

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT DES
COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL
SCFP, SECTION LOCALE 301**
ci-après appelé « le Syndicat »

ET

Société VIA
ci-après appelé « l'Employeur »

2024-2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES.....	7
ARTICLE 3	PÉRIODE DE PROBATION.....	10
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION	11
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE	12
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	13
ARTICLE 7	COMITÉS SYNDICAUX.....	15
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	17
ARTICLE 9	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	19
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	22
ARTICLE 11	JOUR DE PAIE	23
ARTICLE 12	TAUX HORAIRE.....	24
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL	25
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES	26
ARTICLE 15	ABSENCES	28
ARTICLE 16	MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL	30
ARTICLE 17	PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS.....	32
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	34
ARTICLE 19	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	36
ARTICLE 20	SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	37
ARTICLE 21	ASSURANCES.....	40
ARTICLE 22	COMPLEMENT DE POSTE ET FORMATION	41
ARTICLE 23	COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	43
ARTICLE 24	CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAUX ET ADOPTION	44
ARTICLE 25	PERSONNES EMPLOYÉ D'AGENCE	45

ARTICLE 26	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES	46
ARTICLE 27	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	47
ARTICLE 28	FONDS DE SOLIDARITÉ DE LA FTQ ET REER	48
ARTICLE 29	RESPECT DE LA PERSONNE	49
ARTICLE 30	DURÉE, MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE	51
ANNEXE « A »	GRILLE DES TAUX HORAIRES ET DE POSTES	53
ANNEXE « B »	RÉTROACTIVITÉ SALARIALE.....	55
ANNEXE « C »	PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES	56
ANNEXE « D »	ASSURANCE RESPONSABILITÉ.....	57
ANNEXE « E »	PSEA	58
LETTRE D'ENTENTE 1		61
CALENDRIERS		63

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Le but de la présente convention collective est d'assurer et de promouvoir des rapports collectifs harmonieux, collaboratifs et équitables empreints de respect mutuel visant une solution concrète de l'ensemble des litiges qui peuvent naître de la présente convention collective.

Société VIA, acronyme pour « Vie », « Intégration » et « Apprentissage », est un OBNL d'économie sociale. Il y a plus de 45 ans, elle a été créée dans le but d'offrir et de maintenir des emplois pour des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles. Ces limitations peuvent être d'ordre physique (non-voyants, malentendants, etc.) ou d'ordre mental (déficience intellectuelle (DI), trouble du spectre de l'autisme, trisomies et autres problématiques de santé mentale).

Le Syndicat soutient les orientations relatives aux principes énoncés, ainsi qu'aux valeurs et à la mission de Société VIA, lesquels sont :

- Valoriser l'inclusion en proposant des emplois adaptés aux personnes ayant des limitations fonctionnelles;
- Concilier développement professionnel et performance;
- Offrir un milieu de vie favorisant le bien-être au travail;
- Placer l'individu au cœur de notre réussite;
- Développer et maintenir des relations durables;
- Renouveler constamment nos pratiques, et communiquer de l'information complète et pertinente avec transparence.

Société VIA reconnaît le rôle important du Syndicat lequel est un partenaire privilégié et Société VIA entend lui donner une place qui favorise l'application harmonieuse et efficace de la présente convention collective.

- 1.02** La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées au sens du *Code du travail* travaillant actuellement pour l'entreprise Société VIA ci-après appelée « Employeur », 1131 rue François-Lenoir, Montréal, Québec, H8T 3P9.
- 1.03** Les parties reconnaissent que Société VIA est l'Employeur des personnes salariées travaillant au Centre de tri, 1131 rue François-Lenoir, Montréal, Québec, H8T 3P9.
- 1.04** Les parties reconnaissent le Syndicat, accrédité en vertu d'une décision du Tribunal administratif du travail avec comme date de prise d'effet le 17 octobre 2022, certificat

AM-2002-1712, comme étant l'agent négociateur exclusif des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation précitée. À ce titre, toute lettre d'entente doit être signée par le président du Syndicat.

1.05 Les cadres, les superviseurs et les autres salariés de l'Employeur exclus de l'unité de négociation ou les personnes salariées assignées temporairement à des fonctions exclues de cette même unité, ne peuvent pas occuper les postes énumérés aux annexes de la présente convention collective ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdits postes, sauf pour fins d'entraînement, de formation, d'expérimentation sur l'équipement, d'urgence ou dans le cas de non-disponibilité des personnes salariées. Dans ces cas, la situation est limitée à trois (3) heures.

Le représentant de l'Employeur peut, en l'absence de personnes salariées, poser tout geste pour la protection du site ou des équipements.

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

L'Employeur peut recourir à la sous-traitance pour les tâches reliées au poste de *mécanicien industriel* à la condition que cela n'ait pas pour effet d'entraîner une mise à pied ou un licenciement, d'empêcher le rappel au travail d'une personne salariée mise à pied, de réduire la semaine normale de travail, de retarder l'affichage et/ou le comblement par une personne salariée d'un poste devenu définitivement vacant.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01 Conjoints

Les personnes qui :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe, vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.02 Personne salariée

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

2.03 Personne salariée à temps complet

Toute personne salariée qui a obtenu un poste régulier à la suite d'un affichage en vertu de l'article 22 et qui travaille normalement quarante heures (40) par semaine.

2.04 Personne salariée à temps partiel

Toute personne salariée ayant une disponibilité limitée, c'est-à-dire offrant une prestation de travail inférieure à 40 heures par semaine. Une personne salariée peut être une personne salariée à temps partiel lorsque les conditions suivantes surviennent :

- a) Sa limitation fonctionnelle ne lui permet pas de travailler 40 heures par semaine;
- a) Ses conditions familiales ne lui permettent pas de travailler 40 heures par semaine;
- b) Une demande à la RRQ (Régie des rentes du Québec) est faite puisqu'il a atteint l'âge d'admissibilité.

L'employeur se conserve le droit d'octroyer les moments de congé en fonction de ses besoins pour assurer l'efficacité opérationnelle.

2.05 Poste

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

2.06 Promotion

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

2.07 Affectation temporaire

L'affectation temporaire désigne le déplacement d'une personne salariée d'un poste à un autre dans les cas où l'article 22 (*Comblement de poste et formation*) ne s'applique pas.

Lorsque l'Employeur déplace une personne salariée :

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

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

2.08 Rétrogradation

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

2.09 Chef d'équipe

Le chef d'équipe a pour responsabilité de soutenir ses collègues de travail tout en accomplissant ses tâches normales.

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

L'employeur désigne les chefs d'équipe.

2.10 Année de référence

Période qui s'étend du 1^{er} avril de l'année de référence au 31 mars de l'année en cours.

Période de transition

La rémunération des congés annuels est calculée sur tous les gains gagnés du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. À compter de 2025, la période de référence sera du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. L'Employeur calculera la différence pour l'année de transition de la façon suivante :

1. Le montant accumulé au 31 mars est divisé par 10;
2. Le résultat est multiplié par 12.

2.11 Année de calendrier

Période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédant l'évènement donnant lieu à un avantage pour une personne salariée.

2.12 Ancienneté générale (années de services)

Signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de l'Employeur dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301 sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté générale selon l'article 10.02. La date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à sa date d'embauche après qu'il a complété sa période de probation.

2.13 Ancienneté occupationnelle comme titulaire

L'ancienneté occupationnelle est déterminée par la date à laquelle un employé a été titularisé dans une fonction donnée ou par la date de sa dernière nomination permanente, selon le cas, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté selon l'article 10.

Nonobstant ce qui précède, les employés titularisés à une fonction d'opérateur de charriot élévateur ou d'opérateur GL ont comme ancienneté occupationnelle la date de la première titularisation à l'une ou l'autre de ces fonctions (*Ancienneté de chauffeur*).

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Les sept cent vingt (720) premières heures travaillées de toute nouvelle personne salariée constituent une période de probation et à la fin de sa période de probation, l'ancienneté de cette personne salariée est calculée à compter de sa première journée travaillée.

