

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-0362

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-4233

EMPLOYEUR CORBEC INC. 400, AVENUE GEORGE-V, MONTRÉAL QC H8S 2R7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 720 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 275, QUÉBEC QC G2J 1N3		
Date signature : 2021-10-18 Date dépôt : 2021-11-01	Nombre de salariés visés : 100	Date début : 2021-10-15 Date d'expiration : 2024-10-14

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2021-11-30
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

ENTRE:

CORBEC INC

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

UNIFOR, SECTION LOCALE 720

ci-après appelée "LE SYNDICAT"

En vigueur du 15 octobre 2021 au 14 octobre 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION.....	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION ET COOPÉRATION	3
ARTICLE 3	AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT	3
ARTICLE 4	DISCRIMINATION	3
ARTICLE 5	DROITS DE GÉRANCE.....	4
ARTICLE 6	RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 7	SÉCURITÉ SYNDICALE	8
ARTICLE 8	REPRÉSENTATION SYNDICALE	9
ARTICLE 9	DOCUMENTATION	12
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	13
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 12	SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ARTICLE 13	SALARIÉ EN PROBATION ET SALARIÉ ÉTUDIANT.....	19
ARTICLE 14	ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 15	MISE À PIED.....	20
ARTICLE 16	AFFICHAGE	23
ARTICLE 17	AFFECTATION TEMPORAIRE	25
ARTICLE 18	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	26
ARTICLE 19	JOURS FÉRIÉS.....	32
ARTICLE 20	VACANCES ANNUELLES	33
ARTICLE 21	CONGÉS AUTORISÉS.....	36

ARTICLE 22	DIVERS.....	39
ARTICLE 23	SALAIRES	39
ARTICLE 24	FONDS DE SOLIDARITÉ	41
ARTICLE 25	ASSURANCE-GROUPE.....	41
ARTICLE 26	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	42
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION	43
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRE.....	45
ANNEXE B	LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE DU 4 OCTOBRE 2021.....	46
ANNEXE C	CONCERNANT LE DÉPARTEMENT D'ENTRETIEN	49
ANNEXE D	RETRAITE PROGRESSIVE	51
ANNEXE E	CHANGEMENT DU BAIN DE ZINC	52
ANNEXE F	HORAIRE DE FIN DE SEMAINE -	53

ARTICLE 1 DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

1.01 Aux fins de cette convention, les mots, termes et expressions suivants ont la signification suivante:

a) Lésion professionnelle :

Réfère aux définitions **de ce terme prévue** à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et les règlements en découlant.

b) Chef d'équipe :

Salarié désigné par l'Employeur pour remplir les tâches de distribution et d'organisation du travail dans un secteur donné; il n'a pas le droit d'embaucher, de discipliner ou de congédier.

c) Conjoint :

Les personnes :

i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent, ou

ii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père(s) et mère(s) d'un même enfant, ou

iii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

d) Convention :

La présente convention collective.

e) Grief :

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

f) Employeur :

Corbec Inc.

g) Jour :

Jour de calendrier.

h) Jour ouvrable :

Les jours de la semaine, du lundi au vendredi inclusivement, sauf les jours fériés reconnus par la présente convention collective et durant toute fermeture totale temporaire décrétée par l'Employeur, à des fins autres qu'un lock-out.

i) Salarié :

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du commissaire général du travail et mentionné à la clause 6.01.

j) Salarié régulier :

Tout salarié qui a terminé sa probation.

k) Salarié en probation :

Tout salarié nouvellement embauché, autre qu'un salarié étudiant, qui n'a pas terminé sa période de probation telle que définie à l'article 13.

l) Salarié étudiant :

Étudiant embauché après le 1^{er} mai et mis à pied au plus tard le 1^{er} septembre de la même année.

m) Syndicat :

Unifor, section locale 720

- 1.02 Le genre masculin comprend les deux sexes, et le singulier inclut le pluriel, à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.
- 1.03 Advenant qu'une clause de la convention soit déclarée nulle et sans effet par un jugement définitif d'un tribunal judiciaire compétent, elle est considérée nulle et non avenue, sans préjudice à la validité des autres dispositions de la convention.
- 1.04 La convention ne peut être modifiée ou amendée sans le consentement explicite écrit des parties. La simple dérogation à une clause de la convention, acceptée par les parties, ne constitue pas une renonciation à cette clause.
- 1.05 À moins de stipulation contraire, tout avis, document ou correspondance à être transmis au Syndicat selon la convention est transmis au secrétaire archiviste, pour être remis à l'exécutif syndical.

Tout avis, document ou correspondance à être transmis à l'Employeur est transmis au directeur d'usine.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION ET COOPÉRATION

- 2.01 Le but de la convention est de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir les conditions de travail des salariés, de travailler dans l'harmonie afin d'assurer un bon rendement au travail, de favoriser la bonne marche des affaires de l'entreprise tout en respectant les droits des salariés, et de prévoir un mécanisme pour tenter de régler les griefs qui peuvent survenir entre les parties en présence.
- 2.02 L'Employeur, le Syndicat et les salariés acceptent de coopérer en vue d'assurer l'atteinte des buts ci-haut mentionnés.

ARTICLE 3 AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT

- 3.01 L'Employeur convient de ne pas faire de lock-out et le Syndicat et les salariés conviennent de ne pas faire de grève ou de ralentissement de travail et de ne poser aucun geste concerté qui peut nuire au travail, pendant la durée de cette convention.
- 3.02 Tout salarié prenant part ou causant un des actes mentionnés ci-haut **peut** faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Par ailleurs, le non-respect de cette clause par l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

- 4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a aucune discrimination à l'endroit de tout salarié conformément à la *Charte des droits et libertés*, la *Loi sur les normes du travail* et au *Code du travail du Québec*.
- 4.02 Dans un cas de discrimination, tout salarié qui se prévaut de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10 en plus d'un recours devant une instance administrative, quasi judiciaire ou judiciaire dont la loi constitutive proscrit le double recours, doit faire un choix entre ces recours dans les trente (30) jours suivants le dépôt du deuxième recours.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit de tout salarié à travailler dans un environnement exempt de harcèlement. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent de plus leur devoir conjoint de ne pas tolérer de harcèlement.

Le harcèlement est défini comme une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

L'Employeur élabore une politique de harcèlement psychologique et la communique aux salariés.

ARTICLE 5 DROITS DE GÉRANCE

- 5.01
- a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur dispose des droits exclusifs de gestion et d'opération de l'entreprise, sous réserve des restrictions imposées par la présente convention et/ou les lois en vigueur.
 - b) L'Employeur se réserve tous les droits et privilèges auxquels il n'a pas spécifiquement renoncé ou qui ne sont pas modifiés par la convention, et, sans limiter la généralité de ce qui précède, il se réserve notamment le droit de :
 - Diriger la main d'œuvre et l'administration de ses affaires;
 - Adopter des règlements et politiques dont les salariés sont avisés avant leur mise en application, étant entendu que le Syndicat peut contester en tout temps lesdits règlements ou politiques, notamment s'ils portent atteinte aux droits fondamentaux des salariés ou vont à l'encontre d'une loi d'ordre public;
 - Embaucher, congédier, classer, diriger, démettre, mettre à pied, et suspendre les employés ou leur imposer toute autre mesure disciplinaire;
 - Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité dans son établissement; faire et modifier, au besoin, des règlements d'usine, juger des qualifications et des compétences des salariés, établir pour chaque titre d'emploi, selon les besoins de l'entreprise, les standards de temps et de qualité devant être respectés par chaque salarié, établir ou modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires;
 - Déterminer le fonctionnement de ses opérations, le nombre de salariés requis en tout temps pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipements, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres matières concernant les opérations de l'entreprise et dont il n'est pas spécifiquement traité ailleurs dans la présente convention
- 5.02 L'Employeur exerce ces droits de gérance en conformité avec les dispositions de la convention, à défaut de quoi le salarié ou le Syndicat peuvent recourir à la procédure de griefs prévue à la convention.

ARTICLE 6 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail pour l'unité de négociation se lisant comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du directeur adjoint, du surintendant d'usine, des surintendants adjoints, des responsables du contrôle de la qualité, des contremaîtres, des employés de bureau (incluant les responsables cléricaux à la réception et à l'expédition) et des représentants-vendeurs."

- 6.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail, prévues à la convention, en dérogation de celle-ci, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat, attestée par le président ou en son absence par un autre membre de l'exécutif.
- 6.03 Seuls les salariés couverts par le certificat d'accréditation peuvent exécuter le travail normalement accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 6.04 Malgré la clause 6.03, l'Employeur peut recourir à de la main-d'œuvre extérieure/sous-traitance lorsqu'un travail particulier ne peut être accompli par les salariés de l'unité compte tenu du manque de qualification de ces derniers, ou lorsqu'il n'a pas les outils ou l'équipement nécessaire pour accomplir le travail.
- 6.05 Malgré la clause 6.03, il est permis aux **superviseurs** et aux coordonnateurs d'effectuer, et ce, uniquement aux fins de dépannage, du travail couvert par le certificat d'accréditation aux conditions suivantes :
- a) Lorsque la santé ou la sécurité l'exige;
 - b) Dans les cas où de l'entraînement est requis, et que le salarié qui occupe ce poste de travail n'est pas disponible pour donner l'entraînement;
 - c) Pour vérifier les méthodes de travail;

L'application de la présente clause ne peut causer une baisse de taux de salaire ou la mise à pied ou diminution d'heures du salarié qui exécute normalement le travail qu'un **superviseur** ou un coordonnateur peut effectuer sauf pour remplacer un salarié dont l'absence n'était pas prévue et dont la présence est nécessaire pour la production jusqu'à ce qu'un salarié qualifié pour effectuer le travail immédiatement et sans entraînement remplace le salarié absent; ceci ne limite toutefois pas le droit de l'Employeur de procéder à toute mise à pied de personnel.

Exceptionnellement, lorsque l'Employeur décide d'effectuer du temps supplémentaire durant la fin de semaine (samedi et dimanche) et qu'il manque de volontaire parmi l'ensemble des salariés de l'unité de négociation, un superviseur ou coordonnateur peut effectuer uniquement les tâches de la classification de manœuvre dans le cas où l'absence de volontaire empêche le bon déroulement de la production durant ce temps supplémentaire. Le syndicat et l'employeur peuvent en convenir autrement.

- 6.06 Advenant la création d'un poste de chef d'équipe, celui-ci exécute simultanément ses tâches habituelles dévolues à son occupation, ou à l'occupation à laquelle il aurait droit, en plus de veiller à la distribution et à l'organisation du travail aux salariés dont il a la responsabilité. Pour les tâches habituelles liées à son occupation, le chef d'équipe se les voit attribuer dans le respect des règles de la convention collective, notamment celles concernant l'affectation temporaire.

Les tâches de distribution et d'organisation du chef d'équipe consistent généralement en ce qui suit:

1. Répartir le travail à être accompli par le groupe et leur donner les instructions concernant le travail à effectuer;
2. Réquisitionner les outils, le matériel et les services nécessaires;
3. Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe, notamment à l'aide de tout système informatique;
4. Coordonner et donner de l'entraînement dans son secteur lorsque demandé par le supérieur immédiat.

Sur décision de l'Employeur ou à la demande du chef d'équipe qu'il a désigné, ce dernier retourne à son poste régulier (classification) sur avis écrit d'un (1) mois, sauf dans les cas de besoins ponctuels.

Dans tous les cas, la rémunération du chef d'équipe est celle du taux de salaire de la Classe I (trempeur) majorée d'un dollar (1,00 \$) de l'heure. Les primes sont applicables selon l'horaire de travail.

- 6.07 a) L'Employeur désire recourir à des salariés d'agence pour certains besoins de production, sans toutefois délaissier l'embauche de salariés dans l'unité de négociation.

Ainsi, le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de recourir aux services de salariés d'agence, dans les limites décrites à la présente clause.

Le salarié d'agence n'est pas couvert par le certificat d'accréditation. Cependant, l'utilisation de salarié d'agence n'a pas pour effet d'empêcher la création de poste dans l'unité de négociation.

Dans les situations de mise à pied, l'Employeur met fin à l'utilisation des salariés d'agence en premier. Dans les situations de rappel au travail, l'Employeur doit rappeler tous ses salariés, y compris ceux en probation au moment de leur mise à pied, avant d'utiliser des salariés d'agence.

Sous réserve de la présente clause, l'Employeur peut utiliser des salariés d'agence uniquement dans les situations suivantes :

- Pour combler un poste durant la période d'affichage, telle que prévue à la clause 16.01;
- Pour combler une absence temporaire de moins de deux (2) mois dans l'occupation de manœuvre. Toutefois, l'Employeur peut utiliser des salariés d'agence pour une affectation temporaire de moins de deux (2) mois dans une autre occupation si, après avoir appliqué toutes les dispositions de la convention collective pour combler ce poste, il n'y a aucun salarié disponible pour le combler;
- Pour effectuer du travail couvert par le certificat d'accréditation afin de combler des besoins temporaires et/ou saisonniers, notamment durant les périodes de vacances estivales et de pointe de production.

En tout temps, le nombre de salariés d'agence **prévu à l'alinéa a) et b) de la présente clause** ne peut dépasser vingt-cinq pour cent (25%) de la main d'œuvre totale de l'unité de négociation.

Dans tous les cas, un salarié d'agence ne peut exécuter du travail couvert par le certificat d'accréditation pendant plus de huit cent vingt-cinq (825) heures travaillées dans une période de douze (12) mois consécutifs **chez Corbec**.

Au terme de cette période, l'Employeur informe le Syndicat du fait qu'il procède ou non à l'embauche de ce salarié d'agence de personnel à titre de salarié régulier.

Si le salarié d'agence de personnel est embauché par l'Employeur, son ancienneté est reconnue depuis la date de son arrivée au sein de l'établissement.

Le salarié d'agence a droit aux mêmes avantages d'ordre monétaire qu'un salarié en probation.

L'Employeur exige aussi des agences de placement qu'elles s'acquittent, au nom du salarié d'agence, d'une somme équivalente aux cotisations syndicales, tel que convenu aux clauses 7.03 et 7.05. L'Employeur s'engage à prendre les arrangements en ce sens auprès des agences de personnel dont les services sont retenus.

L'Employeur se porte garant des sommes dues à un salarié d'agence à la suite d'une décision d'un tribunal, pour du travail exécuté dans l'établissement de l'Employeur, décision dont l'agence de personnel est en défaut d'exécution.

