

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2014-0531

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9996

**EMPLOYEUR**

REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.

1635, RUE SHERBROOKE OUEST, BUREAU 300  
MONTRÉAL QC H3H 1E2

Secteur d'activité : Privé

**ASSOCIATION**

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

8455, AVENUE PAPINEAU  
MONTRÉAL QC H2M 2G2

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

**TIERS**

GESTION HEENAN, BLAIKIE LTÉE

1250, BOULEVARD RENÉ-LÉVESQUE OUEST,  
BUREAU 2500  
MONTRÉAL QC H3B 4Y1

Date signature : 2013-11-04

Date dépôt : 2013-11-19

Nombre de  
salariés visés : 140

Date début : 2013-11-04

Date d'expiration : 2018-12-31

Remarque :

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2013-12-06  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 528-0559

**CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUE**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
SCFP  
SECTION LOCALE 301**

ci-après appelé « le Syndicat »

et

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

ci-après appelé « l'Employeur »

**ÉTABLISSEMENT VISÉ :**

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

**2012-2018**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES .....	2
ARTICLE 3	PÉRIODE DE PROBATION .....	4
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION .....	5
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 7	COMITÉS SYNDICAUX .....	7
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
ARTICLE 9	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	10
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ .....	14
ARTICLE 11	JOUR DE PAIE .....	16
ARTICLE 12	TAUX HORAIRE .....	17
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES....	19
ARTICLE 15	ABSENCES.....	21
ARTICLE 16	MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL .....	23
ARTICLE 17	PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS.....	24
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES .....	26
ARTICLE 19	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	28
ARTICLE 20	SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	29
ARTICLE 21	ASSURANCES.....	32
ARTICLE 22	COMPLEMENT DE POSTE ET FORMATION .....	33
ARTICLE 23	COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	34
ARTICLE 24	CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAUX ET ADOPTION.....	34
ARTICLE 25	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES.....	34
ARTICLE 26	DURÉE, MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ.....	35
ANNEXE « A »	GRILLE DES TAUX HORAIRES ET DE POSTES.....	37
ANNEXE « B-1 »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS COMPLET À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	39
ANNEXE « B-2 »	LISTE DES RANG D'ANCIENNETÉ OCCUPATIONNELLE À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	40
ANNEXE « C »	PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES.....	41
ANNEXE « D »	ASSURANCE RESPONSABILITÉ .....	43

ANNEXE "E" REER.....	44
ANNEXE « F » FONDS DE SOLIDARITÉ.....	45
ANNEXE « G » BOTTES DE SÉCURITÉ POUR LES PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES .....	46
LETTRE D'ENTENTE #1 Poste gareur-chauffeur.....	47
LETTRE D'ENTENTE #2 Taux de poste applicable pour le poste de trieur-opérateur et autres.....	48
LETTRE D'ENTENTE #3 Problématique des doubles quarts de travail en temps supplémentaire.....	49
LETTRE D'ENTENTE #4 Affichage de postes .....	50
LETTRE D'ENTENTE #5 Articles 8 et 9.....	51
LETTRE D'ENTENTE #6 Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) et REER.....	52
LETTRE D'ENTENTE #7 Mise en vigueur de la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37.5) et des articles correspondants.....	56

## 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 *Rebuts Solides Canadiens Inc.* ci-après appelée « Employeur », au 2240, rue Michel Jurdant, Montréal (Québec), H1Z 4N1.
- 1.02 Les parties reconnaissent que *Rebuts Solides Canadiens 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. À ce titre, toute lettre d'entente doit être signée par le président du Syndicat.
- 1.04 Les cadres, les superviseurs et les autres salariés de l'Employeur exclus 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 aliéna, 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.

Notamment et sans limiter la généralité de ce qui précède, les nettoyeurs industriels et mécaniciens (maintenance) sont exclus de l'unité de négociation.

## **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 qui a obtenu un poste régulier suite à un affichage en vertu de l'article 22 et qui travaille normalement trente-sept heures et demie (37.5) par semaine. La liste des personnes salariées possédant un tel statut à la signature de la convention collective apparaît à l'annexe « B-1 ».

### **2.03 Personne salariée auxiliaire**

Toute personne salariée qui est embauchée pour combler des surcroîts de travail ou des remplacements de personnes salariées absentes pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective.

### **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 élevée.

### **2.06 Affectation temporaire**

L'affectation temporaire désigne le déplacement d'une personne salariée d'un poste à un autre, dans les cas où l'article 22 ne s'applique pas.

Lorsque l'Employeur déplace une personne salariée :

- a) à un poste de niveau inférieur, il procède par ordre inverse d'ancienneté occupationnelle parmi les personnes présentes sur les lieux du travail et immédiatement capables d'accomplir le travail requis;
- b) à un poste de niveau supérieur, il procède par ordre d'ancienneté occupationnelle parmi les personnes salariées présentes sur les lieux du travail et immédiatement capables d'accomplir le travail requis.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que le titulaire a priorité sur la personne affectée temporairement à un poste.

Dans le cas d'une affectation temporaire au poste d'opérateur de machinerie lourde, l'Employeur continue d'affecter en rotation les opérateurs immédiatement capables d'effectuer le travail requis. Il est toutefois entendu qu'en cas d'absence pour une période d'une (1) journée ou moins d'un opérateur de machinerie lourde ou d'un opérateur affecté temporairement à ce poste, l'Employeur peut alors y affecter, pour le quart de travail concerné, une autre personne salariée présente sur les lieux du travail et immédiatement capable d'accomplir le travail requis.

Dans le cas d'une affectation temporaire au poste d'opérateur, l'Employeur continu d'affecter en rotation les personnes salariées immédiatement capable d'effectuer le travail requis. Il est entendu que la personne salariée ainsi affectée au poste d'opérateur, n'est pas intégrée a la rotation des opérateurs pour le poste d'opérateur de machinerie lourde.

En cas de litige concernant la capacité à faire immédiatement le travail requis, le fardeau incombe à l'Employeur.

## **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 a) Chef d'équipe**

Désigne une personne salariée qui, à la demande de son supérieur, est responsable de la supervision des opérations désignées par son supérieur immédiat.

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. En aucun cas cette personne salariée ne peut assumer des responsabilités de nature disciplinaire ou se substituer au travail normalement exécuté par une personne cadre (contremaître ou autre).

## **b) Assistant chef d'équipe**

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

## **c) Désignation**

L'Employeur désigne les chefs d'équipe et les assistants chef d'équipe. Concernant la fonction de chef d'équipe, les personnes salariées peuvent manifester leur intérêt à l'Employeur le 15 mai de chaque année. Le facteur déterminant dans le choix d'une personne salariée appelée à remplir les tâches de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe est la capacité à remplir ces tâches. L'Employeur peut prendre en considération l'ancienneté et l'intérêt manifesté.

### **2.09 Année de référence**

Période qui s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année de référence au 30 avril de l'année en cours.

### **2.10 Année de calendrier**

Période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédant l'évènement donnant lieu à un avantage pour une personne salariée.

## **ARTICLE 3**

## **PÉRIODE DE PROBATION**

3.01 Les cinq cent vingt (520) premières heures travaillées 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 que lui confèrent les différentes lois.

## **ARTICLE 4**

## **DROIT DE LA DIRECTION**

- 4.01 Il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations 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 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et à la charge de l'Employeur.

### **6.03 Affichage syndical**

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. Le Syndicat voit à ce qu'aucun affichage ne comporte des propos discriminatoires ou diffamatoires.

### **6.04 Élections syndicales**

- a) Une seule personne salariée déléguée comme officier d'élection syndicale élue comme telle au *Syndicat des Cols bleus regroupés de*

*Montréal, SCFP section locale 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.

### **Modalité de participation aux élections syndicales**

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 Libérations syndicales**

- a) La personne salariée choisie comme déléguée par le Syndicat pour assister à des activités syndicales externes (congrès, formation ou autres rencontres) 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 à l'alinéa 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 à l'alinéa 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 rencontres 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. Ces libérations ne sont pas déduites de la banque prévue à l'alinéa 7.03.

## ARTICLE 7

## COMITÉS SYNDICAUX

### 7.01 Représentation syndicale

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. Toute modification à cette liste est communiquée à l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures de ladite modification. La représentation comporte nécessairement au moins une (1) personne déléguée par quart de travail. Considérant l'importance d'assurer une telle représentation en tout temps, le Syndicat peut désigner des personnes déléguées substitués pour chacun des quarts de travail, après en avoir avisé par écrit au préalable l'Employeur.

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 salariée, une ex-personne salariée ou un ayant droit ou un représentant de l'Employeur, peuvent avoir lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire. Advenant le cas où cette rencontre nuit au fonctionnement des opérations, celle-ci peut être reportée. Le délégué doit aviser son contremaître avant de quitter son travail.

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

Aux fins du présent article, les représentants syndicaux extérieurs doivent informer l'Employeur avant de se présenter à l'établissement. Si cette rencontre doit empiéter sur les heures de travail, elle doit être autorisée par l'Employeur.

7.02 Le Président du *Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301*, fait partie d'office de tous les comités paritaires. 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 le Syndicat.