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

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01** Il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** Toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat doit faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle.
- 5.02** Les personnes salariées doivent adhérer au Syndicat comme condition d'emploi. Une liste des personnes salariées nouvellement embauchées est transmise par l'Employeur une fois par mois au Syndicat.
- 5.03** Conformément aux dispositions de l'article 63 du Code du travail du Québec, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier une personne salariée qui aurait été exclue de l'unité d'accréditation par le Syndicat.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

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

L'Employeur fait remise à chaque période de paie au Syndicat des sommes perçues en vertu de cet article. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'un fichier Excel indiquant la cotisation syndicale perçue ainsi que :

- Les noms;
- Les prénoms;
- Les numéros de matricule;
- Les adresses des personnes salariées;
- Les périodes de perceptions;
- Le nombre d'heures travaillées de chaque personne salariée;
- Le salaire régulier de chaque personne salariée pour la période de référence;
- Le temps supplémentaire effectué en lien avec la période de référence;
- Les primes reçues en lien avec la période de référence.

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

6.03 Affichage syndical

L'Employeur met à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage fermés afin qu'il puisse afficher ses avis et informations officielles qui sont de sa responsabilité. De plus, l'Employeur remet les clés des tableaux aux délégués syndicaux qui en ont la responsabilité. Le Syndicat voit à ce qu'aucun affichage ne comporte des propos discriminatoires ou diffamatoires.

6.04 Élections syndicales

- a) Une seule personne salariée déléguée comme officier d'élections syndicales élue comme telle au *Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301*, peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin sans perte de traitement.

- b) Lorsque le vote a lieu en personne durant les heures normales d'affaire, la personne salariée exerce son droit de vote à l'extérieur des horaires de travail. Toutefois, l'employeur accepte de payer une heure de salaire au taux régulier de la personne salariée tel que prévu à la convention collective à toutes les personnes salariées qui se prévaudront de leur droit de vote en avisant le supérieur immédiat.

Modalité de participation aux élections syndicales

- a) Les personnes salariées pourront exercer leur droit de vote soit avant ou après leur quart de travail
- b) Le Syndicat informe l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de la tenue du vote (scrutin).

6.05 Libérations syndicales

- a) La personne salariée choisie comme déléguée par le Syndicat pour assister à des activités syndicales externes (congrès, formation ou autres rencontres) est autorisée à quitter son travail sans perte de salaire, et le paiement de son salaire sera déduit de la banque et/ou du crédit d'heures de libération syndicale tel qu'inscrit à l'alinéa 7.03.
- b) Lors de l'audition devant un tribunal administratif et pour toute contestation devant un tribunal supérieur, un délégué syndical peut y assister, si sa présence est requise par le Syndicat, et le paiement de son salaire sera déduit de la banque et/ou du crédit d'heures de libérations syndicales tel qu'inscrit à l'alinéa 7.03.
- c) Deux (2) personnes salariées de la Société VIA, travaillant chez Société VIA et membres du Comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits, de privilèges ou de salaire pour le temps accordé aux rencontres de négociation, aux rencontres de préparation à la négociation ou conciliation et médiation durant les heures normales de travail. Ces membres du Comité de négociation maintiennent leur horaire normal de travail durant les négociations et leurs jours de congés hebdomadaires leurs sont accordés en dehors des journées de négociation. Ces libérations ne sont pas déduites de la banque prévue à l'alinéa 7.03.

ARTICLE 7 COMITÉS SYNDICAUX**7.01 Représentation syndicale**

L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les personnes salariées désignées par les dirigeants de la section locale 301 élues à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ces personnes salariées dans les trente (30) jours de l'élection et l'avis du Syndicat devra préciser les groupes pour lesquels chacun de ces délégués est autorisé à agir. Toute modification à cette liste est communiquée à l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures de ladite modification. La représentation comporte nécessairement au moins une (1) personne déléguée par quart de travail. Considérant l'importance d'assurer une telle représentation en tout temps, le Syndicat peut désigner des personnes déléguées substitués pour chacun des quarts de travail, après en avoir avisé par écrit au préalable l'Employeur.

Les délégués peuvent discuter, régler ou tenter de régler, au nom de la personne salariée, d'une ex-personne salariée ou d'un ayant droit, tout grief ou désaccord intervenant entre ce dernier et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur.

Les rencontres avec une personne salariée, une ex-personne salariée ou un ayant droit ou un représentant de l'Employeur pour une période de 15 minutes ou moins, peuvent avoir lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire advenant le cas où ces rencontres nuisent au fonctionnement des opérations, celles-ci peuvent être reportées. Le délégué doit aviser son superviseur avant de quitter son travail.

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

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

L'Employeur reconnaît que le conseiller syndical, et toute personne-ressource, désignée ou mandatée par le Syndicat, a le droit d'accompagner tout représentant syndical à toute réunion de tout comité prévu à la convention collective, en autant que la partie patronale en soit informée préalablement.

7.02 Le président du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, fait partie d'office de tous les comités paritaires. Les comités peuvent en tout temps être assistés dans leurs démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique ou par un représentant désigné par le Syndicat.

7.03 Banque pour activités syndicales

a) Les personnes déléguées bénéficieront d'une banque et/ou crédit de trois (3) heures par semaine cumulable sur une base annuelle de libérations syndicales

(156 heures annuellement) sans perte de salaire. Cette dite banque et/ou crédit de jours de libérations syndicales peut servir à toutes les personnes déléguées dûment élues. Le Syndicat doit donner un avis à l'Employeur le plus tôt possible, mais au plus tard quarante-huit (48) heures avant leur libération.

- b) De plus, la personne déléguée peut s'absenter de son travail pour affaire syndicale en donnant un avis à l'Employeur de sept (7) jours avant sa libération. Dans ce cas, son salaire est maintenu et lui est versé par l'Employeur pour la durée de son absence. Le Syndicat rembourse à l'Employeur les coûts de son salaire et de ses bénéfices dans les trente (30) jours de la réception de la facture à cet effet.

Une telle absence sera pour une durée maximale de trente (30) jours. Pour une absence de plus de trente (30), jours une lettre d'entente sera négociée entre les parties spécifiant les modalités de remboursement du salaire et les conditions de retour au travail.

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

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01** Une personne salariée dont la conduite pourrait être sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la prise de connaissance par l'Employeur de l'infraction commise. La personne salariée visée doit avoir été suffisamment informée pour lui permettre de savoir ce qui lui est essentiellement reproché. Le délai prévu au présent article est de rigueur, à moins d'entente entre les parties.

Toute décision relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de l'Employeur et la personne salariée. La personne salariée doit être accompagnée du représentant syndical de son choix.

Dans la mesure du possible, le représentant syndical choisi doit être celui du quart visé par la rencontre. L'Employeur convoque le représentant syndical choisi pour assister à cette rencontre. À défaut de convocation d'un représentant du Syndicat, toute mesure disciplinaire pouvant être imposée est réputée non valide. Dans l'éventualité où la personne salariée ne souhaite pas la présence du représentant syndical à la rencontre, celle-ci en informera le représentant syndical et l'Employeur au début de la rencontre.

L'Employeur accorde à la personne salariée et au représentant syndical une période de quinze (15) minutes pour discuter dans un endroit identifié par l'Employeur.

Cette rencontre tient lieu de pré-étape de grief tel que prévu à l'alinéa 9.02 (*Mode de règlement des griefs*).

- 8.02** La remise de la mesure disciplinaire à la personne salariée, s'il y a lieu, se fait au bureau de la direction ou aux bureaux des superviseurs. Une copie de cette mesure disciplinaire est transmise à une personne déléguée syndicale et au Syndicat par le représentant de l'Employeur. À défaut de la transmission au Syndicat, toute mesure disciplinaire pouvant être imposée est réputée non valide.

- 8.03** Toute mesure disciplinaire, le cas échéant, doit être purgée par la personne salariée dans les trente (30) jours de la réception par celle-ci de l'avis prévu à l'article 8.02, à défaut de quoi, la mesure disciplinaire est portée au dossier de la personne salariée et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence au travail de la personne salariée a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter cette obligation, auquel cas le délai sera prolongé de la même durée que l'absence. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour que la mesure disciplinaire soit purgée en dehors du délai prévu au présent article.

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

À l'arbitrage, les mesures disciplinaires datant de plus de dix-huit (18) mois de la dernière mesure disciplinaire ayant donné voie à l'arbitrage ne peuvent être utilisées.

