

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BREMO INC. (REMATECH DIVISION BREMO)
MONTRÉAL, QUÉBEC
(ci-après appelée "LA COMPAGNIE")

ET

UNIFOR

(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

2025-2028

SOMMAIRE

		Page
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE	5
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	6
ARTICLE 6	AUCUNE DISCRIMINATION OU INTIMIDATION	8
ARTICLE 7	GRÈVE ET LOCK-OUT	8
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	9
ARTICLE 9	ARBITRAGE	10
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 11	MISES À PIED ET RAPPELS	13
ARTICLE 12	JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 13	VACANCES PAYÉES	18
ARTICLE 14	SALAIRES, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	21
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	25
ARTICLE 16	GÉNÉRAL	29
ARTICLE 17	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	32
ARTICLE 18	INTERPRÉTATION	34
ARTICLE 19	DURÉE DE LA CONVENTION	34
ANNEXE 1	TAUX DE SALAIRE	36
ANNEXE 1-A	LIGNES DE PROGRESSION	38
ANNEXE 1-B	RÈGLES D'APPLICATION RELATIVES AU TRANSFERT TEMPORAIRE	42
ANNEXE 1-C	TRAVAIL DE VULCANISATION	44
ANNEXE 1-D	TÂCHES DE JOURNALIER	45
ANNEXE 2	ASSURANCES COLLECTIVES	46

ANNEXE 3	ALLOCATIONS DE REPAS POUR LE TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	47
LETTRE D'ENTENTE	BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	50
LETTRE D'ENTENTE	BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRES CHANTIER	51
LETTRE D'ENTENTE	LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LE TEMPS DES NÉGOCIATIONS	53
LETTRE D'ENTENTE	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	54
LETTRE D'ENTENTE	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR POUR LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LA LIGNE DE PROGRESSION - CHANTIER	56
LETTRE D'ENTENTE	ÉTUDIANTS	57
LETTRE D'ENTENTE	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	58
LETTRE D'ENTENTE	JOURNALIER À TEMPS PARTIEL	59
LETTRE D'ENTENTE	CLAUDE DE RÉCIPROCITÉ SALARIALE	60

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Le but de la convention est de favoriser des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat, ainsi que d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.
- 1.02** Les annexes 1, 1-A, 1-B, 1-C, 1-D, 2 et 3 font partie intégrante de la convention collective ainsi que les lettres d'entente, à moins d'indication contraire.

ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01** Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a et conserve tous les droits lui permettant de gérer efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 3.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant la seule association autorisée à négocier avec elle, au nom de tous les employés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du Syndicat le 2 avril 2013 par la Commission des relations du travail.
- 3.02** Les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent remplir normalement le travail accompli par les employés qui en font partie, sauf pour des fins de formation, d'expérimentation ou lorsqu'il n'y a pas d'employé(s) qualifié(s) disponibles(s) pour faire le travail.

3.03 Le travail dévolu aux étudiants consiste normalement en du travail de journalier et ne doit pas avoir pour effet de diminuer les heures normales de travail des employés réguliers couverts par la présente convention ou d'empêcher le rappel au travail d'employés mis à pied en accord avec le paragraphe **11.02 b)**.

Le temps supplémentaire est exécuté par des étudiants dans une classification à l'annexe 1 seulement si les employés ayant un statut régulier ont refusé ou ne sont pas disponibles pour effectuer le temps supplémentaire.

Dans le cas où un employé régulier accepte d'accomplir en temps supplémentaire les tâches de journalier prévues à l'annexe 1-D, il est rémunéré au taux de journalier.

Un étudiant peut travailler sur différents horaires de travail sans que le temps travaillé ne puisse être réclamé ou considéré comme du temps supplémentaire.

Sauf pour la période estivale (du 15 avril au 15 septembre), la relâche scolaire (maximum de cinq jours ouvrables par étudiant sur un maximum de 4 semaines par année) et la période des Fêtes de Noël et du jour de l'An (maximums de 15 jours ouvrables par étudiant entre le 15 décembre et le 15 janvier), le travail dévolu aux étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement reconnu ne pourra excéder un maximum de 24 heures par semaine à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Les employés qui, lors de la signature de la convention sont membres du Syndicat et ceux qui le deviendront, doivent continuer à demeurer membres du Syndicat pour la durée de la convention, ceci comme condition de leur emploi.

4.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, être membre en règle du syndicat et payer un montant équivalent aux cotisations syndicales.

4.03 Selon le cas, la Compagnie déduit du salaire de chaque employé la cotisation syndicale ou le montant équivalent à la cotisation syndicale, cotisation autorisée par la Constitution de la section locale 6003 du syndicat Unifor.

La Compagnie remet le ou avant le quinzième (15ième) jour de chaque mois les montants déduits au secrétaire-trésorier de la section locale 6003 du syndicat Unifor en incluant la liste des employés, leur taux horaire, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu pour chacun des employés.

Le Syndicat avise par écrit la Compagnie au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales.

4.04 Il est entendu que le Syndicat indemnise la Compagnie et la protège contre toute réclamation que pourrait faire un ou plusieurs employés relativement aux sommes déduites du salaire tel que prévu dans le présent article.

4.05 Chaque mois, la Compagnie fournit au Syndicat, s'il y a lieu, une liste comprenant les noms des employés qui ont été embauchés, qui ont quitté l'emploi de la Compagnie ou qui ont été mis à pied, ainsi que leur adresse ou changement d'adresse, le numéro de téléphone ou le poste occupé.

4.06 La Compagnie indique le montant des déductions syndicales sur les formules "RELEVÉ 1" et "T-4" pour les fins de l'impôt.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 a) La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement élire deux (2) délégués qui assistent les employés dans la présentation de leurs plaintes et/ou griefs aux représentants de la Compagnie selon les termes de la procédure de règlement des griefs. Un délégué peut se faire remplacer s'il est absent du travail par l'employé qui, selon lui, est le plus approprié en avisant par écrit la Compagnie de ce remplacement temporaire.

- b) Un employé a le droit s'il le désire, d'être accompagné d'un délégué syndical lorsqu'il fait l'objet d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement comme mesure disciplinaire.
- 5.02** Tout délégué, au moment de sa nomination, doit avoir complété sa période de probation avec la Compagnie.
- 5.03** Le Syndicat avise la Compagnie, par écrit, du nom de ses délégués et de tout changement de ceux-ci. La Compagnie n'est pas obligée de reconnaître lesdits délégués comme tels jusqu'à ce qu'elle ait reçu tel avis.
- 5.04** Il est entendu que le délégué a son travail régulier à exécuter comme employé de la Compagnie et s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief pendant les heures de travail, il doit au préalable obtenir la permission de son superviseur immédiat pour s'absenter ou en l'absence de ce dernier du directeur des ressources humaines de la Compagnie.
- 5.05** Le temps passé par l'employé ou le délégué à discuter de griefs avec les représentants de la Compagnie pendant les heures de travail est payé par la Compagnie.
- 5.06** Le Syndicat a le droit exclusif d'afficher sur le tableau fourni par la Compagnie des avis ayant trait aux réunions syndicales et affaires relatives au Syndicat seulement. Tous les avis doivent au préalable être approuvés par le directeur des ressources humaines de la Compagnie.
- 5.07** La Compagnie convient d'accorder un permis d'absence avec maintien du salaire à deux (2) employés nommés pour exercer des activités syndicales et à s'absenter en même temps lorsque les circonstances et les besoins de la Compagnie le permettent. Le Syndicat doit fournir un avis écrit à cet effet au directeur des ressources humaines de la Compagnie au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et doit rembourser à la Compagnie le montant du salaire et le coût des avantages sociaux versés pour ce permis d'absence.

- 5.08** Le représentant national du Syndicat peut, sur autorisation du directeur des ressources humaines de la Compagnie, rencontrer un employé ou le délégué syndical sur les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

- 6.01** Il n'y a aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat et de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun employé à cause de ses activités syndicales ou de son manque d'activités syndicales.
- 6.02** Il n'y a aucune activité syndicale, sollicitation de membres sur le temps de la compagnie, excepté tel que fixé par cette convention.
- 6.03** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, 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, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 7.01** Les parties conviennent qu'il n'y a pas de grève ou de lock-out pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Un grief se définit comme toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

8.02 **1ère étape**

Un employé doit soumettre un grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit employé a appris l'infraction alléguée de la convention y compris les mesures disciplinaires. Le grief est ainsi soumis par l'employé à son superviseur immédiat et il peut alors être accompagné par un délégué syndical sujet à la clause **5.04**. Le superviseur immédiat donne sa réponse par écrit à l'employé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

8.03 **2ième étape**

Si dans les délais prévus au paragraphe **8.02** ci-dessus le grief n'est pas réglé, l'employé dans les dix (10) jours ouvrables suivants doit soumettre son grief au directeur des ressources humaines du bureau-chef. Après avoir reçu le grief par écrit, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, le directeur des ressources humaines tient une réunion avec la partie syndicale et fait connaître sa décision par écrit dans un délai qui n'excède pas dix (10) jours ouvrables complets de la date de la réunion.

8.04 Les griefs de politique ou les griefs collectifs initiés par la Compagnie ou par le Syndicat commencent à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

8.05 À défaut du règlement à la deuxième étape d'un grief découlant de l'interprétation ou de la violation de la présente convention, ou en absence de la réunion prévue à l'article **8.03**, ce grief doit être référé à l'arbitrage en accord avec les stipulations de l'article **9** dans les quinze (15) jours ouvrables. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans ce délai, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

8.06 À n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs, incluant l'arbitrage, les parties en cause peuvent avoir l'assistance de l'employé ou des employés concernés et de tout témoin nécessaire sujet aux clauses **5.04** et **9.03**.