### 7.03 **Banque pour activités syndicales**

- a) Les personnes déléguées bénéficieront d'une banque et/ou crédit de quarante (40) 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. Le Syndicat doit donner un avis à l'Employeur le plus tôt possible mais au plus tard 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 sept (7) jours 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 remet 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 est mise à jour à chaque mois et est transmise au Syndicat.

## **ARTICLE 8**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

8.01 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. Compte tenu des obligations de représentation qui incombent au Syndicat, l'Employeur convoque également une personne déléguée syndicale pour assister à cette rencontre. Dans la mesure du possible, la personne déléguée convoquée doit être celle du quart visé par la rencontre. Dans le cas de la personne salariée auxiliaire, la personne déléguée convoquée est celle du quart durant laquelle se déroule la rencontre.

Avant le début de la rencontre, l'Employeur informe la personne salariée et la personne déléguée syndicale du motif de la rencontre. La personne salariée visée doit avoir été suffisamment informée pour lui permettre de savoir ce qui lui est essentiellement reproché. L'Employeur accorde par la suite à la personne salariée et à la personne déléguée syndicale une période de temps raisonnable pour discuter dans un endroit identifié par l'Employeur.

Lors de la rencontre, la personne salariée doit être accompagnée d'une personne déléguée syndicale à moins que la personne salariée

avise directement la personne déléguée syndicale de son refus lors de la rencontre préalable. À défaut de convocation d'une personne déléguée syndicale, toute mesure disciplinaire pouvant lui être imposée est réputée non valide.

Cette rencontre tient lieu de pré-étape de grief tel que prévu à l'alinéa 9.03 (*Mode de règlement des griefs*).

Pour les fins d'application du présent article, la personne déléguée syndicale peut être remplacée par un autre représentant du Syndicat (SCFP-301).

8.02 Une personne salariée dont la conduite fait l'objet d'une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance par l'Employeur de l'infraction commise. La remise de la mesure disciplinaire à la personne salariée se fait au bureau de la direction ou aux bureaux des contremaîtres. Copie de cette mesure disciplinaire est transmise à une personne déléguée syndicale et au Syndicat par le représentant de l'Employeur.

Le délai prévu au présent article est de rigueur, à moins d'entente entre les parties. Cependant, le délai de dix (10) 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 Toute mesure disciplinaire, le cas échéant, doit être purgée par la personne salariée dans les trente (30) jours de la réception par celle-ci de l'avis prévu à l'article 8.02, 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.

8.04 Seules les mesures disciplinaires dont la personne salariée a été avisée par écrit peuvent être déposées comme preuve à charge devant l'arbitre.

À l'arbitrage, les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être utilisées.

8.05 Seule la réception par la personne salariée d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans la computation du délai prévu à l'alinéa 9.04 (*Mode de règlement des griefs*) pour le dépôt d'un grief.

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

- 8.07 Les délais qui sont prévus au présent article doivent être utilisés de manière à faciliter la collecte des informations nécessaires et à favoriser la recherche de solutions plutôt qu'une application systématique de mesures disciplinaires. Les parties collaborent à cette fin afin de trouver des solutions durables, notamment en ce qui a trait à la présence au travail, le cas échéant.
- 8.08 La personne salariée qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au gestionnaire des ressources humaines.

## **ARTICLE 9**

### **MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 9.01 L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat, les personnes salariées élues à ce poste.
- 9.02 La personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importunée par une personne en autorité du fait de son geste. Aucune personne ne doit inciter une personne salariée à faire un grief ou à le retirer.
- 9.03 Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées (maximum deux (2) personnes), accompagnés d'un représentant syndical peuvent, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant de l'Employeur désigné à cette fin. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette rencontre, la personne déléguée ou le représentant syndical peut rencontrer les personnes salariées concernées à leur lieu de travail, après entente à cet effet avec le représentant de l'Employeur. Après ces démarches, s'il y a mécontentement, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-après.

#### **PREMIÈRE ÉTAPE**

- 9.04 Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à la direction de l'entreprise (au *Vice-président opérations* ou au gestionnaire des ressources humaines) ou au Président du Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

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

- a) tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) toute mesure prise par l'Employeur et ayant pour conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé.

### DEUXIÈME ÉTAPE

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

À cette étape, la partie qui a logé le grief expose de manière suffisante les faits ayant justifié le dépôt du grief, ceci afin de tenter de résoudre le litige en facilitant l'échange de l'information pertinente. La volonté des parties est de traiter promptement et de manière plus efficace les griefs.

### TROISIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'Employeur ou le Syndicat, 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 aux alinéas 9.08 et suivants, 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.

- 9.05 Les limites de temps déterminées au présent article peuvent, afin de faciliter le règlement d'un cas spécifique, être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.06 Tout membre du comité de griefs ou le comité lui-même peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du SCFP-301 ou du *Syndicat canadien de la fonction publique*.
- 9.07 Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure prévue pour le règlement des griefs et d'arbitrage si les deux (2) parties y consentent.
- 9.08 Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agit conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 9.09 Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, aux représentants patronaux ou syndicaux désignés à l'alinéa 9.04, selon le cas.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer, après entente avec l'autre partie quant au choix de l'arbitre, à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 9.15 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 et sous réserve des contraintes possibles de disponibilités.

Advenant le cas où aucun arbitre n'est disponible pour entendre le grief à l'intérieur d'un délai raisonnable ou à défaut d'entente, la partie qui a logé le grief doit demander au *Ministère du Travail* de nommer un autre arbitre qui peut respecter ce délai.

- 9.10 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 les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, 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.

- 9.11 La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit, dans la mesure du possible, rendre sa décision à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux parties.

- 9.12 Il est loisible à l'arbitre, 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.

- 9.13 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

- 9.14 Procédure sommaire d'arbitrage

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 l'un des arbitres mentionnés à l'article 9.15 ou tout autre arbitre convenu.

- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à un maximum de deux (2) journées consécutives à l'intérieur de la même semaine, et ce, par grief. Les parties conviennent des procédures requises au préalable afin de faciliter l'administration de la preuve, incluant la liste des admissions convenues;
- c) Les parties peuvent faire référence à toute jurisprudence qu'elles jugent pertinente;
- d) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition. Les parties doivent en tenir compte au moment de choisir les griefs sujets à la procédure sommaire d'arbitrage;
- e) L'arbitre doit, dans la mesure du possible, tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

9.15 Les parties acceptent comme arbitres pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Me Jean Barrette;
- Me Diane Fortier;
- Me François Hamelin;
- Me Jean-Pierre Lussier;
- Me Marcel Morin;
- Me Denis Provençal;
- Me André Sylvestre;
- Me Louise Viau.

9.16 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 quatre-vingt-dix (90) jours de la décision arbitrale, de la décision de l'Employeur d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

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

- Le nom de l'employé concerné;
- Le matricule;
- Le montant remboursé;

- Le numéro du chèque de paie sur lequel le remboursement a été effectué;
- La date de la décision arbitrale, du procès-verbal du grief accueilli ou du règlement intervenu;
- Toute autre information utile.

## **ARTICLE 10**

## **ANCIENNETÉ**

10.01 Aux fins de la présente convention collective, la date d'ancienneté générale correspond à la dernière date d'embauche de la personne salariée, alors que l'ancienneté occupationnelle se calcule à partir de la 1<sup>ère</sup> journée d'emploi par poste, selon les postes définis à l'annexe A.

L'ancienneté occupationnelle s'applique pour les affectations temporaires et l'attribution du surtemps le tout conformément aux dispositions applicables. L'ancienneté générale s'applique pour le choix des périodes de vacances, l'octroi de postes, les mises à pied et le rappel au travail le tout conformément aux dispositions applicables.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie d'une liste comportant l'ancienneté générale et le rang d'ancienneté occupationnelle des personnes salariées et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et mensuellement par la suite. La liste comportant le rang d'ancienneté occupationnelle à la signature de la convention collective apparaît à l'annexe « B-2 ».

10.02 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 suivants, 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.

Le délai de cinq (5) jours ouvrables mentionné au paragraphe précédent est prorogé à dix (10) jours ouvrables dans le cas d'un premier rappel au travail.

- 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, pour maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, cesse d'accumuler de l'ancienneté après vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence. Elle perd son ancienneté et son emploi définitivement après une période de cinq (5) ans ;
- 6) La personne salariée qui s'absente du travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis ou sans motif raisonnable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée.

