
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ABZAC CANADA INC. (TROIS-RIVIERES)

Ci-après nommée l' "Employeur"



ET

UNIFOR

Ci-après nommée le "Syndicat"



2024 - 2027

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
2	DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS	1
3	RECONNAISSANCE	3
4	DROITS DE LA DIRECTION	4
5	DISCRIMINATION	5
6	RÉGIME SYNDICAL	5
7	REPRESENTATION SYNDICALE	6
8	DOCUMENTATION	7
9	LIBERATION SYNDICALE	8
10	PROCEDURE DE GRIEFS	9
11	ARBITRAGE	10
12	MESURES DISCIPLINAIRES	11
13	ANCIENNETÉ	12
14	PROMOTION ET AFFICHAGE	13
15	POSTE VACANT TEMPORAIREMENT ET ENTRAÎNEMENT	15
16	HORAIRE DE TRAVAIL	17
17	CHANGEMENT D'ÉQUIPE	18
18	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	18
19	RÉMUNÉRATION MINIMALE	19
20	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES	19
21	VACANCES	21
22	CONGÉS SOCIAUX	24
23	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	26
24	MISE À PIED ET RAPPEL	27
25	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	28
26	SANTÉ ET SÉCURITÉ	29
27	ASSURANCE-GROUPE	30
28	FONDS DE SOLIDARITÉ	32
29	PAIEMENT DES SALAIRES	32
30	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	34
31	GRÈVE ET LOCK-OUT	34
32	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	34

ANNEXE

« A »	FONCTIONS, PERIODES D'ENTRAINEMENT ET SALAIRES HORAIRES	35
« B »	DATES D'OBSERVANCE DE CERTAINS JOURS FERIES PREVUS A LA CLAUSE 20.01	36
« C »	RESUME DE CERTAINES GARANTIES DU REGIME D'ASSURANCE-GROUPE	38
« D »	REGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ)	40

LETTRES D'ENTENTE

1	JOURNALIER TRAVAILLANT À L'EMBALLAGE ET OPERATEUR DE SCIE SUR SPIRALE QUI EMPILE A LA MAIN DES TUBES	42
2	JOCELYN BOURASSA	42
3	PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE	42
4	SALARIE QUI ACCEPTE DE NE PAS ENTRER AU TRAVAIL A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	43
5	RENOUVELLEMENT DE L'ASSURANCE-GROUPE	44
6	PROGRAMME DE TRAVAILLEURS ETRANGERS TEMPORAIRES	44

SIGNATURE	45
-----------	----

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention est convenue entre les parties dans le but de :

- a) Promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés assujettis à la présente convention, les parties se devant de garantir la compétitivité de l'entreprise pour assurer l'avenir des emplois.
- b) Établir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables et promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés.
- c) Favoriser le règlement à l'amiable, d'une façon prompte et équitable en conformité avec les dispositions de la présente convention, de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les salariés pendant la durée de celle-ci.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS

2.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

a) **CONJOINT**

Les personnes

- i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

b) **EMPLOYEUR**

Abzac Canada inc. (Trois-Rivières).

c) **EXIGENCES NORMALES**

La compétence et l'habileté qui sont nécessaires pour accomplir un travail donné.

d) **FONCTION**

Fonction énumérée à l'annexe « A » ou fonction créée après la date de signature de la présente convention.

e) **GRIEF**

Document écrit faisant état d'une mésentente relative à l'interprétation, l'administration, l'application ou la prétendue violation de la présente convention.

f) **JOUR OUVRABLE**

Un jour de la semaine, à l'exception du samedi, du dimanche et d'un jour férié payé.

g) **LISTE DE FLEXIBILITE**

Liste qui, aux fins d'application de l'article 15 exclusivement, indique le nom de chaque salarié qui rencontre sans entraînement les exigences normales de chaque poste à l'égard duquel son nom est inscrit.

h) **POSTE**

Travail auquel un salarié est généralement affecté à l'intérieur d'une fonction.

i) **REPRESENTANT NATIONAL**

La personne qui est désignée par Unifor Québec pour représenter les salariés auprès de l'Employeur.

j) **REPRESENTANT SYNDICAL**

Tout salarié désigné par le Syndicat pour le représenter.

k) **SALAIRE HORAIRE**

La rémunération à l'heure prévue à l'annexe « A » en ce qui concerne une fonction.

l) **SALARIE**

Tout salarié au sens du *Code du travail* couvert par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 3.01.

m) **SALARIE A L'ESSAI**

Tout salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 13.02.

n) **SALARIE REGULIER**

Tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 13.02.

2.02 À moins que le contexte ne s'y oppose, l'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin et le singulier comprend le pluriel, et vice versa.

- 2.03 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention par suite d'une loi ou d'un règlement d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. Cette dernière est alors automatiquement modifiée de façon à la rendre conforme à la loi ou au règlement.
- 2.04 Le défaut de se prévaloir d'une disposition ne constitue pas une renonciation à cette disposition pour un autre cas similaire, à moins d'entente écrite entre les parties.
- 2.05 Pour les fins de l'article 10, les vacances annuelles des salariés concernés ne sont pas considérées jours ouvrables et ne comptent pas dans la détermination des délais à l'intérieur desquels une action doit être prise en vertu de la procédure de griefs.

Aussi, pour les fins de l'article 10, lorsque le représentant de l'Employeur occupant la plus haute fonction au sein de l'établissement est absent, un des responsables de production le remplace.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail, le 1^{er} mai 1997, et dont le libellé est le suivant :

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la loi ».