8.07 Les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas pris en considération pour établir les délais en dedans desquels les parties doivent procéder ou compléter chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs, ou selon les dispositions de l'article **9**. Les délais stipulés dans les articles **8** et **9** peuvent être prolongés si la Compagnie et le Syndicat donnent leur accord par écrit.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Un avis notifiant le recours à l'arbitrage doit être donné par écrit à l'autre partie tel que prévu à l'article **8.05**. Le cas en litige est soumis à un arbitre unique sélectionné à tour de rôle parmi les suivants :

Me Dominique-Anne Roy
Me Yves St-André

Les arbitres ci-haut nommés agissent en rotation selon l'ordre chronologique du dépôt des griefs à l'arbitrage.

9.02 En aucun cas, l'arbitre n'a le droit d'ajouter, soustraire, modifier ou amender un article quelconque de cette convention.

9.03 Chaque partie assume à part égale les frais et les honoraires de l'arbitre. Chaque partie assume les frais encourus par son ou ses témoins.

9.04 La Compagnie prend les dispositions nécessaires pour permettre à l'arbitre d'accéder à l'usine pour inspecter les opérations en litige.

- 9.05** S'il est décidé par l'arbitre qu'un employé a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, la Compagnie le réintègre sans perte d'ancienneté et lui paie une pleine compensation ou applique toute punition décidée par l'arbitre.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01** Les nouveaux employés sont considérés en probation jusqu'à ce qu'ils aient été à l'emploi de la Compagnie pendant mille deux cents (1200) heures effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier. Après ladite période, ils sont considérés comme employés réguliers et leur ancienneté commence à la date de leur embauche.

- 10.02** L'ancienneté d'un employé régulier est définie comme étant la durée de son service continu avec la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage. Dans le cas où deux (2) employés et plus sont embauchés à la même date et même heure, le privilège d'ancienneté est déterminé par la date de naissance de l'employé.

10.03 **Perte d'ancienneté :**

Un employé régulier perd son ancienneté et les droits y afférant si :

- a)** Il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie ;
- b)** Il est congédié pour une cause juste et raisonnable ;
- c)** Il est absent sans raison valable pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ;

- d) Si l'employé a été mis à pied en raison du manque de travail et il ne se représente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après qu'on ait communiqué avec lui personnellement. Lorsqu'il est impossible de communiquer avec l'employé, la Compagnie le prévient par courrier recommandé adressé à sa dernière adresse connue avec copie au Syndicat, et l'employé doit retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'enregistrement de l'avis envoyé par courrier recommandé. Si un employé travaille chez un autre employeur, il ne perd pas son ancienneté en vertu de cette section s'il se présente au travail à la Compagnie la première journée de travail dans la semaine suivant son avis de rappel ;
- e) Il est absent pour maladie ou accident de travail et il n'est pas de retour au travail dans une période subséquente de douze (12) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, et de vingt-quatre (24) mois s'il a deux (2) ans à cinq (5) ans d'ancienneté et de trente-six (36) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté ;
- f) Il est mis à pied à cause d'un manque de travail et il n'est pas de retour au travail dans une période subséquente qui équivaut au nombre d'heures effectivement travaillées au service de la Compagnie au moment de la mise à pied s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté, de douze (12) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, de vingt-quatre (24) mois s'il a deux (2) ans et plus d'ancienneté.

Pour les fins d'application de la présente clause, le calcul de la période subséquente se fait par la conversion des heures effectivement travaillées en jours effectivement travaillés sur la base de huit (8) heures par jour et cinq (5) jours par semaine;

- g) Si l'employé excède la permission de s'absenter qui lui a été donnée par la Compagnie, sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de la Compagnie de prolonger son absence, une copie de laquelle est envoyée au Syndicat.

- 10.04** C'est le devoir des employés d'aviser la Compagnie promptement de tout changement d'adresse. Si un employé néglige de le faire, un avis envoyé par courrier recommandé par la Compagnie est considéré comme ayant été reçu par l'employé dans les quatre (4) jours qui suivent la date d'envoi de l'avis par la Compagnie.
- 10.05** Si un employé est affecté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il peut en tout temps dans un délai de trois (3) mois de son transfert, et à la discrétion de la Compagnie, être affecté de nouveau à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation sans que ses droits d'ancienneté en soient affectés. Ce droit ne peut être exercé qu'une (1) seule fois pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente autre entre les parties. Toutefois, durant cette période, l'employé doit continuer de verser ses cotisations syndicales.
- 10.06** Les listes d'ancienneté sont préparées à la date de la signature de cette convention et sont affichées sur le tableau de la Compagnie. Les listes d'ancienneté sont révisées une (1) fois par année. La Compagnie doit fournir suffisamment de copies aux délégués et au Syndicat.

ARTICLE 11 MISES À PIED ET RAPPELS

- 11.01 a)** Quand il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés, l'ancienneté est le facteur prépondérant en accord avec le droit de la Compagnie de maintenir un nombre suffisant d'employés qualifiés pour faire le travail disponible. Par "employé qualifié", on entend l'employé qui possède les connaissances, les habiletés et l'expérience acquises et reconnues dans la classification concernée au moment de la mise à pied. Si un employé régulier est mis à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables et plus, la Compagnie avise par écrit l'employé affecté au moins une (1) semaine avant la date effective de sa mise à pied.

- b) Un employé régulier a le droit de déplacer un employé moins ancien que lui à un autre poste à la condition qu'il possède les connaissances, les habiletés et l'expérience acquises et reconnues pour remplir ce poste. Sous réserve des dispositions du paragraphe **11.02 b)** ci-dessous, lorsque la Compagnie décide de combler le poste dont l'employé régulier était le titulaire avant le déplacement, ce dernier retourne à ce poste.

11.02 a) Le rappel des employés réguliers mis à pied se fait dans l'ordre inverse tel que défini à la clause **11.01** ci-dessus et sous réserve que l'employé possède les connaissances, les habiletés et l'expérience acquises et reconnues dans la classification concernée au moment du rappel.

- b) Dans le cas d'un rappel, la Compagnie assure à l'employé un minimum de cinq (5) jours de travail ; toutefois, la période est d'un minimum de trois (3) jours de travail, si l'employé est rappelé pour du travail à l'extérieur.

11.03 Poste vacant ou nouvelle classification

- a) Lorsqu'il y a un poste laissé vacant par le départ d'un employé et que les besoins de la Compagnie nécessitent le remplacement ou lorsqu'un poste ou lorsqu'une nouvelle classification est créée, l'avis d'ouverture de tel poste vacant ou nouvellement créé est affiché sur le tableau de la Compagnie et une copie de l'avis est envoyée par courriel aux employés réguliers à l'adresse courriel fournie par l'employé. La période d'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables.

- b) Les employés réguliers faisant application pour un tel poste vacant ou nouvellement créé ou telle nouvelle classification sont considérés par la Compagnie sur la base suivante au moment de l'affichage :

1. L'employé le plus ancien a priorité sous réserve qu'il possède les connaissances, les habiletés et les qualifications requises et reconnues pour accomplir le travail.
2. L'employé choisi a droit à deux (2) semaines d'entraînement si nécessaire.

3. L'employé a droit de recevoir les formations requises pour accomplir le travail et la Compagnie fait un suivi régulier avec l'employé de son évolution au cours de la période prévue à l'alinéa c) de la présente clause.

- c) Les employés réguliers qui n'ont pas pu se qualifier pour un tel poste vacant ou telle nouvelle classification peuvent être retournés en tout temps en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans leur classification antérieure ou en dedans de quarante-cinq (45) jours travaillés à leur classification antérieure pour les postes d'atelier ne nécessitant pas de progression, sujet aux dispositions de **11.01** de cette convention.
- d) Les dispositions de cet article ne peuvent être interprétées comme une limitation aux droits de la Compagnie d'engager des personnes à l'extérieur si des employés qualifiés ne peuvent être trouvés dans les cadres de l'unité de négociation conformément à l'article **11.03 a), b) et c)**.
- e) Dans l'éventualité où la Compagnie crée un ou des postes visés par le certificat d'accréditation, elle rencontre le Syndicat dans le but de déterminer le titre et le salaire de ce ou ces nouveaux postes avant de les afficher.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le titre ou le salaire d'un ou de ces nouveaux postes, la Compagnie les détermine unilatéralement sujet au droit du Syndicat de contester la décision de la Compagnie par la procédure de règlement des griefs.

Advenant qu'un arbitre majore le taux de salaire d'un poste visé dans le présent article, ladite majoration est rétroactive à la date de dépôt du grief.

11.04 Transferts temporaires

- a) Un employé assigné temporairement, à la demande de la Compagnie à une classification autre que sa classification régulière, reçoit son taux régulier de base horaire ou le taux de la classification où il est transféré, lequel est le plus élevé.

- b)** Sous réserve du paragraphe **c)** ci-dessous, un transfert est considéré comme temporaire pourvu qu'il ne dépasse pas trente (30) jours ouvrables, et durant cette période il n'est pas sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Si un tel transfert dépasse cette période, tel que calculé selon les modalités prévues à l'annexe 1-B, il est affiché comme poste vacant.
- c)** Les transferts temporaires résultant de la maladie, d'un accident de travail, d'un congé parental ou d'un congé de paternité dépassant quarante-cinq (45) jours ouvrables sont sujets aux dispositions de l'article **11.03 b)**. L'employé ainsi transféré retourne à son ancienne tâche au moment où l'employé régulier revient au travail après une absence ci-haut mentionnée, à moins que son poste n'ait été aboli, dans tel cas, il exerce son droit de déplacement.
- d)** La Compagnie favorise l'ancienneté pour l'octroi des transferts temporaires à la condition que l'employé possède les connaissances, les habiletés et les qualifications requises et reconnues pour accomplir le travail et que les heures prévues pour lesdits transferts excèdent ou sont égales à huit (8) heures sur une base quotidienne.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés :

- Le jour de l'An
- Le premier jour ouvrable après le jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Journée nationale des patriotes
- La fête Nationale du Québec
- La fête du Canada (Si le congé survient un mardi, mercredi ou jeudi, il est observé le vendredi suivant)
- La fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le dernier jour ouvrable avant le jour de Noël
- Le jour de Noël
- Le premier jour ouvrable après le jour de Noël

Aux fins d'application de la présente clause, il est convenu que les jours fériés suivants sont observés à une autre date :

2026

Le premier jour ouvrable après le jour de l'An 2027 est observé le 31 décembre 2026.