#### 10.03 Attribution des heures de travail aux employés auxiliaires

Les personnes salariées auxiliaires n'occupant pas un poste obtenu suite à un affichage en vertu de l'article 22, se voient attribuer des heures de travail selon ce qui suit :

- 1- Hebdomadairement, l'Employeur contacte les personnes salariées auxiliaires par ordre d'ancienneté afin de leur attribuer leurs horaires de travail pour la semaine suivante selon leur disponibilité;
- 2- Nonobstant les horaires assignés conformément au paragraphe 1, les personnes salariées auxiliaires sont considérées disponibles sur tous les quarts de travail;
- 3- Toutefois, les dispositions de l'alinéa 2 ne s'appliquent pas en cas d'absences autorisées ou de congés prévus à la présente convention collective ou à la loi ainsi qu'aux personnes salariées auxiliaires mentionnées aux paragraphes 4 et 5 ci-dessous;
- 4- Les dix (10) personnes salariés auxiliaires ayant le plus d'ancienneté peuvent à chaque semaine indiquer à l'Employeur leur disponibilité quant à l'horaire ou quart de travail pour la semaine suivante;
- 5- Les personnes salariées auxiliaires qui sont aux études doivent communiquer leur horaire d'études ou d'école d'une inscription d'enseignement et doivent indiquer, pour la période visée par leur horaire d'études et d'école, leur disponibilité quant à l'horaire ou quart de travail;
- 6- Une personne salariée auxiliaire est retirée de la liste d'ancienneté de façon permanente et voit son emploi se terminer si, à trois (3) reprises sur une période de douze (12) mois, elle refuse de travailler selon la disponibilité qui lui est applicable conformément aux alinéas précédents;

- 7- Dans le cas où un appel de l'Employeur effectué pour les fins du présent article demeure sans réponse ou retour d'appel à l'intérieur de la même journée, un tel défaut de réponse ou de retour d'appel est considéré comme un refus de travail;
- 8- Si, pour une deuxième (2<sup>ième</sup>) journée, un appel de l'Employeur demeure sans réponse ou retour d'appel, ce dernier expédie à la personne salariée concernée une lettre, par courrier enregistré, demandant à celle-ci de communiquer avec l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception de la lettre, à défaut de quoi elle perd son emploi.

De plus, dans cette lettre, l'Employeur avise la personne salariée qu'à son prochain refus ou défaut de répondre à un appel, elle verra son emploi se terminer;

- 9- En cas de besoins spontanés ou non-planifiés de main d'œuvre résultant de la nécessité d'un remplacement imprévu d'une personne salariée ou d'un surcroît imprévu de travail, l'Employeur contacte, à tour de rôle, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées auxiliaires disponibles afin de leur offrir de rentrer au travail le plus tôt possible pour combler son besoin;
- 10- Nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans le présent article, advenant que l'Employeur ne peut pas combler ses besoins spontanés ou non planifiés de main d'œuvre après le tour de rôle décrit à l'alinéa précédent, il pourra assigner au travail, par ordre inverse d'ancienneté, les personnes salariées aptes à exécuter le travail requis.

## **ARTICLE 11**

### **JOUR DE PAIE**

- 11.01 La paie doit être distribuée le jeudi, sauf dans le cas des personnes salariées travaillant de soir, pour lesquelles la paie est distribuée le mercredi. Pour les personnes salariées de nuit, elle est distribuée avant la fin du quart le jeudi.
- 11.02 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.

11.03 Les chèques de paie sont remis aux personnes salariées dans une enveloppe.

11.04 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.

11.05 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 12**

### **TAUX HORAIRE**

12.01 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.

#### **12.02 Primes**

a) La personne salariée assumant la responsabilité de *Chef d'équipe* reçoit une prime d'un dollar cinquante (1,50\$) de l'heure pour chaque heure travaillée comme *Chef d'équipe*.

b) La personne salariée assumant la responsabilité d'*Assistant chef d'équipe* reçoit une prime d'un dollars (1,00\$) l'heure pour chaque heure travaillée comme *Assistant chef d'équipe*.

c) Prime de soir ou 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 sous (0,25\$) de l'heure pour chaque heure travaillée sur le quart de soir et une prime de trente-cinq sous (0,35\$) de l'heure pour chaque heure travaillée sur le quart de nuit.

### 12.03 Affectation temporaire

- a) Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement à un poste comportant un taux horaire moins élevé, la personne salariée conserve son taux horaire.
- b) Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement à un poste comportant un taux horaire plus élevé, elle reçoit le taux horaire le plus élevé le temps travaillé à cette fonction.

12.04 La personne salariée qui participe à l'élaboration et/ou la conception d'un programme de formation reçoit une prime de un dollar (1.00\$) pour chaque heure travaillée à l'élaboration et/ou la conception du programme de formation.

La personne salariée qui donne de la formation et/ou qui procède à l'évaluation d'une personne salariée reçoit une prime d'un dollar et cinquante cents (1.50\$) pour chaque heure travaillée à donner de la formation et/ou à procéder à l'évaluation d'une autre personne salariée.

## **ARTICLE 13**

### **HEURES DE TRAVAIL**

13.01 La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi sur une base de trente-sept heures et demie (37.5) 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 rémunérées jusqu'à la fin de la journée de travail seulement incluant la journée du bris.
- b) Advenant qu'il y ait des personnes salariées à temps complet qui ne peuvent compléter les heures régulières de la semaine de travail en raison d'un bris sur un convoyeur qui n'est aucunement de la responsabilité de l'Employeur, tout travail supplémentaire leur est offert par ancienneté afin qu'elles complètent les heures. Si la personne salariée à temps complet refuse de faire le travail en temps supplémentaire, les heures qu'elle aurait normalement effectuées en temps supplémentaires sont déduites des heures que la personne salariée à temps complet doit reprendre.

L'Employeur remet par écrit à la personne salariée à temps complet concernée, avec 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 13.01, les personnes salariées demeurent à la disposition de l'Employeur pendant cette période et effectuent tout travail qui leur est assigné par l'Employeur.

13.02 Les horaires de travail sont les suivants :

- L'horaire de jour débute à 7 h 00 et se termine à 15 h00;
- L'horaire de soir débute à 15 h 00 et se termine à 23h00;
- L'horaire de nuit débute à 23h00 et se termine à 7 h 00.

13.03 Toute personne salariée requise de demeurer présente ou disponible durant sa période de repas voit cette dernière rémunérée au taux horaire et demi.

13.04 Une prime de repas de dix (10) dollars est accordée pour plus de dix (10) heures de travail consécutives dans une même journée.

13.05 Les horaires de travail peuvent être modifiés par un préavis de quarante-huit (48) heures.

## **ARTICLE 14**

### **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES**

14.01 Le travail exécuté par une personne salariée en sus de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine est du travail supplémentaire. Malgré ce qui précède, si au cours d'une semaine de travail donnée, une personne salariée à temps complet s'absente du travail et utilise un de ses jours de maladie rémunérés prévus à l'article 16.02, les heures rémunérées pour le jour de maladie en question sont considérées comme ayant été travaillées aux fins du calcul du temps supplémentaire. Il est entendu que cette exception ne s'applique que pour les trois (3) premiers jours de maladie utilisés par la personne salariée à temps complet au cours d'une année de calendrier.

14.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire et demi (150%) par rapport au taux horaire régulier prévu aux annexes.

14.03 Le temps supplémentaire est attribué par ordre d'ancienneté occupationnelle et est distribué équitablement entre les personnes salariées à temps complet selon un tour de rôle des personnes salariées inscrites sur la liste dressée à cet effet.

Les listes des tours de rôle doivent être mises à jour et affichées chaque semaine (le lundi) sur le tableau d'affichage de l'Employeur :

1. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées travaillant à temps complet comme *Trieur* (incluant les *Trieurs-opérateurs*);
2. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme *Nettoyeur de ballots*.
3. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme *Trieur-opérateur*, pour les fins de l'application du 2<sup>ième</sup> paragraphe de 14.04 b) apparaissant ci-dessous.
4. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme *Opérateur*.
5. Une liste de tour de rôle est établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme *Opérateur de machinerie lourde*.

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

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

#### 14.04 Distribution

- a) Le temps supplémentaire est effectué par la personne salariée inscrite sur la liste de tour de rôle en conformité avec les paragraphes 1 à 5 de l'article 14.03.
- b) Advenant une pénurie de personnes salariées inscrites sur la liste de tour de rôle pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur peut demander à d'autres personnes salariées qualifiées et inscrites sur une liste de tour de rôle d'effectuer le temps supplémentaire, dans le respect de l'ancienneté générale.

Dans le cas spécifique de pénurie de personnes salariées à temps complet travaillant comme *Opérateur* inscrits sur la liste de tour de rôle pour effectuer du temps supplémentaire, le temps supplémentaire est alors effectué selon la liste de tour de rôle établie pour les personnes salariées à temps complet travaillant comme *Trieur-opérateur*.

- c) Advenant qu'il y ait toujours un manque de personnes salariées à temps complet pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur peut l'offrir aux personnes salariées auxiliaires immédiatement capables d'accomplir le travail requis, par ancienneté générale.
- d) Advenant qu'il y ait toujours un manque de personnes salariées pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur peut assigner la personne salariée à temps complet ayant le moins d'ancienneté occupationnelle travaillant au poste où le besoin est requis. Nonobstant ce qui précède, advenant une pénurie plus fréquente de main-d'œuvre faisant en sorte que la même personne salariée soit dans l'obligation de faire du temps supplémentaire à répétition, les parties peuvent convenir d'un tour de rôle temporaire.