- 3.02 Les fonctions régies par la présente convention sont remplies par les salariés couverts par celle-ci.
- 3.03 Les employés cadres n'effectuent pas du travail accompli par les salariés de l'unité de négociation sauf :
- a) Lors de l'entraînement d'un salarié alors qu'il est présent et l'observe.
 - b) Lors de l'absence non-planifiée d'un salarié alors qu'aucun salarié présent ne peut faire le travail **sans entraînement** ou **dans** l'attente du salarié régulier qui, ayant été appelé par téléphone, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté :
 - répond **immédiatement** ou retourne le message laissé à l'intérieur d'une période de cinq (5) minutes;
 - est disponible à l'intérieur d'une période d'une (1) heure du début du quart de travail;
 - peut faire le travail **sans entraînement**.
 - c) Lors des pauses repas, afin de permettre la poursuite des opérations, et ce, lorsque quatre (4) postes ou plus sont vacants temporairement.

3.04 SOUS-TRAITANCE

L'Employeur peut donner des sous-contrats à condition de ne pas priver les salariés de leurs heures régulières de travail ou de ne pas empêcher un salarié qui a subi une mise à pied d'être rappelé au travail.

3.05 L'Employeur peut donner des sous-contrats ou faire appel à des personnes qui ne sont pas des salariés couverts par la présente convention pour :

- a) Tout travail de métier, comme par exemple du travail de mécanique, d'électricité, de plomberie, de climatisation, de soudure, etc.
- b) Combler par un employé d'agence de placement de personnels tout poste vacant ou toute nouvelle fonction qui ne peut l'être conformément à l'article 14, et ce, pour une période d'au maximum six cent (600) heures effectivement travaillées.
- c) Combler par un employé d'agence de placement de personnels tout poste vacant temporairement qui ne peut l'être conformément à la clause 15.02 ou à la clause 15.03, et ce, pour une période d'au maximum quarante (40) jours consécutifs.

3.06 ÉTUDIANT

Un étudiant est une personne qui au moment de son embauche est inscrite à temps plein dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation ou qui au moment de son embauche vient de terminer une session où elle était inscrite à temps plein dans une telle institution. L'Employeur peut embaucher des étudiants pour la période du 1^{er} mai à la Fête du travail dans la mesure où cela n'empêche pas un salarié qui a subi une mise à pied d'être rappelé au travail.

Même si les étudiants embauchés par l'Employeur ne sont pas couverts par la présente convention, chacun reçoit le salaire horaire prévu à l'annexe « A » en rapport avec la fonction qu'il exerce ainsi que, s'il y a lieu, la prime prévue à la clause 16.04 ou à la clause 16.05 et doit payer un montant équivalent à la cotisation syndicale.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION**4.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, et de conduire son entreprise sujet aux restrictions imposées par la loi ou la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la portée générale de ce qui précède, soit :**

- a) le droit de maintenir l'ordre et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;
- c) le droit de faire des règlements et de les modifier, étant entendu que la présente convention a, s'il y a lieu, préséance sur ces règlements et qu'ils sont transmis au Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables avant leur mise en vigueur,

- d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, rétrograder, transférer et classer les salariés;
- e) le droit d'innover, de changer les méthodes de travail et d'accroître la productivité de l'entreprise.

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention. Si un salarié ou le Syndicat se croit lésé dans l'application des droits qui leurs sont respectivement reconnus par la présente convention, il peut soumettre un grief selon la procédure prévue.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou harcèlement contre un salarié pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention, lorsqu'il exerce un droit que lui donne la présente convention ou pour tout autre raison prévue par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

L'Employeur affiche à un endroit visible pour les salariés sa politique sur le harcèlement au travail.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié qui est actuellement membre du Syndicat doit comme condition d'emploi maintenir son adhésion pour la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention doit comme condition d'emploi devenir membre du Syndicat et maintenir son adhésion pour la durée de la présente convention.
- 6.03 L'Employeur retient, à chaque période de paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et remet au secrétaire trésorier de la section locale, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues dans les dix (10) jours de calendrier suivant le mois de la perception.

L'Employeur verse quant à chaque employé d'agence de placement de personnels qui comble un poste un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et remet ces sommes au secrétaire trésorier de la section locale au même moment que celles perçues en vertu du premier alinéa.

- 6.04 L'Employeur fournit au Syndicat une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- a) le nom de chacun des salariés pour lesquels une cotisation syndicale a été perçue, le montant prélevé et le salaire horaire du salarié concerné;
 - b) le nom des salariés qui ont quitté l'emploi et leur date de départ;

- c) le nom des salariés nouvellement embauchés et leur date d'embauche;
 - d) le total de la rémunération régulière versée aux salariés au cours de la période visée.
- 6.05 Tout nouveau salarié doit être présenté à un représentant syndical au cours de sa première semaine d'emploi. Afin que le salarié reçoive l'information nécessaire, le nouveau salarié dispose de trente (30) minutes avec un représentant syndical, et ce, au frais de l'Employeur.
- 6.06 L'Employeur indique, sur les formules T4 et Relevé 1 remises à chaque salarié, le montant retenu à titre de cotisation syndicale.
- 6.07 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, de toute modification du montant de la cotisation syndicale à être retenue à chaque période de paie.
- Telle information doit être soumise à l'Employeur au moins deux (2) semaines d'avance.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

7.01 *TABLEAU D'AFFICHAGE*

L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage sur lequel il peut afficher ses avis et communiqués officiels qui doivent être signés par un représentant syndical. Ces avis et communiqués ne doivent d'aucune façon porter préjudice à l'Employeur ou à ses salariés. Le tableau, installé dans la salle de repos, doit être vitré et pouvoir être verrouillé, les clefs étant remises au Syndicat.

7.02 *COMITE DE NEGOCIATION*

- a) L'Employeur convient de libérer, sans perte de salaire, deux (2) salariés dûment mandatés pour représenter le Syndicat à l'occasion des rencontres de négociation ou de conciliation dûment convoquées en vue du renouvellement de la présente convention ainsi que huit (8) heures chacun pour la préparation du cahier de demandes syndicales.
- b) Le salaire versé par l'Employeur à chacun de ces salariés à l'occasion d'une séance de négociation ou de conciliation dûment convoquée est égal au produit obtenu en multipliant les heures quotidiennes où chacun aurait normalement travaillé par leur salaire horaire et la prime, s'il y a lieu.