2027

Le jour de Noël est observé le 27 décembre 2027

Le premier jour ouvrable après le jour de Noël est observé le 28 décembre 2027

Le jour de l'An est observé le 31 décembre 2027

Le premier jour ouvrable après le jour de l'An est observé le 30 décembre 2027.

12.02 Si un jour férié survient pendant les vacances annuelles d'un employé, il peut être ajouté soit au début, soit à la fin ou à une autre date après arrangement avec son superviseur immédiat, sinon le jour férié est compensé.

12.03 Un employé régulier a droit au paiement d'un jour férié énuméré à la clause **12.01** ci-dessus :

- a) s'il est présent au travail le jour complet cédulé précédant ou le jour complet cédulé suivant le jour férié ;
- b) s'il est absent avec raison valable les jours précédant ou suivant le jour férié ;
- c) si l'un des jours fériés se trouve à l'intérieur des dix (10) premiers jours ouvrables de sa mise à pied.

ARTICLE 13 VACANCES PAYÉES

13.01 L'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. L'année courante s'étend du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante. La paie de vacances est remise par dépôt bancaire indépendant de la paie régulière

- 13.02**
- a) L'employé a droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
 - b) L'employé a droit à deux (2) semaines de vacances s'il a un (1) an et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
 - c) L'employé a droit à trois (3) semaines de vacances s'il a trois (3) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
 - d) L'employé a droit à quatre (4) semaines de vacances s'il a huit (8) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
 - e) L'employé a droit à cinq (5) semaines de vacances s'il a dix-neuf (19) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence.

13.03

- a) La paie de vacances de l'employé est égale à quatre pour-cent (4%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a moins de trois (3) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- b) La paie de vacances de l'employé est égale à six pour cent (6%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a trois (3) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- c) La paie de vacances de l'employé est égale à sept pour-cent (7%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a six (6) ans et moins de huit (8) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- d) La paie de vacances de l'employé est égale à neuf pour-cent (9%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a huit (8) ans et moins de dix-neuf (19) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- e) La paie de vacances de l'employé est égale à dix pour-cent (10%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a dix-neuf (19) ans et moins de vingt-quatre (24) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- f) La paie de vacances de l'employé est égale à douze pour cent (12%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a vingt-quatre (24) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence.

13.04

Les vacances payées doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1^{er} mai de l'année courante, en un temps convenant à la Compagnie.

a) **Première session pour le choix des vacances**

Premier tour

Les employés doivent par ordre d'ancienneté fournir leur choix de vacances pour les deux (2) premières semaines auxquelles ils ont droit avant le 1^{er} avril de l'année courante. Les employés refusant de choisir leurs deux premières semaines de vacances sont automatiquement relégués à la deuxième session pour le choix de leurs vacances.

Deuxième tour

Les employés doivent par ordre d'ancienneté faire leur choix des vacances restantes avant le 1^{er} avril.

Un employé ne peut choisir plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre s'il prive un autre employé ayant moins d'ancienneté, de son droit de choisir ses deux (2) semaines de vacances.

Si plus d'un employé peut choisir plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, la priorité est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

La Compagnie fournit la cédule des vacances autorisées avant le 1^{er} mai.

b) **Deuxième session pour le choix des vacances**

Les vacances autorisées lors de la première session ont priorité sur toutes demandes de vacances de la deuxième session.

Premier tour

Les employés doivent par ordre d'ancienneté fournir leur choix de vacances pour un maximum de deux (2) semaines, pour la période se terminant le 30 avril, avant le 1^{er} septembre.

Deuxième tour

Les employés doivent par ordre d'ancienneté fournir leur choix des vacances restantes, pour la période se terminant le 30 avril, avant le 1^{er} septembre.

La Compagnie fournit la cédule des vacances autorisées avant le 1^{er} octobre.

- 13.05** a) Si la Compagnie a l'intention de fermer l'usine ou une partie des opérations en juillet pour faciliter la prise des vacances, elle doit indiquer son intention avant le 16 mars ; à défaut d'indiquer son intention, les vacances sont autorisées suivant les modalités du paragraphe **13.04** ci-dessus. Il est entendu que les employés visés par la fermeture de juillet doivent accepter de prendre leurs vacances durant la période de fermeture.
- b) Par ailleurs, si la Compagnie décide de fermer l'usine ou une partie des opérations pour une période autre qu'en juillet, l'employé peut, le cas échéant, faire la demande par écrit à son superviseur immédiat pour que soient recédulées les vacances auxquelles il a droit.
- c) Les vacances prises lors d'une fermeture d'usine ne doit pas empêcher les employés ayant plus de semaines de vacances que celles prises lors de la fermeture, de prendre leurs vacances jusqu'à un maximum de deux semaines en vertu du 1^{er} tour de la première session.
- 13.06** Lors d'une mise à pied, la Compagnie peut, à la demande de l'employé, reporter le paiement de ses vacances à une date ultérieure à sa mise à pied. Cependant, le report ne peut aller au-delà du 30 avril de l'année suivant la mise à pied et la Compagnie paie à cette date les vacances qui sont dues à l'employé.

ARTICLE 14 SALAIRES, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01** La Compagnie accepte de payer et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de cette convention, les taux de salaires énumérés à l'Annexe 1.

14.02 Le salaire est déposé à tous les jeudis auprès de l'institution financière canadienne choisie par l'employé et un relevé de paie est distribué dans une enveloppe scellée durant les heures normales ou rendu disponible électroniquement. Dans la semaine comportant un jour férié, le salaire est déposé et le relevé de paie distribué le jour ouvrable suivant.

Les différentes primes payées à l'employé et prévues à la présente convention collective sont assujetties aux règles de paiement du temps supplémentaires.

14.03 a) La journée normale de travail pour les techniciens en vulcanisation d'atelier est de huit (8) heures, soit de 7h30 à 12h. et 12h30 à 16h00 avec une (1/2) demi-heure non- payée pour le repas.

La journée normale de travail pour le magasinier est de huit (8) heures, soit de 8h00 à 12h et de 13h00 à 17h00, avec une (1) heure non-payée pour le repas.

b) La semaine normale de travail pour les employés est de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement.

c) Sauf dans le cas de l'introduction d'une nouvelle classification, les heures de travail prévues au présent article ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties.

d) La période non-payée pour le repas peut être déplacée ou modifiée selon les besoins de la Compagnie.

14.04 La fixation des heures normales de travail ne doit pas être interprétée comme une garantie d'un minimum, ni comme une restriction d'un nombre maximum d'heures de travail par semaine.

- 14.05** À l'exception des congés de Noël, du jour de l'An et de la Fête Nationale du Québec, le travail exécuté un jour férié tel qu'énuméré à l'article 12 de cette convention est payé au taux de temps et demi le taux de base régulier plus la paie pour le jour férié au taux régulier. Le travail exécuté les jour de Noël, les jour de l'An ou de la Fête Nationale du Québec est payé au taux de temps double du taux de base régulier plus la paie pour le jour férié au taux régulier.
- 14.06** Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demi le taux de base régulier après huit (8) heures travaillées sur la base d'une journée, ou après quarante (40) heures travaillées sur la base d'une semaine.
- 14.07**
- a) Le travail en temps supplémentaire est fait sur une base volontaire. Dans le cas où tous les employés refusent de faire du temps supplémentaire, la Compagnie peut exiger que les employés qualifiés qui ont le moins d'ancienneté fassent le travail nécessitant du temps supplémentaire.
 - b) Si le travail en temps supplémentaire est de moins de trois (3) heures, la compagnie demande en premier lieu à l'employé qui, au moment de la demande, est en train d'effectuer le même travail que celui nécessitant le temps supplémentaire, celui-ci étant considéré dans la classification aux fins de l'application du présent paragraphe. Si le travail en temps supplémentaire est de trois (3) heures ou plus, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté selon l'usine, selon l'horaire de travail, parmi les employés de la classification concernée. Si le travail en temps supplémentaire est prévu pour la fin de semaine, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté selon l'usine, parmi les employés de la classification concernée.
 - c) Dans le cas d'absence pour des raisons de vacances, congé sans solde, prise de banque d'heures, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'autres absences lorsque l'usine est ouverte, l'employé est considéré comme ayant refusé.

14.08 Un employé qui, à la demande de la Compagnie, est tenu de travailler plus de deux (2) heures de surtemps consécutives à sa journée de travail se voit accorder une allocation de repas de dix-huit dollars et quarante cents (18.40\$), sujette à l'indexation prévue à l'annexe 3. Dans le cas où l'employé est rappelé de chez-lui pour du travail en surtemps, il se voit accorder une telle allocation pour plus de quatre (4) heures de surtemps. L'employé à qui on demande d'effectuer plus de deux (2) heures de temps supplémentaire peut prendre son repas immédiatement après la fin de ses heures régulières de travail.

14.09 **Rémunération de rappel**

Un employé qui a complété son horaire quotidien ou hebdomadaire et a quitté l'usine et est rappelé pour exécuter du travail additionnel ou d'urgence, est payé pour le temps travaillé au taux de temps supplémentaire applicable.

Les employés rappelés selon les termes de ce paragraphe reçoivent un minimum de quatre (4) heures de travail au taux de temps supplémentaire applicable.

À moins d'avoir reçu l'autorisation de son superviseur immédiat ou de son remplaçant, l'employé qui n'a pas complété le minimum de quatre (4) heures de travail, n'est payé que pour les heures effectivement travaillées.

14.10 À un employé qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter au travail et qui se présente pour son horaire régulier de travail, on doit fournir au moins quatre (4) heures de travail, ou s'il n'y a pas de travail, le payer pour un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire de base. Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas de force majeure (incendie, pannes de courant, etc.), à moins qu'ils ne se produisent durant les heures de travail, et en un tel cas l'employé n'est rémunéré que pour les heures effectivement travaillées. Dans le cas où un employé n'a pas informé la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone actuel, celui-ci n'est pas payé.