14.05 Il est entendu que dans l'attribution du temps supplémentaire, le principe du tour de rôle s'applique séparément :

- 1- parmi les personnes salariées qui ont exprimé leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire sur le quart de jour;
- 2- parmi les personnes salariées qui ont exprimé leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire sur le quart de soir;
- 3 - parmi les personnes salariées qui ont exprimé leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

14.06 Une liste de personnes salariées indiquant leur disponibilité pour effectuer le temps supplémentaire est constituée et affichée annuellement, au plus tard le 15 septembre. La liste est établie par fonction (poste) et par ancienneté occupationnelle.

## **ARTICLE 15 ABSENCES**

15.01 Dans le cas de mortalité de 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 sept heures et demie (7.5) par jour à son taux horaire de salaire régulier pour assister aux funérailles qui surviennent 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 conjoint 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 **quatre (4) jours** de congés payés à la naissance de son enfant ou de l'adoption de son enfant.

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

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

15.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat ou la personne désignée par la direction.

15.03 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.

15.04 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 duré plus de deux (2) heures.

#### 15.05 **Congé sans solde**

a) Une personne salariée qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par l'Employeur peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie, à condition que les besoins des opérations le permettent. Elle doit faire sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date souhaitée du départ. La demande doit préciser la raison du congé, la date du début et de fin du congé. Elle doit de plus obligatoirement être signée par la personne salariée.

b) L'Employeur s'engage à répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. La personne salariée ne peut quitter sans avoir obtenu une réponse positive de son supérieur immédiat. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de griefs.

c) La personne salariée conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, la personne salariée reçoit le traitement qu'elle aurait reçu si elle était demeurée en service continu dans sa fonction.

## ARTICLE 16

## MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL

16.01 Ce sont les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que les règlements afférents qui s'appliquent.

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

16.02 La personne salariée à temps complet bénéficie de six (6) jours de maladie rémunérés (7.5 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.

16.03 **Païement des congés de maladie des personnes salariées auxiliaires**

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

Si elles travaillent au moins cinq cent (500) heures dans l'année de calendrier, elles reçoivent vingt-cinq pourcent (25%) du nombre de congés maladie prévus pour l'année en question. Par la suite :

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

b) Chaque journée de congé de maladie à laquelle la personne salariée auxiliaire a droit en vertu des pourcentages apparaissant au paragraphe a) est payée à raison de point quatre millième (0.004) de tous les gains gagnés durant l'année de calendrier.

c) Les journées de congés de maladie à être payées à la personne salariée auxiliaire sont versées le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

## ARTICLE 17

## PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS

17.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés, qu'ils surviennent lors d'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 Journée nationale des Patriotes (lundi avant le 25 mai);
- 4- La St-Jean-Baptiste (24 juin);
- 5- La Fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet);
- 6- La Fête du Travail (1<sup>er</sup> lundi de septembre);
- 7- L'Action de Grâce (2<sup>e</sup> lundi d'octobre);
- 8- Le Jour de Noël (25 décembre);
- 9- Le lendemain de Noël;
- 10- Un congé mobile par année. Ce congé est pris après entente mutuelle entre l'Employeur et la personne salariée. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les personnes salariées justifiant de plus de dix (10) ans de service continu bénéficient d'un (1) congé mobile additionnel. Il est entendu que la personne salariée qui atteint dix (10) ans de service continu au cours d'une année donnée ne bénéficie du second congé qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les personnes salariées à temps complet reçoivent un minimum de sept heures et demie (7.5) à leur taux horaire régulier pour chaque congé mentionné ci-dessus.

17.02 Advenant que l'Employeur décide d'opérer le *Centre de récupération* le Vendredi Saint et/ou le Lundi de Pâques, les personnes salariées requises sont assignées 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 25.01 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 à temps complet travaille l'un des jours de fête mentionnés à l'article 17.01 sauf dans le cas du ou des congés mobiles, en plus d'être rémunérée pour son congé férié (sept heures et demie (7.5) minimum), elle reçoit pour toutes les heures travaillées son taux horaire et demi (150%) par rapport à son taux horaire régulier et ce, nonobstant le nombre d'heures travaillées dans la semaine.

17.03 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.

#### 17.04 Modalité 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 sept heures et demie (7.5)).

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 en congé rémunéré (minimum sept heures et demie (7.5)) à une date à être convenue entre les parties précédent ou suivant les vacances. À défaut, l'une ou l'autre des journées fériées peut être prise à une date convenue entre les parties ou, à défaut, être payée à la fin de l'année de calendrier.

17.05 La personne salariée auxiliaire est payée pour chaque jour férié par une indemnité de point quatre millième (0.004) 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. L'Employeur fournit à la personne salariée et à la personne déléguée syndicale visée, sur demande, le détail des calculs effectués.

**18.01 Droit au congé annuel**

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel.

**Moins d'un an (1) 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 pourcent (4 %) du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire, de la personne salariée durant l'année de référence.

**Un an (1) 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 de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente est égale à quatre pourcent (4 %) du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire, de la personne salariée durant l'année de référence.

**Quatre (4) 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 de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente est égale à six pourcent (6 %), du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire, de la personne salariée durant l'année de référence.

**Dix (10) 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 de quatre (4) semaines dont trois (3) peuvent être prises de façon continue et l'autre semaine selon les règles ci-après définies.

L'indemnité afférente est égale à huit pourcent (8 %) du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire, de la personne salariée durant l'année de référence.

## **Quinze (15) ans de service continu**

Une personne 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 de cinq (5) semaines dont trois (3) peuvent être prises de façon continue et les deux autres semaines selon les règles ci-après définies. L'indemnité afférente est égale à dix pourcent (10 %) du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire, de la personne salariée durant l'année de référence.

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

Sous réserve des ratios prévus aux paragraphes 5 et 6 du présent article et de l'article 18.03, l'Employeur, à partir du 1<sup>er</sup> mars de chaque année, procède d'abord à un premier tour auprès des personnes salariées à temps complet puis des personnes salariées auxiliaires, afin de fixer au maximum trois (3) semaines de vacances.

Par la suite, sur réception des choix de vacances, l'Employeur, pour toute personne salariée ayant plus de trois (3) semaines de vacances, procède à un deuxième tour afin de fixer les semaines additionnelles de vacances, en commençant par les personnes salariées à temps complet et ensuite les personnes salariées auxiliaires, le tout en respectant les ratios prévus aux paragraphes 5 et 6 du présent article 18.02.

La personne salariée fixe son choix de vacances dans un délai de dix (10) jours à compter de la demande de l'Employeur. Le délai est également de dix (10) jours pour le second tour. Une copie de la formule déterminant le choix de vacances est remise à la personne salariée. L'Employeur doit confirmer par écrit les vacances des personnes salariées au plus tard le 20 avril.

Un maximum de :

- a) Pour les opérateurs (incluant les opérateurs, les opérateurs machinerie lourde et les trieurs opérateurs) :
  - i) trois (3) opérateurs par quart, s'il y a neuf (9) opérateurs ou plus sur le quart concerné;
  - ii) deux (2) opérateurs par quart, s'il y a entre six (6) et huit (8) opérateurs sur le quart concerné;
  - iii) un (1) opérateur par quart, s'il y a moins de six (6) opérateurs sur le quart concerné;
- b) un (1) gareur tout quart confondu; et

- c) vingt pourcent (20%) par quart des autres personnes salariées à temps complet;

peuvent prendre leur période de vacances en même temps.

L'Employeur permet par la suite à un nombre de personnes salariées auxiliaires correspondant à la portion restante du ratio prévu au paragraphe c) qui précède de partir en vacances en même temps.

- 18.03 Durant la période estivale, soit de la semaine précédant la semaine de la *Fête nationale* et celle suivant la semaine de la *Fête du travail*, chaque personne salariée à temps complet qui en fait la demande au premier tour a droit à (2) deux semaines minimum de vacances.
- 18.04 La personne salariée touche à l'indemnité afférente aux vacances avant son départ, sur la paie précédant ses vacances et ce, pour la durée des vacances qu'elle prend.
- 18.05 La personne salariée bénéficiant de plus de (2) deux semaines de vacance annuelle peut fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacance en une (1) journée de vacance à la fois. Ce fractionnement est possible uniquement au cours d'une semaine où le ratio prévu à l'article 18.02 ne sera pas atteint.

## **ARTICLE 19 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

- 19.01 Lors de réduction de main d'œuvre, 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, à condition qu'elle ait les qualifications requises pour le poste où elle désire déplacer, et ce, sans perte de traitement résultant du déplacement.
- 19.02 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.
- 19.03 Pour les fins des articles 19.01 et 19.02, les *Chefs d'équipe* et les personnes déléguées syndicales ont une ancienneté préférentielle.
- 19.04 Dans tous les cas de mises à pied ou de rappels prévus de cinq (5) jours ou plus, l'Employeur avise le Syndicat par écrit dans un délai de cinq (5) jours.
- 19.05 Advenant un cas fortuit, panne d'électricité, inondation ou incendie qui résulte en un arrêt de production, l'Employeur paie le nombre d'heures de travail effectué par la personne salariée. Cependant la personne salariée

reçoit 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 reçoit 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, si les personnes salariées à temps complet 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.

- 19.06 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 est mise à jour et fournie au Syndicat à tous les mois.