- 8.05** Seule la réception par la personne salariée d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans la computation du délai prévu à l'alinéa 9.03 (*Mode de règlement des griefs*) pour le dépôt d'un grief.
- 8.06** La suspension d'une personne salariée pour des raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 8.07** Les délais qui sont prévus au présent article doivent être utilisés de manière à faciliter la collecte des informations nécessaires et à favoriser la recherche de solutions plutôt qu'une application systématique de mesures disciplinaires. Les parties collaborent à cette fin afin de trouver des solutions durables.
- 8.08** La personne salariée qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel pourra les obtenir en formulant une demande aux ressources humaines. Cette demande peut être faite une fois par année sauf dans les cas où elle est requise pour un dossier d'arbitrage, un grief ou un changement important dans la situation personnelle ou professionnelle de l'employé. La personne salariée peut confier le mandat de représentation au Syndicat afin que celui-ci puisse faire la demande à sa place, le cas échéant, une copie du mandat écrit de représentation sera transmise à l'Employeur.

ARTICLE 9 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9.01 Les parties s'entendent afin de régler les griefs dans un respect mutuel et le maintien de bonnes relations de travail, sans que personne ne soit importunée durant le processus, notamment, dans la cadre d'un dépôt d'un grief.

9.02 Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées (maximum deux (2) personnes), accompagnés d'un représentant syndical doivent, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant de l'Employeur désigné à cette fin. De plus, un représentant du bureau du Syndicat (SCFP-301) peut assister à la rencontre.

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

PREMIÈRE ÉTAPE

9.03 Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à la direction de l'entreprise (au directeur d'usine et au gestionnaire des ressources humaines) ou au président du Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours suivant la rencontre du comité de relations de travail (CRT), suivant la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Nonobstant ce qui précède, le Syndicat et l'Employeur peuvent déposer un grief avant la rencontre du comité de relations de travail (CRT) mentionnée précédemment. Dans tous les cas, les parties peuvent s'entendre pour suspendre ou reporter ces délais. Si une entente intervient entre le Syndicat et l'Employeur avant le dépôt d'un grief, celle-ci doit être consignée par écrit et signée des deux (2) parties et de la personne salariée.

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

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

DEUXIÈME ÉTAPE

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

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

TROISIÈME ÉTAPE

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

À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux alinéas 9.08 et suivants, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

- 9.04** Les limites de temps déterminées au présent article peuvent, afin de faciliter le règlement d'un cas spécifique, être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.05** Tout membre du comité de griefs ou le comité lui-même peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du SCFP-301 ou du *Syndicat canadien de la fonction publique*.
- 9.07** Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agit conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 9.08** Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, aux représentants patronaux ou syndicaux désignés à l'alinéa 9.03, selon le cas.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer, après entente avec l'autre partie quant au choix de l'arbitre, à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 9.13 en tenant compte des dates de disponibilité fournies par ces derniers. Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé et entendu dans les cent vingt (120) jours de la date du dépôt à l'arbitrage, à moins d'entente entre les parties et sous réserve des contraintes possibles de disponibilités.

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

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

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

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

9.10 La sentence de l'arbitre doit être motivée.

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

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

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

- Me Johanne Cavé;
- Me André G. Lavoie;
- Me Yves St-André;
- Me Richard Bertrand;
- Me Julie Blouin;
- Me Pierre-George Roy.

9.14 Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par l'Employeur ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision arbitrale, de la décision de l'Employeur d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

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

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

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté occupationnelle s'applique pour les choix d'horaires, les affectations temporaires et l'attribution du surtemps, le tout conformément aux dispositions applicables.

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

10.02 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Congédiement maintenu par décision arbitrale;
3. Une personne salariée mise à pied et qui est rappelée au travail et refuse ou néglige de retourner au travail, sans motif raisonnable, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la livraison à son domicile d'un avis de l'Employeur à cet effet. Le fardeau de démontrer un motif raisonnable incombe à la personne salariée. Le présent délai peut être prolongé après entente entre les parties. L'avis est envoyé par un service de messagerie à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au Syndicat.
4. Si elle est mise à pied pendant une période continue de plus de trente-six (36) mois.
5. La personne salariée absente pour maladie, autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, cesse d'accumuler l'ancienneté après trente-six (36) mois consécutifs d'absence. Elle perd son ancienneté et son emploi définitivement après une période de cinq (5) ans.
6. La personne salariée qui s'absente du travail sans autorisation pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans motif raisonnable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée.

ARTICLE 11 JOUR DE PAIE

- 11.01** La paie doit être déposée à toutes les semaines par dépôt direct dans le compte de banque et l'institution bancaire identifiés par la personne salariée.
- 11.02** Les fiches de dépôt indiquent le numéro de matricule de la personne salariée, le code des fonctions ou postes occupés durant la semaine et le nombre d'heures de travail pour lesquelles elle est rémunérée en regard de chacun de ces codes, le cumulatif du temps supplémentaire ainsi que tous les détails en cas d'ajustement de taux horaire. Le talon de chèque indique également le solde des congés de maladie encore en banque si le programme informatique le permet. Le talon de paie comporte également un cumulatif de toutes les sommes versées et des déductions effectuées.
- 11.03** Les fiches de dépôt sont disponibles sur MX Solutions, la veille du dépôt et accessible par ordinateur, iPad ou téléphone intelligent. Un ordinateur et une imprimante sont mis à la disposition des personnes salariées.
- 11.04** Lorsque l'Employeur doit retenir des sommes d'argent qu'une personne salariée lui doit, à l'exception des corrections apportées sur les feuilles de temps hebdomadaires, il doit en informer la personne salariée et tente d'en arriver à une entente avec elle sur les modalités de remboursement. S'il n'y a pas d'entente et que l'Employeur est en droit de la réclamer, l'Employeur ne pourra prélever un montant dépassant dix pourcent (10 %) de la paie.

Cette limite de dix pourcent (10 %) ne s'applique pas sur les montants à lui être remis lorsque son emploi est définitivement terminé.

ARTICLE 12 TAUX HORAIRE

12.01 Les taux horaire des personnes salariées couvertes par la présente convention collective sont fixés conformément à l'annexe « A » des présentes, selon le poste desdites personnes salariées. Chaque fonction est classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

12.02 Primes

- a) La personne salariée assumant la responsabilité de *chef d'équipe* reçoit une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée comme *chef d'équipe*.
- b) La personne salariée qui travaille sur le quart de soir reçoit une prime de soixante-dix sous (0,70 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée entre 15 h et 23 h 30 sur le quart de soir.
- c) La personne salariée qui travaille sur le quart de nuit reçoit une prime d'un dollar et soixante-dix sous (1,70 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée entre 22 h 30 et 7 h sur le quart de nuit.

12.03 Affectation temporaire

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

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01** La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi sur une base de quarante (40) heures par semaine.
- 13.02** Les horaires de travail sont les suivants :
- L'horaire de jour débute à 7 h et se termine à 15 h 30;
 - L'horaire de soir débute à 15 h et se termine à 23 h 30;
 - L'horaire de jour pour les *mécaniciens* débute à 6 h et se termine à 14 h 30;
 - L'horaire de soir pour les *mécaniciens* débute à 14 h et se termine à 22 h 30;
 - L'horaire de nuit pour les *mécaniciens* débute à 22 h 30 et se termine à 7 h;
- 13.03** Toute personne salariée requise de demeurer présente ou disponible durant sa période de repas, voit cette dernière, rémunérée au taux horaire et demi.
- 13.04** Les horaires de travail peuvent être modifiés ou un nouvel horaire peut être ajouté en informant les employés et le Syndicat par un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 13.05** Une prime de repas de vingt (20) dollars est accordée pour plus de dix (10) heures de travail consécutives dans une même journée.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES

- 14.01** Le travail exécuté par une personne salariée en sus de son horaire régulier de travail, de quarante heures (40) par semaine est du travail supplémentaire. Malgré ce qui précède, si au cours d'une semaine de travail donnée, une personne salariée à temps complet s'absente du travail et utilise un de ses jours de maladie rémunérés prévus à l'article 16.02, les heures rémunérées pour le jour de maladie en question sont considérées comme ayant été travaillées aux fins du calcul du temps supplémentaire.
- 14.02** Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire et demi (150 %) par rapport au taux horaire régulier prévu aux annexes.
- 14.03** Le temps supplémentaire non-planifié est attribué aux personnes salariées présentes sur les lieux ayant les compétences et la capacité pour exécuter l'ensemble du travail non-planifié, par ordre d'ancienneté.
- 14.04 Distribution temps supplémentaire planifié**
- a) La liste du temps supplémentaire à effectuer est affichée au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.
 - b) Les personnes salariées désirant effectuer du temps supplémentaire s'inscrivent sur la liste proposée pour chaque jour où ils désirent effectuer le temps supplémentaire.
 - c) Le temps supplémentaire est attribué en fonction de la capacité immédiate à effectuer le travail demandé, par ordre d'ancienneté.
 - d) Le temps supplémentaire octroyé est affiché quarante-huit (48) heures avant le début du temps supplémentaire.
 - e) Advenant une pénurie de personnes salariées inscrites sur la liste de temps supplémentaire, l'Employeur peut demander à d'autres personnes salariées qualifiées d'effectuer le temps supplémentaire, dans le respect de l'ancienneté générale.
 - f) Advenant qu'il y ait toujours un manque de personnes salariées pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur peut demander à des personnes employées d'agence dans les limites prévues à l'article 25.
 - g) L'employeur peut annuler le temps supplémentaire jusqu'à vingt-quatre (24) heures avant le début de la période du temps supplémentaire planifiée.

