NOM

NO 08455-8

C.A.E. 3782 NO.CONV. 84558
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.COUV.11 ET.GEOG. 70530 62
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M26663007
DATE ENR.840713

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 04 110

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 08455-8

Objet	[x] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-07

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-04-02	84-04-02		83-03-01	85-08-31		15

Association	Employeur
[ ] Déposant Union des Agents de Sécurité du Québec 1290 rue St-Denis, ste 39 Montréal, QC. H2X 3J7	[ ] Déposant Les Produits Chimiques Expro Inc St-Timothée Cté Beauharnois, QC. J0S 1X0 ind. de prod. chimiques à usage industriel
[x] Déposant, si autre que les parties Union des Agents de Sécurité du Québec Métallurgistes Unis d'Amérique local 8922 Att: M. Michel Deveault 4765 - 1ère avenue Charlesbourg, QC. G1H 2T3	Région 06-03 Activité 3799 (5) 3782 Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Tel qu'entendu au téléphone nous prenons la date de réception comme date de signature, car aucune date n'apparait sur le document.
- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 8922. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 84-04-18

Pour renseignements [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [x] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

2ième dépôt.

DÉPÔT

084558

Dépôt N°: 8 4 0 6 1 3 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26663-07

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-05-25	84-05-25		83-03-01	85-08-31		14

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Agents de Sécurité du Québec Métallurgistes Unis d'AMérique loc.8922 1290 rue St-Denis, ste 39 Montréal, QC. H2X 3J7	☐ Déposant Les Produits Chimiques Expro Inc St-Timothée Cté Beauharnois, QC. J0S 1X0
☒ Déposant, si autre que les parties Produits Chimiques Expro Inc Att: M. Guy Provencher C.P. 5520 Valleyfield, QC. J6S 4V9	Région 06-03 Activité 3799 (5) Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Tel qu'entendu au téléphone, nous prenons la date de réception pour date de signature, car aucune date n'apparait sur les documents.
- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au ministère. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-14

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

'84 MAI 25 13 41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC

-et-

UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC (UNION)

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE LOCAL 8922

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.

Directeur général

Directeur, Relations Industrielles, Personnel et Protection

Au nom du Président du Conseil d'Administration

UNION DES AGENTS DE SÉCURITÉ DU QUÉBEC

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE LOCAL 8922

Président

Secrétaire

ANNEXE E

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.

LISTE D'ANCIENNETÉ REDRESSÉE

AGENTS DE SÉCURITÉ

606	Boutin Roland	24-06-75
237	Lapierre Guy	19-01-76
549	Gagné Joseph	25-10-76
2216	Paquin Robert	25-02-79
2356	Brisebois Hervé	16-08-79
349	Daoust Donat	05-05-80
2275	Caron Denis	18-01-82
2236	Lalonde Jacques	17-05-82
2092	Boyer Paul	04-09-82
2641	Haineault Claude	27-04-83
2603	Loiselle Yves	15-11-83
2734	Plante Michel	01-12-83
2735	Doucet André	06-12-83

84-01-11

ANNEXE F

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.

LISTE DE SERVICE REDRESSÉ

AGENTS DE SÉCURITÉ

606	Boutin Roland	13-05-66
237	Lapierre Guy	21-05-60
549	Gagné Joseph	28-03-60
2216	Paquin Robert	21-08-78
2356	Brisebois Hervé	25-01-79
349	Daoust Donat	17-03-66
2275	Caron Denis	11-10-78
2236	Lalonde Jacques	22-10-78
2092	Boyer Paul	09-07-78
2641	Haineault Claude	27-04-83
2603	Loiselle Yves	05-04-82
2734	Plante Michel	01-12-83
2735	Doucet André	06-12-83

84-01-11

ARTICLE 1. RECONNAISSANCE

1.01 Dans cette convention:

a) "Compagnie" signifie "Produits Chimiques Expro Inc."

b) "dites usines" signifient les usines d'explosifs situées à St-Timothée, Comté de Beauharnois, Québec, connues sous le nom "usines de St-Timothée".

c) "salarié" signifie tous les agents de sécurité de la compagnie, à l'exception des sergents et/ou tout autre officier et des autres exclusions prévues au Code du Travail

d) "unité de négociation" signifie le groupe de salariés défini ci-haut.

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

1.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

1.04 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de gérer lesdites usines et de diriger les travailleurs, y compris le droit d'embaucher, de promouvoir, permuter ou classer tout salarié ou classifier des nouvelles occupations, de rétrograder tout salarié, de lui imposer des sanctions disciplinaires, de le suspendre ou de le congédier pour juste cause.

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

1.05 La Compagnie convient de discuter avec le comité de représentation syndicale de tout changement ou addition d'application générale apportée à ses prescriptions et règlements actuels avant qu'ils n'entrent en vigueur.

1.06 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas le travail normalement exécuté par des membres de cette unité, sauf dans les cas d'urgence d'expérimentation, de démonstration ou d'entraînement.

1.07 a) Un salarié relève d'un (1) supérieur immédiat et les directives émanant de ce dernier s'appliquent. Dans les cas exceptionnels, le salarié exécutera le dernier ordre reçu mais ne subira aucun préjudice pour avoir respecté cette règle.

b) La Compagnie affichera le nom des supérieurs immédiats et les adjoints de façon permanente dans la section du salarié.

1.08 Les annexes de la présente convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 2. CONTRAT A FORFAIT

2.01 La Compagnie s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui aurait pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher un rappel d'un salarié dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3. INFORMATION ÉCONOMIQUE

3.01 A la demande du Syndicat, dans les plus brefs délais, la Compagnie fournit par écrit au Syndicat toutes les informations requises sur les sommes d'argent versées par les salariés aux différents régimes de bénéfices marginaux, tels que fonds de pension, assurances, bons d'épargne, temps supplémentaire accumulé.

ARTICLE 4. COOPÉRATION

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

Le Syndicat ou une personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter les services de protection

4.02 La Compagnie convient de ne pas susciter ou sanctionner de contre-grève ou lock-out pendant la durée de la convention.

4.03 Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinction injuste contre un employé à cause, entre autres, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

4.04 a) Pendant la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à déduire le montant de la cotisation syndicale, telle que fixée par le Syndicat, de la paie de chaque salarié, à chaque semaine et de faire parvenir mensuellement le total des cotisations déduites au trésorier du Syndicat, et à partir de deux (2) mois depuis la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, avec une liste indiquant le nom du salarié, le numéro de paie, le numéro d'assurance sociale, le salaire mensuel régulier, le total des primes payées, et, s'il y a lieu, son statut d'accidenté du travail. Cette liste doit comprendre aussi l'adresse et le numéro de téléphone des salariés et une indication à l'effet qu'un salarié est ou non inscrit au régime de retraite de la Compagnie.

4.04 (suite)

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

c) Le total des cotisations syndicales déduites du salaire d'un salarié durant l'année fiscale sera indiqué sur le T4 du salarié.

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

4.05 a) La Compagnie convient de distribuer aux salariés une copie de la convention collective, format de poche, en français dans les soixante (60) jours de la signature des présentes. De plus, la Compagnie convient de fournir une telle copie de la convention collective à tout nouveau salarié.

b) Par la suite, la Compagnie fournira au Syndicat les copies nécessaires à son bon fonctionnement interne.

ARTICLE 5. BÉNÉFICES MARGINAUX

5.01 Pendant la durée de cette convention collective, les dispositions des régimes d'avantages aux salariés, c'est-à-dire le régime de retraite, le régime d'assurance-vie, le régime d'assurance mort accidentelle, le régime d'invalidité prolongée, le régime d'assurance hospitalisation et le régime d'assurance-maladie complémentaire et les modalités de contributions au coût desdits régimes et du régime d'assurance-maladie du Québec, sont celles énoncées à l'annexe "A".

5.02 Dans le cas du régime d'indemnité hebdomadaire, la Compagnie versera un supplément de façon à ce que l'indemnité passe de 66 2/3 % à 100 % des gains habituels; dès le premier jour en cas d'accident non occupationel et du deuxième (2e) jour en cas de maladie. Pour avoir droit à ce supplément, l'employé devra soumettre une déclaration du médecin traitant.

ARTICLE 6. CONGÉS DIVERS

6.01 Vacances

La Compagnie accorde aux salariés des vacances payées, pour leurs services durant l'année de référence (telle que définie à la Loi sur les normes du travail),conformément aux dispositions suivantes :

6.01 a) (suite)

i) Période de service complétée avant le 1er mai de l'année civile courante

	Durée des vacances
Moins d'un (1) an	L'équivalent de 4% de son salaire brut incluant temps supplémentaire transformé en jours de vacances.
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	2 semaines

ii) Période de service complétée à n'importe quel moment de l'année civile courante

Trois (3) ans mais moins de dix (10) ans	3 semaines
Dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans	4 semaines
Vingt (20) et plus	5 semaines

De plus, la Compagnie convient d'accorder à tout salarié de plus de 20 ans de service une journée additionnelle de vacance pour chaque année de service au delà de 20 ans.