14.11 **Période de repos**

Une période de repos de quinze (15) minutes, incluant le temps pour quitter son poste de travail, est accordée vers le milieu de chaque demi-journée, en autant que possible. La Compagnie pourra déplacer les périodes individuelles de repos afin de maintenir la production et de répondre aux besoins du service. Aucune période additionnelle de repos n'est accordée à l'employé qui travaille une (1) heure ou moins en excédent de sa journée normale de travail.

14.12 **Équipe de soir**

Advenant que la Compagnie décide de mettre en opération une équipe de soir sur une base permanente, les postes seront comblés par voie d'affichage.

La prime payée pour chaque heure travaillée sur l'équipe de soir est de quatre-vingts cents (0.80\$) l'heure.

14.13 **Chef d'équipe**

L'employé nommé chef d'équipe en atelier reçoit pour chaque heure travaillée, une prime additionnelle d'un dollar soixante-quinze cents (1.75\$) l'heure.

La compagnie se réserve le droit, lorsqu'elle le juge approprié, de désigner l'employé de son choix pour être en charge de responsabilités additionnelles.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 La Compagnie, le Syndicat et les employés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon la loi actuelle par rapport aux questions de santé et de sécurité.

Les parties reconnaissent qu'il est de la responsabilité de la Compagnie de prendre les dispositions nécessaires pour la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail. Dans leur désir de maintenir des normes élevées de santé et de sécurité sur les lieux de travail, la Compagnie et le Syndicat coopèrent dans le but constant d'éliminer les accidents et les risques à la santé et de préconiser l'observance des politiques et des règles de sécurité.

- 15.02** La Compagnie et le Syndicat sont d'accord qu'afin de réaliser des normes de sécurité satisfaisantes, des attitudes y conduisant doivent être développées par toutes les personnes intéressées, étant donné le rôle primordial de l'élément humain dans tout programme efficace de prévention des accidents.
- 15.03**
- a) La Compagnie reconnaît l'importance d'un représentant à la prévention pour promouvoir des communications désirables à cet effet. Le représentant à la prévention est désigné par le Syndicat. La Compagnie désigne également un responsable des questions de santé et de sécurité.
 - b) Dans ses fonctions, le représentant à la prévention doit prendre en considération les pratiques et les règles relatives à la santé et à la sécurité, recommander l'adoption de nouvelles pratiques ou règles, réviser et analyser les causes et les mesures à être prises dans le cas de conditions insécures.
 - c) Une fois par deux (2) mois, le représentant à la prévention ou son remplaçant et le responsable de la Compagnie ou son remplaçant doivent faire une tournée d'inspection de l'atelier durant les heures normales de travail. Chaque partie désigne un remplaçant pour agir au même titre que le représentant à la prévention et que le responsable de la Compagnie.
- 15.04** Le représentant à la prévention doit remettre par écrit ses recommandations et ses raisons à la Compagnie et celle-ci doit prendre en considération sa responsabilité d'assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail. La Compagnie avise le représentant à la prévention des actions qu'elle entend prendre suite aux recommandations soumises.
- 15.05** Dans les cas d'accidents qui résultent en une blessure compensable ou non, la Compagnie avise immédiatement le représentant à la prévention et il y a une enquête au besoin faite par ce dernier pour établir les faits. Celui-ci peut visiter la scène de l'accident sans perte de salaire, en compagnie du responsable de la Compagnie. Chacun soumet son rapport à la Compagnie et au Syndicat.

15.06 a) Si un employé a des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, il a le droit de refuser d'exécuter ce travail et il doit aussitôt en aviser son superviseur immédiat conformément aux articles 12 et 15 de la loi.

b) Advenant un tel refus, les autres dispositions de la loi s'appliquent, notamment les articles 16 et 17.

15.07 La Compagnie fournit gratuitement les appareils de protection et l'habillement (chaussures de sécurité, salopette, vêtement de pluie, gants de cuir ou de caoutchouc, masques à respirer, genouillères de qualité appropriées au travail de l'employé, etc.) nécessaires dans l'accomplissement du travail afin de protéger adéquatement les employés des blessures, en conformité avec les pratiques courantes, ou quand de telles pratiques peuvent être améliorées de temps à autre par la Compagnie. Le représentant à la prévention peut faire des recommandations en rapport avec ce paragraphe.

L'employé peut obtenir de nouveaux équipements sur présentation de celui qu'il a en sa possession et qui est hors d'usage à cause de son usure.

Lorsque la Compagnie introduit de nouveaux appareils de protection personnelle ou étend l'usage d'appareils de protection, la question est discutée avec le représentant à la prévention à l'avance afin que celui-ci puisse se former une opinion quant à la valeur des appareils de protection et dans le but d'accroître la coopération.

15.08 La Compagnie fournit une trousse de premiers soins appropriée durant les heures de travail.

- 15.09 a)** Un employé peut s'absenter pour une durée raisonnable de son travail pour recevoir des soins, des traitements ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle. L'employé est rémunéré sans perte de salaire, pour la durée de l'absence, sujet aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- b)** La Compagnie peut demander à un employé de passer un examen chez un médecin qu'elle désigne ou chez un médecin choisi par l'employé. La Compagnie défraie le coût de l'examen si l'employé est examiné par le médecin désigné par la Compagnie. L'examen se fait pendant les heures de travail de l'employé et ce dernier est rémunéré selon les dispositions inscrites à l'alinéa a).
- 15.10 a)** (1) Si un employé est atteint d'une maladie industrielle qui résulte des procédés de travail de la Compagnie et qui le rend incapable de maintenir les normes de santé au travail sur la tâche qu'il effectuait régulièrement au moment où il est déterminé selon les termes de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles qu'il a une maladie industrielle, l'employé est transféré à une tâche pour laquelle il est qualifié. Ce qui précède s'applique également à un employé qui souffre d'une maladie industrielle qui résulte des procédés de travail de la Compagnie pour laquelle une incapacité partielle permanente lui est reconnue selon les termes de ladite loi.
- (2) Si un employé refuse une tâche à un taux égal ou supérieur pour laquelle il est qualifié médicalement et en conformité avec les dispositions de la convention collective, il reçoit le taux horaire de la tâche dans laquelle il exerce son ancienneté.
- (3) S'il y a désaccord quant à la condition médicale de l'employé qui puisse rendre un employé incapable d'exécuter une tâche, l'employé est examiné par un troisième médecin choisi par le médecin de l'employé et le médecin de la Compagnie. Après examen de l'employé et consultation avec les deux (2) autres médecins, le troisième médecin tranche la question. Les honoraires et déboursés du troisième médecin sont partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.

Lunettes

S'il est nécessaire pour un employé de porter des lunettes prescrites pour faire son travail et dû à un accident durant son travail il brise ses lunettes et rapporte immédiatement l'accident à son superviseur immédiat, la Compagnie fournit sur présentation d'une prescription des lunettes avec lentilles en plastique et côtés protecteurs non-amovibles de série 1 ou série 2 en remplacement. La Compagnie rembourse, sur présentation d'une pièce justificative, la moitié des frais pour un examen de la vue n'excédant pas cent vingt-cinq dollars (\$125.00) par période de deux (2) ans.

ARTICLE 16 GÉNÉRAL

16.01 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé ne peut être invoquée après une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de son imposition, sauf s'il y a eu récidive de la part de l'employé pendant ladite période pour une infraction de même nature. Cependant, si dans ladite période l'employé est absent pour une durée de plus d'un mois, ledit délai est suspendu pour la durée de l'absence de l'employé.

16.02 En aucun cas, il n'est soustrait de la paie d'un employé plus que le temps de son retard ou plus que le temps de son départ s'il quitte l'usine avant l'heure normale. Cependant, l'employé doit se rapporter à son superviseur immédiat selon le cas en plus de fournir le rapport dûment complété de ses activités quotidiennes.

16.03 Congés spéciaux

a) Un employé régulier peut s'absenter de son travail, en autant que cet employé ait été normalement requis de travailler, et il est payé :

- un maximum de cinq (5) périodes de huit (8) heures à son taux de salaire de base lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.
- un maximum de trois (3) périodes de huit (8) heures à son taux de salaire de base lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son petit-

enfant (enfant de son enfant).

- un maximum de deux (2) périodes de huit (8) heures à son taux de salaire de base lors du décès de son beau-père ou de sa belle-mère.

- un maximum d'une (1) période de huit (8) heures à son taux de salaire de base lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur.

Toutes les périodes d'absence mentionnées ci-dessus doivent être prises entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement. Elles peuvent cependant être déplacées après entente avec la Compagnie pour tenir compte du rite funéraire ou de toute autre situation particulière.

Pour les fins du paragraphe précédent, seulement si les funérailles ont lieu à plus de cent-soixante (160) kilomètres de son domicile, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé à son taux de salaire de base pourvu qu'il y assiste.

- b) Un employé régulier peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- c) Un employé régulier peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant cinq (5) journées, dont les deux (2) premières sans réduction de salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

16.04 Comité de relations de travail

Un comité de relations de travail est formé à la signature de la présente convention collective. Le comité doit se rencontrer au besoin, sur demande d'une des parties, lorsque les circonstances et les besoins de la Compagnie le permettent. Le comité est constitué de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants des employés.

16.05 Régime de retraite

L'employeur maintient un régime de retraite pour ses employés dans lequel l'employé et l'employeur contribuent chacun trois et demi pour-cent (3.5%) du salaire brut de l'employé.

16.06

Vêtements – Chemises et pantalons

La Compagnie fournit gratuitement une trousse d'outils aux employés qui s'occupent d'appliquer le caoutchouc. Cette trousse comprend les couteaux, les ciseaux et les "stitchers" requis pour faire le travail. Tout outil usagé est remplacé gratuitement au retour de l'outil usagé.