- b) Si l'Employeur décide de recourir à des travailleurs étrangers temporaires à partir d'une agence, il doit d'abord vérifier si ceux-ci ont les autorisations nécessaires pour travailler au Canada et dans l'établissement de l'Employeur. Avant d'avoir complété sept cent quarante-cinq (745) heures de travail, un travailleur étranger temporaire doit fournir à l'Employeur la preuve que ces autorisations sont toujours en vigueur. Si tel n'est pas le cas, il est retourné à l'agence et son utilisation par Corbec cesse de façon administrative. Toutefois, si le salarié régularise sa situation après qu'il ait été retourné à l'agence et que l'Employeur accepte de l'utiliser à nouveau, les heures effectuées s'accumulent selon les limites prévues à l'alinéa a) de la présente clause.**

6.08 Les équipements d'opérations, tels Ingénia et VTK sont présents à divers endroits de la chaîne de production. **Le travail réalisé avec ces équipements n'est pas couvert par le certificat d'accréditation.**

Ainsi, les opérations réalisées aux stations de travail telles que l'émission des étiquettes (« tags ») et la gestion des balancelles aux stations **ne sont pas exclusives aux salariés de l'unité de négociation mais sont toujours effectuées après approbation d'un coordonnateur**. Le salarié appelé à utiliser ces équipements doit avoir reçu la formation appropriée.

- 6.09 a) Les parties reconnaissent que les salariés assignés au trempage constituent une équipe autonome de travail. En tout temps, il doit y avoir cinq (5) salariés affectés au trempage (1 trempeur et 4 assistants treppeurs). Pour les opérations de ménage du bain de zinc, l'équipe doit comporter un minimum de trois (3) salariés **aptes à effectuer ces tâches immédiatement**. Le trempeur est désigné par ancienneté et est en charge du trempage. **Durant les opérations régulières de trempage et entre celles-ci et tant qu'il n'y a pas d'interruption, les salariés demeurent dans leur environnement de travail étant entendu qu'ils peuvent être affectés à d'autres tâches.**
- b) L'Employeur s'engage à considérer, pour des raisons opérationnelles ou de santé et sécurité, que le travail aux stations soit effectué par deux (2) salariés dans certaines circonstances.

ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01 Tout salarié visé par le certificat d'accréditation doit, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et y maintenir son adhésion, sous réserve des droits qui lui sont consentis par le Code du travail en matière de maraudage.
- 7.02 Tout salarié visé par le certificat d'accréditation, embauché après la signature de la présente convention, doit adhérer au Syndicat au plus tard à la fin de sa période de probation.
- 7.03 À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation, que le salarié soit membre ou non du Syndicat, un montant égal à celui de la cotisation syndicale normale déterminée par le Syndicat. L'Employeur n'est tenu à aucun prélèvement de cotisation spéciale, à moins d'une entente spécifique à ce sujet avec le Syndicat.
- 7.04 Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, du montant de cette cotisation, ou de toute modification, au moins trente (30) jours avant qu'il ne soit déductible.
- 7.05 L'Employeur remet de façon mensuelle au secrétaire trésorier du Syndicat les montants de cotisations retenus, y compris ceux des droits d'adhésion. L'Employeur remet en même temps, avec une copie au secrétaire archiviste du Syndicat, un rapport de remise de cotisations indiquant :
- le nom de tous les salariés actifs et inactifs;
 - le montant des cotisations prélevées pour chaque salarié;
 - le taux de salaire et la classification d'emploi qui s'appliquent à chacun;
 - le nombre d'heures sur lesquelles les cotisations syndicales ont été calculées;
 - En cas d'absence du salarié, l'Employeur fournit le nombre d'heures d'absence.
- 7.06 Aux fins de déclaration d'impôt, l'Employeur indique sur les formes T-4 et Relevé 1, les déductions syndicales perçues.

- 7.07 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation qui peut être exercée contre lui par des salariés par suite de la retenue de cotisation syndicale. De plus, le Syndicat assume toute responsabilité quant à la disposition des montants de cotisation syndicale qu'il a reçus.

ARTICLE 8 REPRÉSENTATION SYNDICALE

8.01 Délégué syndical

- a) Le Syndicat peut nommer un maximum de quatre (4) membres afin de constituer l'exécutif syndical et un maximum d'un (1) délégué par quart de travail;
- b) Le membre de l'exécutif syndical ou le délégué syndical doit être un salarié de l'entreprise ayant terminé la période de probation et doit être à l'emploi lors de l'exercice de sa fonction. Aux fins d'application de cette clause, il est convenu que le président de l'exécutif syndical possède une ancienneté préférentielle par rapport aux autres et son nom est placé en tête de liste d'ancienneté dans le cas de mise à pied.

8.02 Activités syndicales

- a) L'Employeur accorde à un ou plusieurs membres de l'exécutif syndical un total maximum de **quinze (15)** heures par semaine de libération sans perte de salaire pour remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective. L'exécutif syndical doit aviser, le jeudi de la semaine précédente, du ou des noms des membres de l'exécutif qui bénéficient de ces heures. Cet avis donne aussi les détails du nombre d'heures et des journées où celles-ci sont prises
- b) Les membres de l'exécutif syndical ainsi que les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, sans perte de salaire, pour une durée maximale de **quarante-cinq (45)** minutes pour rencontrer un salarié qui veut déposer un grief.

L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, les membres de l'exécutif syndical ainsi que les délégués, sur les heures de travail sans perte de salaire.

- c) Le salarié qui veut faire un grief est autorisé, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter son travail, sans perte de salaire, pour une durée maximale de trente (30) minutes afin de rencontrer un membre de l'exécutif syndical ou un délégué à cet effet. Dans le cas d'un grief collectif, un (1) salarié peut bénéficier de cet article.
- d) Les membres de l'exécutif syndical sont réputés être au travail lorsqu'ils assistent aux rencontres avec les représentants de la direction.

8.03 Comité de relations de travail

Dans le cadre de l'application des dispositions de la convention collective, les parties ont convenu qu'il est de leur intérêt commun de promouvoir un dialogue honnête et constructif entre elles. Ce dialogue doit permettre à chaque partie de mieux apprécier les préoccupations et les projets de l'autre.

En conséquence, il est convenu de former un comité de relations de travail, constitué des membres de l'exécutif syndical et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité se réunit six (6) fois par année dans un calendrier déterminé à chaque début d'année. Le comité a comme fonctions de:

- Échanger diverses informations sur l'entreprise, ses projets d'avenir, les difficultés de marché, les difficultés opérationnelles qu'elle rencontre et diverses informations spécifiques au fonctionnement de la compagnie;
- Discuter des griefs déposés et pour lesquels le Syndicat envisage de référer à l'arbitrage ;
- Adresser les préoccupations des salariés à l'égard des relations de travail et des problématiques vécues au quotidien;
- Discuter des programmes de formation qui peuvent être mis en place pour les salariés.

8.04 Représentant national

- a) Le représentant national du Syndicat peut participer à toute réunion conjointe entre le Syndicat et l'Employeur.
- b) Le représentant national peut rencontrer, dans l'établissement, en obtenant au préalable la permission de l'Employeur, à l'endroit et au moment convenus avec ce dernier, tout salarié, délégué ou un membre de l'exécutif syndical.

8.05 Libérations syndicales

- a) L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié élu ou nommé par le Syndicat aux fins d'activités syndicales extérieures. Le nombre de congés sans solde n'excède pas cent dix (110) jours par année de convention. Le Syndicat doit donner un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'avance dans le cas d'une absence d'une (1) journée et plus et de deux (2) jours ouvrables dans le cas d'une absence de moins d'une journée. Un maximum de deux (2) salariés à la fois peut être en congé sans solde pour activités syndicales. Cependant, dans des situations extraordinaires, l'Employeur peut permettre la libération de plus de deux (2) salariés à la fois après discussion entre les parties.
- b) L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié agissant comme formateur Unifor. Ce congé est accordé à la condition d'avoir reçu un préavis de cinq (5) jours ouvrables, à moins de circonstances incontrôlables et imprévisibles. Il est entendu que ces libérations ne sont pas prises dans la

banque de cent dix (110) jours prévus à la clause 8.05 a). Un (1) seul salarié à la fois est libéré pour cette raison.

- c) L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié occupant un poste temporaire au Fonds de solidarité de la FTQ. Ce congé est accordé à la condition d'avoir reçu un préavis de quinze (15) jours ouvrables. Il est entendu que ces libérations ne sont pas prises dans la banque de cent dix (110) jours prévus à la clause 8.05 a). Un (1) seul salarié à la fois est libéré pour cette raison.
- d) Lorsqu'un salarié est en congé sans solde pour fins d'activités syndicales conformément au paragraphe précédent, alors qu'il aurait été autrement au travail, l'Employeur continue de lui verser son salaire régulier, de même que les primes et autres avantages auxquels il aurait droit s'il était au travail, en y effectuant toutes les déductions nécessaires. Toutefois, à la fin de chaque mois, la section locale rembourse à l'Employeur le montant total de tout paiement qu'elle a ainsi effectué, incluant les avantages sociaux pendant la période concernée, ainsi que les protections en vigueur de l'assurance collective. Le comité exécutif est informé par écrit de tout changement de taux chargé pour l'administration de cette clause afin de pouvoir en discuter. L'Employeur accepte de procéder ainsi uniquement pour faciliter la gestion administrative de ces absences par le Syndicat et que cela ne doit pas être interprété comme une reconnaissance que le salarié demeure au service de l'Employeur durant de telles absences, et ce, aux fins de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou toute autre loi sauf dans la mesure où de tels congés sans solde pour fins d'activités syndicales ont un lien avec les relations de travail dans l'entreprise (ex : rencontres externes pour griefs, lésion professionnelle, assurance collective, etc.). Le cas échéant, le salarié doit aviser l'Employeur de l'endroit où il doit se rendre, des personnes rencontrées, des sujets qui sont traités et du temps estimé de la rencontre.
- e) Sur demande écrite faite par le Syndicat, l'Employeur accorde un congé sans solde, d'une durée de deux (2) ans, à un salarié appelé à consacrer tout son temps aux affaires syndicales. Ce congé sans solde est renouvelable après entente entre les parties. Le salarié accumule de l'ancienneté. À son retour, il reprend son occupation ou toute autre occupation que son ancienneté lui confère. Un (1) seul salarié à la fois est libéré pour cette raison.

8.06

- a) L'Employeur met un (1) tableau d'affichage à la disposition exclusive du Syndicat.
- b) Le Syndicat s'engage à n'afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les réunions syndicales, les élections, les mises en candidatures, les nominations, les finances ou les activités sociales ou d'ordre récréatif, et toute autre information sur le mouvement syndical en général et sur les lois du travail. Ces documents doivent être signés par un représentant ou délégué du Syndicat.
- c) Le Syndicat s'engage à ne rien afficher qui est contraire aux intérêts de l'Employeur ou qui est en contravention à l'esprit ou l'objet de la présente convention
- d) L'Employeur fournit au Syndicat un local d'une superficie suffisante permettant le travail d'au moins trois (3) personnes assises ainsi que le mobilier afin de le

rendre adéquat aux usages syndicaux. De plus, l'Employeur fournit le branchement téléphonique et l'accès à internet et en assume les coûts. L'Employeur fournit un ordinateur, un portable et une imprimante. La tour de l'ordinateur du bureau syndical est mise à jour suivant la signature de la convention collective.

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils peuvent discuter de réaménagements possibles, au besoin

- 8.07 L'Employeur libère avec solde quatre (4) membres de l'exécutif syndical, pendant **deux (2)** journées, à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail afin qu'ils puissent préparer le cahier de demandes syndicales.
- 8.08 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire et d'avantages, les quatre (4) membres de l'exécutif syndical pour participer aux séances de négociation ou de conciliation avec l'Employeur.
- 8.09 L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale un cent (0,01 \$) l'heure par salarié, pour toutes les heures rémunérées durant chaque année respective, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation qui sont choisis par le Syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leurs compétences dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle, à compter de la signature de la convention collective, à un fonds de fidéicommis établi par Unifor, que l'Employeur fait parvenir à :

Unifor congés-éducation payés
115 Gordon Baker Road
Toronto, ON, M2H 0A8

Il est de plus convenu qu'on accorde aux candidats choisis pour le C.E.P. régulier un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. L'Employeur accorde également aux candidats choisis pour des C.E.P. spécialisés un congé sans solde pour la durée de la formation; la durée est confirmée par le Syndicat. Pendant qu'ils sont en congé, les salariés continuent d'accumuler de l'ancienneté et autres avantages.

Pour l'application de la présente clause, le nombre maximal de salariés est de trois (3) en même temps.

ARTICLE 9 DOCUMENTATION

- 9.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et à tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur remet au Syndicat une liste électronique comprenant le nom, prénom, adresse, téléphone, taux de salaire et date d'embauche de tous les salariés couverts par la présente convention.

De plus, l'Employeur ajoute sur la liste prévue ci-haut, le nombre d'heures effectuées pour tout salarié qui n'a pas atteint le taux de la classification.