Ces journées additionnelles pourront être prises ou payées, au gré du salarié.

b) Chaque fraction de jour auquel un salarié comptant moins d'un (1) an de service a droit sera arrondie au plus proche jour complet; cependant, on tiendra compte de cette fraction dans le calcul de l'allocation de vacances accordée au salarié.

c) Chaque salarié à qui est accordé des vacances recevra une allocation de vacances égale à son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire régulier (art.11.01) qui correspond à sa période de vacances. Pour les fins de ce paragraphe, le taux de salaire sera le plus élevé de:

i) celui de la classification du salarié conformément à l'échelle de salaire en vigueur au début de ses vacances; ou

ii) celui de la classification que le salarié a détenu la plus longue période de temps pendant les douze (12) mois précédant le début des vacances.

6.01 c) (suite)

Dans les deux cas, on tient compte de tout réajustement de salaire survenant durant la période de vacances.

Le temps supplémentaire, les primes de surtemps s'y rapportant et les primes de quart n'entreront pas dans les calculs; sauf le temps supplémentaire prévu à l'art. 11.01.

d) Il sera ajouté à l'allocation de vacances prévue au paragraphe 6.02 un montant de $60.00 par semaine ou $12.00 pour chaque journée de vacances à laquelle le salarié est éligible, selon le cas.

e) Le salarié peut toucher son allocation de vacances dix (10) jours de calendrier précédant le début de ses vacances, à moins qu'un salarié n'avise la Compagnie de la date de ses vacances moins de dix (10) jours de calendrier précédant le début de ses vacances. Dans ce cas, il touchera son allocation de vacances au plus tard, le jour ouvrable qui précède ses vacances.

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

g) La Compagnie dressera et affichera la cédule de vacances le 1er avril de chaque année. Les vacances seront établies à l'avance pour la période qui conviendra le mieux compte tenu de l'exploitation efficace des usines concernées et de la préférence des salariés; le choix des vacances se fera selon les années de service.

Un salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre sur une seule période à la condition que les exigences de la production le permettent.

h) Dans le cas des chefs de groupe, le choix des vacances se fera de la façon suivante :

i) les sergents auront priorité pour choisir leurs deux (2) premières semaines de vacances;

ii) puis les chefs de groupe pourront choisir leurs deux (2) premières semaines de vacances, par ancienneté.

i) Lors d'une mise à pied, le salarié peut choisir de recevoir ou non sa paie de vacances. Toutefois, celle- ci sera payée lorsque réclamée au taux en vigueur au moment de sa mise à pied.

j) Pas plus d'une fois par deux (2) ans, un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances peut reporter les vacances excédant trois (3) semaines à l'année suivante.

6.02 Congés fériés

a) Sous réserve de toute stipulation à l'effet contraire dans cette clause, on payera a un salarié une somme équivalente à la paie pour huit (8) heures de travail a ton taux horaire régulier, les jours de fête suivants qu'il travaille ou non pendant ces jours: le Jour de l'An, le jour après le Jour de l'An, le Vendredi Saint, le 1er mai, la St-Jean Baptiste, le Jour de la Confédération, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, la Veille de Noël, le Jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'An ainsi que la journée de l'anniversaire de naissance du salarié.

De plus, La Compagnie convient de reconnaître le jour de Pâques comme congé férié supplémentaire à tout salarié cédulé sur un horaire de sept (7) jours et travaillant ce jour de Pâques; tout salarié sera donc payé au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli durant cette journée de Pâques en plus de son huit (8) heures à taux horaire régulier.

b) Un salarié aura droit à être payé pour une telle fête:

i) s'il a terminé sa période de probation, et

ii) s'il est présent au travail lors du jour de travail qui selon le programme précède et suit immédiatement le jour de fête. Toutefois, il sera payé pour la fête s'il est absent pour vacances ou pour toute autre raison valable.

iii) ou, si un tel jour de fête survient pendant une absence maladie certifiée de pas plus de cinq (5) jours consécutifs.

6.03 Congés sociaux

a) La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou conjointe ou de son enfant.

La définition de conjoint est celle prévue à la Loi sur les normes du travail.

6.03 (suite)

b) La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'un maximum de trois (3) jours ouvrables lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère. Sur présentation de preuve écrite, la Compagnie accordera deux jours de congé supplémentaire avec solde, dans le cas où l'employé doit agir comme exécuteur testamentaire lors du décès de son père, sa mère, son beau-père ou sa belle-mère.

c) La Compagnie accorde à un salarié un congé de deuil avec solde d'une (1) journée ouvrable lors du décès de son grand-père ou grand-mère.

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

e) La Compagnie accorde à un salarié une journée de congé avec solde lors de la naissance ou adoption de son enfant.

f) La Compagnie accorde à un salarié une journée de congé avec solde lors du mariage du salarié.

6.04 Congé sans solde

a) Sur préavis d'un (1) mois, La Compagnie convient d'accorder un congé sans solde à pas plus de deux (2) salariés à la fois qui en font la demande écrite à cette fin et qui fournissent en même temps, l'attestation de leur inscription à des cours de formation scolaire, technique ou professionnelle en relation avec un emploi à la Compagnie. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans et les salariés peuvent revenir au travail sur préavis de deux (2) mois.

b) Sur préavis de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie pourra accorder un congé sans solde pour raisons personnelles, pour une période déterminée à un (1) salarié à la fois. La Compagnie s'engage à répondre par écrit aux demandes de congés qui lui sont faites par écrit, en donnant les raisons, s'il y a lieu , du refus d'un tel congé.

c) En congé sans solde, un salarié accumule son ancienneté durant les douze (12) premiers mois après quoi, son ancienneté se gèle jusqu'à son retour au travail.

d) Pour tous les congés ci-dessus mentionnés au présent article, un salarié à son retour, reprend son ancien poste ou un poste équivalent, sujet aux règles de la convention collective quant au déplacement qui pourrait résulter de ce retour.

ARTICLE 7. DIVERS

7.01 La Compagnie s'engage à maintenir des espaces de stationnement spécifiques pour les agents de protection et à y installer six (6) prises de courant.

7.02 La Compagnie continuera à fournir les calepins et les stylos nécessaires à l'exercice des fonctions.

7.03 La Compagnie remboursera les frais d'adhésion à l'Association des pompiers volontaires.

ARTICLE 8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

8.01 La Compagnie doit prendre les moyens nécessaires pour assurer l'intégrité physique des salariés, en tout temps sur les lieux de travail, les voies d'accès et dans le stationnement de l'entreprise, en se basant sur le principe de l'élimination des dangers à leur source, le tout conformément aux dispositions des diverses législations applicables. Le présent paragraphe n'est pas sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

8.02 a) Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période de formation afin qu'il puisse exécuter sa tâche dans des conditions sécuritaires sans perdre de bénéfices et de salaires.

b) La Compagnie s'engage à assurer la continuité de la formation dans les différents domaines qui touchent aux fontions des gardes, entre autres; combat d'incendie, sauvetage, premiers soins, etc.

8.03 a) Tout salarié ou groupe de salariés exposé à un même danger, pour des motifs raisonnables peut refuser d'exécuter un travail, si ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique à moins qu'il ne s'agisse d'une condition normalement reliée au travail qu'il exerce.

De plus, un représentant du Comité de représentation syndicale peut, dans des circonstances prévues au paragraphe précédent, recommander à un salarié ou un groupe de salariés de cesser de travailler.

8.03 (suite)

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

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

d) Aucune perte de droit, de bénéfice de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice ou du non-exercice de ce droit, tel que prévu au paragraphe 8.04-a).

8.04 a) En tout temps, le Syndicat peut formuler des revendications sujets relatifs à la sécurité et à la santé.

b) Le comité de représentation syndicale prévu à l'art. 10.03 b) agira a titre de comité de santé et sécurité et ses membres seront rémunérés selon les dispositions du même article.

8.05 a) Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail, son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs tels qu'édictés par la convention collective et ce, pour toute la période indemnisée. Cette période est déterminée par le médecin du choix du salarié sauf, si la C.S.S.T. refuse ou suspend une indemnisation.

8.05 (suite)

b) La Compagnie s'engage à diriger le jour même d'un accident de travail ou de la demande de réclamation par un salarié pour une maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T.. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à la Compagnie la compensation pour absence au travail, reçue de la C.S.S.T.

c) La Compagnie fournit ou compense au salarié le transport aller-retour de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident de travail ou d'une maladie du travail.

d) Aucune perte de salaire, d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs, prescrits par la présente convention collective, ne peut résulter du seul fait d'un accident ou d'une maladie du travail.

e) Une fois que le salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est apte à reprendre le travail selon le médecin du choix du salarié, il réintègre ses fonctions occupées avant l'accident ou la maladie. A son retour, le salarié a droit aux affichages selon l'Article 13.06(e).

f) Si à cause d'une déficience physique, un salarié ne peut remplir sa tâche, il pourra déplacer selon son ancienneté après présentation d'un certificat de son médecin. La Compagnie peut exiger un examen médical par un autre médecin. Le salarié pourra être déplacé à une autre fonction qu'il peut exécuter.

8.06 <u>Services et examens médicaux fournis par la Compagnie</u>

a) Examen de tous les cas d'accidents professionnels. Leur soumission à des spécialistes au besoin, et leur signalement immédiat à la Commission de la sécurité et de la santé du travail, la Compagnie fait à la fin de chaque mois à la Commission un rapport de tous les accidents professionnels survenus au cours de ce mois.

b) Preuves des examens pulmonaires antérieurs de moins d'un (1) an pour tout nouveau salarié.

c) Radiographie pulmonaire annuelle pour tous les salariés travaillant dans des produits chimiques toxiques ou pour les autres salariés ayant des troubles pulmonaires.