7.03 *COMITE DE GRIEFS*

L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer conformément à l'article 10 pour discuter des griefs et tenter de les résoudre. Lors de ces rencontres, le Syndicat est représenté par deux (2) représentants syndicaux. Ces rencontres ont lieu pendant les heures de travail.

Les deux (2) représentants syndicaux présents aux rencontres du comité de griefs sont payés à leur salaire horaire pendant la durée de ces rencontres.

7.04 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité se rencontre chaque fois que cela est jugé nécessaire par les deux (2) parties, et au minimum deux (2) fois par année, pour toute raison d'intérêt commun autre qu'un grief. Ces rencontres ne doivent pas avoir pour effet le ralentissement des opérations. Ces rencontres ont lieu pendant les heures de travail.

Les deux (2) représentants syndicaux présents aux rencontres du comité de relations de travail sont payés à leur salaire horaire trente (30) minutes avant la rencontre pour la préparer ainsi que pendant la durée de ces rencontres.

Le représentant national peut à la demande des membres du comité de relations de travail participer à toute rencontre de celui-ci.

7.05 REPRESENTANT NATIONAL

- a) Le représentant national peut participer à toute réunion conjointe entre le Syndicat et l'Employeur.
- b) Le représentant national peut, après avoir pris rendez-vous auprès de l'Employeur, rencontrer dans l'établissement tout salarié ou représentant syndical.

7.06 DELEGUE SOCIAL

L'Employeur reconnaît le délégué social choisi et nommé par le Syndicat. Lorsque ce dernier doit intervenir auprès d'un salarié, il le fait en dehors des heures de travail.

7.07 BUREAU SYNDICAL

Dans les six (6) mois qui suivent la signature de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat une pièce où sont placés un classeur qui peut être verrouillé, un bureau, des chaises, un ordinateur et une imprimante, cette pièce étant équipée d'une ligne téléphonique et d'un accès au réseau Internet.

ARTICLE 8 - DOCUMENTATION

- 8.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur remet au Syndicat et affiche dans l'établissement une liste comportant le nom et le titre des personnes en autorité de l'Employeur. Cette liste est tenue à jour par l'Employeur.
- 8.02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le Syndicat remet à l'Employeur une liste comportant les noms des représentants syndicaux, des membres du comité de griefs, du membre du comité de santé et sécurité au travail et du représentant national. Cette liste doit être tenue à jour par le Syndicat.

- 8.03 À tous les six (6) mois, l'Employeur affiche dans l'établissement, pour une période de quinze (15) jours, une liste d'ancienneté des salariés comprenant la fonction. À l'expiration de cette période de quinze (15) jours, la liste est finale. Toutefois, tout salarié qui estime qu'une erreur l'affectant s'y est glissée peut, durant la période d'affichage, formuler un grief pour en réclamer la correction. Une copie de la liste d'ancienneté est transmise au représentant national. Dès qu'il y a un changement dans la liste d'ancienneté, l'Employeur remet une nouvelle liste à un représentant syndical et transmet cette nouvelle liste au représentant national.
- 8.04 À tous les six (6) mois, l'Employeur affiche dans l'établissement une liste de flexibilité.

ARTICLE 9 - LIBÉRATION SYNDICALE

- 9.01 L'Employeur accorde à au plus deux (2) représentants syndicaux un congé sans solde ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour assister à des congrès, des journées de formation et autres activités syndicales à condition que l'Employeur soit avisé par écrit au moins dix (10) jours ouvrables d'avance. Le total des jours d'absence ainsi autorisés pour activités syndicales doit se limiter à quarante-cinq (45) jours par année. Cette permission de libération n'est pas indûment refusée.
- 9.02 L'Employeur convient de payer à chaque représentant syndical libéré en vertu de la clause 9.01 le salaire horaire qu'il lui aurait versé s'il avait travaillé. Par la suite, une (1) fois par mois, l'Employeur fait parvenir un état de compte au secrétaire trésorier de la section locale comprenant les salaires et les avantages pour les absences autorisées en vertu de la clause 9.01. Le Syndicat s'engage à acquitter l'état de compte dans les trente (30) jours de sa réception.
- 9.03 Un salarié élu ou choisi par le Syndicat national pour une fonction à plein temps au sein d'Unifor obtient, après une demande écrite du Syndicat national reçue trente (30) jours à l'avance à moins d'entente entre les parties, un congé sans solde pour la durée de son mandat mais n'excédant pas un (1) an à moins d'une entente mutuelle écrite.

Durant ce congé, ce salarié continue d'accumuler de l'ancienneté. Ce salarié peut aussi continuer à être couvert par les régimes d'assurances et le fonds de pension de l'Employeur pourvu que le Syndicat national rembourse la totalité des primes à l'Employeur. Le salarié doit donner un préavis écrit de quinze (15) jours avant son retour au travail.

- 9.04 a) L'Employeur paye une (1) fois par année, vers le 1^{er} février, au nom d'Unifor, section locale 6003 (Abzac Canada inc.) un montant de 1 000 \$ à :

PROGRAMME DES CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS D'UNIFOR
205, Placer Court
Toronto, Ontario, M2H 3H9

- b) Sur demande écrite faite par le Syndicat, l'Employeur accorde à un (1) salarié, une (1) fois par période de douze (12) mois, un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) jours pour lui permettre de suivre des cours destinés à

développer des compétences sur différents aspects du fonctionnement du syndicalisme.

- c) Le Syndicat doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle doit débiter chaque période de cours prévue au paragraphe b).