- h) La personne salariée peut retirer son nom de la liste du temps supplémentaire jusqu'à vingt-quatre (24) heures avant le début de la période du temps supplémentaire planifiée.
- i) Sous réserve des deux (2) paragraphes précédents, le temps supplémentaire octroyé est obligatoire.

ARTICLE 15 ABSENCES**15.01 Congé de deuil**

Dans le cas de mortalité de la famille immédiate (telle que ci-après définie), le temps nécessaire pour assister aux funérailles sera alloué à toute personne salariée pour assister aux funérailles qui surviennent lors de jours ouvrables. L'indemnité compensatrice à verser à la personne salariée pour chaque jour de congé de deuil correspond aux heures normalement travaillées.

- a) Toute personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé payés lors du décès de :
- Son conjoint ou sa conjointe;
 - Son père ou de sa mère;
 - Son enfant.
- b) Toute personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé dont trois (3) jours sont payés lors du décès de :
- L'enfant de son conjoint ou sa conjointe;
 - Son frère, sa sœur.
- c) Toute personne salariée a droit à une (1) journée de congé payé lors du décès de :
- Son gendre ou sa bru;
 - Un de ses grands-parents;
 - Un de ses petits-enfants;
 - Du père ou de la mère de son conjoint;
 - Du frère ou de la sœur de son conjoint ou de sa conjointe.

Advenant qu'à la suite du décès de l'un des membres de la famille mentionnés au sous-paragraphe a), la personne salariée qui doit se rendre à l'extérieur du pays afin de régler les questions relatives aux obsèques ou à la succession, l'Employeur autorisera sur demande un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines.

Congés sociaux

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, ou de l'un de ses parents (biologiques ou adoptifs), d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

La personne salariée doit aviser son employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

15.02 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements s'appliquent. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées, tel que prévu à l'article 81.1 de la *Loi sur les normes du travail*. Dans tous les cas, la personne salariée doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat ou la personne désignée par la direction.

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

15.04 Congé sans solde

- a) Une personne salariée qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par l'Employeur peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie, à condition que les besoins des opérations le permettent. Elle doit faire sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date souhaitée du départ. La demande doit préciser la raison du congé, la date du début et de fin du congé. Elle doit, de plus, obligatoirement être signée par la personne salariée.
- b) L'Employeur s'engage à répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. La personne salariée ne peut quitter sans avoir obtenu une réponse positive de son supérieur immédiat. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- c) La personne salariée conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, la personne salariée reçoit le traitement qu'elle aurait reçu si elle était demeurée en service continu dans sa fonction.
- d) Pour bénéficier des dispositions du paragraphe « c » la personne salariée doit, avant son départ pour le congé sans solde, payer la totalité de sa part des cotisations à l'assurance groupe pour la durée totale de l'absence.

ARTICLE 16 MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL

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

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

16.02 La personne salariée ayant complété trois (3) mois de service continu, bénéficie de quarante-huit (48) heures d'absence rémunérée pour maladie et de dix (10) journées, dont (2) deux journées rémunérées, pour obligations familiales par période de douze (12) mois, soit du premier (1^{er}) avril au 31 mars.

À compter du premier (1^{er}) janvier 2027, la personne salariée ayant complété trois (3) mois de service continu, bénéficie de cinquante-six (56) heures d'absence rémunérée pour maladie et de dix (10) journées, dont deux (2) journées rémunérées, pour obligations familiales par période de douze (12) mois, soit du premier (1^{er}) avril au 31 mars.

Toute personne salariée absente pour cause de maladie pendant plus de deux (2) journées doit, sur demande formulée par l'employeur, fournir à l'employeur un certificat médical. Ce certificat établit de façon claire et précise la cause de l'incapacité de travailler ainsi que la date où commence cette incapacité et celle où elle finit.

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au paragraphe précédent pour les trois (3) premières périodes d'absence d'une durée de trois (3) journées consécutives ou moins prises sur une période de douze (12) mois.

Les journées de maladie non utilisées à la fin de l'année se cumuleront dans une banque pouvant atteindre un maximum de quarante (40) heures. À la fin de l'année de référence (31 mars), l'Employeur verse, à titre de salaire, un montant équivalent à cinquante pourcent (50 %) des journées de maladie non utilisées, excédentaires au total des quarante (40) heures prévues au présent alinéa.

Période de transition

Au 1^{er} janvier 2025, les banques actuelles seront à zéro. Pour la période de transition entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2025, l'employeur remettra un nombre au prorata, soit douze (12) heures. Le nouveau mécanisme négocié s'appliquera au 1^{er} avril 2025, soit la nouvelle banque et le transfert d'heures.

16.03 L'indemnité compensatrice versée pour chaque période d'absence maladie et pour chaque journée d'obligations familiales est égale au taux horaire habituel pour une journée normale de travail conformément aux dispositions des articles 12 et 13 de la présente convention collective, sans tenir compte des heures supplémentaires.

La personne salariée à temps partiel bénéficie du crédit d'heures de congé maladie et du crédit d'heures de congé pour obligations familiales au prorata des heures travaillées dans l'année de référence.

Pour les personnes salariées nouvellement embauchées, la banque des heures de maladie est calculée au prorata des heures prévues à l'horaire de travail.

ARTICLE 17 PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS

17.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés, qu'ils surviennent lors d'un jour ouvrable ou non ouvrable :

1. Le jour de l'An;
2. Fête de la famille, (troisième lundi de février);
3. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l'Employeur);
4. La Journée nationale des patriotes (lundi avant le 25 mai);
5. Fête nationale du Québec (24 juin);
6. Fête nationale du Canada (1^{er} juillet);
7. La Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
8. La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre);
9. L'Action de Grâce (2^e lundi d'octobre);
10. Le jour du Souvenir (11 novembre);
11. Le jour de Noël (25 décembre).

L'indemnité compensatrice à verser à la personne salariée pour chaque jour férié et chômé est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

17.02 Une personne salariée n'est pas tenue de travailler un jour férié. Advenant que l'Employeur décide d'opérer le *Centre de tri* un jour de congé férié prévu à l'article 17.01, les modalités des articles 14.02 et 14.04 s'appliquent.

Les personnes salariées travaillant un jour férié en accord avec cet article, seront rémunérées selon les modalités de l'article 14.02 et recevront l'indemnité compensatrice prévue à l'article 17.01 pour le congé férié. Elles ne pourront donc pas reporter leur congé.

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

17.04 Modalité d'application

Si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, la personne salariée reçoit l'indemnité compensatrice prévue à l'article 17.01.

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

Si l'un ou l'autre de ces jours fériés coïncide avec la période de vacances annuelle de la personne salariée, le jour férié est payé et le jour de vacances demeure dans la banque.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES**18.01 Droit au congé annuel**

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

Moins d'un an (1) de service continu

Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente est égale à quatre pourcent (4 %) du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire, de la personne salariée durant l'année de référence.

Entre un an (1) et moins de trois (3) ans de service continu

Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie entre un (1) an et moins de trois (3) ans de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente est égale à quatre pourcent (4 %) du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire de la personne salariée durant l'année de référence.

Entre trois (3) ans et moins de dix (10) ans de service continu

Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie entre (3) trois ans et moins de dix (10) ans de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines continues. L'indemnité afférente est égale à six pourcent (6 %), du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire de la personne salariée durant l'année de référence.