## **ARTICLE 20**

## **SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **20.01 Principe général**

En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les personnes salariées. Le Syndicat convient de coopérer à cette fin.

Lors de modification importante à un lieu de travail ou à un équipement, l'Employeur met en place et dispense, le cas échéant, la formation requise et en informe le Syndicat.

### **20.02 Comité de santé-sécurité**

Le *Comité de santé-sécurité* est composé d'un maximum de quatre (4) représentants désignés par le Syndicat et de quatre (4) représentants désignés par l'Employeur. Le comité se réunit de façon statutaire une (1) fois par mois. Cette fréquence peut être modifiée pour tenir compte de situations urgentes ou des disponibilités en période estivale.

Ledit Comité a comme mandat :

- a) D'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois précédent;

- b) D'observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes susceptibles d'accident, d'en discuter et de recommander les améliorations appropriées;
- c) De recommander des moyens correctifs et préventifs relevant du supérieur immédiat;
- d) De recommander à l'Employeur toute mesure susceptible de corriger les causes d'accident ou de prévenir leur survenance;
- e) De demander à un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur de faire une tournée des lieux, au besoin;
- f) D'analyser le programme de prévention de l'Employeur et de faire des recommandations;
- g) D'analyser et de traiter, le cas échéant, des rapports de situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse et déclarée par un membre du Comité;
- h) De mandater deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur pour participer aux rencontres avec des intervenants gouvernementaux externes en santé et sécurité au travail tel que la CSST, l'IRSST, l'Association sectorielle en santé et sécurité, le CLSC, etc. Pour ce faire, l'Employeur avise, le représentant à la prévention au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à condition qu'il en soit lui-même avisé plus de quarante-huit (48) heures à l'avance.
- i) Remet une copie au Comité et analyse tout rapport d'intervention, étude ou autre document produit par des intervenants gouvernementaux en santé et sécurité au travail.
- j) Un (1) membre du Comité, représentant le Syndicat, présent sur les lieux du travail, participe aux enquêtes d'accidents lors d'un accident majeur.

En plus de ce qui est prévu aux paragraphes qui précèdent, un représentant syndical et un représentant de l'Employeur, membres du comité, font une tournée mensuelle des lieux préalablement à une réunion du *Comité de santé-sécurité*.

De plus, il est entendu que chacune des parties peut s'adjoindre une (1) personne ressource de l'extérieur, au besoin, à leurs frais. Cette personne peut assister aux rencontres du Comité mais ne vote pas.

Pour les activités énumérées aux paragraphes qui précèdent, les personnes salariées concernées sont libérées de leur travail, pour le temps requis, sans perte de traitement. Ces heures ne sont pas déduites de la banque prévue à l'article 7.03.

### **20.03 Enquête d'accidents**

L'Employeur avise un représentant syndical membre du Comité de santé et sécurité, de tout accident du travail majeur qui nécessite qu'une personne salariée reçoive les soins d'un médecin.

L'Employeur convient de libérer pour une période d'une (1) heure, sans perte de salaire, une personne salariée nommée par le Syndicat afin que cette dernière enquête tout accident majeur relié à la santé et sécurité au travail.

### **20.04 Premiers soins et transport**

L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prend sans délai les dispositions nécessaires pour faire transporter à ses frais la personne salariée blessée à l'hôpital. 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.

Une personne salariée blessée ou malade devant se rendre à l'hôpital ou à une polyclinique peut, si l'Employeur le juge approprié, être accompagnée par un membre du personnel jusqu'à sa prise en charge par le personnel médical.

### **20.05 Uniformes et accessoires**

- a) L'Employeur maintient sa pratique actuelle concernant les sarreaux, salopette de travail et manteaux fournis aux personnes salariées.
- b) La personne salariée est responsable des uniformes et accessoires que lui fournit l'Employeur.



21.05 Le 30 janvier de l'année suivante pour les années, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018, l'Employeur verse aux personnes salariées auxiliaires ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier des années en question, une prime d'avantages sociaux de deux pourcent (2%) du salaire brut de l'année de calendrier précédente (incluant les primes et le temps supplémentaire), ceci afin de compenser l'absence de couverture d'assurances pour ces derniers.

## **ARTICLE 22 COMPLEMENT DE POSTE ET FORMATION**

22.01 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 générale parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences du poste à accomplir.

Les exigences établies par l'Employeur doivent être en lien avec le poste concerné. En cas de changement aux exigences du poste, l'Employeur doit en aviser le Syndicat au préalable. Une copie des derniers affichages est transmise au Syndicat à la date de la signature de la convention collective.

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.

### **22.02 Formation**

Lorsque de la formation est offerte par l'Employeur pour combler des besoins dans des postes d'opérateur machinerie lourde, opérateur, trieur-opérateur ou opérateur-gareur, l'Employeur procède par affichage.

Les formations sont accordées par ordre d'ancienneté générale parmi les personnes salariées qui ont postulé et qui rencontrent les exigences figurant sur l'affichage. Ces exigences peuvent inclure le quart de travail. Il



d'ancienneté ainsi que la liste de toute personne salariée en probation, incluant leur date d'embauche.

En outre, la liste prévue au paragraphe précédent doit indiquer, pour chacune des personnes salariées énumérées, le nombre d'heures effectuées pour la semaine visée par la liste.

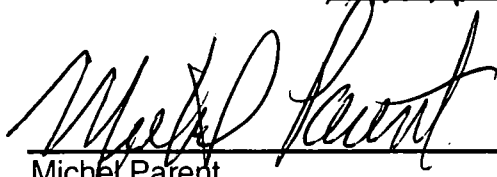
## **ARTICLE 26            DURÉE, MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ**

26.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2018.

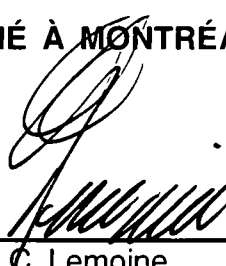
- a) Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux prescriptions du *Code du travail*, les dispositions à la présente convention collective sont appliquées jusqu'à la date du dépôt au greffe du bureau du *Commissaire général du travail* de la nouvelle convention collective sauf durant les périodes de grève et de lockout.
- b) Toutes les lettres d'entente ainsi que les annexes font partie intégrante de la convention collective.
- c) L'augmentation salariale prévue à l'annexe « A » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> janvier 2013 s'applique à chaque personne salariée rétroactivement.

Le versement du montant prévu au paragraphe qui précède est toutefois conditionnel à ce que la personne salariée soit toujours à l'emploi de Rebutis Solides Canadiens Inc. en date de la signature de la présente convention collective. Cette rétroactivité sera versée à l'intérieur d'un délai de 45 jours à compter de la date de signature de la convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 4 IÈME  
JOUR DU MOIS DE novembre 2013.



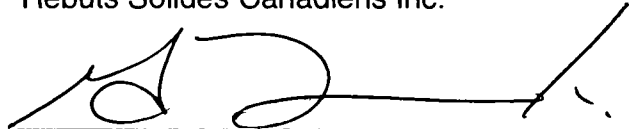
Michel Parent  
Président du syndicat des Cols Bleus  
regroupés de Montréal, SCFP-301



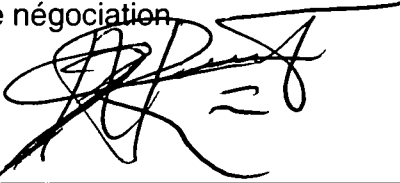
Pierre C. Lemoine,  
Président  
Rebuts Solides Canadiens Inc.



Michel Jeannotte  
Comité de négociation



Gilbert Durocher,  
Vice-président aux opérations  
Rebuts Solides Canadiens Inc.



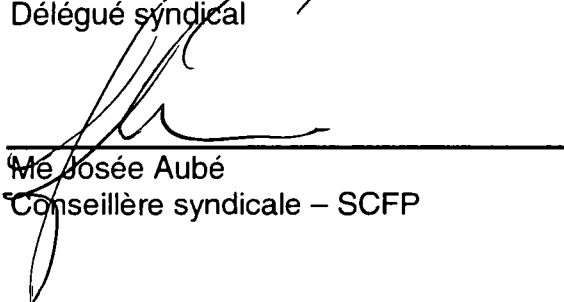
Nixon Robert  
Délégué syndical



Véronique Laroche  
Directrice des ressources humaines  
Rebuts Solides Canadiens Inc.