L'employé s'engage à porter les vêtements fournis par la Compagnie et il est responsable de l'entretien de ceux-ci. De plus, l'employé doit laisser à l'endroit désigné par la Compagnie tous les appareils de protection et l'habillement fournis gratuitement par la Compagnie.

La Compagnie fournit à chaque employé les bottes ou les souliers de sécurité conformes aux normes en vigueur. La Compagnie les remplace au besoin.

Pour les employés qui travaillent en atelier :

Une fois par année, vers le 15 mai, la Compagnie fournit aux employés de l'atelier ayant complété leur période de probation, les vêtements suivants :

Deux (2) pantalons de travail

Deux (2) chandails.

De plus, la Compagnie leur fournit gratuitement les salopettes de travail nécessaires à l'exécution des tâches. Pour les employés qui doivent travailler de façon exceptionnelle à l'extérieur de l'établissement, la Compagnie met à leur disposition des vêtements chauds et propres (manteau, imperméable et bottes de type Néos) qui demeurent sur les lieux du travail et la propriété de la Compagnie.

Pour les employés qui travaillent en chantier :

Une fois par année, vers le 15 mai, la Compagnie fournit aux employés ayant complété leur période de probation, les vêtements suivants :

Trois (3) chemises à manche longue identifiées au nom de la Compagnie

Trois (3) pantalons de travail

La Compagnie leur fournit gratuitement les salopettes de travail nécessaires à l'exécution des tâches. Les employés qui doivent travailler à l'extérieur de l'établissement se voient fournir les vêtements appropriés (manteaux, salopettes doublée, imperméables et bottes de type Néos). Ces items sont propres et dédiés à chaque employé.

ARTICLE 17 TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

17.01 Tout employé détenant un poste de technicien en vulcanisation – chantier doit accepter d'aller effectuer le travail à l'extérieur pour des clients et de voir son horaire normal de travail modifié.

L'horaire normal de travail de jour est de 7h30 à 16h00 et l'horaire normal de travail déplacé en soirée est de 18h00 à 02h30. Ces horaires peuvent être modifiés jusqu'à deux (2) heures avant ou après le début de son horaire et l'employé doit accepter de compléter le travail en temps supplémentaire si requis.

Le temps travaillé ne peut excéder quatorze (14) heures par jour incluant le temps de voyage. Le travail peut être complété en temps supplémentaire si requis avec le consentement de l'employé et ce, sujet à l'autorisation préalable du superviseur immédiat de la Compagnie. Si ce dernier n'est pas rejoint par l'employé, l'autorisation de travailler en temps supplémentaire est considérée comme étant refusée par la Compagnie.

- a) L'employé reçoit pour chaque heure travaillée à l'extérieur, une prime de trois dollars (3.00\$) l'heure.

- b)** L'employé nommé en charge du travail à l'extérieur reçoit pour chaque heure travaillée, une prime additionnelle d'un dollar cinquante cents (1.50\$) l'heure.

Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la journée de travail n'est pas considérée comme complétée tant que l'employé n'a pas bénéficié d'une période de repos de huit (8) heures entre la fin de sa journée de travail et le début de la journée suivante de travail. Toutefois, l'employé est réputé avoir débuté la journée suivante de travail lorsqu'il a complété, sans y être obligé, les heures de ladite période de repos ; le taux de temps régulier s'applique alors dès le début de la journée suivante de travail.

Lorsque la Compagnie change un employé de son équipe de travail à l'intérieur d'une semaine normale de travail, l'employé adopte les heures de son nouvel horaire et il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées le premier jour de sa nouvelle équipe. Cette disposition ne s'applique pas lors d'un changement fait à la demande de l'employé. Dans ce dernier cas, l'employé doit en faire la demande à son superviseur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

- 17.02** Le temps pris à voyager pour effectuer un travail à l'extérieur chez un client est payé au taux de l'annexe 1 selon le temps pris à voyager.
- 17.03** L'employé retenu à l'extérieur est remboursé des frais d'hébergement sur présentation de pièces justificatives selon un ratio de deux (2) employés par chambre. Les allocations pour les repas sont payées selon les montants et les conditions de l'annexe 3.
- 17.04** Pour les fins du paragraphe **17.03** ci-dessus, le travail à l'extérieur est considéré comme tel s'il est accompli dans un endroit situé à l'extérieur au-delà de vingt-cinq (25) kilomètres par voie terrestre de l'usine où se rapporte habituellement l'employé. Le client Kronos Canada inc. est cependant exclus de cette règle.

- 17.05** Le travail exécuté aux établissements de la Compagnie «Bremo Inc. (Rematech division Bremo)», à l'exception de l'établissement auquel se rapporte l'employé, est considéré comme du travail à l'extérieur.
- 17.06** Le travail à l'extérieur est distribué équitablement parmi les employés.
- 17.07** La Compagnie se réserve le droit de désigner lorsqu'elle le juge approprié l'employé de son choix pour être en charge de responsabilités additionnelles.
- 17.08** La Compagnie fournit gratuitement les chaussures de sécurité doublées, salopette doublée et parka d'hiver pour le travail à l'extérieur.
- L'employé doit laisser à l'endroit désigné par la Compagnie tous les appareils de protection et l'habillement fournis gratuitement par la Compagnie.
- 17.09** L'employé reçoit pour chaque heure travaillée au-delà du 51^{ème} parallèle, une prime d'un dollar (1.00\$) l'heure.

ARTICLE 18 INTERPRÉTATION

- 18.01** La présente convention collective est subordonnée, dans son application et son interprétation, aux conditions générales de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est considérée s'y appliquer, y suppléer ou y soustraire, parce que c'est l'intention des parties que la présente convention ne devienne pas nulle si elle était contraire aux stipulations de toute telle loi, mais qu'elle soit amendée en conséquence pour donner effet à la loi générale.

ARTICLE 19 DURÉE DE LA CONVENTION

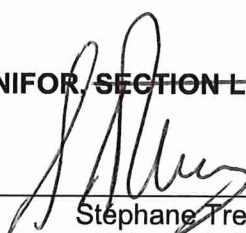
- 19.01** La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour la durée des trois (3) années suivantes.

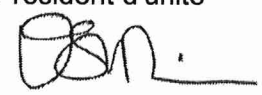
19.02

Aucun des droits et bénéfices se rattachant à cette convention ne peuvent être modifiés sans le consentement de l'une ou l'autre des parties tant que la nouvelle convention n'entre pas en vigueur.

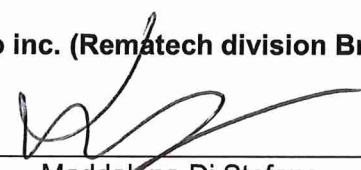
EN FOI DE QUOI, les parties sont autorisées à signer cette convention collective, à Montréal, ce
11^e jour de SEPTEMBRE 2025.

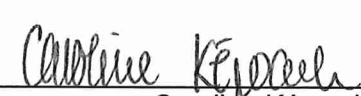
UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines



ANNEXE 1 Taux de Salaire

	<u>Date de signature</u>	<u>30-06-2025 (1.75%*)</u>	<u>29-06-2026 (1.5%*)</u>	<u>05-07-2027 (1.5%*)</u>
Tech. en vulcanisation	33.1191	33.6987	34.2042	34.7172
Classe 1	32.5832	33.1534	33.6507	34.1555
Classe 2	32.0473	32.6081	33.0972	33.5937
Classe 3	31.5114	32.0628	32.5438	33.0319
Classe 4	30.9755	31.5176	31.9903	32.4702
Classe 5	30.1716	30.6996	31.1601	31.6275
Classe 6	29.6357	30.1543	30.6066	31.0657
Classe 7	29.0998	29.6090	30.0532	30.5040
Classe 8	28.5639	29.0638	29.4997	29.9422
Magasinier	31.5114	32.0628	32.5438	33.0319
Classe 1	30.4396	30.9723	31.4369	31.9084
Journalier	27.2241	27.7005	28.1160	28.5378
Tech. en vulcanisation –				
Chantier	33.1191	33.6987	34.2042	34.7172
Classe 1	32.5832	33.1534	33.6507	34.1555
Classe 2	32.0473	32.6081	33.0972	33.5937
Classe 3	31.5114	32.0628	32.5438	33.0319
Classe 4	30.9755	31.5176	31.9903	32.4702
Classe 5	30.1716	30.6996	31.1601	31.6275
Classe 6	29.6357	30.1543	30.6066	31.0657
Classe 7	29.0998	29.6090	30.0532	30.5040
Classe 8	28.5639	29.0638	29.4997	29.9422

Avant 60 jours travaillés : Moins cinquante cents (0.50\$) l'heure

Rétroactivité

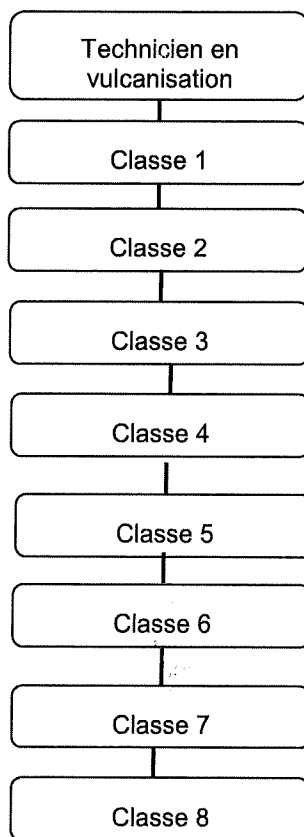
Rétroactivité salariale de 3.0169 % pour la période du 1er juillet 2024 à la date de signature de la convention collective payée aux employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la convention collective.

Augmentations salariales du 30 juin 2025, 29 juin 2026 et 5 juillet 2027:

Les augmentations minimales calculées seront de un virgule soixante-quinze pourcent (1.75%) pour l'année 2025 et de un virgule cinq pourcent (1.5%) pour les années 2026 et 2027. Toutefois, si l'indice des prix à la consommation de la province de Québec indique un taux supérieur à celui-ci, les salaires seront majorés de l'équivalent de cet indice jusqu'à un maximum de trois virgule vingt-cinq pourcent (3.25%) pour l'année 2025 et de trois pourcent (3.0%) pour les années 2026 et 2027.