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 10.01 Les parties conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les griefs d'une manière ordonnée et le plus rapidement possible. Un grief doit être soumis selon la procédure établie au présent article 10.
- 10.02 Les délais et la procédure énoncés au présent article 10 sont de rigueur et le grief est considéré comme abandonné s'il n'est pas présenté à l'étape suivante et comme accepté suivant la demande s'il n'y a pas de réponse dans les délais prévus.
- 10.03 Tout salarié qui croit être lésé dans ses droits ou les droits conférés par la présente convention peut soumettre son cas à la procédure de griefs.
- 10.04 Dans le cas d'un grief relatif à une suspension ou à un congédiement, le grief doit être soumis directement à la deuxième étape dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de cessation du travail.
- 10.05 Le Syndicat peut faire un grief de portée générale au nom d'un groupe de salariés, de l'ensemble des salariés ou du Syndicat comme tel. Dans ce cas, le grief doit être soumis directement à la deuxième étape dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief.
- 10.06 Pour enquêter ou déposer un grief écrit, un représentant syndical et le salarié concerné ou un des salariés concernés peuvent quitter leur poste de travail après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif valable.
- Le représentant syndical doit aviser le supérieur immédiat de la raison pour laquelle il doit quitter son poste de travail, de la durée totale pendant laquelle il doit le faire, durée qui ne peut pas excéder trente (30) minutes, et, s'il y a lieu, du nom du salarié qu'il doit rencontrer.
- 10.07 Le Syndicat peut amender un grief pourvu que cela ne change pas sa nature.

PREMIERE ETAPE

- 10.08 Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief est encouragé à en discuter avec son supérieur immédiat, le dialogue étant l'approche favorisée par les parties afin de tenter de le régler, accompagné d'un représentant syndical. Si le représentant syndical, le salarié et son supérieur immédiat ne réussissent pas à régler le problème dans les cinq (5) jours ouvrables de leur discussion, le salarié peut soumettre son grief par écrit conformément à la clause 10.09.

DEUXIEME ETAPE

- 10.09 Le salarié accompagné d'un représentant syndical doit soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance de l'événement à l'origine du grief.
- 10.10 Le supérieur immédiat à qui le grief a été soumis doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre avec le salarié et un représentant syndical.

TROISIEME ETAPE

- 10.11 À défaut de résoudre le grief de façon satisfaisante, le Syndicat soumet le grief au représentant de l'Employeur occupant la plus haute fonction au sein de l'établissement dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat. La signature de l'accusé réception du grief par le représentant de l'Employeur occupant la plus haute fonction au sein de l'établissement marque le début du délai prévu à la clause 10.12.
- 10.12 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par le représentant de l'Employeur occupant la plus haute fonction au sein de l'établissement, celui-ci convoque le comité de griefs à une réunion pour tenter de régler le grief.
- 10.13 Le représentant de l'Employeur occupant la plus haute fonction au sein de l'établissement rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion avec le comité de griefs.
- 10.14 À défaut de résoudre le grief de façon satisfaisante à la troisième étape, le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision mentionnée à la clause 10.13, avoir recours à l'arbitrage.
- 10.15 Tout règlement intervenu au cours de la procédure de griefs, mais avant l'audition en arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite, signée par les parties. De telles ententes constituent des cas d'espèce qui ne peuvent, par conséquent, être invoquées par la suite comme des précédents par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11.01 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les trente (30) jours ouvrables de la demande d'arbitrage prévue à la clause 10.14, désigné par le Ministre du travail.
- 11.02 Lorsqu'un salarié est suspendu ou congédié et que ce congédiement ou cette suspension est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut soit :
- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur, à la baisse seulement;
 - b) rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances;

- c) déterminer le remboursement de salaires et des avantages sociaux que le salarié aurait normalement gagnés n'eut été de la mesure disciplinaire.
- 11.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier ou de remplacer aucune des dispositions de la présente convention ni celui de rendre une décision incompatible avec les termes de la présente convention.
- 11.04 Chaque partie assume le paiement de ses frais, des honoraires et dépenses des témoins appelés par elle et de ceux de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être partagés également entre les parties.
- 11.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur pour cause juste et suffisante en tenant compte de la gravité et de la fréquence des infractions reprochées.
- 12.02 L'Employeur doit faire parvenir au salarié et au Syndicat copie de toute réprimande écrite, avis de suspension ou congédiement.
- 12.03 Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié en est retirée et ne peut être invoquée contre lui après une période de dix-huit (18) mois de son imposition, à moins qu'il y ait eu répétition d'une offense similaire durant cette période.
- 12.04 Une mesure disciplinaire doit être imposée dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance par l'Employeur de cet événement, la preuve de cette dernière incombant, s'il y a lieu, à l'Employeur.
- 12.05 Dans le cas de mesures disciplinaires soumises à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 12.06 Toute signature d'un salarié sur une mesure disciplinaire n'est qu'un accusé de réception de ladite mesure et ne fait pas foi de son contenu.
- 12.07 Chaque fois qu'une mesure disciplinaire est imposée à un salarié, un représentant syndical doit être présent. Une mesure disciplinaire imposée à un salarié en l'absence d'un représentant syndical peut faire l'objet d'un grief.
- 12.08 Tout salarié peut, sur demande, obtenir une copie de son dossier personnel. La copie des documents contenus au dossier personnel doit être remise au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables de sa demande.
- 12.09 Une suspension a pour effet de priver le salarié visé de son salaire. Elle n'a cependant pas pour effet d'interrompre son service continu et les droits que lui accorde la présente convention.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté est établie selon la dernière date d'embauche de tout salarié régulier.
- 13.02 **PERIODE D'ESSAI**
- Un salarié acquiert le droit à l'ancienneté après avoir été au service de l'Employeur pour une période d'essai de six cent (600) heures effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Pendant cette période d'essai, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs en cas de congédiement. Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié est rétroactive à sa dernière date d'embauche.
- 13.03 Dans le cas où deux (2) ou plusieurs salariés auraient commencé à travailler pour le compte de l'Employeur la même journée, l'ancienneté s'établit entre eux par tirage au sort en présence d'un représentant syndical.
- 13.04 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période d'essai d'un nouveau salarié, l'Employeur avise le représentant national, par écrit, de ses nom, prénom, adresse, numéro de téléphone, fonction, salaire horaire et date d'ancienneté. Une copie de cet avis est remise au salarié concerné.
- 13.05 Un salarié temporairement désigné pour remplacer ou assister un cadre n'est pas privé des droits et privilèges qui sont prévus par la présente convention et réintègre son poste régulier aussitôt après que la tâche, à laquelle il a été assigné, est terminée. Cette période de remplacement ou d'assistance ne doit pas dépasser quarante (40) jours ouvrables à l'intérieur d'une année civile à moins qu'elle ne soit prolongée par entente mutuelle entre les parties. L'Employeur avise le Syndicat par écrit du nom d'un salarié temporairement désigné pour remplacer ou assister un cadre.
- Le salarié temporairement désigné pour remplacer ou assister un cadre n'a pas de pouvoir disciplinaire.
- 13.06 Les droits d'ancienneté, l'emploi et les privilèges accordés à un salarié par la présente convention prennent fin pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) s'il quitte volontairement le service de l'Employeur;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réintégré;
 - c) s'il s'absente du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans une raison valable; une absence pour une raison valable au sens de la présente convention est celle qui est causée par la maladie du salarié, par une blessure consécutive à un accident dans lequel il est impliqué ou par un événement hors de son contrôle (« *Act of God* »); lorsqu'un salarié est absent à cause d'une maladie ou d'une blessure, pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, il doit fournir à l'Employeur une attestation médicale;