- 9.02 Dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente convention collective et tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur remet au Syndicat et affiche dans l'usine, la liste d'ancienneté des salariés couverts par la présente convention.
- 9.03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat et affiche dans l'usine, une liste comportant le nom et le titre des responsables en autorité de l'Employeur. Cette liste est tenue à jour.
- 9.04 Le Syndicat remet à l'Employeur une liste comportant les noms et adresses des membres de l'exécutif, des membres du comité de santé et sécurité, des délégués syndicaux et le nom du représentant national. Le Syndicat avise l'Employeur de toute modification ou nouvelle nomination dans les plus brefs délais. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître comme représentant du Syndicat un salarié pour lequel il n'a pas reçu un tel avis précisant toutes les données mentionnées ci-haut.
- 9.05 Le salarié doit aviser l'Employeur de tout changement d'état civil, de changement ou d'ajout de bénéficiaires, de personnes à charge, de changement de numéro en cas d'urgence, de numéros de téléphone résidentiel et mobile, d'adresse et de courriel.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 10.01 Il est du désir des parties de régler le plus rapidement possible les griefs et plaintes qui peuvent survenir.
- 10.02 Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec un représentant de l'Employeur afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical, au moment de la journée convenue avec l'Employeur. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au Syndicat.
- 10.03 Tout grief doit être formulé par écrit et indiquer la nature du problème, la ou les clauses soi-disant violée(s) ou mal interprétée(s), et la mesure corrective recherchée. Tout grief doit être signé par le salarié visé ou par le Syndicat.
- 10.04 Le dépôt d'un grief par un salarié ou le Syndicat doit se faire dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement à l'origine du grief, ou, s'il lui a été impossible d'en prendre connaissance dans ce délai, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où il a, ou aurait pu, en prendre connaissance. Ce dépôt doit se faire par écrit au directeur d'usine. Ce délai ne peut, en aucun cas, dépasser six (6) mois.
- 10.05 Le directeur d'usine ou son représentant peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, rencontrer un membre de l'exécutif syndical afin de discuter du litige. Le directeur d'usine ou son représentant rend sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre s'il y a lieu, ou s'il n'y a pas de rencontre, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

- 10.06 Si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prévus, le grief est alors adjugé en faveur du Syndicat. Si le Syndicat néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus à cet article, le grief est considéré avoir été abandonné.
- 10.07 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur, le grief peut être porté à l'arbitrage moyennant un avis écrit au directeur d'usine dans les trente (30) jours qui suivent la réponse ou l'absence de réponse de l'Employeur au grief. Cet avis mentionne, lorsque possible, la suggestion de trois (3) noms d'arbitres.
- 10.08 L'Employeur et le Syndicat doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de deux (2) mois de la réception de l'avis d'arbitrage. À défaut d'entente dans ce délai, l'arbitre est nommé par le ministère du Travail à la demande de l'une des parties ou des deux à la fois, avec copie à l'autre partie.
- 10.09 L'arbitre est limité à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention, nécessaires pour décider du grief. Il n'a pas le pouvoir de modifier la convention, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 10.10 En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut 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.
- 10.11 Dans le cas de compensations monétaires, l'arbitre a le pouvoir d'accorder les intérêts prévus au *Code du travail*.
- 10.12 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 10.13 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tout salarié visé.
- 10.14 La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit à chacune des parties dans les plus brefs délais possible.
- 10.15 Chaque partie assume les frais de ses représentants et de ses témoins, de même que la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et, s'il y a lieu, la moitié du coût de location de la salle d'audition.
- 10.16 Sur demande écrite du Syndicat, au moins cinq (5) jours à l'avance, l'Employeur libère du travail, sans solde, le jour de l'audition, les salariés désignés par le Syndicat pour agir comme témoins lors de l'arbitrage d'un grief.
- 10.17 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés si les deux parties y consentent par écrit.
- 10.18 Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'Employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leur représentant spécifiquement désigné à cette fin; elle est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tout salarié visé.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Toute mesure disciplinaire est imposée pour cause juste et suffisante. L'Employeur doit aviser le salarié par écrit de toute mesure disciplinaire et doit en transmettre une copie au Syndicat en y inscrivant la raison d'une telle mesure disciplinaire. **Pour les avis écrits concernant l'absentéisme et le respect des procédures de travail (incluant les bris), l'Employeur fournit les dates et les détails des événements qui ont servi aux fins d'établir la mesure.** Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, le salarié doit recevoir une mesure disciplinaire écrite avant l'imposition de celle-ci, sauf dans les cas de faute grave.
- Lorsqu'un salarié est suspendu pour la balance de son quart et que ceci constitue la mesure définitive, celle-ci peut lui être remise dans les quatre (4) jours ouvrables suivant sa suspension. Le délai pour déposer un grief commence à courir à compter de la réception de cet avis par le Syndicat.
- 11.02 Toute mesure disciplinaire est versée au dossier personnel du salarié.
- 11.03 Lorsqu'un salarié appose sa signature sur l'avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour accuser réception du document.
- 11.04 Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs, qui doivent être formulés conformément à la procédure de règlement de griefs. Dans le cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 11.05 L'Employeur doit imposer toute mesure disciplinaire dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement à l'origine de la mesure ou, s'il n'a pas été possible d'en prendre connaissance dans ce délai, ou de l'attribuer à ce salarié, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où l'Employeur a, ou aurait pu, en avoir connaissance. Ce délai est de rigueur; cependant, il peut être prolongé si les deux parties y consentent par écrit. Il est convenu que si les jours ouvrables ci-haut mentionnés coïncident avec une période d'absence du salarié en raison de vacances, accident, maladie ou lésion professionnelle, la période est prolongée automatiquement du même nombre de jours que cette absence dure.
- 11.06 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié douze (12) mois après son imposition et ne peut plus être utilisée contre le salarié par la suite à moins d'une récidive de même nature, auquel cas la période de douze (12) mois est portée à dix-huit (18) mois pour la mesure disciplinaire initiale.
- 11.07 Un salarié convoqué par l'Employeur au sujet d'un avis disciplinaire ou lors d'une remise d'une mesure disciplinaire écrite doit, à moins qu'il n'y renonce par écrit, être accompagné d'un représentant syndical.
- 11.08 Un salarié qui est congédié ou suspendu a le droit de consulter son délégué syndical avant de quitter les lieux de travail.
- 11.09 Un salarié incapable de se présenter au travail ou qui pense être en retard, doit aviser l'Employeur avant le début de son quart de travail ou, s'il est dans l'impossibilité de le faire, dès que possible. Dans le cas où le salarié n'a pu parler directement à un représentant de l'Employeur, il doit laisser un message sur la boîte vocale de celui-ci.

- 11.10 Le directeur d'usine peut requérir un certificat médical précisant en quoi le salarié est incapable de travailler et la durée de l'invalidité dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident excédant deux (2) jours ouvrables consécutifs. L'Employeur peut demander au salarié de lui fournir un document attestant de ces motifs d'absence si les circonstances le justifient eu égard notamment au caractère répétitif des absences.
- 11.11 Les salariés doivent exécuter leur travail en respect de la politique sur les drogues et alcool de l'Employeur qui doit être élaborée et communiquée aux salariés.
- La consommation, la vente sur les lieux de travail de boissons alcoolisées, de drogues ou de toutes autres substances illégales sont interdites. Les salariés trouvés coupables de tels agissements sont suspendus pour une durée minimale de trois (3) mois. Une mesure plus sévère peut être imposée si les circonstances le justifient.
- 11.12 Avant de discipliner un salarié pour non-respect des standards de qualité, l'Employeur doit s'assurer que le salarié a été préalablement informé des attentes.
- 11.13 En matière d'absentéisme et aux fins d'application des clauses 11.05 et 11.09, toute absence datant de plus de cinq (5) mois ne peut être prise en compte aux fins de gestion du dossier d'absentéisme du salarié si aucune mesure disciplinaire n'a été émise depuis cette date.

ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 12.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité de protéger la santé et assurer la sécurité de tous les salariés.
- 12.02
- a) Il incombe à l'Employeur d'adopter et de mettre en application, dans la mesure où les circonstances l'exigent, des pratiques et des méthodes de travail raisonnables visant à protéger la santé des salariés et assurer leur sécurité au travail. Le Syndicat peut faire des suggestions à l'Employeur concernant la sécurité du travail.
 - b) Le comité paritaire de santé et sécurité développe une formation de base en santé et sécurité destinée à tous les nouveaux salariés embauchés. Le comité paritaire de santé et sécurité décide de la meilleure méthode pour dispenser celle-ci. L'Employeur est responsable de la familiarisation des nouveaux salariés aux règles de santé et sécurité propres à l'usine et à leur poste de travail, notamment, par la tenue d'une visite guidée de l'usine.
- 12.03 Il incombe au salarié de prendre, suivant les règlements et les pratiques adoptés par l'Employeur, toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité au travail, et celles des autres salariés, y compris l'utilisation de l'équipement de sécurité exigé par ces règlements et ces pratiques. Le Syndicat encourage les salariés à respecter ces règlements et pratiques.
- 12.04 L'Employeur fournit aux salariés les moyens et équipements de protection individuelle nécessaires pour le travail qu'ils ont à exécuter, conformément aux dispositions des lois

et règlements, et tel que déterminé par le comité de santé-sécurité. Ces équipements demeurent la propriété de l'Employeur.

12.05 Lésion professionnelle

- a) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée où il subit cette lésion. Le salarié doit aviser l'Employeur avant de quitter l'établissement et remplir obligatoirement un rapport d'événement avant de quitter ou, si les circonstances ne le permettent pas, dès que possible.

S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin, l'Employeur défraie le coût du transport aller-retour selon la meilleure méthode appropriée à la condition du salarié. Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle soit rencontrer un représentant de l'Employeur en ce qui a trait à sa lésion professionnelle, il peut se faire accompagner du représentant à la prévention ou, en son absence, d'un membre du comité syndical.

L'Employeur s'assure de mettre à la disposition du Syndicat et du salarié les formulaires de réclamation du travailleur et d'assignation temporaire requis par la CNESST. Le salarié doit remettre le formulaire d'assignation temporaire, exigé par l'Employeur, à son médecin traitant et le faire remplir par ce dernier.

- b) Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin de son choix, chez un professionnel de la santé ou à l'hôpital pour y subir des soins ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire. Dans pareilles circonstances, son horaire de travail est ajusté après approbation d'un représentant de l'Employeur, afin de tenir compte du temps consacré à ces rendez-vous médicaux.
- c) À chaque visite médicale reliée au traitement de sa lésion, le salarié doit obtenir un rapport médical attestant de ce traitement et le cas échéant, soumettre au médecin qui en a la charge, les formulaires d'assignation temporaire fournis par l'Employeur. Il doit remettre à l'Employeur la documentation et l'information nécessaires dès qu'il est en mesure de le faire.
- d) Le salarié doit informer l'Employeur, dès que possible, des divers rendez-vous reliés au traitement de sa lésion lorsque des dates et des heures sont connues et fixées.
- e) Lorsqu'une audience au Tribunal administratif du travail, division de la santé et sécurité (TAT), porte sur une contestation de l'Employeur, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire en raison de sa présence à ladite audience.

12.06 Le salarié qui doit faire changer un équipement de protection individuelle doit rapporter l'équipement usagé à l'Employeur. Les équipements de protection individuelle fournis, incluant les bottes de sécurité, doivent demeurer à l'établissement de l'Employeur.

12.07 L'Employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins.

12.08 Représentant à la prévention

Le représentant à la prévention a les droits et remplit les fonctions prévues à la *Loi sur la santé et sécurité et ses règlements*. Il est convoqué à toute réunion formelle d'enquête d'accident mettant en cause un salarié.

12.09 Comité de santé-sécurité

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont celles prévues à la *Loi sur la santé et sécurité et ses règlements*.

Le comité tient ses réunions au moins tous les deux (2) mois, durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

12.10 Un salarié à qui l'Employeur demande de se soumettre à un examen médical doit se présenter au rendez-vous fixé pour lui par l'Employeur. Dans tous les cas, il reçoit un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant ce rendez-vous.

S'il travaille au moment du rendez-vous, le salarié est libéré, sans perte de salaire, pour se présenter à cet examen. S'il est en dehors de ses heures normales de travail, l'Employeur a le choix entre déduire les heures consacrées à ce rendez-vous de son prochain quart de travail sans aucune perte de salaire et d'avantages, ou lui verser une rémunération minimale de trois (3) heures payées selon la convention collective pour compenser le temps consacré au rendez-vous. L'Employeur défraie les dépenses du salarié.

12.11 Un (1) tableau d'affichage réservé à la santé et à la sécurité au travail sera mis à la disposition du Comité de santé-sécurité pour informer les travailleurs de leurs droits et obligations en la matière, des travaux du Comité et d'activités reliées à la santé et à la sécurité. Le Comité doit approuver au préalable tout document à y être affiché.

12.12 La pratique actuelle concernant la fourniture et l'entretien par l'Employeur d'une salopette de travail (ou sarrau) est maintenue pour la durée de la convention.

12.13 L'Employeur s'assure de la propreté de la salle de repos et des salles de toilettes et, pour ce faire, un salarié est attribué à chaque quart de travail à ces tâches. De plus, l'Employeur s'assure vers la fin du quart de travail de jour, de la propreté des salles de toilettes.

12.14 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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. Les parties conviennent de respecter le processus prévu à la *Loi sur la santé et sécurité au travail* pour traiter de ces situations.

12.15 Devoir d'accommodement

L'Employeur et le Syndicat font les démarches nécessaires pour accommoder un salarié atteint de limitations fonctionnelles dans le cadre de son retour au travail. Le salarié collabore activement à cet exercice. Il est convenu que la limite imposée aux types de

démarches effectuées, de même qu'à la nature des actions exigées, est celle de la contrainte excessive.

ARTICLE 13 SALARIÉ EN PROBATION ET SALARIÉ ÉTUDIANT

13.01 Le salarié est considéré en probation et ne bénéficie pas d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété huit cent vingt-cinq (825) heures travaillées, dans une période de douze (12) mois consécutifs pour l'Employeur.

13.02 Lorsque sa période de probation a été complétée avec succès, l'ancienneté du salarié est établie à sa date d'embauche.

13.03 Le salarié en probation peut être mis à pied, licencié ou congédié en tout temps, sans préavis. **Cependant, le salarié qui a complété trois (3) mois de service continu a droit aux préavis prévu à la loi sur les normes du travail du Québec sauf si ce dernier a commis une faute grave.**

13.04 L'Employeur avise le Syndicat des noms des salariés étudiants à l'emploi. L'embauche d'un salarié étudiant ne doit pas avoir pour effet la mise à pied ou empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier.

Le salarié étudiant exécute le travail de manœuvre au taux de salaire prévu à l'annexe A pour cette occupation. Le temps travaillé comme salarié étudiant n'est pas considéré aux fins de la période de probation.

13.05 Le salarié en probation et le salarié étudiant ne peuvent soumettre un grief portant sur un objet autre que le paiement des sommes pouvant leur être dues en vertu de la convention. Notamment, ils ne peuvent contester leur congédiement, licenciement, mise à pied ou transfert par la procédure de grief **sauf si ce dernier prétend à la violation d'un droit fondamental prévue à la Charte des droits et libertés de la personne ou à l'existence d'une pratique interdite selon une loi d'ordre public. Advenant une telle allégation, le fardeau de la preuve appartient au salarié et au Syndicat.**

13.06 Le salarié en probation qui ont complété **trois (3) mois** de service continu bénéficient des congés prévus à l'article 19.

Les salariés en probation et les salariés étudiants ont droits aux congés prévus à l'article 21 de même qu'aux congés fériés tel que prévu par la loi sur les normes du travail du Québec. Aux fins de clarification, s'ils ne cumulent pas un total de trois cents soixante (360) heures, ils bénéficient uniquement d'une permission d'absence avec salaire d'une (1) journée et la possibilité de prendre trois (3) autres jours sans salaire dans les cas prévus à la clause 21.01 et de deux (2) jours sans salaire dans les cas prévus à la clause 21.02.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

14.01 a) L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continu d'un salarié régulier, inscrite en années, mois et jours.

- b) Advenant l'embauche de deux (2) salariés le même jour, un tirage au sort est effectué, à l'expiration de leur période de probation, en présence d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat afin d'établir leur rang sur la liste d'ancienneté.