Dix (10) ans et plus de service continu

Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie dix (10) ans et plus de service continu, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente est égale à huit pourcent (8 %), du salaire brut, incluant les primes et le temps supplémentaire de la personne salariée durant l'année de référence.

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

Sous réserve des ratios prévus ci-après, l'Employeur, à partir du 1^{er} avril de chaque année, procède d'abord à un premier tour auprès des personnes salariées afin de fixer au maximum trois (3) semaines de vacances, dont au maximum deux (2) consécutives.

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

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

Un maximum de :

- a) Pour les *opérateurs* (incluant les *opérateurs*, les *opérateurs de machinerie lourde* et les *trieurs opérateurs*) : trente pourcent (30 %) par quart de travail.
- b) Pour les *trieurs* : vingt pourcent (20 %) par quart de travail.
- c) Pour les *mécaniciens* : un (1) *mécanicien* du quart de jour, un (1) *mécanicien* du quart de soir, deux (2) *mécaniciens* du quart de nuit.

18.03 L'Employeur verse l'indemnité selon la séquence de paie régulière.

18.04 La personne salariée bénéficiant de plus de (2) deux semaines de vacances annuelles peut fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en une (1) journée de vacances à la fois. Ce fractionnement est possible uniquement au cours d'une semaine où le ratio prévu à l'article 18.02 ne sera pas atteint. Ce fractionnement peut être plus important après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 19 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 19.01** Lors de réduction de main d'œuvre la personne salariée possédant le moins d'ancienneté occupationnelle, occupant le poste où les besoins de personnes salariées sont réduits, est mise à pied. La personne salariée mise à pied peut exercer son droit de déplacement, si son ancienneté générale le permet à condition qu'elle ait les qualifications requises pour le poste où elle désire déplacer. Elle reçoit alors la rémunération reliée à son nouveau poste. Dans le cas où elle n'a pas suffisamment d'ancienneté générale pour exercer son droit de déplacement ou les qualifications requises, elle est mise à pied.
- 19.02** Lors de rappel au travail, la personne salariée est rappelée par ordre d'ancienneté en commençant par la plus ancienne à la condition qu'elle ait les qualifications requises pour le poste à combler.
- 19.03** Dans tous les cas de mises à pied ou de rappels prévus de cinq (5) jours ou plus, l'Employeur avise le Syndicat par écrit dans un délai de cinq (5) jours.
- 19.04** Advenant un cas fortuit, bris d'équipement majeur résultant en un arrêt de production, panne d'électricité, inondation, incendie qui résulte en un arrêt de production, l'Employeur paie le nombre d'heures de travail effectué par la personne salariée. Cependant, la personne salariée reçoit un minimum de quatre (4) heures de travail à la condition qu'elle soit inscrite à l'horaire pour au moins quatre (4) heures durant cette journée.

Dans tous ces cas, à moins d'indications contraires, les personnes salariées demeurent à la disposition de l'Employeur pendant la période pour laquelle elles sont rémunérées et elles effectuent tout travail qui leur est assigné par l'Employeur.

Dans le cas d'un arrêt de production partielle, si les personnes salariées à temps complet concernées ne peuvent compléter leurs heures régulières de travail au cours de la semaine durant laquelle survient cet arrêt, l'Employeur paie le nombre d'heures de travail effectué par la personne salariée. Les personnes salariées demeurent à la disposition de l'Employeur pendant cette période et elles effectuent tout travail qui leur est assigné par l'Employeur.

Dans tous les cas, pour tout arrêt de production prévisible, l'Employeur avisera les personnes salariées dans un délai minimal de quarante-huit heures (48 h) avant ledit arrêt.

- 19.05** Les personnes salariées mises à pied sont placées sur une liste de rappel en tenant compte de leur ancienneté. La liste est mise à jour et fournie au Syndicat à tous les mois.

ARTICLE 20 SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

20.01 Principe général

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

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

20.02 Comité de santé-sécurité

Le *Comité de santé-sécurité* est composé d'un maximum de deux (2) représentants locaux désignés par le Syndicat ainsi qu'un (1) membre SST provenant de la section locale 301 et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Le comité se réunit de façon statutaire une (1) fois par trois (3) mois.

Nonobstant le paragraphe précédent, le *Comité* est informé dans un délai raisonnable suivant un événement décrit au premier alinéa de l'article 62 de la loi.

Il est entendu que les représentants syndicaux sont libérés sans perte de traitement pour participer à ces rencontres.

De plus, la personne salariée qui travaille de soir ou de nuit la journée où sa présence est requise en vertu du premier paragraphe de cet article, n'est pas tenue de travailler plus de huit (8) heures incluant la présence au comité.

Ledit *Comité* a les fonctions prévues à l'article 78 de la loi, lesquelles en date de la signature de la convention collective sont les suivantes :

1. de choisir conformément à l'article 118, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;
3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;

5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
8. de transmettre à la Commission, les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
9. de recevoir les copies des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;
10. de recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées, de l'association accréditée et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et y répondre;
11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la Commission;
13. d'accomplir toute autre tâche que l'Employeur et les personnes salariées ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

En plus de ce qui est prévu aux paragraphes qui précèdent, un (1) représentant syndical et un (1) représentant de l'Employeur, membres du *Comité*, font une tournée mensuelle des lieux.

De plus, il est entendu que chacune des parties peut s'adjoindre d'une (1) personne ressource de l'extérieur, au besoin, à leurs frais. Cette personne peut assister aux rencontres du *Comité*. *Dans ce cas, l'autre partie doit en être informée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance afin de pouvoir s'adjoindre aussi d'un (1) invité.*

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

20.03 Enquête d'accidents

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

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

20.04 Premiers soins et transport

L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prend sans délai les dispositions nécessaires pour faire transporter à ses frais la personne salariée blessée à l'hôpital. Advenant que la personne salariée se soit blessée et que ses traitements nécessitent des soins spécialisés, elle est transportée à l'hôpital spécialisé afin de traiter son cas.

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

20.05 Vêtements et instruments de travail

- a) L'Employeur maintient sa pratique actuelle concernant les sarreaux, salopettes de travail. Les manteaux sont fournis aux personnes salariées devant travailler à l'extérieur.
- b) L'Employeur fournit aux personnes salariées des bottes de travail, des gants de travail. Les gants d'hiver sont fournis aux personnes salariées devant travailler à l'extérieur.
- c) La personne salariée est responsable des uniformes et accessoires que lui fournit l'Employeur.

20.06 Premiers soins

Un nécessaire de premiers soins est fourni par l'Employeur à chaque équipe de travail.

ARTICLE 21 ASSURANCES

21.01 L'Employeur s'engage à maintenir, pour les personnes salariées à temps complet et les personnes salariées à temps partiel (qui se qualifient selon la couverture d'assurance), les protections d'assurance en vigueur à la signature de la convention collective selon les mêmes modalités et participation de l'Employeur et des personnes salariées, qui existent à la signature de la convention collective et à en maintenir ces conditions pendant toute sa durée.

Nonobstant le paragraphe précédent, la participation de l'Employeur est de cinquante pourcent (50 %) du coût total. En outre, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat toute l'information pertinente au sujet des coûts d'assurance payés pour les personnes salariées durant l'année de calendrier.

Rien dans le présent article ne garantit le montant des primes à être payées en vertu des polices d'assurance. Ainsi, les primes peuvent être ajustées en plus ou en moins selon le cas, afin de maintenir les couvertures en vigueur et doivent être acquittées selon la participation de chacune des parties.

21.02 Les personnes salariées en probation ne sont pas couvertes par les protections d'assurance.

21.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter des couvertures d'assurance afin de voir s'il y a possibilité de les améliorer.

21.04 Pour les fins de l'article 21, au maximum une (1) fois par année, l'Employeur fournit les documents et les informations demandés par le Syndicat afin que celui-ci puisse étudier la possibilité d'améliorer les différentes couvertures d'assurance.

21.05 À l'exception des absences pour vacances annuelles tel que prévu à l'article 18, les personnes salariées qui désirent maintenir leur couverture d'assurance groupe lors d'absences prévisibles de plus de deux (2) semaines doivent remettre à l'employeur le nombre de chèques postdatés couvrant le nombres de période de paye durant lesquels la personne salariée prévoit être absente. La personne salariée est responsable de faire parvenir les chèques au service de la paie et d'y faire parvenir tout chèque subséquent en cas de prolongation de l'absence. En cas de non-paiement, l'assurance groupe sera annulée dans les trente (30) jours.