- d) s'il néglige de reprendre son travail à la fin d'une absence permise par l'Employeur ou par la présente convention;
- e) s'il n'est pas rappelé au travail durant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de sa mise à pied ou pour une période ininterrompue égale à son ancienneté, si celle-ci est inférieure à vingt-quatre (24) mois au moment de sa mise à pied;
- f) si, à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par courrier recommandé à son adresse apparaissant dans les dossiers de l'Employeur ou suivant son rappel au travail par téléphone en présence d'un représentant syndical; une copie de l'avis de rappel est envoyé en même temps au Syndicat si le rappel au travail se fait par courrier recommandé; entre le moment où l'Employeur rappelle au travail un salarié et le moment où ce dernier s'y présente, le poste est considéré comme « *poste temporairement vacant* », l'Employeur pouvant le combler par le salarié de son choix;
- g) s'il s'absente du travail à cause d'une maladie ou d'une blessure survenue en dehors des lieux de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs ou pour une période ininterrompue égale à son ancienneté, si celle-ci est inférieure à vingt-quatre (24) mois au moment où son absence a débuté;
- h) s'il est promu à un poste hors de l'unité de négociation et ne revient pas dans l'unité dans les quarante (40) jours ouvrables suivant sa promotion à moins d'entente mutuelle écrite entre les parties; s'il revient dans l'unité à l'intérieur de ce délai, il doit payer rétroactivement sa cotisation syndicale.

ARTICLE 14 - PROMOTION ET AFFICHAGE

- 14.01 Tout nouveau poste ou tout poste vacant doit, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, être affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur. L'affichage précise la fonction, le salaire horaire, les exigences normales du poste, la durée de la période d'entraînement et la date limite pour poser sa candidature. Une copie de l'affichage est remise au Syndicat.
- 14.02 Le salarié qui désire obtenir un poste affiché doit poser sa candidature avant la fin de la période d'affichage sur le formulaire prévu à cet effet.
- 14.03 Tout salarié absent pour un motif prévu à la présente convention durant l'affichage est considéré avoir postulé.

Pour être choisi, un salarié absent doit :

- a) Lorsqu'il est appelé par téléphone par l'Employeur lui confirmer qu'il accepte le poste.

- b) Être en mesure de débiter la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » à l'intérieur d'une période de cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage.

14.04 Lorsque l'Employeur comble un poste qui a été affiché, il choisit le salarié qui ayant posé sa candidature a le plus d'ancienneté, et ce, à la condition qu'il puisse au terme de la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » en ce qui concerne la fonction à laquelle se rapporte le poste affiché rencontrer les exigences normales. Le salarié qui a terminé sa période d'entraînement doit occuper son nouveau poste pendant au moins six (6) mois à compter de la date de sa nomination, si sa période d'entraînement a été de quatre (4) semaines ou moins, pendant au moins un (1) an à compter de la date de sa nomination, si sa période d'entraînement a été de plus de quatre (4) semaines. Durant cette période, il ne peut postuler à nouveau sauf s'il s'agit d'un poste dans la même fonction, sur une équipe de travail différente.

14.05 Lorsqu'un salarié postule sur plusieurs postes qui sont affichés de façon simultanée et qu'il peut effectivement être choisi pour remplir plus d'un poste, il doit faire un choix concernant le poste pour lequel il désire faire son entraînement. Ce choix est définitif, le salarié renonçant aux autres postes par le fait même.

Dans un tel cas, lorsque le salarié renonce à un poste, le salarié suivant sur la liste de candidats concernés a la préférence pour obtenir ce poste, sauf s'il a déjà postulé ou accepté un autre poste dans l'usine.

14.06 L'Employeur affiche le nom du candidat choisi dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et ce, pour une durée de trois (3) jours ouvrables. Il remet au Syndicat la copie de l'affichage et le nom du candidat choisi.