14.02 Le salarié perd automatiquement son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement sans réintégration;
- c) Mise à pied pendant plus de **trente-six (36)** mois consécutifs;
- d) Défaut de se présenter au travail durant trois (3) jours consécutifs sans la permission de l'Employeur ou sans motif raisonnable.
- e) Défaut de reprendre le travail à la date indiquée dans l'avis de rappel au travail transmis par l'Employeur;
- f) Utilisation sans autorisation d'un congé ou d'une permission d'absence pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été demandé et accordé;
- g) Absence du travail pour maladie, accident ou lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* pour plus de trente-six (36) mois;
- h) Promotion à un poste hors de l'unité de négociation, s'il ne revient pas dans l'unité dans les trois (3) mois suivant sa promotion. Un salarié ne peut bénéficier de cette clause qu'une seule fois au cours de son service chez l'Employeur. Durant cette période d'essai, il doit payer sa cotisation syndicale. La remise de la cotisation syndicale durant cette période ne constitue pas une reconnaissance de l'Employeur du droit au grief du salarié et du syndicat.
- i) S'il fait défaut de revenir à l'expiration d'un congé de maternité prévu à la clause 21.06 ou du congé parental prévu à la clause 21.13 de la convention;

14.03 Tout salarié assigné temporairement, par l'Employeur, à un autre établissement au Canada ou dans un pays étranger, conserve son ancienneté et continue d'en accumuler pendant cette assignation.

14.04 L'annexe "B" de la convention constitue, à la date de signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des salariés régis par la convention.

ARTICLE 15 MISE À PIED

15.01 L'Employeur donne aux salariés réguliers mis à pied un préavis de soixante-douze (72) heures si ceux-ci justifient deux (2) années d'ancienneté et plus. Cet avis est de vingt-quatre (24) heures si ceux-ci comptent moins de deux (2) ans d'ancienneté. Par ailleurs, une copie de ces avis doit être transmise au Syndicat. Cependant, cette disposition ne

s'applique pas aux salariés en probation, ni lors d'une mise à pied résultant d'une pénurie non prévisible de matériel à galvaniser, pénurie de zinc ou d'acides, d'une panne d'électricité, bris d'équipement ou autre cas de force majeure.

15.02 Pour les mises à pied de six (6) mois ou plus, l'avis au salarié doit être conforme à la *Loi sur les normes du travail*;

Sauf en cas de force majeure ou faute grave du salarié, cet avis est :

- une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu;
- deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
- quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;
- huit (8) semaines, s'il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.

15.03 L'Employeur peut remplacer ces préavis, en tout ou en partie, par le versement au salarié, au moment de son départ, d'une indemnité compensatrice égale à son salaire régulier pour une période égale à la durée du préavis prévu aux clauses 15.01 ou 15.02.

15.04 a) Le salarié, dont le poste est aboli ou autrement mis à pied, a le droit de déplacer le salarié disposant d'une ancienneté moindre que la sienne pour une classification de poste égale ou inférieure à celle qu'il occupait pourvu qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste qu'il désire occuper.

Ce même salarié, après avoir obtenu la permission du directeur d'usine ou son représentant, a le droit de déplacer un salarié moins ancien d'une classification supérieure à la classification qu'il occupait pourvu qu'il puisse démontrer à ce même directeur d'usine ou son représentant qu'il peut remplir immédiatement les exigences normales du poste qu'il désire occuper.

b) Le salarié qui veut se prévaloir d'un tel déplacement doit en aviser la personne désignée par l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la réception d'un avis d'abolition de son poste ou d'un préavis de mise à pied.

15.05 Rappel au travail

L'Employeur transmet au salarié régulier rappelé au travail un préavis écrit, par courrier recommandé, certifié ou poste prioritaire, à sa dernière adresse connue. Dans le cas où le salarié a donné une adresse courriel à l'Employeur, cet avis peut être transmis par courriel. Le salarié doit se présenter dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du préavis écrit de rappel au travail.

L'Employeur n'est pas responsable du fait qu'un salarié n'ait pas reçu un avis de rappel au travail, et le rappel d'un autre salarié ne peut être contesté s'il n'a pas mis ses coordonnées à jour auprès de l'Employeur selon la clause 15.10 de la présente convention collective.

Sur réception de la lettre ou du courriel, le salarié doit aviser, par téléphone l'Employeur du jour où il pense être en mesure de reprendre le travail, et ce, au plus tard la veille de son retour.

Ce préavis peut également être fait par téléphone dans le même délai et confirmé par écrit par la suite. Une copie de l'avis est transmise au même moment au Syndicat.

15.06 Rappels au travail – moins de cinq (5) jours par semaine

Les parties ont convenu de prévoir un dispositif pour effectuer des rappels au travail de moins de cinq (5) jours dans une même semaine. Ainsi, l'Employeur a l'intention de prioriser l'utilisation du personnel mis à pied pour effectuer des travaux de courte durée. Cependant, l'Employeur peut, en tout temps, utiliser la procédure de temps supplémentaire parmi les salariés actifs sur les quarts en vigueur dans des situations imprévues et urgentes ou pour des besoins spécifiques, si cela est plus efficace d'utiliser le personnel en place à ce moment.

En aucun cas, l'Employeur ne doit utiliser cette méthode pour contourner des rappels au travail réguliers et récurrents à chaque semaine. Si un besoin régulier est nécessaire pour cinq (5) jours (ex : besoin de production, vacances, congés autorisés, décès, etc.), l'Employeur fait le rappel selon la procédure prévue aux clauses 15.05 et 15.07.

Par ailleurs, l'Employeur s'engage à faire une planification hebdomadaire des besoins de personnel pour la semaine suivante au plus tard le vendredi précédent. Si des besoins de personnel à quarante (40) heures/semaine sont identifiés, il procède automatiquement au rappel des salariés selon les dispositions prévues aux clauses 15.05 et 15.07 pour la semaine suivante.

Aux fins de distribution, l'Employeur respecte ce qui suit :

- 1- L'Employeur rappelle le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui est sur la liste de rappel pour lui offrir le travail disponible. Les rappels sont pour le quart de jour, de soir ou de nuit. Un salarié peut effectuer des rappels au travail jusqu'à concurrence de trente-deux (32) heures travaillées dans une même semaine.
- 2- Les rappels au travail sont d'une durée minimale de huit (8) heures de travail. Pour avoir droit à cette garantie, le salarié doit se présenter dans un délai de deux (2) heures suivant son rappel pour le quart de jour, et d'une (1) heure suivant son rappel pour le quart de soir ou de nuit. Si ce délai n'est pas respecté, la garantie ne s'applique pas et le salarié termine son quart en même temps que les autres salariés. Si le salarié est mis au courant la veille qu'il est rappelé, la garantie de travail de huit (8) heures ne s'applique pas s'il se présente en retard pour son quart de travail.
- 3- Les salariés doivent demeurer disponibles tant qu'ils n'ont pas fait l'objet d'un rappel au travail;
- 4- Si un rappel est nécessaire et que l'Employeur ne peut rejoindre le salarié, il passe immédiatement au suivant;
- 5- Le salarié rappelé doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour se rendre au travail le plus rapidement possible et doit informer l'Employeur de l'heure d'arrivée prévue lors du rappel au travail.

- 6- Un salarié peut être rappelé sur un quart et aussi se voir offrir la possibilité de travailler sur un autre quart le jour suivant. Cependant, dans ce cas, il doit y avoir un minimum de huit (8) heures entre la fin de son quart de travail et le début du prochain.
- 15.07
- a) Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté générale;
 - b) L'Employeur offre d'abord aux salariés déplacés en vertu de la clause 15.04 la possibilité de retourner à leur poste régulier;
 - c) Par la suite, l'Employeur rappelle au travail les salariés mis à pied, le salarié le plus ancien étant le premier rappelé, pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail requis, selon les standards de temps et de qualité fixés par l'Employeur, et connus des salariés.
 - d) Un salarié rappelé au travail reçoit la rémunération correspondant au poste sur lequel il est rappelé;
 - e) Un salarié rappelé au travail sur un autre poste que celui qu'il détenait lors de la mise à pied a préséance par la suite pour occuper le poste dont il est le titulaire régulier;
 - f) Un salarié ne peut être rappelé sur un poste d'une classification supérieure à celui dont il est le titulaire régulier, sauf s'il a obtenu la permission du directeur d'usine ou son représentant conformément à 15.04 a).
 - g) Durant la procédure de rappel au travail, l'Employeur peut combler ses besoins par affectation temporaire ou par tout autre salarié mis à pied.
- 15.09 Les parties reconnaissent que le trempier doit posséder un niveau élevé d'habileté, d'expertise et de performance. Le trempier possédant l'ancienneté la plus élevée conserve son poste en cas de mise à pied.
- 15.10 Il incombe à tout salarié d'informer par écrit la personne désignée chez l'Employeur de tout changement d'adresse civique, d'adresse courriel et de numéro de téléphone résidentiel ou de téléphone mobile.

ARTICLE 16 AFFICHAGE

- 16.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou lorsqu'il crée un nouveau poste, il l'affiche dans l'usine pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage précise le résumé des exigences du poste, c'est-à-dire expérience, connaissances et

aptitudes, son salaire et la date limite pour soumettre sa candidature. Les exigences doivent être en relation avec le travail à être effectué et ne pas être déraisonnable.

- 16.02 Tous les salariés couverts par l'unité de négociation sont éligibles à poser leur candidature sur tout poste vacant.

Le salarié absent est avisé par l'Employeur de tous postes affichés selon la présente convention collective, par courriel si celui-ci a remis son adresse courriel à l'Employeur. Le salarié n'ayant pas remis son adresse courriel à l'Employeur doit indiquer sur le formulaire prévu à cet effet ses intentions quant aux postes disponibles qui peuvent être affichés durant son absence. Le salarié est considéré uniquement pour les affichages postérieurs à la réception par l'Employeur de son formulaire dûment rempli. Le Syndicat reçoit une copie de tout courriel envoyé et copie de tout formulaire rempli. Le salarié éligible absent pour raison valable peut postuler sur un poste nouveau ou vacant pourvu qu'il puisse être de retour au travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'affichage dudit poste. Le salarié qui ne se présente pas au travail dans ce délai perd tout droit au poste.

- 16.03 Tout salarié **ayant un intérêt légitime et réel envers un poste affiché peut poser sa candidature par écrit**, dans les délais prévus à l'affichage.

- 16.04 L'Employeur octroie **automatiquement** le poste au salarié le plus ancien ayant postulé, dans la mesure où il rencontre les exigences normales du poste. **Le salarié ne peut refuser l'octroi du poste qui lui ait fait, à moins d'un motif sérieux.**

- 16.05 Si aucun salarié candidat ne rencontre ces exigences, ou en l'absence de candidature, l'Employeur peut embaucher un nouveau salarié.

- 16.06 Dans les cinq (5) jours ouvrables du retrait de l'affichage, l'Employeur affiche le nom du candidat choisi et transmet au Syndicat la copie de l'affichage ainsi que le choix de l'Employeur.

- 16.07 L'employeur peut affecter un autre salarié au poste vacant, ou y faire travailler un salarié mis à pied, en attendant que le poste puisse être comblé.

- 16.08 Un salarié qui obtient un nouveau poste a droit à une période d'initiation et de familiarisation de trente (30) jours travaillés. Au cours de cette période, le salarié peut décider de réintégrer son ancien poste, ou l'Employeur peut le retourner à celui-ci, s'il juge que le salarié n'atteint pas les objectifs demandés ou pour tout motif important. Le salarié peut contester la décision par grief.

- 16.09 Le salarié régulier qui obtient un nouveau poste reçoit le salaire rattaché à ce nouveau poste.

- 16.10 Lors de la sélection d'un candidat à un poste vacant ou lors d'une affectation temporaire de deux (2) mois et plus, l'Employeur ne doit pas tenir compte de l'expérience et des connaissances acquises par un salarié lors d'affectation temporaire.

- 16.11 Un salarié régulier, sur avis écrit d'un mois à l'Employeur, peut abandonner le poste régulier qu'il occupe pour des raisons personnelles. Le salarié est affecté, selon les disponibilités, à un poste de manœuvre. De plus, l'Employeur doit être en mesure de

combler le poste laissé vacant, avant d'accepter l'abandon. Dans un tel cas, la clause 16.08 ne s'applique pas et le salarié est réputé détenir le poste de manoeuvre dès la première journée de son transfert. Le poste ainsi libéré est comblé par affichage selon la clause 16.01.

ARTICLE 17 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 17.01
- a) Les affectations temporaires de moins de deux (2) mois ne sont pas considérées comme des postes vacants et sont comblées par ancienneté sur le quart de travail où l'affectation doit être comblée, pourvu que le salarié soit apte à effectuer le travail immédiatement et qu'il s'agisse d'une promotion ou d'une mutation à un poste supérieur ou selon les besoins de l'Employeur. L'Employeur doit affecter physiquement le salarié le plus ancien à la tâche nécessitant une affectation temporaire. Le salarié qui refuse cette affectation n'a pas droit à la majoration salariale s'y rattachant.
 - b) Sur le quart de nuit, advenant qu'une affectation temporaire soit nécessaire à l'équipe de trempage et qu'aucun manoeuvre n'est détenteur d'une carte valide de cariste, l'Employeur peut affecter le manoeuvre le plus ancien présent sur le quart de travail. Dans un tel cas, le cariste le plus ancien reçoit également le taux du poste de l'affectation temporaire. Une fois par mois, des manoeuvres du quart de nuit peuvent suivre une formation pour l'obtention de leur carte de cariste, à moins que l'Employeur ne dispose déjà des ressources suffisantes aux fins d'application du paragraphe a) de la présente clause.
 - c) Lorsque des affectations quotidiennes sont nécessaires pour un quart de travail complet **ou les affectations laissés vacante par l'effet des dispositions du paragraphe a)**, l'Employeur affecte les salariés **par ancienneté**.
 - d) Lorsque des affectations quotidiennes sont nécessaires pour une durée de moins de huit (8) heures mais supérieure à une (1) heure, l'Employeur a le choix entre utiliser du temps supplémentaire réparti selon la clause 18.08 ou faire des affectations selon le paragraphe a) ci-dessus.
 - e) Lorsque des affectations quotidiennes sont nécessaires pour une durée d'une (1) heure ou moins, l'Employeur peut, au besoin, assigner le salarié de son choix, du quart de travail sur lequel l'affectation est disponible, à la tâche à combler. Cette affectation peut aller jusqu'à deux (2) heures lorsque l'Employeur doit remplacer un salarié élu ou nommé appelé à faire des représentations pour le Syndicat.
- 17.02
- Lors d'un manque de travail momentané en cours de quart de travail, le salarié peut être affecté à une occupation autre que la sienne selon les conditions suivantes :
- a) Pour un manque de travail **prévue pour** moins d'une heure (1) heure, l'Employeur peut l'affecter à l'occupation de son choix.
 - b) Pour un manque de travail de plus d'une (1) heure, **ou prévue pour plus d'une (1) heure au moment où survient le manque de travail**, ou plusieurs manques

de travail dont le cumul excède une heure (1) heure, les règles d'ancienneté s'appliquent à l'intérieur du quart de travail et le salarié choisit son affectation parmi les occupations des classes 4, 5 et 6 prévues à l'annexe A, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail immédiatement. **Toutefois, si le manque de travail est prévu pour plus de deux (2) heures, les salariés peuvent également choisir leur affectation, par ancienneté, dans l'occupation de la classe 3. Le salarié de la classe 3 ainsi déplacé peut alors choisir son affectation, par ancienneté, parmi l'ensemble des occupations prévu à l'annexe A.**

- c) Lors d'une telle affectation momentanée, le salarié conserve le salaire de son occupation régulière.