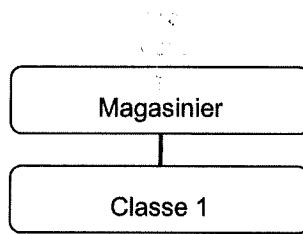
Aux fins de calcul, les parties utilisent la variation exprimée en pourcentage de l'Indice des prix à la consommation mensuelle non désaisonnalisée pour la province de Québec (tableau 18-10-0004-01 de Statistiques Canada) pour la période de douze mois se terminant en mai 2025 pour majorer les salaires en conséquence dès le 30 juin 2025. La même formule est utilisée pour le 29 juin 2026 et du 5 juillet 2027.

ANNEXE 1-A LIGNES DE PROGRESSION



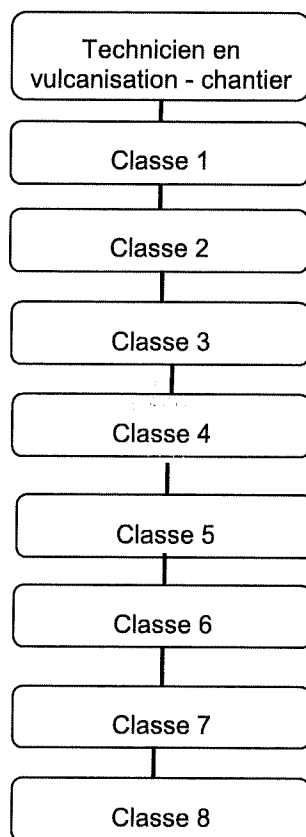
Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées pour chacune des classes de technicien en vulcanisation ; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE 1-A (SUITE) LIGNES DE PROGRESSION



Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées pour chacune des classes de technicien en vulcanisation ; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE 1-A (SUITE) LIGNES DE PROGRESSION



Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées pour chacune des classes de technicien en vulcanisation ; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE 1-A (suite) NOTE EXPLICATIVE

Probation

La période de probation se fait dans la classification pour laquelle l'employé est embauché et les heures travaillées sont créditées lorsqu'il devient un employé régulier au sens de la convention collective.

Période de formation

Pour les postes de technicien en vulcanisation atelier et technicien en vulcanisation chantier, les périodes de formation sont de 1250 heures et sont indiquées par des lignes pleines « | ». La progression est automatique dans les classifications nécessitant de la formation.

Pour le poste de magasinier, les périodes de formation sont de 1250 heures et sont indiquées par des lignes pleines « | ». La progression est automatique dans les classifications nécessitant de la formation.

Nota bene :

La Compagnie transmet au Syndicat sur une base trimestrielle un rapport confirmant la fin d'une période de probation ou d'une période de formation.

Technicien vulcanisation – chantier et technicien en vulcanisation :

Ces deux classifications demeurent distinctes et indépendantes en ce qui a trait aux lignes de progression, aux ouvertures de postes, aux transferts temporaires, à l'attribution des vacances, etc.

Reconnaissance de l'expérience aux fins de progression salariale :

La Compagnie peut reconnaître l'expérience acquise et reconnue par un employé aux fins d'applications des lignes de progression. Ainsi, l'expérience acquise à l'interne ou à l'externe peut être considérée lorsqu'un employé est embauché, promu ou déplacé selon les clauses 11.01 b) ou 11.03 de la convention collective. Un employé qui obtient un poste selon ladite clause doit faire une demande écrite de reconnaissance de l'expérience lorsqu'il est confirmé dans le poste selon les dispositions de la présente convention collective. Dans ce cas, pour qu'une telle reconnaissance soit effective, une entente avec le syndicat est nécessaire.

ANNEXE 1-B RÈGLES D'APPLICATION RELATIVES AU TRANSFERT TEMPORAIRE

Nonobstant les dispositions de l'article 11.04 de la convention collective de travail en vigueur, et aux fins de la présente annexe, les parties ont convenu :

1. Définitions :
 - a) On entend par « transfert temporaire », un transfert ou la somme des transferts dont la durée totale n'est pas inférieure à deux (2) heures sur la base d'une semaine normale de travail ;
 - b) On entend par « travail de vulcanisation », le travail apparaissant à l'annexe 1-C de la présente convention ;
 - c) On entend par « tâches de journalier », les tâches apparaissant à l'annexe 1-D de la présente convention.
2. Les heures travaillées lors d'un transfert temporaire, tel que défini en 1.a) ci-dessus, sont payées au taux de salaire le plus élevé entre le taux de salaire régulier de l'employé ou le taux selon la ligne de progression de la classification pour laquelle les heures ont été travaillées ;
3. Les heures travaillées lors d'un transfert temporaire pour lesquelles l'employé est payé à son taux horaire régulier et qui n'a pas été remplacé par un autre transfert, ne sont pas compilées pour les fins du calcul de l'article 11.04 b) ;
4. Les heures travaillées par les employés d'atelier, lors d'un transfert temporaire en chantier, ne sont pas compilées pour les fins de calcul de l'article 11.04 b) ;
5. Les heures travaillées lors d'un transfert temporaire sur l'horaire de soir ne sont pas compilées pour les fins de calcul de l'article 11.04 b) lorsqu'il n'y a pas de technicien en vulcanisation travaillant sur ledit horaire sans y être obligé ;
6. Les heures travaillées lors d'un transfert temporaire sont compilées dans la classification pour laquelle les heures ont été travaillées. Aucune heure travaillée dans une classe d'apprentissage autre que dans sa classification régulière n'est compilée ou reconnue dans la classification régulière de l'employé ;
7. La compagnie favorise l'ancienneté pour l'octroi des transferts temporaires à la condition que l'employé possède les connaissances, les habiletés et les qualifications requises et reconnues pour accomplir le travail et que les heures prévues pour ledits transferts excèdent ou sont égales à 8 heures sur une base quotidienne ;

8. Pour les fins de calcul des heures travaillées prévues à l'article **11.04 b)**, la somme des heures des transferts temporaires, par classification, sans chevauchement, ne résultant pas de la maladie, d'un accident de travail, d'un congé parental ou de paternité, ne résultant pas d'un autre transfert, est égale ou supérieur à deux cents quarante (240) heures travaillées sur une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables ;
9. Le calcul des jours ouvrables prévus à l'article 11.04 b) s'effectue par classification.

ANNEXE 1-C TRAVAIL DE VULCANISATION

- Joint mécanique
- Joint sur courroie à plis (traitement à chaud ou à froid)
- Joint sur courroie à câbles d'acier (traitement à chaud)
- Joint longitudinal sur courroie à plis
- Installation de murs latéraux et tasseaux
- Revêtement en caoutchouc de tuyauterie, réservoir, etc. ...
- Revêtement en caoutchouc de poulie, rouleau, plaque d'acier, porte, etc. ...
- Fabrication des joints d'étanchéité « gaskets » H2A, 600D, de boyau, manchon nécessitant de la vulcanisation
- Fabrication de toile (exemple : Équipement Labrie)
- Réparation d'impulseur (impeller)
- Fabrication de courroie spéciale (exemple : ajouter un caoutchouc sur la courroie de convoyeur)
- Réparation sur courroie de convoyeur, d'élévateur, sur revêtement en caoutchouc, sac gonflable ...
- Collage de membrane
- Coupage
- Perçage, perforation, poinçonnage
- Presses à mouler
- Tâches de revêtement de céramique
- Enlever le revêtement supérieur de la courroie à câble d'acier (top cover)
- Finition de pièce et emballage

ANNEXE 1-D TÂCHES DE JOURNALIER

Sans s'y limiter, les tâches du journalier sont toutes les tâches non-spécialisées pouvant être accomplies par le journalier, telles que mentionnées ci-après à titre indicatif :

- Transvider les produits
- Manipuler le matériel avec le chariot élévateur et le pont-roulant
- Charger et décharger les camions
- Récurer les pièces d'acier à la grenaille d'acier
- Décaper
- Effectuer les travaux à l'aide d'outils manuels
- Faire la finition des pièces (exemple : ébavurer)
- Peinturer
- Poinçonner les cœurs pour les courroies (excluant le poinçonnage de pièces en caoutchouc de production)
- Appliquer les apprêts et adhésifs
- Faire les commissions
- Effectuer les manipulations mécaniques et les opérations mécaniques (surtout la préparation)
- Fabriquer l'emballage (caisson, palettes, etc. ...) et emballer le matériel
- Tous les travaux non spécialisés tel que le rangement du matériel, etc.

ANNEXE 2 ASSURANCES COLLECTIVES

Assurance-vie/mort accidentelle et mutilation

25 000,00 \$

En cas de mort accidentelle: double indemnité.

Assurance salaire de courte durée

Prestation de 66 2/3% du salaire hebdomadaire.

Cette indemnité est payable à partir du 1^{er} jour en cas d'accident ou de maladie avec hospitalisation de 18 heures et plus et du 7^{ième} jour en cas de maladie sans hospitalisation de 18 heures et plus, jusqu'à concurrence d'une période maximale de vingt-six (26) semaines.

Assurance-santé supplémentaire

- a) Hospitalisation: Le taux pour chambre semi-privée sans limite de jours, payé entièrement.
- b) Frais médicaux majeurs: Avec franchise de 25,00 \$ et remboursement de 80% des frais encourus.

Le coût de l'assurance-vie/mort accidentelle et mutilation et de l'assurance-santé supplémentaire est défrayé entièrement par la Compagnie ; le coût du régime d'indemnités hebdomadaires est défrayé entièrement par les employés.

Prolongation de l'assurance-vie et de l'assurance-santé supplémentaire

À la demande de l'employé mis à pied, et à la condition que l'employé rembourse les primes payées par l'employeur, l'employé restera couvert jusqu'à concurrence d'un mois après la date de sa mise à pied.