14.07 a) Le salarié choisi est payé au salaire horaire de son ancienne fonction majoré de 50 % de la différence entre celui de son ancienne fonction et celui de sa nouvelle fonction, et ce, pendant la période d'entraînement prévue à l'annexe « A ». Dès que le salarié rencontre les exigences normales de sa nouvelle fonction, il reçoit le salaire horaire afférent à celle-ci.

b) Le salarié choisi a droit à la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » pour la fonction à laquelle se rattache ce poste. À l'intérieur d'une période de dix (10) jours ouvrables, il peut retourner à son ancien poste ou peut être appelé à le réintégrer à la demande de l'Employeur s'il ne démontre pas qu'il sera capable de rencontrer les exigences normales du poste. Le deuxième candidat sur l'affichage est alors affecté au poste et ainsi de suite, s'il y a lieu.

Si à l'intérieur de la période de dix (10) jours ouvrables le salarié choisi retourne à son ancien poste ou est appelé à le réintégrer à la demande de l'Employeur, il ne peut pour une période de douze (12) mois à compter de la date où il reprend son ancien poste postuler de nouveau sur la même fonction.

Lorsqu'un salarié est appelé à réintégrer son ancien poste parce qu'il n'a pas démontré qu'il sera capable de rencontrer les exigences normales du poste, il

peut soumettre un grief. Dans un tel cas, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

- 14.08 Dans le cas où une nouvelle fonction est créée et que les parties ne s'entendent pas sur le salaire horaire ou les exigences normales de celle-ci, l'Employeur détermine le salaire horaire et les exigences normales pour les fins de l'affichage. Le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs et à l'arbitrage s'il est en désaccord avec ce qui a été déterminé par l'Employeur. La rétroactivité est payée, s'il y a lieu, à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle fonction.

ARTICLE 15 – POSTE VACANT TEMPORAIREMENT ET ENTRAÎNEMENT

- 15.01 Malgré la clause 14.01, tout poste dépourvu de son titulaire à cause de maladie, d'accident, de vacances, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un autre congé prévu par la présente convention est considéré comme poste vacant temporairement.

- 15.02 L'Employeur peut combler un poste vacant temporairement pour une période d'au maximum quarante (40) jours consécutifs par un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de flexibilité en ce qui concerne ce poste, sur l'équipe de travail où survient le besoin. Dans le choix du salarié, l'Employeur tient compte de l'ancienneté pourvu que les besoins des opérations ne soient pas affectés.

Un salarié régulier peut refuser de combler un poste vacant temporairement. Cependant, il ne peut refuser de le faire :

- a) s'il est le seul dont le nom est inscrit sur la liste de flexibilité en ce qui concerne ce poste, sur cette équipe de travail;
 - b) s'il est celui qui a le moins d'ancienneté parmi ceux dont le nom apparaît sur la liste de flexibilité en ce qui concerne ce poste, sur cette équipe de travail.
- 15.03 Si aucun nom n'est inscrit sur la liste de flexibilité en ce qui concerne un poste vacant temporairement pour une période d'au maximum quarante (40) jours consécutifs, l'Employeur peut le combler par le salarié qui, ayant le moins d'ancienneté, rencontre sans entraînement les exigences normales du poste.
- 15.04 Lorsqu'en raison de la preuve qui lui est fournie l'Employeur est convaincu dès le début qu'un poste sera dépourvu de son titulaire régulier pour une période de plus de quarante (40) jours consécutifs ou lorsqu'un poste vacant temporairement a été dépourvu de son titulaire régulier pour une période de plus de quarante (40) jours consécutifs, le poste doit être affiché, sur les tableaux d'affichage de l'Employeur, pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage précise la fonction, le salaire horaire, les exigences normales du poste, la durée pendant laquelle le salarié qui est titulaire du poste vacant temporairement devrait être absent et la date limite pour poser sa candidature. Une copie de cet affichage est remise au Syndicat.
- 15.05 Le nom d'un salarié est réputé n'être plus inscrit sur la liste de flexibilité pendant la période durant laquelle il comble un poste vacant temporairement.

- 15.06 Un salarié régulier qui comble un poste vacant temporairement reçoit le salaire horaire le plus élevé entre son salaire horaire habituel et celui de la fonction à laquelle se rattache le poste vacant temporairement qu'il comble.
- 15.07 À son retour au travail, le salarié régulier reprend le poste dont il était titulaire, sur l'équipe de travail sur laquelle il travaillait avant son départ.
- 15.08 Le salarié régulier ayant comblé un poste vacant temporairement reprend le poste qu'il occupait antérieurement, son nom étant de nouveau inscrit sur la liste de flexibilité.
- 15.09 Lorsque l'Employeur juge nécessaire d'entraîner un salarié sur un poste, il affiche sur ses tableaux d'affichage, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, un avis à cet effet. Cet avis précise la fonction, le salaire horaire, les exigences normales du poste et la date limite pour poser sa candidature.
- 15.10 L'Employeur choisit le salarié qui, ayant posé sa candidature, a le plus d'ancienneté, et ce, à la condition qu'il puisse, au terme de la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » en ce qui concerne la fonction à laquelle se rapporte le poste visé, rencontrer les exigences normales.
- Si aucun salarié n'a posé sa candidature pour être entraîné, l'Employeur peut entraîner le salarié qui a le moins d'ancienneté, celui-ci ne pouvant refuser.
- 15.11 À n'importe quel moment durant la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » en ce qui concerne la fonction à laquelle se rapporte le poste visé, le salarié choisi conformément à la clause 15.10 peut être retourné à son poste régulier si l'Employeur est d'avis qu'il ne pourra au terme de cette période rencontrer les exigences normales.
- Si le salarié choisi est retourné à son poste régulier parce qu'il ne pourra au terme de la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » rencontrer les exigences normales, il ne peut pour une période de douze (12) mois à compter de la date où il reprend son poste régulier postuler sur la même fonction. Dans un tel cas, le salarié peut soumettre un grief et l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 15.12 Au terme de la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » en ce qui concerne la fonction à laquelle se rapporte le poste visé, le salarié choisi conformément à la clause 15.10 :
- a) retourne à son poste régulier;
 - b) voit son nom inscrit sur la liste de flexibilité quant au poste visé, et ce, s'il rencontre en ce qui concerne la fonction à laquelle se rapporte ce poste les exigences normales.
- 15.13 Un salarié voit son nom retiré de la liste de flexibilité dans les cas suivants :
- a) il n'a pas travaillé sur le poste à l'égard duquel son nom y a été inscrit depuis deux (2) ans;
 - b) il n'a plus la capacité de rencontrer les exigences normales du poste à l'égard duquel son nom y a été inscrit;