8.06 (suite)

d) Questionnaire pré-emploi et examen médical des salariés en perspective.

e) Examen médical annuel et analyse d'urine pour tous les salariés du service sans exception à répéter tous les trois (3) mois ou à tous les six (6) mois si nécessaire.

f) Pour tous les salariés quel que soit leur âge, un examen médical est obligatoire après un (1) an d'emploi.

g) Visites du vestiaire à toutes les deux (2) semaines suivies s'il y a lieu d'un rapport au Comité de représentation syndicale.

h) Examen des cas d'accidents ou de maladies non industrielles et émission des renseignements relatifs au régime d'assurance-maladie du Québec.

i) La Compagnie fournit du savon et des serviettes aux salariés qui sont obligés de prendre une douche en vertu de la convention collective.

j) La Compagnie met à la disposition des salariés une salle de repas et un vestiaire adéquats hygiéniques, et équipés d'un nouveau réfrigérateur.

8.06 (suite)

d) Questionnaire pré-emploi et examen médical des salariés en perspective.

e) Examen médical annuel et analyse d'urine pour tous les salariés du service sans exception à répéter tous les trois (3) mois ou à tous les six (6) mois si nécessaire.

f) Pour tous les salariés quel que soit leur âge, un examen médical est obligatoire après un (1) an d'emploi.

g) Visites du vestiaire à toutes les deux (2) semaines suivies s'il y a lieu d'un rapport au Comité de représentation syndicale.

h) Examen des cas d'accidents ou de maladies non industrielles et émission des renseignements relatifs au régime d'assurance-maladie du Québec.

i) La Compagnie fournit du savon et des serviettes aux salariés qui sont obligés de prendre une douche en vertu de la convention collective.

j) La Compagnie met à la disposition des salariés une salle de repas et un vestiaire adéquats hygiéniques, et équipés d'un nouveau réfrigérateur.

ARTICLE 9. MESURES DISCIPLINAIRES

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

Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

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

9.03 La Compagnie convient de ne pas invoquer en arbitrage une infraction inscrite au dossier d'un salarié qui remonte à plus de six (6) mois de l'incident faisant l'objet de l'arbitrage. Cependant, elle pourra invoquer une infraction similaire à celle faisant l'objet de l'arbitrage, s'il n'y a pas plus de douze (12) mois séparant les dates de celles-ci.

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

9.05 Tout salarié pourra consulter son dossier disciplinaire au moins une (1) fois par année, et chaque fois qu'il aura soumis à la Compagnie un grief de nature disciplinaire. Cette permission lui sera accordée sur préavis raisonnable et il devra consulter son dossier durant les heures de travail du personnel de bureau.

9.06 Dans les cas d'infraction mineure, la Compagnie convient de ne pas imposer un congédiement avant d'avoir donné au salarié au moins un avertissement verbal, au moins un avertissement écrit et au moins une suspension d'une journée pour une infraction similaire.

9.07 Dans le cas d'une suspension contestée selon la procédure de griefs, les conditions antérieures à la suspension restent en vigueur aussi longtemps qu'un arbitre n'aura pas statué.

Toutefois, le paragraphe précédent ne s'applique pas dans les cas suivants:

1. suspension de plus de deux (2) jours;

2. suspension nécessitant de la part de la Compagnie une action immédiate;

3. suspension indéfinie pour fins d'enquête.

9.08 Le Syndicat peut mettre en suspens, par avis écrit envoyé à la Compagnie, l'arbitrage d'une mesure disciplinaire ne comportant aucune perte monétaire. Lors de l'arbitrage d'une suspension ou d'un congédiement subséquent, où la Compagnie invoque à son soutien une telle mesure disciplinaire, l'arbitre entend en priorité la preuve des parties sur une telle mesure disciplinaire.

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

ARTICLE 10. REPRÉSENTATION

10.01 La Compagnie convient de reconnaître un (1) délégué pour le service.

10.02 Il est entendu que le délégué pourra, durant ses heures de travail, avec la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne sera pas déraisonnablement refusée, et sans perte de temps ou de paie, laisser sa fonction régulière pour une période raisonnable afin de faire enquête sur les griefs de son groupe et de les régler.

10.03 a) La Compagnie convient de reconnaître un comité de négociation syndical composé de pas plus de deux (2) salariés aux fins du renouvellement de la convention collective, en conformité avec les dispositions de l'Article 20.

Les membres du comité syndical de négociation seront rémunérés à leur taux régulier pour toute journée pour laquelle ils étaient cédulés à des séances de négociation ou de conciliation avec la Compagnie.

b) La Compagnie convient de reconnaître un comité de représentation syndical composé de pas plus de 2 salariés. Ce comité agira aussi a titre de comité de griefs. Le comité de représentation syndical peut se rencontrer une heure avant toute rencontre officielle avec la Compagnie sans perte de salaire. Les membres du comité de représentation syndical seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré en réunion avec la Compagnie.

c) Tout représentant officiel de l'Union des Agents de Sécurité du Québec pourra être autorisé à assister à ces réunions. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit des noms de tous les représentants.

10.04 Sur préavis de cinq (5) jours, on accordera à un maximum de deux (2) membres du Syndicat la permission de s'absenter de leur travail, sans paie, pendant un maximum de cinq (5) jours dans le but d'assister aux congrès du Syndicat et à des cours de formation syndicale, à condition que les exigences du service le permettent.

10.05 La Compagnie convient d'accorder un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, à pas plus d'un salarié à la fois pour vaquer à des fonctions syndicales à l'extérieur de l'usine, sur préavis de quatre (4) semaines.

La durée totale de ces congés ne devra pas dépasser trois (3) mois pendant la période couverte par la convention collective. La durée totale de ces congés pourra être prolongée après entente entre les parties.

10.06 Le Syndicat bénéficie d'un crédit d'une demie (1/2) journée de congé par mois, qui seront utilisés par des représentants du Syndicat et qui seront libérés sans perte de salaire, sur préavis raisonnable. Ces congés pourront être utilisés au plus pour l'équivalent d'un (1) jour à la fois en empruntant sur les jours non pris d'un mois précédent ou du mois suivant.

10.07 A l'embauche, la Compagnie convoquera, dans un endroit approprié, tous les nouveaux salariés afin de leur permettre de rencontrer le Président du Syndicat ou son représentant.

Cette rencontre sera faite durant les heures régulières de travail et sera rémunérée au taux régulier pour une période de maximum d'une heure.

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

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 a) Le nombre normal d'heures de travail par jour sera de huit (8) heures cinq (5) jours par semaine selon l'horaire régulier de travail établi de temps à autre par la Compagnie.

b) Il est convenu que l'horaire régulier de travail de ces employés devra être fait de façon à prévoir une moyenne de quarante deux (42) heures de travail par semaine pour chaque période de 4 semaines.

c) Toute modification à l'horaire actuel, qui pourrait affecter la majorité des employés, devra faire l'objet d'une entente avec le syndicat.

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

Il est entendu qu'un salarié devra être a son poste et être prêt à assumer ses fonctions 15 minutes avant le début de sa relève. Ce temps sera rémunéré à taux régulier majoré de moitié.

11.03 a) Si pour des raisons de santé, il faut du temps pour prendre une douche et que ce temps se trouve après les heures régulières du tour d'équipe, ce temps sera payé au taux régulier;

11.04 a) Les salariés à qui l'on demande de travailler après ou avant leurs heures régulières auront droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire.

b) Tous les salariés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes pendant chaque moitié de leur quart de travail. Ces périodes font partie intégrante de leur tour d'équipe et seront rémunérées au taux horaire régulier applicable.

11.05 Lorsque le travail ne permet pas aux salariés de prendre leurs périodes de repos durant leur quart de travail, la période de repas telle qu'indiquée à l'article 11 sera allongée pour une durée équivalente aux périodes de repos.

ARTICLE 12. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 a) Un salarié sera payé au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli en dehors de sa cédule régulière prévue pour lui; par contre, le salarié sera payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli après quatre (4) heures de surtemps payé au taux régulier majoré de moitié.

b) Lorsqu'un salarié effectue du travail pendant son jour de congé, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées durant cette journée.

c) Lorsqu'un salarié effectue du travail durant son jour de repos, il sera payé au taux régulier doublé pour tout travail accompli durant cette journée.

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

12.02 a) Un salarié à qui l'on demande de travailler deux (2) heures ou plus avant ou après les heures de travail prévues pour lui au programme régulier en vertu de la présente convention, aura droit à une période de temps de 30 minutes pour un repas et une allocation de $6.50. Sauf si le travail ne peut être différé, cette période de repas sera accordée au cours de la première heure précédant ou suivant les heures régulières de travail du salarié s'il est prévu que la durée de temps supplémentaire sera de deux (2) heures ou plus.

b) Une autre période de temps pour prendre le repas et une autre allocation de $6.50 seront accordés quatre (4) heures après la première. Il en sera de même à toutes les quatre (4) heures durant toute la période où l'on demandera à un salarié de travailler en plus des heures de travail prévues pour lui au programme régulier.