Assurance salaire de longue durée

Rente mensuelle de 66 2/3% du salaire mensuel (rente maximale de 2500,00 \$ par mois) après la fin des prestations d'assurance salaire de courte durée, jusqu'à 65 ans.

ANNEXE 3 ALLOCATIONS DE REPAS POUR LE TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

	Montant Standard	Sept-Iles, Port-Cartier, Malartic, Ville-Marie, Témiscamingue	Labrador City, Wabush, Fermont, Halifax, Havre St-Pierre et Iles-de-la- Madeleine, Desmarais- ville, Matagami et Lebel- sur-Quevillon
Allocation pour le déjeuner	12.25\$	15.35\$	18.45\$
Allocation pour le diner	21.50\$	23.00\$	27.60\$
Allocation pour le souper	27.60\$	30.70\$	36.80\$
Allocation en temps supplémentaire	16.90\$	18.40\$	19.95\$

Le 1^{er} juillet de chaque année, ces allocations sont indexées selon l'indice des prix à la consommation des aliments achetés au restaurant pour la province de Québec publié par Statistiques Canada et basé sur le dernier taux annuel disponible.

Ces allocations ne s'appliquent pas si les repas sont fournis par le client.

1. Horaire de jour

L'horaire pour les repas s'étend sur une plage de douze (12) heures, i.e. qu'il débute une heure avant le commencement de l'horaire normal de travail et il se termine deux (2) heures après la fin de l'horaire normal de travail. Durant cette période, l'employé a droit à une allocation pour le déjeuner, le dîner et le souper en autant qu'il réponde aux conditions suivantes:

Condition pour l'allocation du déjeuner:

L'employé tenu de se rendre à l'usine une heure ou plus avant le début de son équipe de travail pour un travail à l'extérieur ou retenu à l'extérieur de sa résidence à cause de son travail, recoît l'allocation du déjeuner.

Condition pour l'allocation du dîner:

L'allocation pour le dîner est payable à l'employé effectuant un travail à l'extérieur en autant qu'il soit en dehors du rayon de trente (30) kilomètres pendant toute la durée de la période du dîner.

Condition pour l'allocation du souper :

L'allocation pour le souper est payable à l'employé effectuant un travail à l'extérieur en autant qu'il soit en dehors du rayon de trente (30) kilomètres pendant toute la durée de la période de deux (2) heures après la fin de l'horaire normal de travail.

Si l'employé est à l'intérieur du rayon de trente (30) kilomètres, et qu'il a droit à l'allocation pour le souper, l'allocation payable est alors celle prévue en vertu du paragraphe 14.08 de la convention collective de travail.

Allocation de repas en temps supplémentaire :

L'employé se voit accorder de plus une allocation de repas selon le montant prévu dans le tableau ci-dessus, s'il est tenu de travailler quatre (4) heures supplémentaires à l'horaire pour les repas et une allocation additionnelle selon le montant dans le tableau ci-dessus, s'il est tenu de travailler un autre quatre (4) heures supplémentaires à l'horaire normal pour les repas.

Un maximum de cinq (5) allocations de repas est accordé par période de vingt-quatre (24) heures.

1. Horaire de soir ou de nuit

Lorsqu'un employé est requis d'effectuer du travail à l'extérieur pour des clients sur l'équipe de soir et qu'il est requis d'être en hébergement à l'extérieur de son domicile, l'allocation de repas lui est octroyée selon une plage de douze (12) heures qui débute avec le commencement de l'équipe de soir.

Pour les fins du paragraphe qui précède, l'employé a droit au montant de l'allocation pour le souper une (1) heure après le début de son équipe de travail, à l'allocation pour le dîner cinq (5) heures après le début de son équipe de travail et à l'allocation pour le déjeuner dix (10) heures après le début de son équipe de travail.

Les autres conditions prévues à l'horaire de jour pour avoir droit à ces allocations s'appliquent.

Allocation additionnelle de repas

L'employé se voit accorder de plus une allocation additionnelle de repas de dix dollars (10.00\$) avant d'entreprendre son équipe de soir, s'il satisfait à toutes les conditions ci-dessous:

- 1) Il travaille sur l'équipe de soir la journée même du repas ;
- 2) Il est requis d'être en hébergement à l'extérieur de son domicile le jour précédent son horaire sur l'équipe de soir ;
- 3) La limite de cinq (5) repas par période de vingt-quatre (24) heures n'est pas atteinte;
- 4) Le repas doit être consommé.

LETTRÉ D'ENTENTE BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

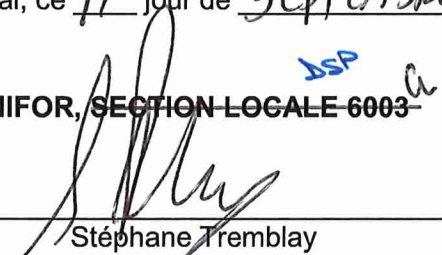
Nonobstant l'article 14 (temps supplémentaire) de la convention collective, un employé régulier peut accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées et se les faire compenser en temps au taux de temps et demi sous réserve des conditions suivantes :

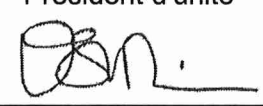
- a) Les heures prises en temps doivent être demandées par écrit par l'employé au moins une (1) semaine à l'avance et elles sont sujettes à approbation par le superviseur immédiat dans les meilleurs délais : elles ne peuvent excéder cent-vingt (120) heures par période d'un (1) an se terminant le 30 avril.
- b) La prise des vacances annuelles a priorité sur celles des heures de temps supplémentaire accumulées.
- c) Aucun congé sans solde de quatre (4) heures et plus n'est autorisé sans que les heures de temps supplémentaire accumulées ne soient épuisées.
- d) Les heures de temps supplémentaire accumulées qui excèdent quatre-vingts (80) heures au 30 avril de chaque année sont payées automatiquement à l'employé.

Toutefois, les heures de temps supplémentaire accumulées peuvent être payées en tout temps à l'employé et elles sont calculées à son taux régulier en vigueur au moment du paiement (sans inclure toute prime quelconque).

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de SEPTEMBRE, 2025.

UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRES CHANTIER

(Pour les techniciens en vulcanisation-chantier)

Nonobstant l'article 14 (temps supplémentaire) de la convention collective de travail, un employé régulier peut accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées et se les faire compenser en temps au taux de temps et demi sous réserve des conditions suivantes :

- a) Les heures prises en temps doivent être demandées par écrit par l'employé au moins une (1) semaine à l'avance et elles sont sujettes à approbation par le superviseur immédiat dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de la demande et ne peuvent excéder quatre-vingts (80) heures au 30 avril de chaque année. L'employé doit accepter de prendre congé lorsque la Compagnie le lui demande, jusqu'à concurrence de deux cents (200) heures annuellement, toutefois il a le choix d'utiliser sa banque de temps supplémentaire même si la banque devient négative ou de ne pas l'utiliser et d'être alors en congé non-payé. Si l'employé n'utilise pas la banque de temps supplémentaire, le paragraphe d) ci-dessous ne s'applique pas.

La Compagnie ne peut récupérer les sommes dues lorsque la banque devient négative que sur les heures travaillées. À moins du consentement de l'employé, la Compagnie ne peut prendre plus de cinquante pour-cent (50%) des heures travaillées pour se rembourser.

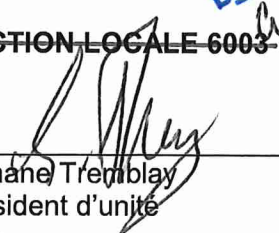
Advenant que l'employé quitte, la Compagnie peut déduire de sa paie régulière et/ou de sa paie de vacances les sommes qui lui sont dues.

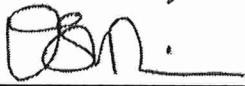
- b) La prise des vacances annuelles a priorité sur celles des heures de temps supplémentaire accumulées.
- c) Les heures de temps supplémentaire accumulées qui excèdent quatre-vingts (80) heures au 30 avril de chaque année sont payées automatiquement à l'employé.
- d) Les heures prises en temps comptent dans le calcul des heures normales de travail aux fins d'application du paragraphe 14.06 de la convention collective de travail.

Toutefois, les heures de temps supplémentaire accumulées peuvent être payées en tout temps à l'employé et elles sont calculées à son taux horaire régulier en vigueur au moment du paiement (sans inclure toute prime quelconque).

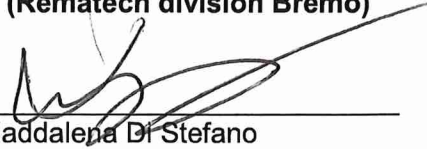
Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de SEPTEMBRE 2025.

UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing

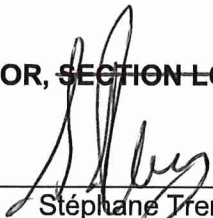

Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

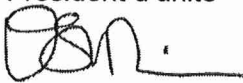
**LETTRE D'ENTENTE LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LE TEMPS DES
NÉGOCIATIONS**

La présente est pour confirmer que la Compagnie accepte de libérer deux (2) employés pour le comité syndical de négociations et que l'un des deux membres du comité ne subit pas de perte de salaire pour sa participation aux séances de négociations entre la Compagnie et le Syndicat. Quant à l'autre membre, il est libéré aux frais du Syndicat.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de septembre 2025.

UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité

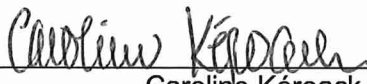


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)



Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing



Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

LETTRÉ D'ENTENTE TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

Dans le but de préciser l'article 17 concernant le travail à l'extérieur, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Lorsque la Compagnie demande à un employé d'aller effectuer du travail à l'extérieur le dimanche et que ce travail se poursuit la journée du lundi, soit au-delà de minuit dans la nuit de dimanche à lundi, il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées durant les heures normales de travail de la journée du lundi pourvu que les dispositions des paragraphes c) et d) ci-dessous soient respectées.
- b) Lorsque la Compagnie demande à un employé d'aller effectuer du travail à l'extérieur après minuit dans la nuit de dimanche à lundi, il est payé au taux de temps régulier pour toutes les heures travaillées durant les heures normales de travail durant la journée du lundi.
- c) Sauf dans le cas prévu au paragraphe b) ci-dessus, lorsque l'employé qui effectue du travail à l'extérieur estime qu'il ne peut compléter la période de repos prévue de huit (8) heures entre la fin de sa journée de travail et le début de la journée suivante de travail, il doit rejoindre son supérieur immédiat afin de l'informer de l'état d'avancement des travaux et connaître ses directives quant à la journée de travail suivante.