- c) son nom y a été inscrit pendant une période de deux (2) ans et il fait une demande à l'effet que son nom soit retiré de celle-ci.

15.14 PROGRAMME DE FORMATION

De façon à permettre à tout salarié d'accomplir de façon sécuritaire et efficace le travail qu'il a à effectuer, au plus tard dans le premier mois de la deuxième année de la présente convention, l'Employeur met en place un programme de formation spécifique à chaque fonction.

ARTICLE 16 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 16.01** La semaine régulière de travail des salariés couverts par la présente convention est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.

Rien dans le présent article 16 ne peut être interprété comme constituant une garantie d'heures de travail.

16.02 a) ÉQUIPE DE JOUR

Le nombre normal d'heures de travail par jour est de huit (8), l'horaire étant répartie de 7 heures à 15 heures, comprenant une période de 30 minutes pour la pause repas payée, celle-ci devant être prise à l'occasion d'une des trois périodes prévues entre 11 heures et 13 heures.

b) ÉQUIPE DE SOIR (DEUX (2) EQUIPES)

Le nombre normal d'heures de travail par jour est de dix (10), l'horaire étant répartie de 15 heures à 1 heure, comprenant une période de trente (30) minutes pour la pause repas payée, celle-ci devant être prise à l'occasion d'une des trois périodes prévues entre 19 heures et 20 heures 45, et une période de dix (10) minutes pour une pause payée devant être prise à un moment où la production s'arrête vers 23 heures. En fonction de la bonne marche des opérations, cette pause peut être déplacée de plus ou moins trente (30) minutes.

c) ÉQUIPE DE SOIR (TROIS (3) EQUIPES)

Le nombre normal d'heures de travail par jour est de huit (8), l'horaire étant répartie de 15 heures à 23 heures, comprenant une période de 30 minutes pour la pause repas payée, celle-ci devant être prise à l'occasion d'une des trois périodes prévues entre 19 heures et 20 heures 45.

d) ÉQUIPE DE NUIT

Le nombre normal d'heures de travail par jour est de huit (8), l'horaire étant répartie de 23 heures à 7 heures, comprenant une période de 30 minutes pour la pause repas payée, celle-ci devant être prise à l'occasion d'une des trois périodes prévues entre 2 heures 45 et 4 heures 45.

- e) Il y a rotation hebdomadaire entre les équipes de jour et de soir, s'il y a deux (2) équipes, ou entre les équipes de jour, de soir et de nuit, s'il y a trois (3) équipes.
 - f) Même s'il n'y a pas trois (3) équipes, ce qui est prévu au paragraphe c) s'applique à l'équipe de soir quant à chaque semaine où un jour férié mentionné à la clause 20.01 coïncide avec un vendredi ou quant à chaque semaine où un jour férié est conformément à l'annexe « B » observé un vendredi.
- 16.03 Tout changement aux horaires de travail doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 16.04 Tout salarié qui travaille sur l'équipe de soir reçoit pour chaque heure travaillée une prime de 1,25 \$.
- 16.05 Tout salarié qui travaille sur l'équipe de nuit reçoit pour chaque heure travaillée une prime de 1,50 \$.

ARTICLE 17 - CHANGEMENT D'ÉQUIPE

- 17.01 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de changer d'équipe durant la semaine régulière de travail il lui donne un préavis de vingt-quatre (24) heures. Dans le cadre d'une telle demande, l'Employeur tient compte de l'ancienneté pourvu que les besoins des opérations ne soient pas affectés.

ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 18.01 L'Employeur offre le travail supplémentaire aux salariés qui sont capables d'exécuter le travail sans entraînement, et ce, par ancienneté.
- 18.02 Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire par les salariés capables d'exécuter le travail sans entraînement sauf en cas d'urgence où l'Employeur peut exiger de ces salariés d'exécuter le travail, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.
- 18.03 **REMUNERATION**
- a) Tout travail, autorisé par l'Employeur, exécuté par un salarié après qu'il a effectivement travaillé au cours d'une semaine plus d'heures que la semaine régulière de travail est payé au taux de temps et demi (150 % de son salaire horaire). Lorsqu'un salarié a effectivement travaillé plus de dix (10) heures à ce taux, il est payé au taux de temps double (200 % de son salaire horaire).
 - b) Tout salarié qui exécute du travail le dimanche est rémunéré au taux de temps et demi (150 % de son salaire horaire).
 - c) Le paragraphe b) ne s'applique pas lorsque le dimanche est inclus à l'horaire de travail du salarié.

- 18.04 Le salarié qui travaille plus de dix (10) heures au cours d'une journée a droit à une période payée de repos de quinze (15) minutes au cours des deux (2) premières heures qui suivent la fin de son quart de travail, et ce, à un moment convenu entre le salarié et son supérieur immédiat.

Par la suite, le salarié a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes, et ce, après environ quatre (4) heures de travail après la fin de son quart. Une allocation de repas de 25 \$ lui est remise en argent le plus tôt possible pour chaque période de repas à moins qu'il ait été avisé au moins vingt-quatre (24) heures d'avance.