12.03 L'on fournira gratuitement le transport de tout salarié à qui l'on demande, en vertu des dispositions du présent Article, de travailler des heures de surtemps non prévues au programme en plus de toutes les heures qui y sont régulièrement prévues pour lui.

12.04 Les salariés à qui l'on demande de travailler après ou avant leurs heures régulières auront droit à une période de repos de dix (10) minutes après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire.

12.05 Un salarié qui travaille les jours de fête mentionnés à la clause 6.03 devra, s'il a droit au paiement prévu à la clause 6.03 être payé, en sus du paiement prévu à cette clause, au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées, ou, s'il n'a pas droit au paiement prévu à cette clause 6.03 être payé au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées. Le paiement pour les heures de travail en sus de douze (12) heures consécutives sera au taux régulier doublé.

12.06 Nonobstant les dispositions précédentes du présent Article 12, un salarié ne sera pas payé au taux régulier majoré de moitié pour le temps supplémentaire durant lequel il aura travaillé si, avec la permission de son supérieur immédiat, ce travail en temps supplémentaire est exécuté, à sa propre demande, par un salarié désireux d'échanger ses heures de travail ou à la suite d'une entente spéciale avec un ou plusieurs autres salariés.

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

12.08 a) Si après avoir quitté lesdites usines, un salarié est mandé par la Compagnie de se présenter auxdites usines pour l'exécution d'un travail d'urgence en dehors des heures de travail prévues pour lui au programme

régulier, il sera payé au taux régulier majoré de moitié pour chaque heure de travail non prévue au programme qui est fournie à la suite de tel mandement ou une somme minimum équivalente à la paie de quatre (4) heures à son taux horaire régulier selon le paiement le plus élevé, sauf lorsque tel travail non prévu au programme forme une période continue avec les heures de travail prévues pour le salarié au programme régulier, dans lequel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum.

b) En plus du paiement prévu à la clause 12.08 a), un salarié ainsi mandé par la Compagnie recevra une allocation équivalente à une (1) heure de paie à son taux horaire régulier en dédommagement des déboursés de voyage qui lui seront ainsi occasionnés.

c) Les heures de rappel font partie de et sont inscrites à la liste de surtemps tel que prévu à l'Article 12.11 e).

d) Le salarié rappelé pour un travail urgent n'est tenu d'accomplir que le travail pour lequel il fut demandé selon les dispositions de l'Article 12.08-a).

12.09 Un salarié n'aura pas le droit d'être payé en vertu de plus d'une clause de cet Article 12 à moins qu'il n'en soit autrement et spécifiquement prévu à l'annexe "B" (primes).

12.10 Chaque fois que la Compagnie modifiera l'horaire régulier de travail d'un salarié, c'est-à-dire, lorsqu'elle en changera et l'heure d'entrée et l'heure de sortie, ce salarié sera rémunéré au taux régulier majoré de moitié pour tout travail accompli pendant la première journée de travail suivant ledit changement, à moins que la Compagnie ne lui ait donné avis de ce changement seize (16) heures ou plus avant l'ancienne heure d'entrée ou avant la nouvelle heure d'entrée si l'ancienne heure d'entrée est plus tardive.

12.11 a) Le temps supplémentaire est volontaire sauf dans le cas où il est impossible d'obtenir le personnel nécessaire et est offert de façon équitable à tous les salariés qualifiés détenant la classification.

b) La Compagnie tiendra une liste qui indiquera le temps supplémentaire exécuté, refusé ou débité par chaque salarié depuis le premier janvier précédent. Une copie de cette liste sera affichée toutes les semaines à un endroit accessible aux salariés.

c) Pour fin d'enregistrement, les heures de surtemps seront indiquées en leur équivalent en heures régulières.

d) Sous réserve des autres droits de la Compagnie, en cas de non-disponibilité, un salarié sera débité pour les fins de la liste du nombre d'heures de surtemps qu'il aurait travaillé s'il eut été disponible.

e) Tout écart dans la distribution du temps supplémentaire sera corrigé par assignation ultérieure, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

12.12 Dans le cas d'une absence d'une durée de plus de vingt-sept (27) jours de calendrier, le salarié sera débité pour les fins de la liste du nombre moyen d'heures de surtemps accomplies durant son absence par un autre salarié à la même classification.

12.13 Un salarié pourra convertir ses heures supplémentaires en temps de vacances cumulatives. Le salarié à son choix pourra demander le paiement de ces dites vacances en tout temps mais pas plus tard que le jour précédent la date anniversaire de la convention ou bien de prendre l'équivalent de ce temps en vacances additionnelles. Dans ce cas, l'Article 6.02g), s'applique. De plus, le salarié ne pourra accumuler en vacances additionnelles plus de deux (2) semaines par année.

12.14 Advenant un conflit entre la Compagnie et une autre unité de négociation les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Si les employés doivent demeurer sur les lieux de l'usine, la Compagnie leur fournira le gîte et le couvert. Ils seront rémunérés selon les dispositions de la convention collective pour les heures travaillées (minimum: 12 heures/jour). Pour toutes les heures en disponibilité sur les lieux, ils recevront une indemnité égale à leur taux horaire régulier (maximum: 12 heures/jour).

b) Si les employés, après s'être présentés à la barrière, sont empêchés de pénétrer à l'usine, ils seront rémunérés huit (8) heures par jour à taux régulier. Dans un tel cas ils devront être disponibles à leur domicile ou à tout autre endroit désigné par la Compagnie.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION

Les taux de chacune des classifications apparaissent à l'annexe "B" et la description de chacune des fonctions est la suivante:

13.01 Agent de protection:

Exécuter les tâches déterminées par l'employeur et qui sont entre autres:

a) Contrôler les entrées et sorties de l'usine

b) Contrôler les laisser-passer

c) Diriger les visiteurs

d) Effectuer des patrouilles

e) Assurer la protection des biens de la Compagnie

f) Voir à ce que les règlements de l'usine soient respectés

g) Dresser les contraventions

h) Prévenir et combattre les incendies

i) Remplir toutes autres tâches connexes qui peuvent lui être assignées.

13.02 Caporal:

Le caporal est nommé par la Compagnie et en plus des fonctions d'agent de protection il doit:

- seconder les sergents dans l'exercice de leurs fonctions
- assumer les fonctions du sergent en son absence
- agir à titre d'instructeur en ce qui concerne les appareils de sécurité
- remplir toute autre fonction connexe ou spécifique qui peut lui être assignée.

13.03 Lors d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied

Dans tous les cas, les salariés jouissant de moins d'ancienneté à un poste sera le premier touché à l'occasion d'une mise à pied.

ARTICLE 14. ANCIENNETÉ

14.01 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir travaillé durant une période stagiaire de quatre cent quatre-vingt (480) heures, selon sa cédule régulière (excluant le temps supplémentaire) à l'intérieur de l'unité de négociation pourvu que ces quatre cent quatre-vingt (480) heures se situent à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Durant la période stagiaire un salarié pourra être licencié sans pouvoir avoir recours à la procédure de grief, si de l'avis de la Compagnie il ne peut remplir les exigences de la tâche. Cette exception ne restreint pas les autres recours prévus à l'art. 9.02.

14.02 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté sera calculée de façon à comprendre toutes les périodes d'emploi d'une personne depuis le premier jour où elle fut embauchée par la Compagnie ou ses prédécesseurs dans les opérations auxdites usines, au département des agents de sécurité, mais excluant:

Toute période d'emploi survenue antérieurement à une terminaison d'emploi autre qu'une mise à pied. L'ancienneté d'un salarié qui est mis à pied continue de s'accumuler au cours des trente-six (36) mois qui suivent.

Un salarié rappelé au travail recouvre le service continu qu'il avait accumulé avant sa mise à pied. Les salariés de la Compagnie qui ont subi antérieurement une perte de service à l'occasion d'une mise à pied recouvrent tout le service accumulé pour la Compagnie ou ses prédécesseurs auxdites usines et ce à compter de la signature de la présente convention.

Les salariés absents du travail pour cause d'invalidité recouvrent tous les droits et privilèges prévus à la présente convention qu'ils avaient acquis au moment de leur départ lorsqu'ils retournent au travail.

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

14.04 L'ancienneté d'un salarié est annulée dans n'importe lequel des cas suivants:

1. Démission

2. Congédiement qui n'est pas renversé par décision arbitrale

3. Mise à pied de trente-six (36) mois consécutifs.

4. Non-retour au travail dans les quinze (15) jours de l'expédition d'un avis de rappel par courrier recommandé avec copie au Syndicat.

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

La Compagnie ne doit pas être appelée à subir un préjudice du fait qu'un salarié ait omis de lui indiquer son adresse courante.

14.05 a) La Compagnie convient d'afficher des listes d'ancienneté indiquant l'ancienneté de chaque salarié et de fournir une copie de telles listes au Syndicat à tous les trois (3) mois.

b) La Compagnie convient de corriger toute erreur dont le Syndicat ou tout salarié lui fournira la preuve. Nul changement ne sera fait à l'ancienneté ou service de quelque salarié que ce soit sans que le Syndicat n'ait été consulté.

c) L'ancienneté de chaque salarié du département des agents de sécurité est celle reconnue à la date de formation de la présente unité de négociation, telle qu'elle apparaît à l'annexe "E".