- 17.03 Lorsqu'un salarié est absent pour maladie ou accident, pour une période de deux (2) mois et plus, son poste est comblé temporairement par affichage conformément à l'article 16. Si l'Employeur sait dès le début que la période d'absence du salarié est de deux (2) mois et plus, il l'affiche immédiatement. Lors du retour du titulaire régulier, le salarié ayant comblé temporairement le poste retourne à son poste régulier.
- 17.04 Lorsqu'un remplacement excède trois (3) mois, le salarié qui comble temporairement le poste peut retourner à son poste régulier sur avis écrit à l'Employeur d'un minimum de deux (2) semaines. Dans un tel cas, l'Employeur comble le poste laissé vacant de nouveau, selon les modalités d'affichage conformément à l'article 17. Dans tous les cas, l'Employeur doit être en mesure de combler le poste ainsi libéré avant d'accorder l'abandon. Dans le cas où l'Employeur ne peut combler le poste, le salarié doit demeurer sur l'affectation temporaire jusqu'à ce que l'Employeur soit en mesure de combler celui-ci.
- 17.05 Un salarié affecté temporairement à un travail autre que celui de sa classification, pour quelque raison que ce soit, pour une (1) heure et plus par jour, reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et celui de la classification qu'il occupe temporairement.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 18.01 Cet article énonce les heures normales de travail et les conditions de travail afférentes pour le salarié. On ne doit pas le lire ou l'interpréter comme étant une garantie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.
- 18.02 Quarts de travail
 - a) Les salariés travaillent sur le quart de jour ou, lorsqu'ils sont instaurés, sur le quart de soir ou sur le quart de nuit;
 - b) L'Employeur peut transférer un salarié d'un quart de travail à l'autre pour les seules raisons suivantes:
 - 1) Pour enseigner à un salarié la façon d'accomplir un travail;
 - 2) Pour remplacer un salarié absent;

- 3) Lorsqu'un affichage de poste ou un rappel au travail a été fait, en attendant que le poste soit comblé.

Le salarié muté par l'Employeur à un autre quart de travail dans une même semaine ne subit aucune perte de salaire régulier (à l'exclusion de la prime) pour cette raison. De plus, il a droit, s'il le désire, à huit (8) heures de récupération entre les deux quarts de travail.

Tel transfert ne peut excéder deux (2) mois consécutifs à moins d'entente avec le Syndicat.

Advenant le besoin de transférer un salarié sur un autre quart de travail, l'Employeur offre le transfert au salarié détenant le plus d'ancienneté, capable d'accomplir immédiatement le travail requis selon les standards de temps et de qualité établis par l'Employeur, et connu des salariés.

S'il n'y a aucun volontaire désirant être transféré de quart de travail, l'Employeur transfère le salarié détenant le moins d'ancienneté capable d'accomplir immédiatement le travail requis selon les standards de temps et de qualité établis par l'Employeur et connu des salariés.

- c) Une fois par année, le salarié manoeuvre peut demander et obtenir un changement de quart de travail pour des raisons personnelles. Ce changement est effectué sous réserve que le salarié détienne l'ancienneté nécessaire : ce dernier déplace le salarié le moins ancien sur le quart de travail souhaité.

Tout changement de quart doit être fait par écrit, au moins deux (2) semaines de travail complètes avant la date souhaitée. Toutefois, l'Employeur peut retarder un tel changement si des besoins opérationnels le justifient, étant entendu qu'un tel report ne s'étend pas pour plus de deux (2) semaines suivant la date prévue du transfert. Dans ce cas, l'Employeur doit verser la prime de quart à compter de la date de la demande de report.

18.03 Heures normales

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi. Le temps supplémentaire est calculé hebdomadairement.

Chaque quart de travail est d'une durée de huit (8) heures, excluant la période de repas de trente (30) minutes qui est non rémunérée. Il n'y pas de rotation des quarts.

Lors de l'utilisation de plus de huit (8) salariés sur le quart de nuit, ces huit (8) heures incluent une période de repas rémunérée de trente (30) minutes pour tous les quarts. Les parties conviennent que si huit (8) salariés ou moins sont utilisés sur le quart de nuit, l'employeur ne peut faire faire du temps supplémentaire sur une base hebdomadaire continue sur le quart de nuit.

Lorsque la demi-heure de repas devient rémunérée en raison du paragraphe ci-dessus, le quart de jour débute à 7h00, le quart de soir à 15h00 et celui de nuit à 23h00. Lorsque celle-ci n'est pas rémunérée, le quart de jour débute à 7h00, celui de soir à 16h00 et le

cas échéant, celui de nuit à 23h00. Il est possible que le début des quarts soit décalé d'un maximum de 30 minutes avant ou après les heures mentionnées précédemment pour les caristes extérieurs.

Les heures normales de travail et l'horaire peuvent être modifiés autrement, pour répondre à des besoins de production, après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Le Syndicat s'engage à encourager les salariés à effectuer du temps supplémentaire lors des périodes estivales achalandées.

18.04 Repas

Les conditions du présent article s'ajoutent à celles prévues à la clause 18.03 concernant la période de repas.

La période de repas du quart de jour est prise à midi (12h00), à 18h00 pour le quart de soir et à 2h00 pour le quart de nuit. Par contre, elle peut être devancée ou retardée d'au plus **trente (30) minutes** pour des besoins de production **lié au trempage et aux opérations de manutention extérieures. L'Employeur tient compte des besoins des salariés liés aux repas dans la détermination de salariés ayant une période de repas déplacé.** Advenant l'absence d'un quart de nuit ou l'utilisation d'un quart de nuit avec huit salariés ou moins, les périodes de repas sont décalées en fonction du début du quart de travail, à l'exception de celle du quart de jour. Le moment prise du repas peut être déterminé autrement, après entente entre le salarié et l'Employeur.

Le salarié qui effectue le même jour plus de quatre (4) heures de temps supplémentaires, avant et/ou après l'horaire normal de son quart de travail, a droit à une période de repas d'une demi-heure, avec salaire. **Cette période de repas est prise dès que le seuil de quatre (4) heures est dépassé. Il a également droit au remboursement du coût de son repas, jusqu'à un maximum de quinze dollars (15,00\$). Ce remboursement est dû dans la mesure où cette deuxième pause repas est suivie d'une période de travail d'au moins une (1) heure.**

18.05 Périodes de repos

- a) Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, soit deux périodes par quart de travail.
- b) Le salarié qui effectue deux (2) heures et plus de temps supplémentaire avant ou après les heures régulières de la journée de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

18.06 Primes

- a) À compter de la signature de la convention, le salarié qui effectue du travail sur le quart de soir, reçoit une prime de **quatre-vingt-dix cents (0,90 \$)** l'heure en sus de son taux de salaire régulier.

- b) À compter de la signature de la convention, le salarié qui effectue du travail sur le quart de nuit reçoit une prime de **deux dollar (2,00 \$)** l'heure en sus de son taux de salaire régulier

18.07 Temps supplémentaire

Tout travail exécuté en sus de l'horaire régulier d'une journée de travail entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%) du taux horaire habituel du salarié, à l'exclusion des primes s'il y a lieu. Toutefois, pour un salarié qui s'absente au cours de la semaine de travail, le temps supplémentaire est payable après avoir complété quarante (40) heures dans une semaine de travail sauf dans les cas d'absences motivées par un billet médical, **d'absence résultant d'un événement, impliquant le salarié et hors de son contrôle et dont la preuve lui incombe** ainsi qu'aux absences autorisées par la convention collective, à l'exception des absences pour obligations familiales non rémunérées qui elles, doivent être motivées par un document, signé par un tiers, attestant des motifs de l'absence.

Malgré ce qui précède, tout travail exécuté le dimanche ou lors d'un jour férié entraîne une majoration de cent pour cent (100%) du taux horaire habituel du salarié sauf si, après entente, le dimanche fait partie des heures normales d'un salarié, à l'exclusion des primes s'il y a lieu.

Malgré ce qui précède, tout travail exécuté le samedi entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%) du taux horaire habituel du salarié.

De plus, tout travail exécuté après douze (12) heures consécutives de travail dans une même journée entraîne une majoration de cent pour cent (100%) du taux horaire habituel du salarié.

Pour être rémunéré, tout travail supplémentaire doit avoir préalablement été approuvé par un représentant de l'employeur. Les primes sont exclues du calcul du temps supplémentaire.

18.08 Répartition du temps supplémentaire

- a) Les salariés intéressés à faire du temps supplémentaire durant la semaine normale de travail (lundi au vendredi) doivent inscrire leur disponibilité sur une liste affichée à tous les lundis pour la semaine suivante. Cette liste demeure affichée jusqu'au vendredi. Le temps supplémentaire est offert aux salariés ayant inscrit leur disponibilité sur la liste par poste et par ordre d'ancienneté.

Advenant un manque de volontaires sur le poste, le temps supplémentaire est distribué par ancienneté aux salariés présents qui ont inscrit leurs noms sur la liste ci-haut mentionnée pourvu qu'ils soient capables d'effectuer le travail demandé.

Un salarié dont le nom apparaît sur la liste s'engage à faire du temps supplémentaire. Si le salarié refuse sans raison valable, il peut être passible de mesure disciplinaire.

Advenant qu'il n'y ait pas assez de volontaires pour répondre aux besoins de l'Employeur, le temps supplémentaire est offert par ancienneté aux salariés

travaillant sur d'autres quarts de travail dans la mesure où ils ont inscrit leur nom sur la liste ci-haut mentionnée et qu'ils soient disponibles.

À défaut de volontaires, l'Employeur répartit le temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté entre les salariés. Le salarié ainsi désigné doit alors effectuer le temps supplémentaire. Un salarié ne peut être tenu de travailler plus de deux (2) heures en surplus de ses heures régulières de travail quotidiennes.

L'Employeur doit informer au moins une (1) heure à l'avance le salarié obligé d'effectuer du temps supplémentaire conformément au dernier paragraphe, à moins d'impossibilité à le faire.

Le temps supplémentaire à effectuer le samedi et le dimanche, ainsi que les jours fériés, est offert par volontariat, par ancienneté générale parmi les salariés capables d'effectuer le travail demandé **le tout, sous réserve de l'alinéa suivant**. L'Employeur doit faire le tour des salariés pour confirmer leur acceptation ou non de l'offre de temps supplémentaire **et cette confirmation est indiquée sur la feuille de répartition dont copie est mise à la disposition du syndicat avant que le temps supplémentaire soit fait.**

La continuité du quart de travail de soir du vendredi ou le début du quart du travail de nuit le dimanche, **pour une durée maximale de quatre (4) heures** sont considérés comme faire partie de la semaine normale de travail aux fins de répartition du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit de travaux d'entretien ou de maintenance du bain.

Dans le cas où deux quart de travail ont été programmés le dimanche soit un par ancienneté générale et le second, sur la continuation de quart, les affectations de postes sont en priorité donner au quart qui débute en premier et ce, jusqu'au début du quart de travail de nuit. Les salariés en continuation de quart sont affectés aux postes de travail restants selon la procédure établie.

- b) Aux fins de la clause 18.08 a), le mot « poste » signifie le salarié qui travaille sur cette classification le jour du travail supplémentaire.
- c) Si le travail en temps supplémentaire est pour la première moitié du quart de travail ou moins, l'Employeur l'offre aux salariés de l'équipe qui termine son quart de travail;

Si le travail en temps supplémentaire est pour la deuxième moitié du quart de travail ou moins, l'Employeur l'offre aux salariés de l'équipe qui débute son quart de travail subséquemment;

S'il manque de volontaires, l'Employeur peut offrir au salarié qui a commencé le quart de travail en temps supplémentaire de terminer la seconde moitié de ce même quart.

- d) Malgré ce qui précède, l'Employeur poursuit sa pratique actuelle, soit de favoriser dans la mesure du possible, lors de remplacement, les employés présents sur le même quart de travail pour combler les absences. Par la suite, l'Employeur comble

ses besoins, dans la mesure du possible, en tenant compte des salariés ayant manifesté leur désir d'effectuer du temps supplémentaire en inscrivant leur nom sur la liste affichée.

- e) Le temps supplémentaire effectué la fin de semaine pour le ménage du bain de zinc se fait sur l'horaire normal de travail à moins d'entente contraire entre les salariés visés et l'Employeur. Lors de travaux d'entretien majeur, l'Employeur peut requérir des salariés, de débiter exceptionnellement plus tôt.

18.09 Programme de temps supplémentaire accumulé

Le but du programme est de permettre, dans la mesure du possible, une certaine flexibilité dans la gestion des heures de travail tout en répondant aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Le programme permet à un salarié régulier, qui fait du travail en temps supplémentaire, d'avoir le choix, de demander d'être payé grâce au processus de paie normale ou que ce paiement soit différé et que ses heures supplémentaires travaillées soient créditées à son compte personnel de temps supplémentaire accumulé (ci-après appelé: le compte). Cependant, le salarié doit informer le service de la paie le vendredi précédant son intention de faire créditer à son compte personnel le temps supplémentaire accumulé; à défaut, il est payé conformément à la convention collective.

En créditant le compte d'un salarié, le nombre d'heures créditées est déterminé en multipliant le nombre d'heures travaillées par le taux de salaire applicable (par exemple, quatre (4) heures travaillées au taux de temps et demi = six (6) heures de temps créditées).

Un salarié peut ajouter à son compte des heures de temps supplémentaire jusqu'à un maximum de **cent soixante (160)** heures au cours d'une année civile.

Le temps supplémentaire accumulé par un salarié est pris après entente avec son supérieur immédiat. Le salarié doit aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables complets à l'avance.

Le temps supplémentaire accumulé crédité, pris sous forme de congé, doit être pris en journée ou en demi-journée jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures consécutives. Il est accordé suivant l'ordre des demandes des salariés. Le choix de vacances a toujours priorité sur les congés de temps supplémentaire accumulé.

La période de congé cédulée peut être annulée en cas de maladie ou d'accident, selon les dispositions prévues à la procédure de vacances.

Le temps supplémentaire accumulé non utilisé à la fin de l'année doit être payé au salarié à son taux horaire régulier sur un (1) versement calculé indépendamment de la paie régulière, le ou vers le 15 janvier.

- 18.10 Les heures non travaillées et rémunérées lors d'un congé férié ou lors d'une libération syndicale sont considérées comme étant des heures travaillées pour le calcul des heures supplémentaires.