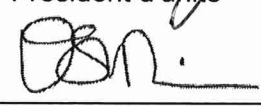
Lorsque l'employé n'a pas pu rejoindre son supérieur immédiat:

- 1. Il ne peut débuter sa journée normale de travail qu'aux deux conditions suivantes:
 - a) Il poursuit les mêmes travaux que ceux effectués avant le début de sa journée normale de travail;
 - b) La poursuite de ces mêmes travaux est exigée par le client.
 - 2. Il doit tenter à nouveau de le rejoindre avant le début de la journée suivante de travail ou à défaut de le rejoindre, lui laisser un message dans le système de messagerie vocale;
 - 3. Si le paragraphe c) 1. ne s'applique pas, il peut alors prendre congé jusqu'à ce que la période de repos mentionnée ci-dessus soit complétée.
- d) Lorsque l'employé effectue du travail à l'extérieur ou à l'atelier sans avoir complété la période de repos prévue de huit (8) heures entre la fin de sa journée de travail et le début de la journée suivante et qu'il n'a pas été autorisé par la Compagnie à poursuivre son travail il est payé au taux de temps régulier.

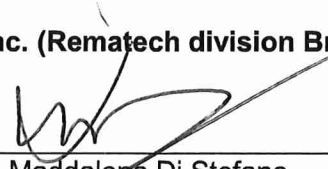
Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 17 jour de SEPTEMBRE 2025.

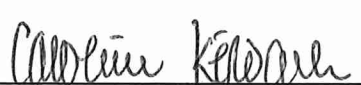
UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR POUR LES EMPLOYÉS AUTRES QUE LES EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LA LIGNE DE PROGRESSION - CHANTIER

Les parties conviennent de rédiger la pratique actuelle comme suit:

- a) lorsque la Compagnie demande à un employé autre qu'à un employé régulier dans la ligne de progression-chantier d'aller effectuer du travail à l'extérieur, et
- b) que cet employé accepte d'aller effectuer du travail à l'extérieur.

Advenant que les deux conditions soient remplies, l'employé effectue le travail à l'extérieur suivant les mêmes conditions de travail que les employés dans la ligne de progression chantier pour la durée du travail à l'extérieur.

L'employé est considéré en transfert temporaire dans la classification pour laquelle il effectue le travail à l'extérieur et il est payé selon l'article 11.04 a).

Il est entendu entre les parties que la Compagnie n'a pas l'obligation de demander à un employé autre qu'un employé régulier dans la ligne de progression-chantier d'aller effectuer du travail à l'extérieur et ledit employé n'a pas l'obligation d'aller effectuer le travail à l'extérieur. La compagnie favorise l'octroi du travail à l'extérieur par ancienneté.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de SEPTEMBRE 2025.

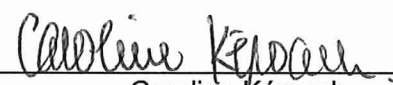
UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE ÉTUDIANTS

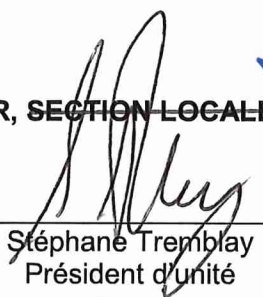
Les étudiants ont droit d'effectuer, sans s'y limiter, les tâches suivantes :

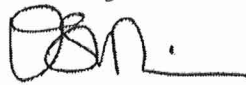
- Ménage
- Peinture
- Préparation et emballage de petit matériel
- Commissions
- Tous les travaux non-spécialisés tel que le rangement du matériel, etc.

La présente est pour confirmer que les étudiants seront rémunérés un dollar (1.00\$) de plus que le salaire minimum en vigueur.

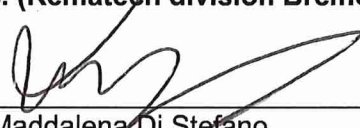
Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de SEPTEMBRE 2025.

UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

LETTRÉ D'ENTENTE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Les parties reconnaissent que tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et elles conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de harcèlement psychologique.

On entend, par 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 l'employé et qui entraîne, pour celui-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 caractères sexuel.

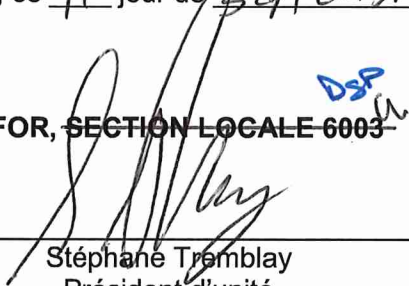
Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

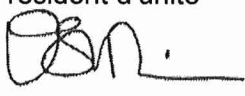
La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur sa politique adoptée le 14 novembre 2019 dans le but de contrer le harcèlement psychologique dans son entreprise et à traiter les plaintes selon la procédure qui y est prévue. Nonobstant ladite politique, une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les vingt-quatre (24) mois de la dernière manifestation de cette conduite conformément à l'article 123.7 de la Loi sur les normes du Travail.

La Compagnie avise le Syndicat de tout changement qui pourrait être apporté à cette politique.

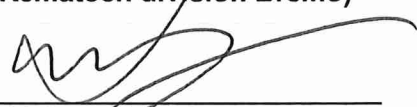
Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de SEPTEMBRE 2025.

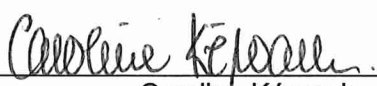
UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE JOURNALIER À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent de la création du poste de journalier à temps partiel. Le journalier à temps partiel ne peut travailler plus de seize (16) heures par semaine. Le journalier à temps partiel effectue les tâches de journalier indiquées à l'annexe 1-D – Tâches de journalier. Son salaire est celui indiqué à l'annexe 1 – Taux de salaire.

Les jours fériés sont rémunérés sur la base de 1/20 du salaire brut gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes précédant la semaine où se situe le jour férié.

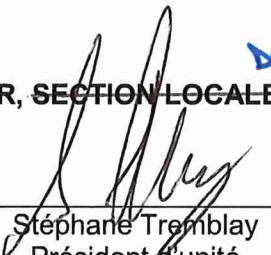
L'Employé observe l'horaire de travail prévu à l'article 14.03a) pour les employés d'atelier.

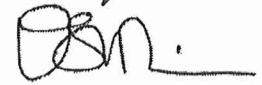
Si l'Employé obtient un nouveau poste ou exerce un droit de déplacement en vertu de la convention collective, la Compagnie se réserve le droit d'annuler l'horaire de travail octroyé initialement.

Le poste de journalier à temps partiel est un poste qui n'est pas sujet aux dispositions de l'article 11 concernant les mises à pied, rappels et poste vacant. Étant un poste ayant pour but de supporter les opérations, l'Employé titulaire de ce poste est le premier à être mis à pied si nécessaire et ce, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise.

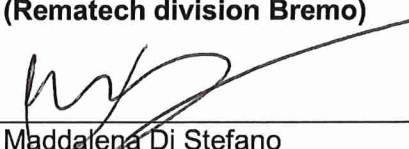
Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de SEPTEMBRE 2025.

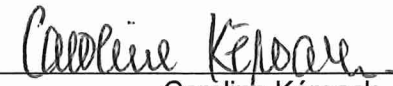
UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines



LETTRE D'ENTENTE CLAUSE DE RÉCIPROCITÉ SALARIALE

Les parties conviennent de ce qui suit :

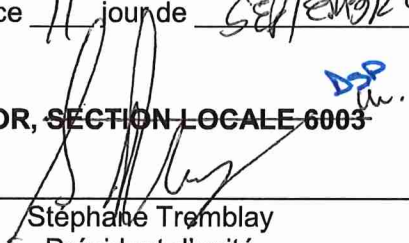
Les salaires applicables aux postes équivalents ou comparables dans les unités de Montréal et de St-Augustin-de-Desmaures feront l'objet d'un alignement salarial, afin d'assurer l'équité interne dans le cas où les salaires sont plus élevés dans l'unité syndicale de St-Augustin-de-Desmaures.

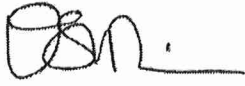
Lorsqu'une augmentation salariale est négociée ou accordée dans l'unité de St-Augustin-de-Desmaures pour un poste équivalent à un poste existant dans l'unité de Montréal, cette augmentation sera également appliquée, sous réserve des modalités suivantes :

- Les augmentations seront effectives à la même date ou dans un délai maximum de 15 jours suivant la connaissance de l'augmentation salariale et rétroactivement si nécessaire ;
- L'équivalence des postes sera déterminée selon l'Annexe 1 de la convention collective ;
- Cette réciprocité ne s'applique qu'aux éléments salariaux prévus à l'Annexe 1 et n'inclut pas les conditions de travail ou autres avantages prévus à la convention. Cette réciprocité s'applique uniquement pour les années 2025, 2026 et 2027 de la présente convention collective.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et les parties ont signé à Montréal, ce 11 jour de septembre, 2025.

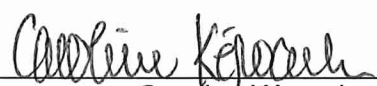
UNIFOR, SECTION LOCALE 6003


Stéphane Tremblay
Président d'unité


Daniel St-Pierre
Représentant national au service

Bremo inc. (Rematech division Bremo)


Maddalena Di Stefano
Directrice régionale et du marketing


Caroline Kéroack
Directrice des ressources humaines