14.06 Lorsqu'il y aura des postes vacants:

a) La Compagnie fera parvenir aux salariés sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté un avis de rappel tel que prévu aux Articles 14.02 et 14.05.

b) de plus, le Syndicat reçoit une copie de l'avis le jour même de son expédition indiquant l'ancienneté du salarié, l'adresse et le numéro de téléphone.

14.07 Si un salarié était mis à pied et qu'après enquête il soit établi qu'une telle mise à pied constitue une violation de la convention collective, le salarié sera réintégré dans ses fonctions et on lui paiera le temps perdu par suite d'une telle mise à pied.

a) sur la base de ses heures normales de travail par jour.

b) sur une base de tout nombre moindre d'heures qui aura pu avoir été convenu entre la Compagnie et le Syndicat ou décrété par un arbitre unique, conformément à l'Article 16 de la présente convention, pourvu, toutefois, qu'un avis par écrit de tel grief soit donné à la Compagnie dans les trente (30) jours ouvrables après que le Syndicat aura reçu avis de la mise à pied.

ARTICLE 15. PROCÉDURES APPLICABLES AU RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.01 Définition du grief

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

Première étape

Le salarié, accompagné de son délégué ou de son substitut, pourra soumettre par écrit son grief directement à son supérieur immédiat. Une copie du grief sera transmise au Syndicat.

Deuxième étape

Si le supérieur immédiat ne règle pas le grief à la satisfaction du salarié dans les deux (2) jours ouvrables de la soumission, la Compagnie devra convoquer une réunion avec le comité de représentation dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai cihaut mentionné dans le but de régler le grief.

15.02 Toute décision prise d'un commun accord entre la Compagnie et le comité du Syndicat au sujet de tout grief, sera consignée par écrit et sera sans appel et liera et la Compagnie et le Syndicat. A défaut d'en arriver à une entente à la deuxième étape de la clause 15.01, la Compagnie confirmera sa décision par écrit au comité du Syndicat dans un délai de deux (2) semaines de la fin des discussions.

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

15.04 Les délais spécifiés dans le présent article 15 ne sont pas censés comprendre les samedis, dimanches et jours de fête indiqués à l'article 6.03 de la présente convention.

15.05 a) La Compagnie ne sera pas obligée d'accueillir une demande d'ajustement rétroactif de plus de six (6) mois à partir de la date de la soumission par écrit du grief.

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

15.06 La Compagnie ne devra pas user de discrimination à l'égard d'un salarié en raison du fait qu'un tel salarié aura soumis de bonne foi un ou plusieurs griefs.

15.07 Si, dans le cas d'un grief intéressant un groupe de salariés, il est difficile à l'un ou plusieurs des plaignants de signer le grief, le Syndicat pourra présenter un tel grief au supérieur immédiat au nom de ces salariés et ce grief sera signé par le délégué ou son substitut ou toute autre personne autorisée à le faire.

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

15.08 Un grief ayant trait à une mise à pied, à un congédiement, à une suspension ou à un rappel pourra être amorcé à la deuxième étape de la clause 15.01 ayant trait à la procédure de grief.

15.09 Un salarié pourra soumettre son grief soit en français, soit en anglais à son choix, mais il sera toujours discuté en français.

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

ARTICLE 16. ARBITRAGE

16.01 a) Dans les soixante (60) jours suivant la confirmation écrite de la décision de la Compagnie à la deuxième étape de la procédure de griefs ou en l'absence de telle confirmation dans les soixante (60) jours suivant la présentation du grief par le comité syndical, tout grief ou autre différend entre la Compagnie et le Syndicat touchant l'application, l'interprétation, l'administration, ou la prétendue violation de tout article de cette convention, y compris toute question de savoir si une affaire peut être soumise à l'arbitrage, pourra dans le cas d'une question qu'on ne parvient pas à régler être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

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

16.02 a) Tout grief sera référé à tour de rôle selon la disponibilité aux arbitres suivants:

- Guy Dulude
- Claude Lauzon
- Marc Gravel

La décision de l'arbitre sur la question en litige sera finale et liera les deux parties; en aucun cas, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou d'amender quelque terme que ce soit de la présente convention.

b) Dans le cas où un des arbitres ci-haut mentionnés ne pouvait plus remplir ses fonctions d'arbitre, les parties nommeront un remplaçant.

16.03 Chaque partie paiera ses propres frais et les honoraires et dépenses de son représentant et de ses témoins qu'elle aura appelés. Les honoraires et déboursés de l'arbitre unique seront payés par les parties à part égale.

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

16.05 Les délais spécifiés dans le présent article sont censés exclure les samedis, dimanches et jours de fête énumérés à la clause 6 de la convention et pourront être prolongés par l'arbitre unique, ou de consentement mutuel des parties, consentement qu'on devra confirmer par écrit. Il est convenu que ces exclusions ne s'appliqueront pas au calcul des délais à la clause 16.01 de la convention collective.

ARTICLE 17. FERMETURE TOTALE

Si la compagnie décide de fermer totalement ses opérations de façon permanente, elle en avise les salariés et le Syndicat trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 18. AVIS

18.01 Les avis prévus aux Articles 16 et 20 devront être expédiés par la poste et adressés, en ce qui concerne le Syndicat, au Président du Syndicat et, en ce qui concerne la Compagnie, au Chef de Service, Relations industrielles de la Compagnie, ou devront être remis en main propre par le Président du Syndicat au Chef de service, Relations industrielles de la Compagnie ou vice versa, dans lequel cas l'avis devra être daté et chaque partie devra y apposer ses initiales.

ARTICLE 19. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail la Compagnie en avise le Syndicat.

De plus, la Compagnie facilite dans la mesure du possible l'adaptation des salariés affectés par les améliorations, modifications et transformations.

ARTICLE 20. DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er mars 1983 et se terminera le 31 août 1985.

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

20.03 Celle des parties qui donnera l'avis conformément à la clause 20.02 du présent article devra, au moment où un tel avis est envoyé, soumettre à l'autre partie, par écrit, toutes modifications ou révisions proposées pour la présente convention, et la partie qui reçoit l'avis devra faire de même dans les dix (10) jours de la réception de l'avis.

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

ANNEXE "A"

I - RÉGIME DE RENTE DE LA COMPAGNIE

A-1 a) La Compagnie s'engage à modifier le régime de retraite pour prévoir que les contributions commenceront à la dernière des dates suivantes:

le 35ième anniversaire de naissance du salarié ou son 2ième anniversaire d'emploi. Tout salarié pourra choisir de ne pas contribuer au régime en avisant par écrit la Compagnie au moins soixante (60) jours avant la date fixée pour le début de ses contributions. Tout salarié admissible peut choisir de commencer à contribuer au régime avant la date prévue ci-dessus en avisant par écrit la Compagnie soixante (60) jours à l'avance.

b) Un salarié qui a choisi de ne pas contribuer au régime ne peut modifier ce choix par la suite s'il a atteint l'âge de 35 ans.

c) Le pourcentage de rente crédité par année est celui applicable selon que le salarié a participé avec ou sans contribution.

d) Tout salarié qui contribue présentement au régime de retraite pourra cesser de contribuer à ce régime pourvu qu'il donne un avis écrit à la Compagnie au mois soixante (60) jours avant la date choisie par ce salarié pour cesser ses contributions. Toutefois, aucun salarié ne pourra cesser de contribuer au régime de retraite s'il n'a pas indiqué son choix à la Compagnie avant le 1er janvier 1981.

e) Tout salarié qui a contribué au régime de retraite et qui s'en retire à la suite d'une cessation d'emploi avant sa date d'attribution aura droit à un remboursement de sa contribution totale plus le paiement d'un intérêt équivalent au taux de rendement de la caisse ou au taux d'intérêt légal, selon ce qui est le plus avantageux.

A-2 Le service reconnu en vertu du régime sera le service accompli après la date d'entrée en vigueur (1 novembre 1977) alors que le salarié est membre du régime. Le service avec C.I.L. ne sera pas reconnu sauf aux fins de déterminer l'admissibilité à une rente différée ou l'admissibilité à une retraite volontaire ou anticipée.

A-3 Tout membre contributif versera 4% de son salaire moins sa contribution au Régime de Rentes du Québec.

A-4 L'âge normal de retraite en vertu du Régime de retraite est 65 ans.

A-5 Tout salarié qui a atteint l'âge de 60 ans et a complété 30 ans de service pourra prendre sa retraite avant l'âge normal. Il recevra alors la rente qui lui est créditée à la date de sa retraite.

A-6 Un salarié qui a atteint l'âge de 55 ans et qui a complété 25 ans de service pourra prendre sa retraite anticipée. Il recevra alors la rente qui lui est créditée à la date de sa retraite, réduite à ½% par mois à courir entre la date de sa retraite et la date de sa retraite normale ou volontaire, selon celle de ces deux dates qui surviendra la première.

A-7 Toutes les rentes de retraite seront basées sur le salaire moyen des trois meilleures années consécutives, lequel est défini comme la moyenne des salaires les plus élevés gagnés par le salarié dans trente-six (36) mois consécutifs au cours de la période de service reconnu.