18.11 Rémunération minimale

- a) Sauf en cas de force majeure, un salarié régulier qui se présente au travail selon son horaire régulier et qui, à la demande de l'Employeur, sans avoir été avisé au moins une (1) heure à l'avance, travaille moins de quatre (4) heures, reçoit un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier, à la condition qu'il ne refuse pas tout autre travail qui peut lui être confié par l'Employeur.
- b) L'alinéa a) ne s'applique pas lorsque l'Employeur ne peut opérer un département à cause de l'absentéisme de plusieurs salariés.

18.12 Tout salarié qui a quitté le terrain de l'Employeur après sa journée normale de travail et qui est rappelé avant le début de sa journée normale suivante de travail, reçoit le taux de temps supplémentaire applicable, mais en aucun temps ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification.

ARTICLE 19 JOURS FÉRIÉS

19.01 Le salarié régulier bénéficie des jours fériés et chômés suivants:

- 1^{er} janvier;
- 2 janvier;
- Lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des Patriotes);
- Fête nationale des Québécois;
- Fête du Canada;
- 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- 2^e lundi d'octobre (jour de l'Action de Grâce);
- 24 décembre;
- 25 décembre;
- 26 décembre;
- 31 décembre.

19.02 Lorsqu'un des congés décrits à la clause 19.01 survient un samedi ou un dimanche, il est reporté, au choix de l'Employeur, soit au vendredi précédent ou au lundi suivant le congé. Il est entendu que la journée de congé chômée et payée est la même pour tous les salariés.

19.03 Pour bénéficier de cet article, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié visé, sauf s'il a été en absence autorisée en vertu d'une disposition de la présente convention, en absence dûment autorisée par l'Employeur ou posséder un motif raisonnable de ne pas s'être présenté au travail. Dans le cas où un salarié invoque la maladie pour ne pas se présenter au travail la veille ou le lendemain d'un jour férié, il doit justifier son absence par un billet médical.

19.04 Un salarié mis à pied dans les deux (2) semaines précédant un congé férié est payé pour ledit congé.

- 19.05 Le salarié ayant droit à un congé en vertu du présent article reçoit l'équivalent d'une journée normale de travail payée à son taux horaire régulier, sauf dans les cas prévus à la clause 19.06.
- 19.06 Le salarié qui travaille un jour férié est payé à son taux régulier majoré de cent pour cent (100%) pour le temps travaillé durant ce jour férié, en plus du paiement du congé férié.
- 19.07 La clause 19.06 ne s'applique toutefois pas lorsqu'il s'agit de travail effectué dans le cadre d'un quart de travail ayant débuté la veille du jour férié.
- 19.08 Le salarié qui est en vacances pendant l'un des jours fériés prévus à la clause 19.01 a droit, selon son choix, soit à l'indemnité prévue à la clause 19.05 sans congé compensatoire ou soit à un congé compensatoire devant être pris le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement ses vacances.
- 19.09 L'Employeur peut décréter la fermeture complète ou partielle de l'usine entre le 26 et le 31 décembre. Dans ce cas, l'Employeur informe les salariés de la fermeture le plus tôt possible par affichage avec copie au Syndicat.

ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES

- 20.01 Aux fins du présent article, l'année de référence pour le calcul des vacances est du premier mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 20.02 La période de prise de vacances est du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.
- 20.03 Le salarié qui a accumulé moins de douze (12) mois d'ancienneté le 30 avril d'une année a droit à des vacances annuelles à raison d'une journée par mois d'ancienneté complété, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables, payés à raison de 4% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence. Toutefois, si un salarié a été rémunéré par une agence de placement en vertu de la clause 6.07 de la convention collective, le calcul précédent ne tient pas compte des montants gagnés à titre de salarié d'agence.
- 20.04
- a) Le salarié qui a accumulé, au cours de l'année de référence, un (1) an, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence. Toutefois, si un salarié a été rémunéré par une agence de placement en vertu de la clause 6.07 de la convention collective, le calcul précédent ne tient pas compte des montants gagnés à titre de salarié d'agence.
 - b) Le salarié ayant accumulé trois (3) ans, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.
 - c) Le salarié ayant accumulé dix (10) ans, mais moins de **dix-sept (17)** ans d'ancienneté bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.

- d) Le salarié ayant accumulé **dix-sept (17) ans** mais moins de **vingt-quatre (24) ans** d'ancienneté et plus bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pour cent (10%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.
- e) Le salarié ayant accumulé **vingt-quatre (24) ans** d'ancienneté et plus bénéficie de six (6) semaines de vacances payées à raison de douze pour cent (12%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.
- f) **À compter de 1^{er} mai 2022, le salarié ayant accumulé trente (30) ans d'ancienneté et plus bénéficie de sept (7) semaines de vacances payées à raison de quatorze pour cent (14%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.**

Un salarié qui a deux (2) semaines de vacances a droit, à sa demande, à une (1) semaine supplémentaire sans salaire pour porter son congé annuel à trois (3) semaines. Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu aux vacances auxquelles le salarié a déjà droit et être pris entre le 1^{er} octobre et le 1^{er} mai de chaque année.

20.05 Vacances annuelles

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou accident, en congé de maternité ou paternité, ou pour une absence prévue à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail du Québec* durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée durant l'année de référence. Le salarié visé à la clause 20.03 et dont les vacances sont inférieures à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés. Les congés sans solde et les périodes de suspension disciplinaire, aux fins du calcul de la moyenne hebdomadaire, sont inclus dans la période travaillée durant l'année de référence.

20.06 La paie de vacances doit être remise au salarié selon la séquence normale de paie et selon le nombre de semaines de vacances prises selon la procédure prévue à la clause 23.03. Toutefois, sur demande du salarié faite avant le 1^{er} avril de l'année en cours, la paie de vacances peut être remise avant son départ pour vacances de façon indépendante de la paie régulière. Dans ce cas, l'Employeur remet le montant de vacances sur le nombre de paies correspondant au nombre de semaines de vacances.

20.07 Un salarié dont les vacances sont empêchées ou interrompues par un décès dans sa famille, ou une maladie ou un accident qu'il a subi, peut reporter les jours perdus de ses vacances, après en avoir avisé le directeur d'usine, à une date ultérieure qui est convenue entre lui et ce directeur.

20.08 L'employeur tient compte, pour déterminer la période des vacances, du nombre de salariés qu'il croit pouvoir laisser partir en vacances à la fois, de manière à entraver le moins possible ses opérations. Ce nombre ne peut être inférieur à **vingt pourcent (20%)** des salariés réguliers pour **les groupes de classification « C » et « D »**

En ce qui a trait au **groupe « A » et « B »**, ce nombre de salarié en vacances n'est pas inférieur à **trente pourcent (30%)** des salariés réguliers de ce groupe.

Pour les fins d'application du paragraphe précédent, les groupes de classifications sont les suivants :

Groupe A : salariés de la classe 1;

Groupe B : salariés de la classe 2;

Groupe C : salariés des classes 3, 4 et 5;

Groupe D : salariés de la classe 6.

- 20.09 Dans la mesure du possible, l'Employeur tient compte, dans un même groupe de classification, du choix des salariés ayant le plus d'ancienneté. Ceux-ci ont priorité sur ceux qui en ont moins, à la condition toutefois que leur demande ait été présentée dans les délais requis, et que les salariés qui restent soient capables d'exécuter le travail à faire de façon productive. Un refus de vacances fondé sur cette dernière condition peut constituer un motif raisonnable sous réserve de rencontrer le Syndicat et le salarié pour expliquer ce refus.
- 20.10 Le salarié doit indiquer par écrit sur le tableau d'affichage son choix de date pour la période de vacances entre le 1^{er} et le 30 avril de chaque année. Le ou vers le 1^{er} mai, sur demande du salarié, l'Employeur remet à chaque salarié une feuille avec le montant de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence.
- 20.11 Au plus tard le 30 mai, l'Employeur détermine la cédule de vacances et avise les salariés des dates où ils peuvent prendre leurs vacances en affichant ces dates.
- 20.12 Les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence en cours, à moins d'une autorisation spéciale de l'Employeur.
- 20.13 Malgré ce qui précède, l'Employeur peut, à sa discrétion, décréter une fermeture complète de l'entreprise, ou seulement de l'usine, pour **une période d'une (1) à deux (2) semaines consécutives**, pendant la période des vacances de la construction, et ce, à chaque année. L'article 15 (mise à pied) ne s'applique pas dans un tel cas. Les salariés doivent être avisés d'une telle fermeture au plus tard le **20** mai de l'année en cours par affichage d'un avis à cet effet. **L'Employeur accepte dans ce cas de considérer les demandes de modifications aux choix de vacances des salariés.** Cette disposition ne restreint toutefois pas le droit de l'Employeur de recourir à des mises à pied, selon le processus habituel, pour la période visée ci-haut.
- 20.14 Le Syndicat et l'Employeur consentent à ce que le salarié qui revient d'une absence prolongée due, soit à une absence de maladie, soit une lésion professionnelle, congé autorisé ou suite à une mise à pied, ne sera pas tenu, s'il en fait la demande par écrit, de s'absenter pour prendre effectivement des vacances, mais recevra néanmoins l'indemnité de vacances à laquelle il a droit en vertu des dispositions de la convention collective. La présente constitue une disposition particulière au sens de l'article 73 de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 21 CONGÉS AUTORISÉS

21.01 Décès

Lors du décès de son conjoint, d'un enfant de son conjoint ou de l'un de ses enfants, de son père ou sa mère, d'un frère ou d'une sœur, le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire. Le salarié peut, avec l'accord de l'Employeur, déplacer une ou plusieurs de ces journées à un moment convenu afin de tenir compte des besoins du salarié.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, dont deux (2) jours avec solde. Le salarié doit aviser l'Employeur de ses dates d'absence dès qu'il apprend le décès.

21.02 Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur ou de ses petits-enfants, le salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire. Le salarié peut, avec l'accord de l'Employeur, déplacer une ou plusieurs de ces journées à un moment convenu afin de tenir compte des besoins du salarié. Il peut également s'absenter une journée de plus, sans salaire, pendant la semaine suivant le décès. Le salarié doit aviser l'Employeur de ses dates d'absence dès qu'il apprend le décès.

21.03 Lors du décès de son gendre, de sa belle-fille, de son grand-père, ou de sa grand-mère, le salarié a droit de s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles. Le salarié doit aviser l'Employeur de ses dates d'absence dès qu'il apprend le décès.

21.04 Naissance/adoption

Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) sans perte de salaire, lors de la naissance de son enfant. Dans le cas d'une adoption, il peut s'absenter pendant 5 jours ouvrables mais seulement deux (2) jours sont sans perte de salaire. Ce congé peut être fractionné à la demande du salarié mais ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Dans le cas où il y a fermeture temporaire de l'usine, ladite période est prolongée pour une durée égale à la période de fermeture.

21.05 Congé de maternité

La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité suivant les dispositions des lois applicables.

21.06 Mariage

a) Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage. Il peut également s'absenter du travail pendant une journée sans salaire lors du mariage de ses enfants.

b) Si le mariage survient un samedi, le salarié est rémunéré et libéré le vendredi précédent.

c) Le salarié doit aviser l'Employeur au moins vingt (20) jours avant son absence.

21.07 Juré ou témoin

Le salarié qui doit s'absenter pour agir en cour comme juré pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire. Il doit cependant rembourser à l'Employeur l'équivalent de l'indemnité payée par le ministère de la Justice, dès réception, sinon ce montant peut être retenu sur sa paie.

Le salarié assigné comme témoin, par subpoena, à comparaître devant une Cour criminelle ou civile, autre qu'un arbitre nommé en vertu de la convention, dans une cause où il n'a aucun intérêt personnel, pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire. Il devra cependant réclamer son indemnité de la partie qui l'a assignée, dans les meilleurs délais, et rembourser à l'Employeur le montant reçu à titre d'indemnité de salaire, dès sa réception.

21.08 Congé parental

Le salarié bénéficie d'un congé parental suivant les dispositions des lois applicables. Les congés parentaux ne peuvent être pris pendant la période estivale soit du 1^{er} juin au 30 septembre de chaque année, sauf si ledit congé est consécutif à la naissance.

21.09 Congé sans solde

Un salarié régulier peut demander à l'Employeur après entente, un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois consécutif.

21.10 Le salarié n'est pas éligible à ce qui précède pour toute période durant laquelle il est mis à pied, en congé de maladie, en accident de travail, en congé de maternité, en grève, en lock-out ou en congé sans solde. L'Employeur peut également, sur demande, exiger du salarié qu'il lui présente une preuve satisfaisante de l'événement y donnant droit.

21.11 Congés mobiles

a) Congés mobiles :

Le salarié régulier bénéficie de trois (3) congés mobiles par année. Il est convenu qu'un de ces trois (3) congés mobiles doit être obligatoirement observé le 27 décembre de chaque année. Si le 27 décembre n'est pas un jour ouvrable, il est reporté au jour ouvrable suivant.

Les deux (2) autres congés mobiles peuvent être pris par le salarié après un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur. Pas plus d'un salarié par département ne peut quitter en même temps pour l'utilisation de ce congé. Aucun congé mobile ne peut s'ajouter à un jour férié et chômé sauf pour le congé devant être observé le 27 décembre de chaque année. Si les congés mobiles supplémentaires ne sont pas utilisés, ils sont monnayables à cent pour cent (100%) lors de la dernière paie de l'année. Sauf dans les cas de lésion professionnelle, un salarié qui n'a pas travaillé durant l'année n'a pas droit au paiement des congés mobiles.

b) Congés accumulés :

Tout salarié ayant complété sa période de probation est admissible à l'accumulation de congés personnels payés. Les congés personnels payés sont accumulés à compter de la première semaine suivant la fin de la période de probation.

Le salarié admissible aux congés personnels payés cumule trente (30) minutes de congé personnel payé pour chaque semaine travaillée avec une assiduité parfaite (du dimanche au samedi). Ce cumul ne peut dépasser vingt-quatre (24) heures de congés personnels payés.

Le cumul se fait à partir du 1^{er} janvier de chaque année. Le paiement de ces heures de congés personnels payés se fait lors de la fermeture de l'usine pour la période des fêtes. Ces heures ne sont pas prises en compte pour les fins du calcul du temps supplémentaire.

Deux (2) fois par année, l'Employeur émet un relevé des heures cumulées selon les dispositions de cette clause pour chaque salarié. Dans le cas où l'Employeur modifie son système de paie et que celui-ci permet de mettre un indicateur des heures cumulées sur le bulletin de paie, le relevé trimestriel est remplacé par ce système.

Aux fins de l'application de la présente clause, un retard de 10 minutes ou moins, ou un départ hâtif du même ordre, n'affecte pas l'accumulation des congés prévus au présent article.