Ronald Joseph  
Délégué syndical



Mé José Aubé  
Conseillère syndicale – SCFP

## ANNEXE « A »

## GRILLE DES TAUX HORAIRES ET DE POSTES

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (1,5 %)

Entretien ménager	13,05\$ l'heure
Trieur	18,26\$ l'heure
Nettoyeur de ballots	18,26\$ l'heure
Trieur opérateur	19,54\$ l'heure
Gareur	21,22\$ l'heure
Opérateur	21,22\$ l'heure
Opérateur machinerie lourde	22,38\$ l'heure

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 (1,5 %)

Entretien ménager	13,25\$l'heure
Trieur	18,53\$l'heure
Nettoyeur de ballots	18,53\$l'heure
Trieur opérateur	19,83\$l'heure
Gareur	21,54\$l'heure
Opérateur	21,54\$l'heure
Opérateur machinerie lourde	22,72\$l'heure

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (1,75 %)

Entretien ménager	13,48\$ l'heure
Trieur	18,85\$ l'heure
Nettoyeur de ballots	18,85\$ l'heure
Trieur opérateur	20,18\$ l'heure
Gareur	21,92\$ l'heure
Opérateur	21,92\$ l'heure
Opérateur machinerie lourde	23,12\$ l'heure

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (1,75 %)

Entretien ménager	13,72\$l'heure
Trieur	19,18\$l'heure
Nettoyeur de ballots	19,18\$ l'heure
Trieur opérateur	20,53\$ l'heure
Gareur	22,30\$ l'heure
Opérateur	22,30\$ l'heure
Opérateur machinerie lourde	23,52\$ l'heure

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016  
(1,75 %)

Entretien ménager	13,96\$ l'heure
Trieur	19,52\$ l'heure
Nettoyeur de ballots	19,52\$ l'heure
Trieur opérateur	20,89\$ l'heure
Gareur	22,69\$ l'heure
Opérateur	22,69\$ l'heure
Opérateur machinerie lourde	23,93\$ l'heure

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (2,0 %)

Entretien ménager	14,24\$l'heure
Trieur	19,91\$l'heure
Nettoyeur de ballots	19,91\$l'heure
Trieur opérateur	21,31\$l'heure
Gareur	23,14\$l'heure
Opérateur	23,14\$l'heure
Opérateur machinerie lourde	24,41\$l'heure

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018  
(2,0 %)

Entretien ménager	14,52\$ l'heure
Trieur	20,31\$ l'heure
Nettoyeur de ballots	20,31\$ l'heure
Trieur opérateur	21,74\$ l'heure
Gareur	23,60\$ l'heure
Opérateur	23,60\$ l'heure
Opérateur machinerie lourde	24,90\$ 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 pourcent (90%) du taux de son poste;
- 2) À six (6) mois : quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du taux de son poste;
- 3) À douze (12) mois : le taux prévu à son poste.

**ANNEXE « B-1 »**

**LISTE DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS COMPLET À LA  
SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Matricule	Nom, Prénom	Matricule	Nom, Prénom
1034		1197	
1036		1208	
1128		1201	
1035		1202	
1040		1199	
1089		1206	
1130		1204	
1131		1207	
1075		1203	
1125		1213	
1135		1209	
1137		1214	
1138		1215	
1140		4005	
1141		4012	
1142		4014	
1143		4007	
1164		4011	
1107		4006	
1108		4023	
1098		4025	
1155		4027	
1096		4029	
1102		4030	
1110		4031	
1148		4034	
1112		4038	
1160		4040	
1152		4041	
1151		4043	
1166		4045	
1162		4047	

**ANNEXE « B-2 »**

**LISTE DES RANG D'ANCIENNETÉ OCCUPATIONNELLE À LA SIGNATURE  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Rang trieur	
1	1034
2	1128
3	1040
4	1089
5	1130
6	1075
7	1125
8	1135
9	1137
10	1138
11	1140
12	1141
13	1142
14	1143
15	1164
16	1107
17	1108
18	1155
19	1096
20	1110
21	1148
22	1112
23	1160
24	1152
25	1151
26	1166
27	1162
28	1197
29	1208
30	1201
31	1202
32	1199
33	1206
34	1204
35	1207

Rang entretien ménager	
1	1035

Rang nettoyeur de ballots	
1	1036
2	1131
3	1203
4	1213

Rang opérateur machinerie lourde	
1	4012
2	4005
3	4014

Rang trieur-opérateur	
1	1209
2	1098
3	1102
4	1214
5	1215

Rang opérateur	
1	4007
2	4011
3	4006
4	4023
5	4027
6	4029
7	4030
8	4031
9	4034
11	4038
12	4040
13	4041
14	4043
15	4045
16	4047

Rang gareur	
1	4025
2	4039
3	4044

## **ANNEXE « C »**

### **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 œuvrant au Programme d'aide des personnes salariées de la Ville de Montréal. La confidentialité doit être respectée tant au niveau de l'information, de la communication que dans le traitement plus global des dossiers.

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 cinquante (150) heures par année à compter du 1<sup>er</sup> mai 2013 et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année par la suite. De plus, un maximum de cinquante (50) heures non utilisées dans l'année peut être ajouté à la banque au 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Les heures utilisées par le ou les responsables sont remboursées au Syndicat comme suit :

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 pourcent et un tiers (33 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.

## **ANNEXE « D »**

### **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 “E”**

### **REER**

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur verse, à titre de REER, un pourcent (1%) du salaire gagné au cours de l'année de calendrier 2012 à chaque personne salariée.

Par la suite, le 30 janvier de l'année suivante pour les années, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018, l'Employeur verse à chaque personne salariée, à titre de REER, les pourcentages suivants du salaire gagné au cours de l'année de calendrier précédente :

Pour 2013 : 1.5%

Pour 2014 : 2.0%

Pour 2015 : 2.5%

Pour 2016 : 3.0%

Pour 2017 : 4.0%

Pour 2018 : 5.0%

Pour plus de clarté, il est convenu qu'aux fins de la présente annexe, 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, prime, etc.

## ANNEXE « F »

### FONDS DE SOLIDARITÉ

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent de souscrire, par le 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<sup>e</sup>) jour du mois suivant) le prélèvement des sommes ainsi déduites en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) 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.

Entre autres, l'Employeur verse au Fonds pour une personne salariée qui en fait la demande, tout montant dû à cette personne salariée par l'Employeur pour jours de maladie en vertu des articles 16.02 et 16.03 de la convention collective.

## **ANNEXE « G »**

### **BOTTES DE SÉCURITÉ POUR LES PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES**

Une allocation de 0,15\$ par heure travaillée sera versée aux personnes salariées auxiliaires jusqu'à concurrence de 530 heures de travail.

Cette allocation sera donnée exclusivement aux personnes salariées auxiliaires à qui Rebut Solides Canadiens n'a pas donné de bottes de sécurité à ce jour.

De plus, cette allocation, net d'impôt, sera versée aux personnes salariées auxiliaires à titre de compensation pour l'achat de bottes de sécurité.

Par la suite, l'Employeur s'engage à fournir aux personnes salariées auxiliaires, de nouvelles bottes de sécurité au besoin, à la condition que ces derniers rapportent leurs vieilles bottes de sécurité au contremaître et démontrent que les bottes ont été usées dans le cadre du travail effectué chez Rebut Solides Canadiens.

**LETTRE D'ENTENTE #1**

**INTERVENUE ENTRE  
REBUTS SOLIDES CANADIENS INC (EMPLOYEUR)  
ET  
LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL SCFP  
section locale 301 (SYNDICAT)**

**Dossier : Poste gareur-chauffeur**


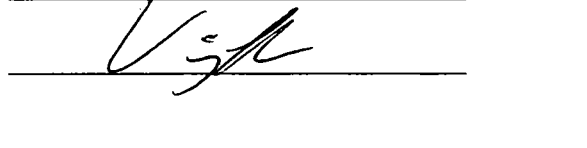
---

Les parties conviennent d'ajouter le poste de gareur-chauffeur classe 1 à l'Annexe A de la convention collective. Les conditions suivantes s'appliquent également :

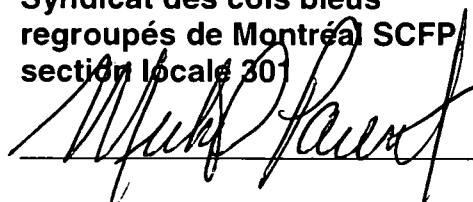
- A. Les gareurs-chauffeurs sont assignés à des tâches ou fonctions reliés aux déplacements de camions ou remorques ainsi que toutes autres tâches exécutées à l'extérieur afin de répondre aux besoins de l'Employeur.
- B. L'horaire de travail du gareur-chauffeur à la date de la signature de la convention collective est de 5h30 à 14h00. Cet horaire peut être modifié par un préavis de quarante-huit (48) heures.
- C. En cas d'absence d'un gareur-chauffeur classe 1, l'Employeur procédera à un tour de rôle selon les règles prévues à la convention collective. Toutefois, s'il advenait que l'Employeur ne puisse combler le besoin à pourvoir, le travail pourra être réalisé par un employé d'un sous-traitant.

En foi de quoi les parties ont signées le 4 novembre 2013 à Montréal.

**Rebuts Solides Canadiens Inc.**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**Syndicat des cols bleus  
regroupés de Montréal SCFP  
section locale 301**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE #2**

**INTERVENUE ENTRE  
REBUTS SOLIDES CANADIENS INC (EMPLOYEUR)  
ET  
LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL SCFP  
section locale 301 (SYNDICAT)**

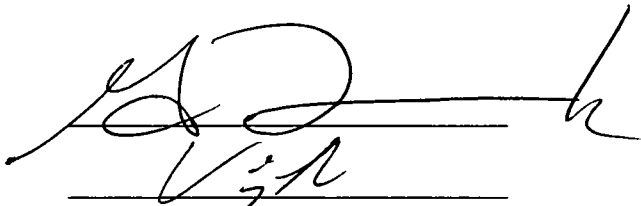
**Objet : Taux de poste applicable pour le poste de trieur-opérateur et autres**

Les parties conviennent de confirmer l'application du taux horaire applicable pour le poste de trieur-opérateur.