A-8 La rente de retraite sera égale à:

a) Pour un membre contributif:

- 1.0% de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au Régime des Rentes du Québec, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

- 1.6% de l'excédent, s'il en est, de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives sur le maximum des gains admissibles au Régime des Rentes du Québec, multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

b) Pour un membre non contributif:

- ½% de son salaire moyen des trois meilleures années consécutives multiplié par le nombre d'années de service reconnu.

A-9 Au décès d'un membre, ses ayants droit recevront le remboursement des contributions du membre plus les intérêts crédités, moins la somme des versements de rentes déjà effectués si le décès survient après la retraite. Le salarié pourra choisir un mode optionel de rente comportant le versement d'une rente à son conjoint après son décès ou comportant un nombre minimum de versements mensuels. Si le salarié choisit un mode optionel de rente, sa rente de retraite sera augmentée ou diminuée sur base d'équivalence actuarielle.

A-10 La date d'attribution en vertu du régime sera la date où le salarié a atteint l'âge de 45 ans et a complété 10 ans de service.

S'il y a cessation d'emploi avant la date d'attribution, le salarié recevra un remboursement de ses contributions plus les intérêts crédités.

S'il y a cessation d'emploi après la date d'attribution, le salarié aura droit à une rente différée payable à sa date normale de retraite et dont le montant sera égal à la rente créditée à la date de cessation d'emploi.

A-11 Toute période pendant laquelle un salarié recevra une rente d'invalidité en vertu d'un régime d'assurance-invalidité prolongée auquel l'employeur contribue sera incluse dans la période de service reconnue en vertu du régime. Le salarié deviendra admissible à sa rente de retraite à l'âge normal de retraite.

II - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

A-12 En vertu du régime d'assurance-vie, tous les salariés auront une assurance-vie de base équivalente à une (1) fois leur salaire annuel dont la Compagnie défraie entièrement le coût.

A-13 Le salarié peut choisir de se procurer une assurance-vie additionnelle contributoire de une, deux ou trois fois ses gains annuels arrondi au prochain $500.00 jusqu'à la fin du mois au cours duquel il célèbre son 55ième anniversaire de naissance. A partir du début du mois suivant son 55ième anniversaire de naissance, le salarié a le choix de se procurer une assurance-vie additionnelle contributoire de une ou deux fois ses gains annuels, arrondi au prochain $500.00.

A-14 Le salarié paie le coût d'assurance-vie additionnelle contributoire qu'il a choisie selon le barême qui suit:

Si son âge actuel est de:	Coût mensuel par $1,000.00 d'assurance additionnelle en vigueur au 1er mars 1983:
Moins de 30 ans	$0.090
30 ans et plus, mais moins de 40 ans	$0.120
40 ans et plus, mais moins de 50 ans	$0.290
50 ans et plus	$1.130

A-15 A compter de la date de signature de la convention, tout retraité régulier de la Compagnie bénéficiera d'une assurance-vie de $2,000.00 dont le coût est entièrement défrayé par la Compagnie.

A-16 L'assurance-vie est payable au bénéficiaire du choix du salarié en cas de son décès, qu'elle qu'en soit la cause.

A-17 Si le salarié devient totalement invalide avant l'âge de 65 ans, son assurance-vie (couverture de base et additionnelle contributoire) demeurera en vigueur, sans versement de prime, pour la durée de son invalidité, ou jusqu'à 65 ans. Le montant d'assurance est sujet aux mêmes réductions à 55 ans et à 65 ans que si le salarié était un employé actif.

III - RÉGIME D'ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE

A-18 Dans le cas d'un décès résultant des suites d'un accident et survenu au cours d'une période de 365 jours suivant l'accident, le salarié sera assuré pour un montant d'assurance égal à 200% de ses gains annuels habituels, arrondi au prochain $500.00.

A-19 Cette assurance couvre le salarié au travail et à l'extérieur de son travail, et est payable en plus de son assurance-vie. Cependant, cette protection cesse au 65ième anniversaire de naissance du salarié.

A-20 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance mort accidentelle du salarié; le salarié paie 10% du coût.

IV - RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

A-21 Si le salarié est incapable de travailler à cause d'invalidité due à un accident ou à une maladie hors du travail, le régime d'indemnité hebdomadaire lui versera 66 2/3% de ses gains hebdomadaires habituels (incluant surtemps régulièrement cédulé, primes de relève et bonis de fin de semaine) tant que durera l'invalidité, mais n'excédant pas une période de 26 semaines.

A-22 Les prestations sont payables à partir du 1er jour de l'invalidité du salarié en cas d'un accident non occupationnel, et du 4ième jour en cas de maladie.

La Compagnie convient d'avancer à tous les salariés qui s'absentent pour raison de maladie ou d'accident les montants équivalant aux indemnités auxquelles ils ont droit.

Ces indemnités sont payables à la même date que celles prévues pour la distribution de la paie.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié doit signer une autorisation à l'attention de la compagnie d'assurance lui demandant de verser à la Compagnie le montant de l'indemnité avancée.

A-23 La Compagnie défraie 90% du coût du régime d'indemnité hebdomadaire pour le salarié; le salarié paie 10% du coût.

V - RÉGIME D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

A-24 Si l'invalidité du salarié se prolonge au-delà de 26 semaines, il recevra les prestations d'invalidité à long terme offertes par le régime de revenu continu de la Compagnie. Ces prestations sont égales à 60% de ses gains habituels de base, payables mensuellement jusqu'à un montant maximum de $2,000.00 par mois.

A-25 Au cours des deux premières années de prestations pour l'invalidité prolongée, le salarié continuera à recevoir les prestations mensuelles tant qu'il ne sera pas capable de remplir les fonctions de son travail habituel. Les prestations continueront à être versées, par la suite, s'il demeure invalide de façon à ne pouvoir exercer un travail quelconque pour lequel il est apte, ou pourrait le devenir en raison de son instruction, de sa formation, ou de son expérience. Toutes prestations cesseront lorsque le salarié atteindra son 65ième anniversaire.

A-26 La Compagnie défraie 90% du coût du régime d'invalidité prolongée pour le salarié; le salarié paie 10% du coût.

VI - RÉGIME D'ASSURANCE-HOSPITALISATION (pour le salarié et ses personnes à charge)

A-27 Le régime d'assurance-hospitalisation remboursera les frais de chambre semi-privé et pension n'importe où à travers le monde. Il n'y a aucune limite à la durée du séjour à l'hôpital.

A-28 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance-hôpitalisation; le salarié paie 10% du coût.

VII - RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

A-29 Le régime d'assurance-maladie complémentaire remboursera 80% des frais admissibles encourus par le salarié et ses personnes assurées en excès de la franchise.

A-30 La franchise est égale au premier $25.00 des frais admissibles encourus par un célibataire ou une famille par année civile.

A-31 Il n'y a aucune limite au montant de prestation pour frais admissibles sous ce régime.

A-32 Les frais de maternité sont traités sous ce régime comme tout autre genre de maladie.

A-33 Le régime couvre le salarié lorsqu'il voyage à l'extérieur du Canada (soit en vacances, soit à l'ouvrage) pour les soins et services d'urgence résultant d'un accident ou d'une maladie.

A-34 Les frais admissibles incluent:

- les médicaments et produits pharmaceutiques tels que définis à la police maîtresse (y compris les contraceptifs oraux)
- les vaccinations et les immunisations pour le traitement préventif des maladies contagieuses
- le transport en ambulance dans un rayon local
- l'excédent des frais exigés pour les soins dispensés par un médecin (lorsque permis par la législation provinciale)
- les soins infirmiers d'ordre professionnel dispensés en service privé par une infirmière diplômée, licenciée, par une aide-infirmière légalement autorisée, par une infirmière auxiliaire licenciée ou par une personne légalement autorisée de façon semblable, à condition qu'elle ne soit pas un proche parent du malade
- la physiothérapie
- la thérapie de la parole dispensée pour certaines affections
- les soins dispensés par un psychologue légalement autorisé, se rapportant au diagnostic et au traitement des maladies mentales ou des troubles nerveux ou émotifs
- le traitement dentaire dû à un accident
- tous les services et produits nécessaires aux soins médicaux dispensés ou obtenus à l'hôpital à l'exception des soins professionnels
- l'oxygène et la location des appareils nécessaires à son administration
- l'appareil régulateur du rythme cardiaque
- les appareils de prothèse: membres, yeux et larynx artificiels

A-34 (suite)

- les appareils auditifs, jusqu'à concurrence de $250.00 au cours de toute période de 24 mois

- la location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital ou d'un poumon d'acier

- les pansements chirurgicaux, les plâtres, les appareils orthopédiques, les bandages herniaires, et certains accessoires orthopédiques. Les frais pour chaussures orthopédiques requises, à condition qu'elles ne fassent pas partie d'un appareil orthopédique ou d'une attelle, sont remboursables jusqu'à concurrence de 50%

- les soins dispensés ou prescrits par un chiropraticien, un ostéopathe, un podologue et un naturopathe, jusqu'à concurrence de 20 visites au cours d'une année civile et de $8.00 par visite (si ces frais sont couverts en application de la législation provinciale)

A-35 La Compagnie défraie 90% du coût de l'assurance-maladie complémentaire; le salarié paie 10% du coût.