Sont considérés comme du temps travaillé aux fins de la présente clause, les vacances annuelles, les congés fériés n'ayant pas à être travaillés, les congés mobiles, les absences dues à une lésion professionnelle, les absences de plus de cinq (5) jours motivées par un billet médical, les absences syndicales de courte durée et les absences pour voter en vertu d'une loi électorale. Les congés autorisés par l'Employeur sont inclus s'ils sont autorisés cinq (5) jours ouvrables ou plus avant l'absence, à moins que l'Employeur consente à un autre délai. Sont exclus les congés sans solde prévus à la clause 21.09.

21.12 a) **Au 1^{er} janvier de chaque année**, tout salarié a droit annuellement à huit (8) heures d'absence en raison de maladie pour une période de plus d'une semaine, s'il présente une demande de prestations d'assurance-emploi maladie. Le salarié reçoit alors une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Pour avoir droit au paiement de ce congé de maladie, le salarié informe l'Employeur de sa maladie, et ce, autant que possible dès la première journée de son absence.

b) **Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui compte au moins trois (3) mois de service continu bénéficie de deux (2) jours de congé de maladie.**

Ces journées sont rémunérées au taux horaire du salarié régulier du salarié. Toutefois, un maximum de deux (2) deux journées d'absence sont rémunérées au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du

travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent alinéa ou à la clause 21.13. Si un salarié a utilisé le congé prévu à l'alinéa a) de la présente clause, le nombre de journée rémunérée se trouve ainsi diminuer d'une journée.

Pour bénéficier d'un congé de maladie, le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible et des motifs de celle-ci. L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

- c) Les jours de congé de maladie prévus à la présente clause, sont non monnayables à la fin d'une année ni cumulables d'une année à l'autre.**

21.13 Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées au taux horaire régulier du salarié. **Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la présente clause ou à la clause 21.12 b).**

Le droit à ces deux (2) journées rémunérées est acquis à compter du troisième (3^e) mois de service continu du salarié, même s'il s'est absenté auparavant.

ARTICLE 22 DIVERS

22.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention.

22.02 L'Employeur fait imprimer le texte de la convention collective de travail en format de poche dans les meilleurs délais après la signature. Il en distribue un exemplaire à tous les salariés actuels et à venir et en remet trente (30) exemplaires au Syndicat.

ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 L'Employeur paie le salarié selon le taux horaire prévu à l'Annexe A et selon les autres dispositions de la convention collective.

23.02 La formation donnée aux salariés se fait sur les heures de travail sans perte de rémunération pour le salarié et le formateur, si ce dernier est un salarié couvert par la convention collective.

Si les parties conviennent qu'un cours ou qu'une partie de cours exigé par l'Employeur doit se donner en dehors des heures de travail, le salarié concerné et le formateur, si ce dernier est un salarié couvert par la convention collective, reçoivent leur rémunération pour ces heures de formation ainsi que le remboursement des frais de kilométrage selon la politique de l'entreprise.

23.03 La paie du salarié est déposée au plus tard le jeudi de chaque semaine à l'institution financière choisie par le salarié. Lorsqu'un jour férié survient le jour de la paie ou le lendemain, le dépôt est effectué le mercredi.

Il appartient à chaque salarié de vérifier que ses heures et sa classification sont correctement inscrites au système. Il doit faire part à l'Employeur de toute erreur et ce, avant 20h00 de lundi suivant la semaine visée. Advenant une erreur sur la paie découlant de l'omission du salarié de faire cette vérification, celle-ci est corrigée sur la paie de la semaine suivante.

Pour toute autre erreur, l'Employeur corrige celle-ci et le dépôt est effectué au plus tard le lundi suivant le dépôt de la paie. Cette erreur se corrige seulement lorsqu'elle représente cent dollars (100 \$) ou plus et si elle est signalée avant 15h30 le jeudi. À défaut, celle-ci est corrigée sur la paie de la semaine suivante.

Advenant que l'erreur soit au détriment de l'Employeur, le montant peut être déduit sur la paie du salarié de la semaine suivante.

23.04 La paie doit être monnayable le jour de sa remise.

23.05 L'Employeur remet aux salariés un bordereau de paie qui contient les mentions suivantes :

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Le nom et prénom du salarié;
- c) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- d) Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
- e) Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- f) Le nombre d'heures pour un congé férié ou social payé;
- g) Le montant du salaire brut;
- h) La nature et le montant de chacune des retenues syndicales;
- i) Le montant du salaire net;
- j) Le montant versé au fonds de solidarité;
- k) Le nombre d'heures cumulatif que le salarié a effectuées jusqu'au maximum de l'échelle prévu à l'Annexe A;
- l) Les heures accumulées par le salarié selon la clause 18.09;

ARTICLE 24 FONDS DE SOLIDARITÉ

- 24.01 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 24.02 L'Employeur convient de déduire, chaque semaine, à la source sur la paie de chaque salarié qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, dont copie a été remise à l'Employeur, le montant indiqué par le salarié, pour la durée qu'il a fixé ou jusqu'à avis contraire.
- 24.03 De plus, l'Employeur convient de verser au Fonds, pour et au nom de chaque salarié régulier participant au Fonds dans un compte REER, un montant d'argent équivalent à cent pour cent (100%) souscrit par le salarié jusqu'à une contribution maximale par année civile de mille cent dollars (1 100 \$). **A compter de quinze (15) ans d'ancienneté, l'Employeur convient de verser au Fonds, pour et au nom de chaque salarié régulier ayant atteint quinze (15) ans d'ancienneté, un montant supplémentaire de trois cents dollar (300\$) par année.**
- 24.04 Toute souscription, modification ou cessation des versements doit être transmise à l'Employeur par le salarié au moins vingt (20) jours avant la date de la paie à laquelle s'appliquera cette modification.
- 24.05 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de la clause 24.02. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 25 ASSURANCE-GROUPE

- 25.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur **à la signature de la convention collective.**

Le Syndicat et l'Employeur sont codétenteurs de la police d'assurance collective. Les choix du courtier d'assurance et de l'assureur sont déterminés conjointement par les parties.

Lors du renouvellement, le courtier doit rencontrer les parties au préalable et présenté toutes l'information nécessaires à la compréhension de celui-ci.

Une fois par année, le ou vers la mi-janvier, les parties se rencontrent pour évaluer le service offert par le courtier dans le cadre du renouvellement et déterminé si les parties poursuivre leur relation avec celui-ci.

Lors d'appel d'offre auprès des assureurs, les deux parties analysent les soumissions afin de retenir l'assureur qui répond le mieux aux besoins des assurés, et ce, autant au niveau des protections que des arrangements financiers.

Le Syndicat a accès à l'assureur et au courtier pour toute question ou litige concernant les prestations des salariés (assurance maladie, assurance soins dentaire, assurance salaire et assurance vie).

À titre de codétenteur, le Syndicat a accès à toute information financière concernant les résultats d'utilisation du régime ainsi qu'aux conditions de renouvellement établies par l'assureur. Cette façon de faire assure une transparence des ententes financières convenues entre les parties.

- 25.02 L'Employeur paie, pour la durée de la convention collective, cinquante pourcent (50%) de la prime mensuelle par salarié pour le régime d'assurance collective. Le salarié assume l'autre cinquante pourcent (50%) de cette prime mensuelle. L'Employeur prélève la prime payable par le salarié directement sur la paie hebdomadaire.
- 25.03 Pendant l'absence d'un salarié régulier pour cause de maladie, accident, congé de maternité ou congé parental, et ce, jusqu'au moment où ce dernier devient admissible à l'exonération des primes d'assurance-groupe, l'Employeur avance la part du salarié prévue à 25.02. Au retour au travail, l'Employeur retient sur la paie hebdomadaire du salarié régulier, la part de la contribution prévue à la clause 25.02 pour le salarié en y ajoutant un montant maximum de vingt dollars (20\$) jusqu'à concurrence du montant total des primes dues, s'il y a lieu.
- 25.04 Lorsqu'un salarié régulier est mis à pied, l'Employeur avance la part du salarié prévue à 25.02 si celui-ci en fait la demande. Au retour au travail, l'Employeur retient sur la paie hebdomadaire du salarié régulier, la part de la contribution prévue à la clause 25.02 pour le salarié en y ajoutant un montant maximum de vingt dollars (20 \$) jusqu'à concurrence du montant total des primes dues, s'il y a lieu.
- 25.05 La police d'assurance collective fait partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 26 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

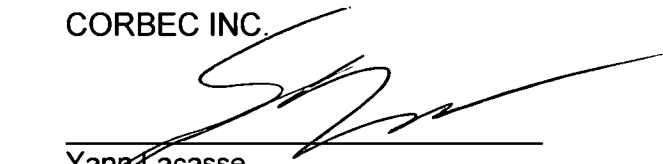
- 26.01 a) L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat lorsqu'il a l'intention d'introduire un changement technologique quand ce changement peut affecter la sécurité d'emploi des salariés. Le but de ces rencontres est de discuter des répercussions de ces changements et des préoccupations des parties à ce sujet.
- b) Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une diversification de production à son usine, les salariés de l'unité de négociation ont priorité sur tout nouveau poste dans la mesure que les opérations de production ne soient pas perturbées par des mouvements de personnel.
- 26.02 L'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin d'établir le nouveau taux de salaire pour une nouvelle classification. Advenant mésentente entre les parties, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour le faire déterminer par un arbitre.

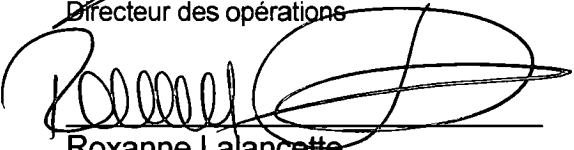
ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur le **15 octobre 2021** et le demeure jusqu'au 14 octobre **2024**.
- 27.02 Les dispositions de la convention collective sont maintenues, après son expiration, jusqu'à l'acquisition par les parties du droit de grève ou de lock-out.

SIGNÉ À QUÉBEC, CE **18 octobre 2021**.

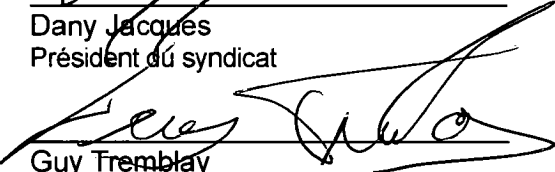
CORBEC INC.

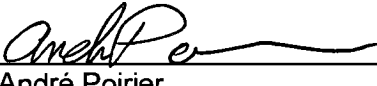

Yann Lacasse
Directeur des opérations

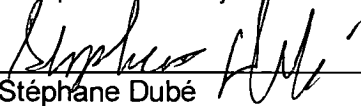

Roxanne Lalancette
Conseillère RH

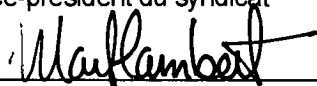
UNIFOR, SECTION LOCALE 720


Dany Jacques
Président du syndicat


Guy Tremblay
Vice-président du syndicat


André Poirier
Vice-président du syndicat


Stéphane Dubé
Vice-président du syndicat


Martin Lambert
Représentant national – Unifor

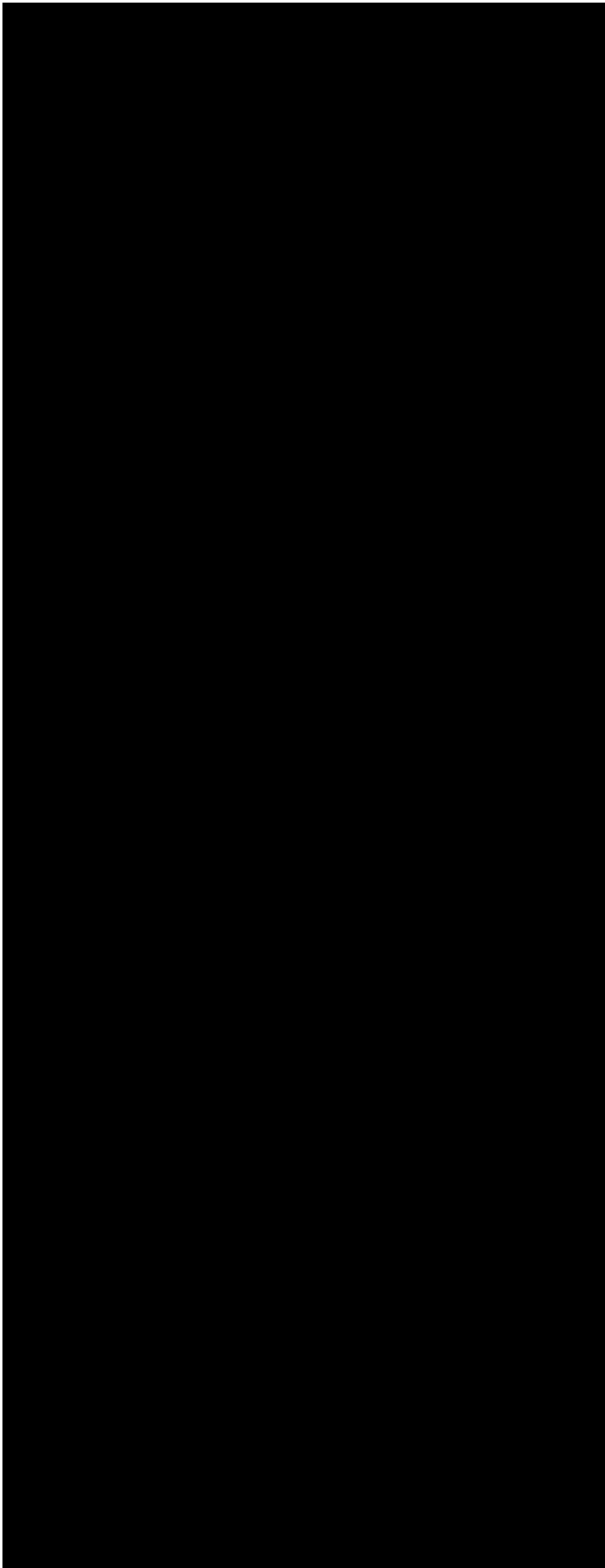
ANNEXE A - TAUX DE SALAIRE

	Taux au 14 octobre 2020	15 octobre 2021 4,5%	14 octobre 2022 3,5%	14 octobre 2023 3,4%
CLASSIFICATION				
<u>Classe 1</u> Trempeur	24,85 \$	25,97 \$	26,88 \$	27,79 \$
<u>Classe 2</u> Assistant trempeur Préposé à l'entretien	23,07\$	24,11 \$	24,95 \$	25,80 \$
<u>Classe 3</u> Cariste extérieur*	22,71 \$	23,73 \$	24,56 \$	25,40 \$
<u>Classe 4</u> Cariste intérieur Préposé à la préparation	21,66 \$	22,63 \$	23,43 \$	24,22 \$
<u>Classe 5</u> Opérateur transpalette	21,11 \$	22,06 \$	22,83 \$	23,61 \$
<u>Classe 6</u> Manœuvre	20,31 \$	21,22 \$	21,97 \$	22,71 \$

- * Les titulaires de la classification de cariste extérieur ont la responsabilité, par ancienneté, d'opérer la chargeuse sur roue (loader) l'hiver pour le déneigement sauf si des contraintes opérationnelles empêchent l'Employeur de libérer les salariés. Dans ce cas, l'Employeur rencontre le Syndicat pour expliquer les raisons empêchant l'application de cette règle.