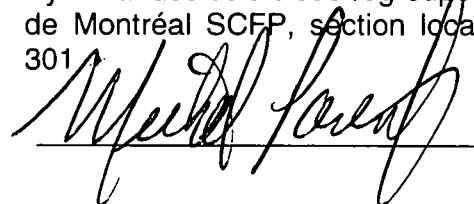
- A. Le taux de salaire applicable au trieur-opérateur qui travaille sur la ligne de tri à titre de trieur ou comme nettoyeur de ballots est celui du poste de trieur et/ou de nettoyeur de ballots prévu à l'annexe «A» de la convention collective.
- B. Le taux de salaire applicable au trieur-opérateur qui travaille sur le plancher à titre d'opérateur et qui est qualifié pour réaliser toutes les tâches relatives au poste d'opérateur (CS, Mac, petit chargeur sur roues et chariot élévateur) est le taux de salaire du poste d'opérateur prévu à l'annexe «A» lorsqu'il est assigné à ces tâches.
- C. Le taux de salaire applicable pour une personne salariée à temps complet ou auxiliaire qualifiée uniquement pour opérer les presses CS ou Mac est le taux de salaire du poste de trieur-opérateur prévu à l'annexe «A» lorsque cette personne est assignée à ces tâches.
- D. Le taux de salaire applicable pour une personne salariée à temps complet ou auxiliaire qualifiée pour réaliser toutes les tâches (incluant petit chargeur sur roues et chariot élévateur) relatives au poste d'opérateur est le taux de salaire du poste d'opérateur prévu à l'annexe «A» lorsque cette personne est assignée à ces tâches.

En foi de quoi les parties ont signés le 4 novembre 2013 à Montréal.

Rebut Solides Canadiens Inc.

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Syndicat des cols bleus regroupés  
de Montréal SCFP, section locale  
301

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE #3**

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,  
SECTION LOCALE 301  
(SCFP)**

Association de salariés dûment accréditée,  
Ayant une place d'affaires au 8455, avenue Papineau, Montréal, H2M 2G2  
(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

Ayant sa place d'affaires au 2240 Michel Jurdant,  
Montréal, Québec, H1Z 4N7  
(ci-après appelé l'employeur)

**OBJET : Problématique des doubles quarts de travail en temps supplémentaire**


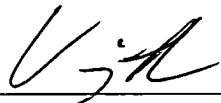
---

Au cours des négociations qui ont mené au renouvellement de la convention collective de travail, les parties ont discuté de la problématique des personnes salariées qui se voient attribuer des doubles quarts de travail en temps supplémentaire, sans toutefois parvenir à identifier une solution à cette problématique.

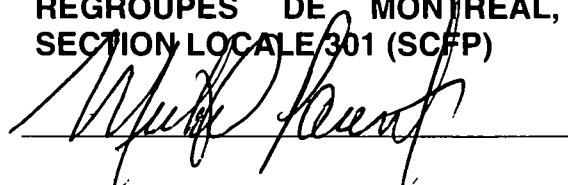
Compte tenu de ce qui précède, les parties conviennent de mandater le comité conjoint de relations de travail dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective pour discuter de la question, recommander une solution à ce problème.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 4<sup>E</sup>  
JOUR DE ~~montréal~~ 2013.

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS  
REGROUPÉS DE MONTRÉAL,  
SECTION LOCALE 301 (SCFP)**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE #4**

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,  
SECTION LOCALE 301  
(SCFP)**

Association de salariés dûment accréditée,  
Ayant une place d'affaires au 8455, avenue Papineau, Montréal, H2M 2G2  
(ci-après appelé le syndicat)

ET

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

Ayant sa place d'affaires au 2240 Michel Jurdant,  
Montréal, Québec, H1Z 4N7  
(ci-après appelé l'employeur)

**OBJET : Affichage de postes**

---

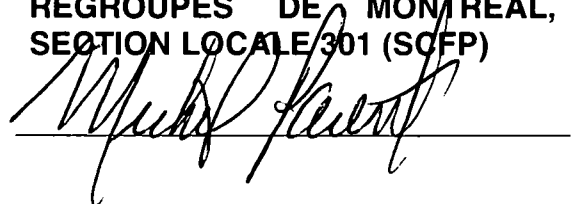
1. L'Employeur s'engage, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, à afficher cinq (5) postes à temps complet de soir et 12 postes à temps complet de nuit, le tout conformément à l'article 22 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 4 e jour du mois de novembre 2013.

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS  
REGROUPÉS DE MONTRÉAL,  
SECTION LOCALE 301 (SCFP)**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE #5**

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,  
SECTION LOCALE 301  
(SCFP)**

Association de salariés dûment accréditée,  
Ayant une place d'affaires au 8455, avenue Papineau, Montréal, H2M 2G2  
(ci-après appelé le syndicat)

ET

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

Ayant sa place d'affaires au 2240 Michel Jurdant,  
Montréal, Québec, H1Z 4N7  
(ci-après appelé l'employeur)

**OBJET : Articles 8 et 9**

---

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les articles 8 et 9 de la convention collective, modifiés au cours des négociations et paraphés par les parties durant lesdites négociations, entrent en vigueur rétroactivement au 5 novembre 2012 tel que convenu, à l'époque par les parties. Malgré ce qui précède, l'Employeur s'engage à ne pas soulever d'objection quant au délai de dépôt des griefs pour la période entre le 5 novembre et le 7 décembre 2012, à condition que le grief ait été déposé dans les quarante (40) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

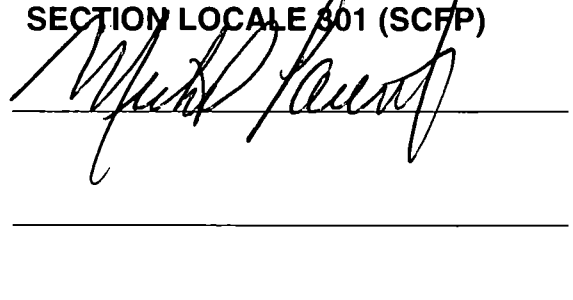
La présente lettre d'entente sera déposée auprès du Ministre du travail conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 4<sup>E</sup>  
JOUR DE novembre 2013.

**REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS  
REGROUPÉS DE MONTRÉAL,  
SECTION LOCALE 301 (SCFP)**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## LETTRE D'ENTENTE #6

### LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SECTION LOCALE 301 (SCFP)

Association de salariés dûment accréditée,  
Ayant une place d'affaires au 8455, avenue Papineau, Montréal, H2M 2G2  
(ci-après appelé le syndicat)

ET

### REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.

Ayant sa place d'affaires au 2240 Michel Jurdant,  
Montréal, Québec, H1Z 4N7  
(ci-après appelé l'employeur)

**OBJET : Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) et REER**

---

1. Les parties conviennent que dans les six (6) mois de la signature de la convention collective mais dans tous les cas, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Syndicat pourra tenir une assemblée syndicale pour proposer aux personnes salariées à temps complet de remplacer le REER prévu à l'Annexe E par le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ);
2. Dans l'éventualité où les personnes salariées à temps complet voteraient majoritairement pour remplacer le REER de l'Annexe E par le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (ci-après le « RRFS-FTQ »), le Syndicat en avisera par écrit l'Employeur;
3. Dans un tel cas, les parties conviennent d'implanter, pour les personnes salariées à temps complet, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe qui précède, le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ);
4. Les modalités suivantes s'appliqueront alors à compter de la date de l'implantation du RRFS-FTQ :
  - a) Les parties conviennent que les personnes salariées à temps complet admissibles sont des participants aux *Régime de retraite par financement salarial* de la FTQ (RRFS-FTQ);
  - b) La participation des personnes salariées à temps complet admissibles est obligatoire;

- c) Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la *Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec* (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements;
- d) L'Employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale;
- e) L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du Régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective;
- f) Une copie des présentes dispositions concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ;
- g) Toutes les personnes salariées à temps complet qui ont complété leur période de probation sont admissibles au *Régime de retraite par financement salarial* de la FTQ;
- h) Le salaire cotisable comprend le total de la rémunération reçue par la personne salariée à temps complet;
- i) La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :

<u>À compter de la date de l'implantation du RRFS-FTQ en 2014</u>	2% du salaire cotisable;
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015</u>	2.5% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016</u>	3% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017</u>	4% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018</u>	5% du salaire cotisable

- j) Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1er juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci. Voici les taux qui seraient applicables

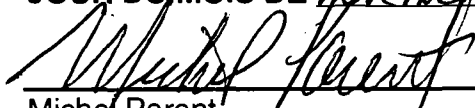
<u>À compter de la date de l'implantation du RRFS-FTQ en 2014</u>	0.218% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015</u>	0.314% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016</u>	0.410% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017</u>	0.603% du salaire cotisable
<u>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018</u>	0.796% du salaire cotisable