A-36 Dans les 120 jours qui suivront la signature de la présente convention, la Compagnie s'engage à demander une nouvelle soumission de prix relatifs à la couverture des avantages sociaux énumérés plus haut et présentement couverts par la Great West Compagnie d'Assurance-Vie, ainsi que ceux qui furent consentis au cours de la présente convention.

La Compagnie convient de choisir l'assureur qui offrira les meilleurs prix pour cette couverture après entente avec le Syndicat.

Il est entendu que le Syndicat aura accès à toutes les informations concernant la police maîtresse couvrant le régime d'assurance-vie, le régime mort accidentelle, le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'invalidité prolongée, le régime d'assurance hospitalisation et le régime d'assurance-maladie complémentaire. A cet effet, la Compagnie avisera l'assureur choisi de cette entente et après entente avec le Syndicat informera l'assureur du ou des représentants du Syndicat qui aura ou auront accès à cette information.

De plus, il est entendu que toute remise, dividende ou autre réduction provenant de l'assureur et résultant d'une expérience favorable sera partagée entre les salariés et la Compagnie dans les mêmes proportions que leurs contributions aux primes d'assurance.

ANNEXE "B"

	Taux au 83-03-01	Taux au 84-03-01	* Taux au 85-03-01
Agent de protection	11.44	12.01	12.61
Caporal	11.74	12.31	12.91

*Ces taux sont indicatifs seulement et pourraient être augmentés par l'application du boni de vie chère (Annexe C).

PRIME DE TRAVAIL DE RELÈVE

Une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure sera payée pour tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipe prévus au programme réguier et commençant entre 14:00 heures et 21:59 heures. Une prime de quarante (40) cents sera payée pout tout travail dont on demandera l'exécution durant les tours d'équipes de la nuit prévus au programme régulier et commençant entre 22:00 heures et 04:59 heures. Cette prime doit être ajoutée aux taux indiqués à l'Annexe "B" de la convention collective de travail, mais doit, en tout temps, être indiquée séparément de ces taux. La prime doit être ajoutée au taux après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

On paiera à un salarié régulièremen affecté à un travail le samedi, en plus de toute prime de travail de relève, une prime de cinquante (50) cents l'heure pour chaque heure durant laquelle il travaille le samedi. On paiera à un salarié régulièrement affecté à un travail le dimanche en plus de toute prime de travail de relève son taux régulier majoré de moitié pour chaque heure durant laquelle il travaillera le dimanche.

Cette prime du samedi ou du dimanche doit être ajoutée aux taux indiqués à l'Annexe "B" de la présente convention, mais doit, en tout temps, être indiquée séparément de ces taux. La prime doit être ajoutée après avoir calculé le temps supplémentaire et non avant.

ANNEXE "C"

BONI DE VIE CHÈRE

C-01 Pour la période du 1er mars 1984 au 28 février 1985, les salaires payés seront sujets à un ajustement (boni de vie chère), reflétant les changements dans l'Indice des prix à la Consommation.

C-02 L'Indice des prix à la Consommation de Statistique Canada pour le Canada publié mensuellement dans la revue Statistique Canada (indice 1981 = 100) constituera l'indice contrôle pour le calcul du boni de vie chère.

C-03 L'Indice de base pour la période du 1er mars 1984 au 28 février 1985 sera l'indice publié par Statistique Canada pour le mois de février 1984.

C-04 Le boni de vie chère ne sera accordé que si l'indice des prix à la Consommation dépasse de 5% l'indice de base pour la période en question.

C-05 Les taux horaires de base pour la période du 1er mars 1984 au 28 février 1985 seront les taux horaires réguliers en vigueur pour chaque salarié au 1er mars 1984.

C-06 Le boni de vie chère sera calculé de la manière suivante:

a) à chaque mois et pour l'augmentation au delà de 5% audessus de l'indice de base, une augmentation équivalente des taux horaires de base sera calculée;

b) l'augmentation des taux horaires de base de chaque salarié, tel que calculé selon la méthode prévue au paragraphe C-06 a), sera multipliée par le nombre d'heures payées à chaque salarié pour le mois en question. Ces montants seront accumulés et deviendront payables aux salariés le 1er mars suivant la période en question.

C-07 Pour la période du 1er mars 1985 au 31 août 1985, les salaires payés seront sujet au même type d'ajustement. Le calcul et le paiement se feront suivant la méthode décrite ci-haut en faisant la correspondance des dates.

C-07 Au 1er mars 1985, les taux horaires réguliers prévus à l'Annexe "B", seront ajustés de la manière suivante:

a) le pourcentage d'augmentation durant la période entre le 1er mars 1984 et le 28 février 1985 au delà de 5% sera calculé;

b) l'écart (en pour cent) calculé selon la méthode prévue en C-07 a) plus haut sera multiplié par les taux horaires réguliers en vigueur au 1er mars 1984;

c) l'ajustement calculé selon la méthode prévue en C-07 b) plus haut sera ajouté aux taux horaires réguliers en vigueur au 1er mars 1985;

d) les taux horaires réguliers au 1er mars 1985 plus les ajustements prévus à l'article C-07 c) deviendront les taux horaires de base.

ANNEXE "D"

D-01 La compagnie fournit aux agents de sécurité les équipements et vêtements suivants :

deux (2) tuniques
deux (2) pantalons d'été
deux (2) pantalons d'hiver
Un (1) paletot d'hiver (apparat)
quatre (4) chemises à manches longues
quatre (4) chemises à manches courtes
trois (3) cravates
un (1) habit anti-acide
une (1) paire de bottes, chapeau et imperméable pour le feu
six (6) paires de bas
un (1) habit, casque, bottes et mitaines de moto-neige
un (1) paletot de production (parka)
un (1) képi
un (1) casque d'hiver
un (1) imperméable régulier
un (1) coupe-vent de nylon
une (1) lampe de poche avec piles de rechange
Lunettes de sécurité avec ou sans prescription
Sous-vêtements d'hiver et d'été
Couvre-tout
Chapeau de sécurité avec doublure d'hiver
Doublure cirée pour chapeau de pompier
Serviettes-savon
Bas de laine
Chausson-pantouffle
Lunettes à coque
Caoutchoucs ordinaires
Gants tout usage (cuir)
Gants anti-acide
Mitaines de cuir et de laine pour l'hiver
Souliers de sécurité (2 paires)

Ces vêtements et équipements seront renouvelables au besoin, en autant que le salarié rapporte l'item qui doit être changé.

D-03 Le Comité de représentation syndicale étudiera la liste de vêtements et équipements prévus à l'article D-01 pour préparer une nouvelle liste qui reflètera plus exactement les besoins courants.

D-04 La Compagnie prend à sa charge le nettoyage régulier des uniformes des Agents de sécurité.

D-05 La Compagnie accorde aux salariés une période de repas de trente (30) minutes et deux périodes de repos de dix (10) minutes conformément à la pratique actuelle.

D-06 Il est entendu que les salariés ne seront pas requis de travailler plus de deux (2) heures consécutives à la fois dans le secteur des poudrières.

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 8455-8

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-26663-07
Date	Signature: 84-12-11	Réception: 84-12-20	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Agents de Sécurité du Qué. Métallurgistes Unis d'Amér. loc. 8922 Att.: Mme Diane Charron 1290 St-Denis, suite 39 Montréal, Qué H2X 3J7	☐ Déposant Les Produits Chimiques Expro Inc St-Timothée Cté Beauharnois, Qué J0S 1X0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-03 Activité 3799 (5) Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Horaire de (12) douze heures pour le salaire sur les équipes de relais

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-01-22

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

26663-07

Le 03 décembre 1984

Original

MONTREAL
RECEIVED
DEC 20 15:49

Union des Agents de Sécurité du Québec
Métallurgistes Unis d'Amérique Local 8922

La présente lettre d'entente fait suite aux modifications souhaitées en vertu de l'application de l'horaire de travail sur des équipes de douze (12) heures, telle demande formulée par l'Union des Agents de Sécurité du Québec, en date du 05 octobre 1984.

La Compagnie "Les Produits Chimiques Expro Inc." a étudié les demandes et a rédigé le texte pertinent sous le numéro de l'article 11.06 a) b) c) d) e) f) g) h) i).Cet article 11.06 est titré comme suit: HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES POUR LE SALARIE SUR LES EQUIPES DE RELAIS.

Il est entendu que cette lettre d'entente pourra être mise en application sur l'accord des deux parties et ne se veut qu'expérimentale. La Compagnie reconnaît d'appliquer l'horaire ci-joint, et tel qu'entendu, la rotation des tours d'équipes se fera à tous les vingt-huit (28) jours, communément appelé cycle complet. Chacune des parties impliquées pourra mettre fin à cette entente sur préavis minimum de sept (7) jours avant la fin d'un cycle complet, et tel qu'entendu il y aura comme base expérimentale un minimum de deux cycles complets pour l'essai.

En foi de quoi, nous avons pris connaissance de ce document et l'avons compris.

Signé à Valleyfield, le 11 décembre 84.

PRODUITS CHIMIQUES EXPRO INC.