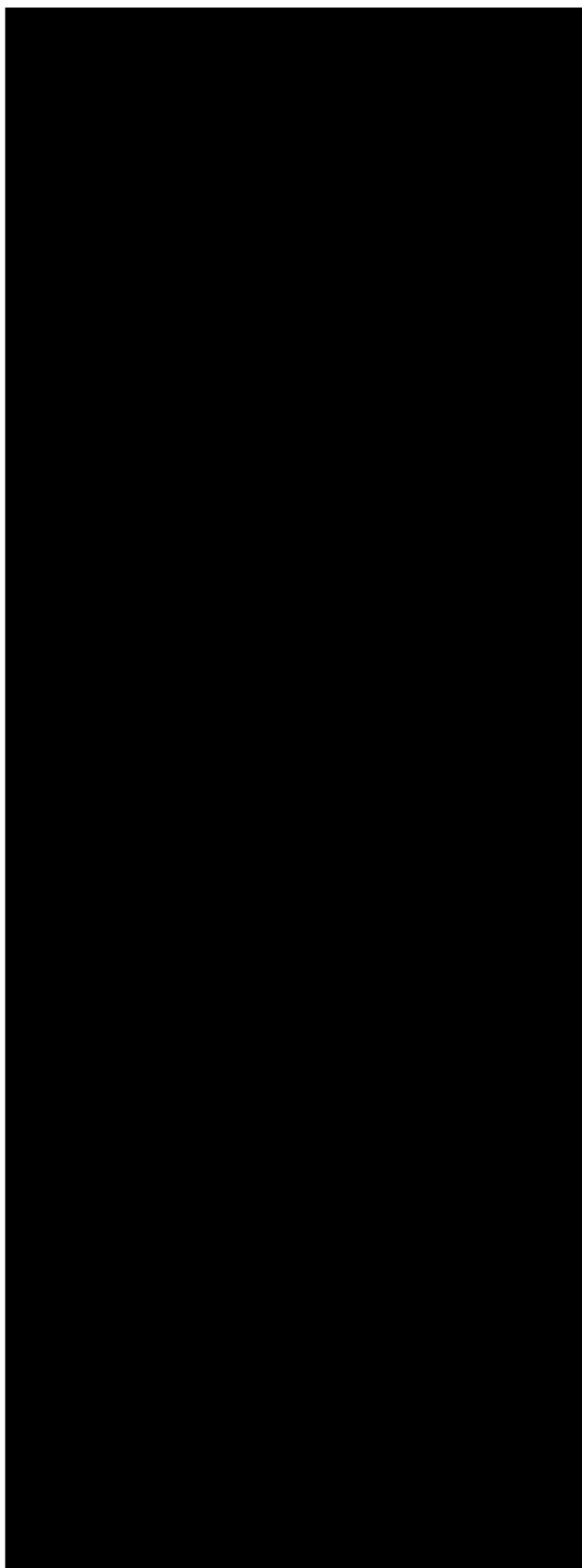
Les nouveaux salariés et les étudiants sont embauchés à un taux horaire de deux dollars (2 \$) de moins que leur classification, et ce, pendant les premières huit cent vingt-cinq (825) heures travaillées. Suite à la période de probation ou à l'atteinte de ce nombre d'heures pour les étudiants, le salarié reçoit un taux horaire d'un dollar (1\$) de moins que sa classification. Dans tous les cas, un an après sa date d'embauche, y compris les étudiants, le salarié acquiert le plein salaire de sa classification.

ANNEXE B
LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE DU 4 OCTOBRE 2021

Nom complet	Date d'ancienneté
	1989-01-24
	1989-01-24
	1989-01-24
	1989-01-30
	1989-04-18
	1989-05-29
	1990-05-31
	1990-11-05
	1991-07-07
	1991-08-29
	1991-09-18
	1991-12-02
	1992-01-28
	1992-05-05
	1992-05-11
	2000-04-03
	2005-08-12
	2006-04-19
	2006-05-08
	2006-06-28
	2008-04-25
	2009-05-08
	2010-03-22
	2010-03-23
	2010-04-09
	2010-05-19
	2010-05-26
	2011-10-11
	2012-03-13
	2012-10-01
	2012-10-04
	2012-10-26
	2012-11-06
	2013-03-06
	2013-05-23
	2016-05-09
	2016-10-19
	2017-04-25
	2017-05-02
	2018-04-23

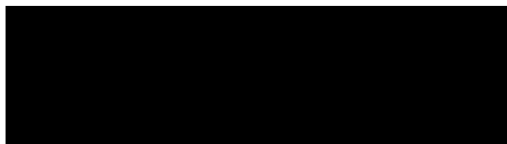
Nom complet

Date d'ancienneté



2019-01-24
2019-03-11
2019-03-19
2019-04-23
2019-05-02
2019-06-10
2019-06-19
2019-07-08
2019-08-12
2019-08-29
2019-09-27
2020-01-20
2020-02-05
2020-05-11
2020-05-11
2020-05-20
2020-05-21
2020-05-22
2020-05-22
2020-05-22
2020-05-24
2020-05-25
2020-05-27
2020-06-02
2020-06-02
2020-06-11
2020-06-29
2020-06-29
2020-08-06
2020-09-08
2020-09-30
2020-11-02
2020-11-05
2020-11-05
2020-11-05
2021-02-08
2021-02-08
2021-02-15
2021-02-17
2021-03-01
2021-03-15
2021-03-17
2021-03-22

Nom complet



Date d'ancienneté

2020-05-22

2021-05-31

2021-06-31

ANNEXE C

CONCERNANT LE DÉPARTEMENT D'ENTRETIEN

- 1.- L'Employeur établit un département d'entretien selon les besoins de l'entreprise et dont les principales tâches visent des travaux de réparation, d'entretien de l'équipement ou de l'usine. L'Employeur peut requérir des salariés ayant à effectuer du travail dans ce département qu'ils possèdent des connaissances notamment en plomberie, soudure, électricité, électronique ou de métiers d'usine reconnus.
- 2.- Malgré toute clause de la convention collective, la répartition du temps supplémentaire est effectuée selon les règles ci-après mentionnées lorsqu'il est nécessaire d'en faire au département de l'entretien:
 - a) Une liste de salariés volontaires intéressés à faire du temps supplémentaire au département de l'entretien est dressée; telle liste est mise à jour aux six (6) mois;
 - b) Le temps supplémentaire disponible est distribué par l'Employeur par ordre d'ancienneté et en rotation jusqu'à l'épuisement de la liste de disponibilité ci-haut mentionnée et dans la mesure où le salarié désigné est en mesure d'effectuer le travail.
 - c) Un salarié assigné au temps supplémentaire s'engage à exécuter le travail jusqu'à ce qu'il soit terminé; s'il doit quitter durant l'ouvrage en temps supplémentaire, son nom est rayé de la liste pour douze (12) mois consécutifs sauf si son départ est dû à une force majeure;
 - d) Après trois (3) refus dans un délai de deux (2) mois, le nom du salarié est rayé de la liste pour douze (12) mois consécutifs;
 - e) À défaut de volontaire, l'Employeur peut requérir par ordre inverse d'ancienneté des salariés ayant apposé leur nom sur la liste de disponibilité prévue au paragraphe a) pour effectuer le travail en temps supplémentaire. Afin d'être équitable, il effectue une rotation entre les salariés chaque fois qu'il doit utiliser cette clause.
 - f) Les salariés sont rémunérés au taux de la classification requise pour exécuter ledit travail. Les postes sont offerts entre les salariés désignés par ancienneté dans la mesure où ils sont capables d'effectuer le travail immédiatement
- 3.- Malgré toute clause de la convention collective, le superviseur à la maintenance et l'électromécanicien ou le mécanicien peuvent effectuer tous travaux d'entretien et notamment la réparation, entretien de machinerie, plomberie, soudure et électricité.
- 4.- Les parties reconnaissent que le préposé à l'entretien est attitré par l'Employeur en priorité lorsque nécessaire au département de l'entretien pour différents travaux. Il maintient alors son taux de salaire selon son taux effectif régulier et demeure couvert par l'application de la convention collective de travail.

- 5.- Malgré toute clause de la convention collective, le superviseur à la maintenance et le préposé à l'entretien ont priorité sur tout autre salarié pour la distribution du temps supplémentaire dans le département d'entretien.

ANNEXE D

RETRAITE PROGRESSIVE

L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre sur pied un programme de retraite progressive et/ou anticipée selon les modalités ci-après prévues :

1. La retraite progressive s'adresse aux salariés de plus de cinquante-cinq (55) ans d'âge. Le programme de retraite anticipée débute à l'âge de soixante (60) ans et le salarié est assujéti aux règles prévues avec Retraite Québec;
2. Pour se prévaloir de ces programmes, le salarié doit adresser une demande écrite à l'Employeur. Suivant la demande du salarié, la retraite progressive ou anticipée débute à une date convenue entre le salarié et l'Employeur, mais cette date ne peut excéder un (1) mois suivant la demande du salarié;
3. La semaine normale de travail des salariés admissibles est d'un minimum de quatre (4) jours travaillés par semaine;
4. Un maximum de cinq (5) salariés sont admissibles à ce programme en même temps. Le choix des journées chômées se fait par ancienneté;
5. En date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que trois (3) salariés sont déjà en retraite progressive selon les ententes préalablement prises. Deux (2) autres salariés peuvent se prévaloir de ce programme suivant la ratification;
6. Lorsqu'un salarié quitte le programme pour une retraite définitive, le choix de la journée est d'abord offert aux salariés qui participent déjà aux programmes et ce, par ancienneté;
7. Les jours fériés, les congés sociaux et les congés mobiles sont appliqués selon la convention collective;
8. L'Employeur et le salarié maintiennent leur contribution au régime d'assurance-groupe selon la modalité prévue à la convention collective;
9. Les salariés admissibles à ces deux programmes peuvent faire du temps supplémentaire (à l'exception des journées chômées observées selon les deux programmes) et sont rémunérés selon les modalités prévues à la convention collective;
10. Pour les fins de vacances annuelles du salarié bénéficiant dudit programme, une semaine de vacances correspond à cinq (5) jours ouvrables;
11. Les salariés qui bénéficient de la présente annexe peuvent faire du temps supplémentaire à l'exception des journées chômées observées en vertu de cette annexe.

ANNEXE E

CHANGEMENT DU BAIN DE ZINC

Au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective 2018-2021, les parties ont discuté de la procédure à suivre lorsque l'Employeur doit changer le bain de zinc.

Ainsi, les parties ont convenu de respecter ce qui suit à l'égard de l'affectation de personnel.

Comme le changement de bain de zinc engendre un arrêt de production à ce poste, l'Employeur doit, au préalable, déterminer ses besoins de main-d'œuvre pour chaque quart de travail durant cette période.

Une fois les besoins déterminés, les salariés intéressés à travailler sur chaque quart indiquent leurs disponibilités. Le choix des salariés se fait par ancienneté.

Si des connaissances ou des qualifications particulières sont nécessaires pour certaines affectations sur les différents quarts de travail, en raisons de tâches précises, l'Employeur l'indique lors de l'affichage des besoins de main d'œuvre.

Le choix de ces quarts se fait par ancienneté parmi les salariés qualifiés pour effectuer ces tâches. Si l'Employeur n'a pas suffisamment de volontaires pour effectuer ces tâches qui requièrent des qualifications précises, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, le salarié qui est capable d'effectuer le travail.

ANNEXE F

HORAIRE DE FIN DE SEMAINE

Selon les besoins de l'Employeur, l'horaire de fin de semaine suivant peut-être mis en place en autant que tous les travailleurs du quart de jour, de soir et de nuit sont à l'Emploi.

Les conditions de cet horaire sont les suivantes et elles modifient ou ajoutent à certaines dispositions de la convention collective pour tenir compte de cet horaire :

- 1. La semaine normale de travail de cet horaire de travail est de deux (2) jours par semaine soit le samedi et le dimanche. Les salariés affectés à cet horaire travaillent le samedi de 7h00 à 19h et le dimanche de 8h à 19h. Toutes les heures effectuées durant cette période sont payées conformément à la clause 18.07.**
- 2. Si le salarié effectue des heures supplémentaires du lundi au vendredi, il est payé à son taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%). Pour être considéré aux fins de temps supplémentaire durant cette période, le salarié doit indiquer sa disponibilité sur la feuille à cet effet et inscrire s'il veut travailler sur le quart de jour, soir ou nuit. Un maximum de deux (2) quarts de travail par jour est accepté aux fins de disponibilité.**

La feuille est affichée le vendredi soir et retirée le dimanche soir. Cette feuille couvre la période du mardi au lundi suivant l'affichage. Copie de la liste est remise au syndicat. Pour établir une équité entre les quarts sur le nombre d'heures de temps supplémentaire, il est entendu qu'un salarié ne peut faire plus de huit (8) heures de temps supplémentaire par jour. La répartition du temps supplémentaire se fait selon la clause 18.08.

- 3. Les pauses, rémunérées, à raison de trois (3) par jour d'une durée de quinze (15) minutes chaque, sont observées à 9h15, 15h et 18h45 le samedi et à 10h, 15h30 et 18h45 le dimanche. Pour les pauses de 18h45, les salariés sont autorisés à quitter dès 18h45 et sont rémunérés jusqu'à 19h.**
- 4. Les pauses repas, rémunérées, d'une durée de trente (30) minutes chacune, sont observées à 12h le samedi et 12h30 le dimanche.**
- 5. Le syndicat se réserve le droit de nommer un délégué sur ce quart de travail. À défaut de représentants dûment nommé, si une représentation syndicale est nécessaire (rencontre disciplinaires, grief ou autre problème nécessitant la présence physique d'un représentant), l'Employeur rémunère un membre du comité syndical en temps supplémentaire pour assurer celle-ci. Il en est de même pour le représentant à la prévention si sa présence est exigée.**
- 6. Les postes de cet horaire sont comblés selon l'article 16 de la convention collective mais avec la mention temporaire. Exceptionnellement, l'affichage est d'une durée de trois (3) jours au lieu de cinq (5). Lorsque cet horaire prend fin, les salariés ainsi visés retournent à leur ancien poste qu'il détenait ou**