ARTICLE 22 COMPLEMENT DE POSTE ET FORMATION

22.01 Tout poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période prévue de plus de trente (30) jours, tout poste vacant que l'Employeur désire conserver et tout nouveau poste couvert par l'accréditation doivent être affichés durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

L'affichage se fait à un endroit accessible à toutes les personnes salariées durant cinq (5) jours. L'Employeur doit communiquer avec les personnes salariées absentes pour les informer et doit transmettre copie de l'affichage au Syndicat.

L'Employeur comble le poste vacant affiché, parmi les candidatures reçues, selon les priorités suivantes :

1^{re} priorité : par ancienneté générale, toute personne salariée à condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de l'emploi;

2^e priorité : embauche externe.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.-

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

L'Employeur affiche toute nomination dans les quatorze (14) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une période de cinq (5) jours et transmet copie de la nomination au Syndicat. De plus, l'Employeur transmet la liste des candidats qui ont posé leur candidature.

22.02 Le remplacement temporaire d'un poste peut survenir lorsqu'un employé est absent, pour une période de trente (30) jours ouvrables ou moins ou pour combler un besoin ponctuel.

Tout remplacement temporaire d'un poste s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que la personne salariée rencontre les exigences normales du poste, est présente sur les lieux du travail et est immédiatement capable d'accomplir le travail requis :

- a) Par ancienneté générale parmi les personnes salariées pour qui l'affectation temporaire constitue une fonction supérieure conformément à l'article 2.07 b).
- b) Toutes autres personnes en respectant l'article 2.07.
- c) Toutes les autres personnes en respectant l'article 25.

22.03 Formation

Lorsque de la formation est offerte par l'Employeur pour combler des besoins dans des postes d'*opérateur GL*, d'*opérateur de chariot élévateur*, d'*opérateur de presse*, l'Employeur procède par affichage.

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

La personne salariée qui échoue la formation ou qui s'en désiste ne peut postuler, par la suite, sur un affichage de poste ou une opportunité de formation, pour le poste en question, et ce, avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis l'échec ou le désistement, à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 23 COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

23.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un *Comité conjoint de relations de travail* composé au maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat incluant les deux (2) délégués syndicaux et le directeur syndical ou le directeur adjoint.

De plus, il est entendu que chacune des parties peut s'adjoindre, à leur frais, d'une (1) personne ressource de l'extérieur. Cette personne peut assister aux rencontres du *Comité*. L'autre partie doit être informée suffisamment en avance de la présence d'un (1) invité afin de pouvoir s'adjoindre aussi d'un (1) invité.

Les attributions du *Comité consistent à étudier et à recommander des solutions à des problèmes mutuels d'intérêt général et particulier pour les parties. De plus, le Comité a mandat de discuter de tout programme de formation et perfectionnement concernant les personnes salariées.* Tant les besoins de formation, de perfectionnement et d'adaptation aux changements tant technologiques que ceux liés aux méthodes de travail sont discutés au *Comité*.

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

L'Employeur soumet l'ordre du jour de la rencontre au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Les parties parafent l'ordre du jour à la fin de la rencontre.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAUX ET ADOPTION

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

ARTICLE 25 PERSONNES EMPLOYÉES D'AGENCE

- 25.01** Le terme personne employée d'agence désigne, toute personne salariée qui est embauchée par une agence de personnel temporaire pour combler, dans les installations de la Société VIA, les besoins de main-d'œuvre pour le maintien des opérations, les surcroîts de travail ou les remplacements de personnes salariées absentes pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective. Ces personnes salariées employées d'agence sont couvertes par la *Loi sur les normes du travail* et n'ont pas droit aux dispositions de la convention collective.
- 25.02** Il est convenu qu'en aucun cas, un employé d'agence ne recevra un salaire horaire plus élevé que le salaire d'une personne salariée de la Société VIA.
- 25.03** La personne employée d'agence qui devient une personne salariée de la Société VIA est sujette à la période de probation prévue à l'article 3.01, à l'exception de l'éventualité où elle a déjà travaillé ladite période de probation, au même titre que si elle avait été embauchée de l'externe. L'ancienneté de la personne salariée débute au moment de l'embauche chez Société VIA à moins qu'elle doive honorer la période de probation.
- Le salaire sera reconnu à la date d'embauche d'agence. L'ancienneté générale sera reconnue à la date d'embauche chez Société VIA.
- 25.04** Les cotisations syndicales des personnes employées d'agence sont payées directement au Syndicat par la Société VIA et ces montants sont remis conformément à l'article 6.01.
- 25.05** L'Employeur peut recourir aux services de personnes employées d'agence à la condition que cela n'ait pas pour effet d'entraîner une mise à pied ou un licenciement, d'empêcher le rappel au travail d'une personne salariée membre de l'unité d'accréditation mise à pied, de réduire la semaine normale de travail, de retarder l'affichage et/ou le comblement par une personne salariée, membre de l'unité d'accréditation d'un poste devenu définitivement vacant.
- 25.06** Pour tout comblement de poste permanent ou temporaire conformément aux dispositions de l'article 22 et de l'article 2.07, l'employeur privilégiera les personnes salariées sur les personnes employées d'agence.
- 25.07** L'Employeur pourra utiliser les services de personnes employées d'agence jusqu'à concurrence de trente pourcent (30 %) du total de la main-d'œuvre couverte par le certificat d'accréditation.
- 25.08** Considérant la situation de rareté de main-d'œuvre, advenant un retard dans l'atteinte de cet objectif ou des difficultés permanentes de recrutement, l'Employeur s'engage à rencontrer les représentants du Syndicat afin de discuter de solutions potentielles d'amélioration du recrutement ou pour résoudre la situation.

ARTICLE 26 LISTE DES PERSONNES SALARIÉES

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

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

ARTICLE 27 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**27.01 Systèmes de surveillance**

Les systèmes de vidéosurveillance et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard des actes suivants : le vol, la fraude, les dommages à la propriété, la santé et sécurité du travail et le support à la production. En aucun temps ces systèmes ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles reliées aux actes criminels. En aucun temps ces systèmes ne peuvent servir à surveiller, contrôler le travail des personnes salariées.

La Société VIA reconnaît le droit au respect de la vie privée de toute personne salariée, et ce, dans les limites prévues par la loi.

27.02 Stationnement

L'Employeur maintient l'offre actuelle de stationnement aux personnes salariées de Société VIA sur le terrain du Centre de tri.

ARTICLE 28 FONDS DE SOLIDARITÉ DE LA FTQ ET REER

28.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées, qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

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

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

28.02 L'Employeur s'engage à verser un montant équivalent à la contribution au Fonds de solidarité FTQ versé par la personne salariée.

Dans tous les cas, en date de la signature de la convention collective, la contribution de l'Employeur équivaut à un maximum de trois pour cent (3 %) du salaire cotisable de la personne salariée.

Cette contribution sera portée à quatre pour cent (4 %) à compter du 1^{er} juin 2025.

Cette contribution sera portée à cinq pour cent (5 %) à compter du 1^{er} juin 2027.

28.03 L'Employeur remet immédiatement sur la paie de la personne salariée le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ;

L'Employeur fait parvenir les sommes au Fonds tous les mois (au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant) le prélèvement des sommes ainsi déduites en vertu de l'alinéa 28.01. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune.

28.04 Nonobstant ce qui précède, le même mécanisme s'applique si la personne salariée décide de souscrire à un REER Desjardins.

Dans tous les cas, le montant maximum versé par l'Employeur en vertu du présent article ne peut dépasser le pourcentage prévu à l'alinéa 28.02, et ce, même si la personne salariée cotisait au Fonds de solidarité de la FTQ et au REER Desjardins.

ARTICLE 29 RESPECT DE LA PERSONNE**29.01 Harcèlement**

Les parties reconnaissent que le milieu de travail doit être exempt de toute forme de harcèlement.

Définitions :**Harcèlement psychologique**

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée (article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*).