Alex Quenneville
Premier Vice-Président
Directeur Général

Guy Provencher
Directeur - Personnel

UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC

Denis Caron
Président - Syndicat

Paul Boyer
Secrétaire - Syndicat

Copie conforme
Diane Chrétien
DIANE CHRETIEN
Adjoint-administrative
20/12/84

11.06 HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES POUR LE SALARIE SUR LES EQUIPES DE RELAIS

a) La Compagnie pourra mettre en place un horaire de travail de douze (12) heures, sept (7) jours par semaine, 24 heures par jour; et l'horaire sera de 3/2 - 2/3 jours de douze (12) heures de travail. (horaire ci-joint)

b) Il est convenu que l'horaire régulier de travail de ces employés devra être fait de façon à prévoir une moyenne de quarante-deux (42) heures de travail par semaine pour chaque période de 4 semaines et pour les équipes, il faudra prévoir une moyenne de quarante-deux (42) heures de travail par semaine.

c) Les congés statutaires, les congés sociaux et les avantages qui s'y rattachent, sont rémunérés sur une base de huit (8) heures par jour; ainsi, la mise en vigueur où l'existence de l'horaire de travail de douze (12) heures ne génère pas pour les salariés qui y sont assujettis des avantages additionnels,et les congés statutaires. les congés sociaux, les vacances, et tous autres avantages du genre sont en tout temps rémunérés selon une journée de huit (8) heures de travail. Toutefois, la Compagnie accorde à un salarié un congé avec solde équivalent à une journée de douze (12) heures, lors de la naissance ou de la journée de son mariage, à moins qu'il ne soit pas cédulé pour travailler cette journée-là dans lequel cas, le congé avec solde est de huit (8) heures. Les vacances seront normalisées sur une base de quarante-deux (42) heures pour chaque semaine allouée et seront rémunérées selon le paragraphe e) vi de cet article.

d) Advenant un conflit dans une autre unité syndicale et/ou des situations d'urgence provoquant des périodes prolongées de temps supplémentaires, la Compagnie se réserve le droit d'appliquer l'horaire de travail de huit (8) heures sur avis de vingt-quatre (24) heures. Cet horaire sera maintenu jusqu'au prochain jour semaine anniversaire de sa mise en application, auquel moment on retournera sur l'horaire de douze (12) heures, au point où on en était dans le cycle, au moment de l'interruption et après en avoir discuté avec la partie syndicale.

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

i) Le début et la fin des équipes de travail seront de 8:00 heures à 20:00 heures et de 20:00 heures à 8:00 heures;

ii) Une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures en sus de douze (12) heures consécutives par jour;

.../2

iii) Deux (2) fois le taux horaire régulier sera payé pour toutes les heures travaillées en sus de seize (16) heures consécutives;

iv) Une prime de quarante cents ($0.40) sera payée pour les heures travaillées entre 20:00 heures et 8:00 heures;

v) Un salarié aura droit à deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes et deux (2) périodes de dix (10) minutes chacune, pour chaque période de douze (12) heures consécutives;

vi) Le service de la paie normalisera la paie à quarante-deux (42) heures par semaine dont deux (2) heures au taux régulier majoré de moitié. Les primes applicables aux heures effectivement travaillées durant la semaine seront ajoutées à la paie normale de même que le surtemps effectivement travaillé durant la semaine;

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

f) Dans le cas du régime d'indemnité hebdomadaire, il est convenu que la Compagnie versera un supplément de façon à ce que l'indemnité passe de 66 2/3% à 100% des gains habituels; dès le premier jour en cas d'accident non occupationnel et du deuxième (2e) jour en cas de maladie (le premier jour sera de 8 heures de perte). Pour avoir droit à ce supplément, l'employé devra soumettre une déclaration du médecin traitant.

g) Il est entendu que l'article 12.06 s'appliquera lors de la mise en application de cette cédule sur les équipes de (12) douze heures.

h) Si les employés, après s'être présentés à la barrière, sont empêchés de pénétrer à l'usine, ils seront rémunérés huit (8) heures par jour à taux régulier ou douze (12) heures par jour, selon l'horaire applicable. Dans un tel cas, ils devront être disponibles à leur domicile ou à tout autre endroit désigné par la Compagnie.

i) L'application des horaires de travail sur les douze (12) heures ne modifie en rien l'article 10.06 de la présente convention.

Cédule 3 - 2 quarts

DECEMBRE 84

DATE	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: R. GRENON J.GAGNE
B: A. DOUCET G.LEDUC
C: S. COTE Y.LOISELLE
D: J.LALONDE P.BOYER

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

D. Caron
G. Lapierre

RELEVE

R. PAQUIN
C.HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

DECEMBRE 1984 - JANVIER 1985

DATE	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
8-20	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: D.CARON - G.LAPIERRE
B: A.DOUCET - G.LEDUC
C: S.COTE - Y.LOISELLE
D: J.LALONDE - P.BOYER

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

R.GRENON
J.GAGNE

RELEVE

R. PAQUIN
C.HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

JANVIER - FEVRIER 85

DATE	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: D. Caron - G. Lapierre
B: R. Grenon - J. Gagné
C: S. Côté - Y. Loiselle
D: J. Lalonde - P. Boyer

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

A. Doucet
G. Leduc

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

FEVRIER - MARS 85

DATE	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
8-20	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: D. Caron - G. Lapierre

B: R. Grenon - J. Gagné

C: A. Doucet - G. Leduc

D: J. Lalonde - P. Boyer

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

S. Côté
Y. Loiselle

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

MARS - AVRIL 85

DATE	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: D. Caron - G. Lapierre
B: R. Grenon - J. Gagné
C: A. Doucet - G. Leduc
D: S. Côté - Y. Loiselle

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

J. Lalonde
P. Boyer

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

AVRIL - MAI 85

DATE	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
8-20	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: J. Lalonde - P. Boyer
B: R. Grenon - J. Gagné
C: A. Doucet - G. Leduc
D: S. Côté - Y. Loiselle

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

D. Caron
G. Lapierre

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

MAI - JUIN 85

DATE	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
CONGÉ REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	
CONGÉ REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: J. Lalonde - P. Boyer
B: D. Caron - G. Lapierre
C: A. Doucet - G. Leduc
D: S. Côté - Y. Loiselle

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

R. Grenon
J. Gagné

RELÈVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

JUIN - JUILLET 85

DATE	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
8-20	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: J. Lalonde - P. Boyer
B: D. Caron - G. Lapierre
C: R. Grenon - J. Gagné
D: S. Côté - Y. Loiselle

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

A. Doucet
G. Leduc

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

JUILLET - AOUT 85

DATE	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: J. Lalonde - P. Boyer
B: D. Caron - G. Lapierre
C: R. Grenon - J. Gagné
D: A. Doucet - G. Leduc

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

S. Côté
Y. Loiselle

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

AOUT - SEPTEMBRE 1985

DATE	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A
8-20	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: S. COTE - Y. LOISELLE
B: D. CARON - G. LAPIERRE
C: R. GRENON - J. GAGNE
D: A. DOUCET - G. LEDUC

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

J. LALONDE
P. BOYER

RELEVE

R. PAQUIN
C. HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

SEPTEMBRE - OCTOBRE 1985

DATE	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: S.COTE - Y.LOISELLE
B: J.LALONDE - P.BOYER
C: R.GRENON - J.GAGNE
D: A.DOUCET - G.LEDUC

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

D.CARON
G.LAPIERRE

RELEVE

R. PAQUIN
C.HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

OCTOBRE - NOVEMBRE 1985

DATE	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
8-20	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: S.COTE - Y.LOISELLE
B: J.LALONDE - P.BOYER
C: D. CARON - G.LAPIERRE
D: A.DOUCET - G.LEDUC

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

R.GRENON
J.GAGNE

RELEVE

R. PAQUIN
C.HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

NOVEMBRE 1985

DATE	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: S.COTE - Y.LOISELLE
B: J.LALONDE - P.BOYER
C: D.CARON - G.LAPIERRE
D: R.GRENON - J.GAGNE

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

A.DOUCET
G.LEDUC

RELEVE

R. PAQUIN
C.HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

DECEMBRE 1985

DATE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
20-8	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
8-20	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: A.DOUCET - G.LEDUC
B: J.LALONDE - P.BOYER
C: D.CARON - G.LAPIERRE
D: R.GRENON - J.GAGNE

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

S.COTE

Y.LOISELLE

RELEVE

R. PAQUIN
C.HAINEAULT
M. PLANTE

cedule 3 - 2 gardiens

DECEMBRE 1985 - JANVIER 1986

DATE	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V		
20-8	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	C	
8-20	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	A	
CONGE REPOS	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	D	
CONGE REPOS	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D	C	C	B	

CEDULE: 3/2 2/3

28 jours

14 jrs x 12 : 168 hres

Quarts de 12 heures

2 quarts en devoir: 14 jours
2 quarts en congé : 14 jours

C D : Moyenne hebdomadaire

A B : Moyenne hebdomadaire 42 heures

EQUIPE A: A.DOUCET - G.LEDUC
B: S.COTE - Y.LOISELLE
C: D.CARON - G.LAPIERRE
D: R.GRENON - J.GAGNE

CASERNE 7h30 à 16h00

Equipe de jour

Lundi-vendredi

J.LALONDE

P.BOYER

RELEVE

R. PAQUIN

C.HAINEAULT

M. PLANTE