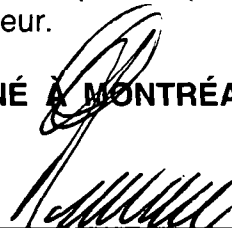
La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :


- k) La cotisation des personnes salariées à temps complet admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle;
- l) Elle est fixée à 0.26% du salaire cotisable à compter de la date de l'implantation du RRFS-FTQ. Cette cotisation des personnes salariées à temps complet admissibles augmente de 0.50% pour les années 2015 et 2016 et de 1% pour les années 2017 et 2018 pour un total de 3.26 %.
- m) L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des personnes salariées à temps complet admissibles au *Régime de retraite par financement salarial* de la FTQ (RRFS-FTQ). Les personnes salariées à temps complet admissibles désirant effectuer des cotisations volontaires doivent signer le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur transmet alors les cotisations volontaires prélevées, une fois par mois, selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. La personne salariée à temps complet admissible peut changer le taux de cotisations retenu une (1) fois par année. Cette disposition est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ;
- n) L'Employeur et le Syndicat s'entendent également, conformément à l'Annexe « F » de la présente convention collective, pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les personnes salariées désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signent le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur transmet alors au *Fonds de solidarité FTQ* les montants ainsi prélevés une (1) fois par mois. L'Employeur remet immédiatement sur la paie de la personne salariée le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ;

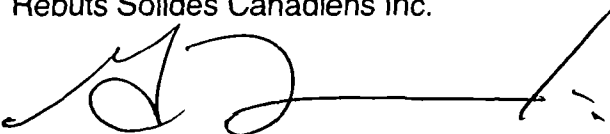
- o) L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans. L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans;
- p) Les parties peuvent convenir de tout aménagement visant à faciliter, à l'intérieur du délai fixé, l'implantation du RRFS-FTQ. Elles s'engagent à signer tous les documents afférents, incluant la convention d'administration. La responsabilité de l'Employeur se résume au respect des présentes dispositions, des obligations qui sont prévues à la convention d'administration et à la saisie et à la transmission des informations requises. Il n'est aucunement responsable des déficits, le cas échéant;
- q) Le versement de la contribution REER de l'Employeur prévue à l'Annexe E, pour les personnes salariées à temps complet, cesse à l'implantation du RRFS-FTQ. Les personnes salariées à temps complet ne perdent pas entretemps cette contribution de l'Employeur.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 4 IÈME JOUR DU MOIS DE novembre 2013.


  
 Michel Parent  
 Président du syndicat des Cols Bleus  
 regroupés de Montréal, SCFP-301

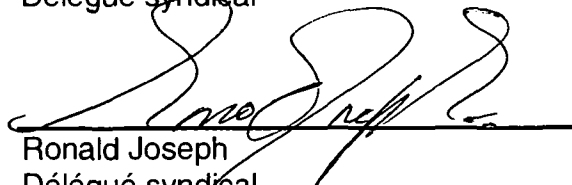
  
 Pierre C. Lemoine,  
 Président  
 Rebut Solides Canadiens Inc.

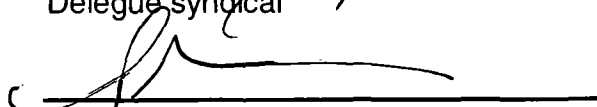
  
 Michel Jeannotte  
 Comité de négociation

  
 Gilbert Durocher,  
 Vice-président aux opérations  
 Rebut Solides Canadiens Inc.

  
 Nixon Robert  
 Délégué syndical

  
 Véronique Laroche  
 Directrice des ressources humaines  
 Rebut Solides Canadiens Inc.

  
 Ronald Joseph  
 Délégué syndical

  
 Me Josée Aubé  
 Conseillère SCFP

## LETTRE D'ENTENTE #7

### LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SECTION LOCALE 301 (SCFP)

Association de salariés dûment accréditée,  
Ayant une place d'affaires au 8455, avenue Papineau, Montréal, H2M 2G2  
(ci-après appelé le syndicat)

ET

### REBUTS SOLIDES CANADIENS INC.

Ayant sa place d'affaires au 2240 Michel Jurdant,  
Montréal, Québec, H1Z 4N7  
(ci-après appelé l'employeur)

**Objet : Mise en vigueur de la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37.5) et des articles correspondants**

---

**ATTENDU QUE** le 15 juin 2013, le Syndicat a tenu une assemblée syndicale pour proposer aux salariés de l'unité de négociation de modifier la semaine normale de travail prévue à la convention collective pour qu'elle soit dorénavant de trente-sept heures et demie (37.5);

**ATTENDU QUE** cette proposition a été acceptée par les salariés de l'unité d'accréditation et que le Syndicat en a avisé l'Employeur;

#### **EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'Employeur s'engage à implanter la nouvelle semaine normale de travail dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date de la signature de la convention collective.
2. À cette fin, les parties conviennent que les articles ci-après mentionnés seront mis en vigueur à la date de l'implantation prévue au paragraphe qui précède mais seulement pour la portion relative au changement d'heures de travail, et ce, afin d'uniformiser les articles impliqués dans le changement. Il est entendu que l'article entre en vigueur le jour de la signature de la convention collective.
3. Il est entendu également que durant le délai avant l'implantation, soit quarante-cinq (45) jours, ce sont les termes de la convention collective précédente qui restent en vigueur, seulement pour la portion relative à l'horaire. Par conséquent, entrera en vigueur en même temps que la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie:

- a) Le changement à l'article 2.02 de la convention collective, soit « trente-sept heures et demie (37.5) » pour remplacer les termes « quarante (40) heures »;
- b) Le changement au premier paragraphe de l'article 13.01, soit les termes « trente-sept heures et demie (37.5) » pour remplacer les termes « quarante (40) heures »;
- c) Les horaires prévus à l'article 13.02 :
  - « - L'horaire de jour débute à sept (7) heures et se termine à quinze (15) heures;
  - L'horaire de soir débute à quinze (15) heures et se termine à vingt-trois (23) heures;
  - L'horaire de nuit débute à vingt-trois (23) heures et se termine à sept (7) heures. »

Il est entendu que c'est l'ancien horaire prévu à la convention collective précédente qui s'applique jusqu'à la mise en vigueur de la semaine normale de trente-sept heures et demie.


- d) Le changement à l'article 14.01, soit les termes « trente-sept heures et demie (37.5) » qui remplacent les termes « quarante (40) heures »;
- e) Le changement au premier paragraphe de l'article 15.01 soit les termes « sept heures et demie (7.5) » qui remplacent les termes « huit (8) heures »;
- f) Le changement au premier paragraphe de l'article 16.02 soit les termes « sept heures et demie (7.5) » qui remplacent les termes « huit (8) heures »;
- g) Le changement au dernier paragraphe de l'article 17.01 soit les termes « sept heures et demie (7.5) » qui remplacent les termes « huit (8) heures »;
- h) Le changement à l'article 17.02 c), soit les termes « sept heures et demie (7.5) » qui remplacent les termes « huit (8) heures »;

- i) Les changements aux troisième et quatrième paragraphes de l'article 17.04 par les termes « sept heures et demie (7.5) qui remplacent les termes « 8 heures »;

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 4<sup>e</sup> IÈME JOUR DU MOIS DE novembre 2013.



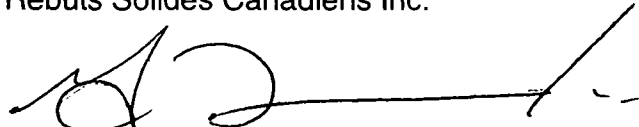
Michel Parent  
Président du syndicat des Cols Bleus  
regroupés de Montréal, SCFP-301



Pierre C. Lemoine,  
Président  
Rebuts Solides Canadiens Inc.



Michel Jeannotte  
Comité de négociation



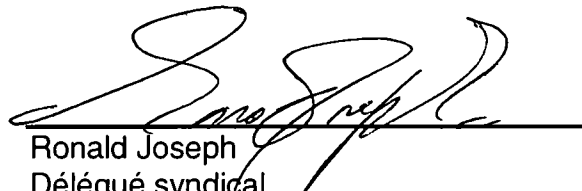
Gilbert Durocher,  
Vice-président aux opérations  
Rebuts Solides Canadiens Inc.



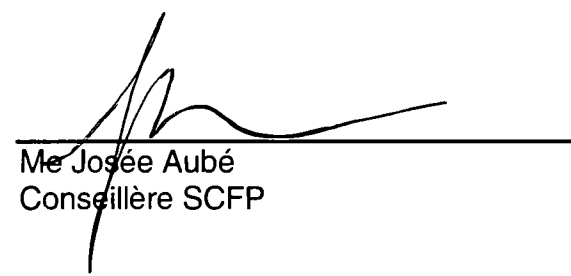
Nixon Robert  
Délégué syndical



Véronique Laroche  
Directrice des ressources humaines  
Rebuts Solides Canadiens Inc.



Ronald Joseph  
Délégué syndical



Me Josée Aubé  
Conseillère SCFP