Discrimination

Toute forme de harcèlement en lien avec l'un ou de l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

29.02 Engagement des parties

- a) Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre elles.
- b) Les parties s'engagent à ne pas publier, distribuer ou exposer des documents revêtant un caractère discriminatoire au travail.
- c) Les parties et leur personne représentante, ne divulgueront à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de harcèlement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de sanctions ou de la défense de personnes salariées par le Syndicat dans le cadre d'un processus de règlement de grief.

Dans le traitement et le règlement d'une plainte, ayant trait au harcèlement, la personne harcelée ne doit, en aucun cas, subir de préjudices ou être l'objet de représailles.

29.03 Discrimination

- a) Nul n'use de menace ou de contrainte contre une personne ou n'exerce de discrimination à son endroit en raison de l'un des motifs compris dans la définition de discrimination prévue au présent article ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les différentes lois.
- b) Non limitativement, il y a discrimination à l'endroit d'une personne lorsqu'une telle pratique, distinction, exclusion ou préférence ont pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou les différentes lois.
- c) Sont non discriminatoires : une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches reliées à l'emploi.

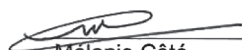
ARTICLE 30 DURÉE, MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- a) La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2028. Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux prescriptions du *Code du travail*, les dispositions à la présente convention collective sont appliquées jusqu'à la date du dépôt au greffe du bureau du Commissaire général du travail de la nouvelle convention collective sauf durant les périodes de grève et de lockout.
- b) Toutes les lettres d'entente ainsi que les annexes font partie intégrante de la convention collective.
- c) Toutes les lettres d'ententes non-renouvelées à la signature de la convention collective sont réputées être dénoncées et être déclarées nulles de plein droit.

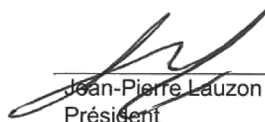
En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 22^e jour du mois de Avril 2025.

Pour la Société VIA

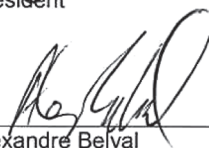
**Pour le Syndicat des Cois bleus
regroupés de Montréal, SCFP
section locale 301**



Mélanie Côté
Gestionnaire capital humain



Jean-Pierre Lauzon
Président



Alexandre Belval
Directeur syndical



Syndic Oucllette
Comité de négociation



Reda Lagrouni
Délégué



Marc-Étienne Carrier
Conseiller

ANNEXE « A » GRILLE DES TAUX HORAIRES ET DE POSTES

Échelle de l'entretien ménager

	1 ^{er} janvier 2024	2025 (1 % à la signature de la convention collective)	1 ^{er} janvier 2026 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2027 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2028 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)
Entretien ménager	21,57 \$	21,79 \$	(22,33 \$)	(22,89 \$)	(23,46 \$)

Échelle des trieurs

	1 ^{er} janvier 2024 (2,5 %) appliqué rétroactivement le 28 novembre 2024	1 ^{er} janvier 2024 (1 %) appliqué rétroactivement la signature de la convention	1 ^{er} janvier 2025 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2026 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2027 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2028 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)
Trieur (0 à 1 an)	20,03 \$	20,23 \$	20,88 \$	(21,40 \$)	(21,93 \$)	(22,48 \$)
Trieur (1 an et +)	20,87 \$	21,08 \$	21,75 \$	(22,29 \$)	(22,85 \$)	(23,42 \$)

*Les personnes salariées qui se retrouvent à l'échelon du milieu (1 à 2 ans) sont ramenées au dernier échelon lors de la signature de la convention collective.

**IPC : Basé sur l'indice du prix à la consommation pour la province du Québec selon le tableau reproduit sur le lien suivant : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/tv.action?pid=1810000401&pickMembers%5B0%5D=1.11&cubeTimeFrame.startMonth=01&cubeTimeFrame.startYear=2021&cubeTimeFrame.endMonth=01&cubeTimeFrame.endYear=2022&referencePeriods=20210101%2C20220101>

Échelle des opérateurs

	1 ^{er} janvier 2024 (2,5 %) appliqué rétroactivement le 28 novembre 2024	1 ^{er} janvier 2024 (1 %) appliqué rétroactivement à la signature de la convention	1 ^{er} janvier 2025 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2026 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2027 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2028 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)
Opérateur Presse	24,34 \$	24,58 \$	25,37 \$	(26,00 \$)	(26,65 \$)	(27,32 \$)
Opérateur de Chariot élévateur	28,40 \$	28,68 \$	29,60 \$	(30,34 \$)	(31,10 \$)	(31,88 \$)
Opérateur GL	30,14 \$	30,44 \$	31,41 \$	(32,20 \$)	(33,00 \$)	(33,83 \$)

Échelle des mécaniciens industriels

	1 ^{er} janvier 2024 (2,5 %) appliqué rétroactivement le 28 novembre 2024	1 ^{er} janvier 2024 (1 %) appliqué rétroactivement à la signature de la convention	1 ^{er} janvier 2025 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2026 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2027 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)	1 ^{er} janvier 2028 (IPC + 0,50 % minimum garanti à 2,5 %)
Salaire à l'embauche	30,86 \$	31,17 \$	32,17 \$	(32,97 \$)	(33,80 \$)	(34,64 \$)
Après 1 040 heures	31,49 \$	31,80 \$	32,82 \$	(33,64 \$)	(34,48 \$)	(35,34 \$)
Après 2 080 heures	32,13 \$	32,45 \$	33,49 \$	(34,33 \$)	(35,18 \$)	(36,06 \$)
Après 3 120 heures	32,78 \$	33,11 \$	34,17 \$	(35,02 \$)	(35,90 \$)	(36,80 \$)
Après 4 160 heures	33,44 \$	33,77 \$	34,85 \$	(35,72 \$)	(36,61 \$)	(37,53 \$)
Après 5 240 heures	34,10 \$	34,44 \$	35,54 \$	(36,43 \$)	(37,34 \$)	(38,27 \$)
Après 6 280 heures	34,79 \$	35,14 \$	36,26 \$	(37,17 \$)	(38,10 \$)	(39,05 \$)
Après 7 320 heures	35,49 \$	35,84 \$	36,99 \$	(37,91 \$)	(38,86 \$)	(39,83 \$)
Après 8 360 heures	36,19 \$	36,55 \$	37,72 \$	(38,66 \$)	(39,63 \$)	(40,62 \$)

*Selon l'expérience acquise avant l'embauche, l'employeur peut embaucher un mécanicien industriel à l'échelon de son choix.

**L'échelle des aides-mécaniciens est intégrée à celle des mécaniciens industriels et se calcule à quatre-vingts pour cent (80 %) des salaires présentés ci-dessus. Un aide-mécanicien est une personne travaillant dans l'équipe de maintenance qui étudie en mécanique industrielle n'ayant pas terminé sa formation.

ANNEXE « B » RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

La rétroactivité salariale, laquelle s'applique aux augmentations salariales exclusivement pour les années 2024 et 2025. Les parties conviennent que les personnes salariées qui ne sont plus à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective ne sont pas visées par cette dernière.

Les parties conviennent également que les heures rémunérées comprennent les heures supplémentaires ainsi que tout paiement pour les jours de fête chômés et payés, congés mobiles, congés de maladie, les heures de libération et les congés spéciaux.

Pour l'année 2024, la différence d'un pour cent (1 %) de rétroactivité salariale à verser sera payable dans les trente (30) jours de l'acceptation de l'entente de principe par l'assemblée. La rétroactivité salariale prévue pour l'année 2025 sera payable dans le même délai.

ANNEXE « C » PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES SALARIÉES

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

Les personnes responsables du programme d'aide sont des personnes désignées par le Syndicat œuvrant au Programme d'aide des personnes salariées de Société VIA. La confidentialité doit être respectée tant au niveau de l'information, de la communication que dans le traitement plus global des dossiers.

Relativement au premier paragraphe, les responsables peuvent :

1. Mettre en place et maintenir un programme d'aide aux personnes salariées;
2. Diffuser l'information nécessaire afin de faire connaître le programme;
3. Faire des recommandations aux personnes salariées en difficulté et encourager ces dernières à rechercher volontairement une assistance et à suivre un traitement s'il y a lieu;
4. Évaluer l'efficacité des services offerts, identifier les problèmes de fonctionnement et trouver les solutions;
5. Le ou les responsables bénéficient d'une banque de quarante (40) heures par année à compter de la signature de la convention collective. Les heures utilisées par le ou les responsables sont remboursées au Syndicat comme suit :

Au taux horaire moyen régulier de l'année courante des salariés de Société VIA prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective. Le remboursement est fait dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la facture envoyée par le Syndicat.

ANNEXE « D » ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

ANNEXE « E » PSEA

La présente annexe s'applique aux personnes salariées issues du *Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)*, et ce, malgré toute autre disposition incompatible ou à effet contraire de la présente convention collective. Le Syndicat et Société VIA conviennent de dispositions particulières quant à l'application des articles 2.07, 10.02 paragraphes 4) et 5), 8, 18 et 22 de la convention collective applicables aux personnes salariées issues du PSEA.

1. AFFECTATION TEMPORAIRE, ARTICLE 2.07

- i. Sans limiter la portée de ce qui suit, les modalités prévues à l'article 2.07, prévoyant un mécanisme d'affectation temporaire basé sur l'ancienneté générale, s'appliquent;
- ii. Les parties conviennent que dans certaines situations visant les personnes salariées issues du PSEA, l'Employeur pourrait ne pas être en mesure de respecter pleinement le mécanisme prévu à l'article 2.07. Ces situations peuvent comprendre :

Une situation où un employé du PSEA, étant donné ses limitations, ne doit pas changer de poste de travail. Bien qu'il ait l'ancienneté pour être affecté temporairement à un autre poste, une telle affectation aurait un effet négatif sur, par exemple, sa progression et sa continuation au sein de l'entreprise;

- iii. L'Employeur devra appuyer sa décision sur l'opinion professionnelle des intervenants, médecins, organismes et autres collaborateurs externes impliqués au dossier de la personne salariée visée;
- iv. Le Syndicat doit recevoir toute l'information utile, que l'Employeur a le droit de transmettre en vertu des différentes lois applicables, le tout afin de lui permettre de mieux comprendre la décision de l'Employeur et le cas échéant de la contester.

2. LES MESURES DISCIPLINAIRES, ARTICLE 8

- i. Sans limiter la portée de ce qui suit, l'imposition d'une mesure disciplinaire se fait conformément aux dispositions de l'article 8.
- ii. Dans le cadre de mesures disciplinaires devant être prises à l'égard du personnel issu du PSEA, l'Employeur devra appuyer sa décision sur l'opinion professionnelle des intervenants, médecins, organismes et autres collaborateurs externes impliqués au dossier de la personne salariée visée;

- iii. L'Employeur pourra notamment appliquer une progression des sanctions adaptée individuellement pour le personnel issu du PSEA, c'est-à-dire une mesure plus sévère ou encore moins sévère que ce qui serait appliqué généralement aux autres personnes salariées;
- iv. Cette décision de l'Employeur (d'être plus ou moins sévère) doit s'appuyer sur ce qui est recommandé par les intervenants, notamment sur un plan d'intervention;
- v. Dans tous les cas, à moins d'une cause juste et suffisante lui permettant de déroger au principe de progression des sanctions, un congédiement constitue une mesure ultime que l'Employeur ne peut imposer sans avoir précédemment imposé de sanctions moins sévères pour des événements de même nature;
- vi. Le Syndicat doit recevoir toute l'information utile que l'Employeur a le droit de transmettre en vertu des différentes lois applicables, le tout afin de lui permettre de mieux comprendre la décision de l'Employeur et le cas échéant de la contester;
- vii. Les mesures disciplinaires prises à l'égard du personnel issu du PSEA ne doivent pas servir de précédent, et vice versa;
- viii. Les délais prévus à l'article 8.03 de la convention doivent être appliqués avec une certaine flexibilité nécessaire, afin de permettre aux parties de prendre les meilleures décisions possibles tout en respectant l'esprit de la présente annexe.

3. ANCIENNETÉ, ARTICLE 10.02 paragraphes 4) et 5)

Aux fins de l'application des paragraphes 4 et 5 de l'article 10.02, pour les personnes salariées embauchées dans le cadre du PSEA, les parties conviennent de prendre en compte les délais prévus au *Guide de gestion des ressources humaines en entreprise adaptée*. Par conséquent, les délais prévus aux paragraphes 4 et 5 de l'article 10.02 pourraient ne pas trouver application.

4. VACANCES ANNUELLES, ARTICLE 18 (pour le choix seulement)

- i. Sans limiter la portée de ce qui suit, les conditions relatives aux vacances annuelles prévues à l'article 18 s'appliquent;
- ii. En raison de contraintes propres à des personnes salariées issues du PSEA, l'Employeur pourrait, de façon exceptionnelle, ne pas être en mesure de respecter pleinement le mécanisme de choix de vacances prévu à l'article 18.
- iii. Dans l'éventualité où de telles situations surviennent, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin de trouver des solutions qui permettraient dans la mesure du possible de respecter minimalement les dispositions relatives à l'ancienneté.

- iv. L'Employeur doit fournir au Syndicat l'information pertinente lui permettant de comprendre la nature de la contrainte liée à la personne salariée issue du PSEA visée par la situation.
- v. Ultiment, si les parties ne sont pas en mesure de trouver une solution et que plus d'employés que le ratio prévu à l'article 18 étaient autorisés à quitter en vacances, le Syndicat reconnaît que l'Employeur pourra, dans ces circonstances, combler ses besoins par d'autres moyens, incluant l'utilisation d'agences ou encore de la sous-traitance.

5. COMPLEMENT DE POSTES, ARTICLE 22

- i. Sans limiter la portée de ce qui suit, les modalités prévues à l'article 22 en matière de comblement de poste et d'octroi de formations s'appliquent;
- ii. Les parties conviennent que dans certaines situations visant les personnes salariées issues du PSEA, l'Employeur pourrait ne pas être en mesure de respecter pleinement le mécanisme de comblement de poste et de formation prévus à l'article 22. Ces situations peuvent comprendre :

Une situation où un employé du PSEA, étant donné ses limitations, ne devrait pas changer de poste de travail. Bien qu'il ait l'ancienneté pour obtenir le poste alors affiché par l'Employeur, un tel déplacement aurait un effet négatif sur, par exemple, sa progression et sa continuation au sein de l'entreprise;

- iii. L'Employeur devra appuyer sa décision sur l'opinion professionnelle des intervenants, médecins, organismes et autres collaborateurs externes impliqués au dossier de la personne salariée visée;
- iv. Le Syndicat doit recevoir toute l'information utile, que l'Employeur a le droit de transmettre en vertu des différentes lois applicables, le tout afin de lui permettre de mieux comprendre la décision de l'Employeur et le cas échéant de la contester;
- v. Les délais prévus à l'article 22 de la convention doivent être appliqués avec une certaine flexibilité nécessaire, afin de permettre aux parties de prendre les meilleures décisions possibles tout en respectant l'esprit de la présente annexe.

LETTRE D'ENTENTE 1

ENTRE
Société VIA
(ci-après appelé l'« Employeur »)

ET
SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,
SCFP SECTION LOCALE 301
(Ci-après appelé le « Syndicat »)

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE DÉPLACEMENT
DE LA DEUXIÈME PAUSE EN FIN DE QUART**

CONSIDÉRANT que les parties ont discuté d'une solution permettant de favoriser le retour à la maison des personnes salariées à la fin de leur quart de travail;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les personnes salariées quittent leur poste de travail quinze (15) minutes avant la fin de leur quart de travail;
3. La deuxième pause du quart de travail est utilisée pour couvrir la rémunération du dernier quinze (15) minutes de l'horaire du salarié. Pour plus de clarté, les personnes salariées ne prennent pas cette deuxième pause pendant le quart et elle est déplacée à la fin du quart, permettant ainsi aux salariés de quitter plus tôt.
4. La présente lettre d'entente cesse de trouver application suivant la dénonciation d'une des parties. Une telle dénonciation doit avoir lieu au moins trente (30) jours avant que la fin de la pratique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Le 22.04.2025, à Montréal

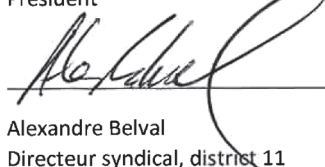
Pour Société VIA



Mélanie Côté CRHA MBA
Direction du capital humain

Le 22.04.2025, à Montréal

Pour le SCFP, section locale 301


Jean-Pierre Lauzon
Président
Alexandre Belval
Directeur syndical, district 11

2024

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

2025

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

2026

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

2027

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

2028

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

2029

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