18.05 **BANQUE DE TEMPS**

Un salarié régulier peut mettre en banque le travail supplémentaire qu'il effectue, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par année.

Un salarié régulier qui désire se prévaloir de l'alinéa qui précède doit en informer l'Employeur au plus tard à 13 heures le 30 avril de chaque année en précisant le nombre d'heures qu'il demande de mettre en banque jusqu'à concurrence du maximum.

Ces heures sont accumulées par le salarié régulier au taux de salaire applicable et lui sont payées :

- a) en tout temps avec une (1) semaine de préavis;
- b) automatiquement dans la semaine qui précède le 30 avril.

ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION MINIMALE

- 19.01 Sauf dans les cas hors de contrôle de l'Employeur, un salarié qui se présente au travail selon son horaire régulier et qui n'a pas été avisé au moins quatre (4) heures d'avance que ses services n'étaient pas requis ou dont les heures de travail durant une journée sont inférieures à quatre (4) heures a droit à une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail. L'Employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition.
- 19.02 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, à la fin de sa journée régulière de travail, il a droit à une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures à son salaire horaire.
- 19.03 Dans le cas d'interruption de travail à cause d'un bris quelconque et que le salarié est retenu à l'usine ou doit y revenir dans la même journée, le salarié ne subit aucune perte de salaire.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

- 20.01 Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés et chômés et les salariés ne subissent, pour ces jours, aucune perte de salaire :
- Jour de l'an;

- Lendemain du Jour de l'an;
- Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Fête nationale;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

Le paiement d'un jour férié mentionné à la présente clause est limité à huit (8) heures, et ce, même si la journée de travail du salarié est de dix (10) heures.

- 20.02 Pour avoir droit au paiement d'un jour férié mentionné à la clause 20.01, un salarié régulier doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant, à l'exception des cas suivants :
- a) raison valable prévue à la présente convention;
 - b) permission d'absence prévue à la présente convention;
 - c) mise à pied survenu dix (10) jours ouvrables ou moins avant le jour férié;
 - d) maladie ou accident alors que les premiers jours d'absence se situent à moins de cinq (5) jours ouvrables du jour férié.
- 20.03 Un salarié qui travaille un jour férié est payé au taux de temps et demi (150 % de son salaire horaire) pour toutes les heures travaillées. De plus, selon son nombre d'heures de travail au cours de ce jour, il reçoit pour le jour férié huit (8) ou dix (10) heures payées à son salaire horaire et peut reporter son congé après entente avec son supérieur immédiat.
- 20.04 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci a le droit de reprendre ce congé à une autre date qui a été convenue entre lui et son supérieur immédiat ou de recevoir une indemnité équivalente à huit (8) ou dix (10) heures selon son nombre d'heures de travail au cours de ce jour.
- 20.05 Tout salarié régulier a droit à deux (2) congés mobiles payés par année de calendrier. Cependant, un salarié régulier embauché en cours d'année bénéficie d'un demi (1/2) jour de congé mobile par trois (3) mois d'ancienneté.

Un salarié régulier qui désire prendre un congé mobile donne un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur. Dans les soixante-douze (72) heures de la réception du préavis écrit donné par un salarié régulier, l'Employeur l'informe de son acceptation ou de son refus quant au congé mobile demandé à défaut de quoi, ce dernier est présumé avoir été accepté.

Un salarié régulier ne peut planifier de prendre un congé mobile entre le 1^{er} et le 30 mars alors que l'Employeur n'a pas affiché dans l'usine la programmation des vacances pour les deux (2) premières semaines de vacances des salariés.

- 20.06 La date limite pour prendre un congé férié reporté ou un congé mobile est le dernier jour ouvrable de la semaine qui précède celle où doit être observé la veille de Noël. Les congés qui ne sont pas pris à cette date sont payés avant la fin de l'année civile sur un versement salarial séparé.

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 La paie de vacances est basée sur un pourcentage des gains bruts accumulés par le salarié entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
- 21.02 La période de prise de vacances est du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.
- 21.03 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées selon les normes et critères suivants :

<i>Ancienneté au 1^{er} mai de l'année en cours</i>	<i>Durée des vacances</i>	<i>Rémunération</i>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour/mois maximum de dix (10) jours ouvrables	4 %
Un (1) an à moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	4 %
Trois (3) ans à moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines	6,5 %
Huit (8) ans à moins de dix-sept (17) ans	Quatre (4) semaines	9 %
Dix-sept (17) ans à moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines	11 %
Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines	13 %

- 21.04 Un salarié acquiert le droit à des vacances additionnelles et à une rémunération supérieure ou à une rémunération supérieure seulement à compter du moment où, après le 1^{er} mai de l'année en cours, il atteint au moins un (1) an d'ancienneté.

L'Employeur accorde à un salarié le droit de prendre ces vacances additionnelles conformément à ce que prévoit la clause 21.07.

- 21.05 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou si une salariée est en congé de maternité 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 à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée multipliée par deux (2), si au 1^{er} mai de l'année en cours il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, ou trois (3), si au 1^{er} mai de l'année en cours il a cinq (5) ans d'ancienneté et plus. Le salarié dont la durée des vacances est inférieure à deux (2) semaines a droit à cette indemnité dans la proportion des jours de vacances auxquels il a droit.

Malgré l'alinéa qui précède, l'indemnité de vacances ne doit pas excéder celle à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent pour un des motifs qui y est indiqué.

- 21.06 a) La programmation des vacances pour la période du 1^{er} mai au 30 septembre se fait en fonction de l'ancienneté des salariés et de la bonne marche des opérations, et ce, dans le respect des paragraphes qui suivent.
- b) Si l'Employeur décide de fermer l'usine pendant une (1) semaine aux fins de vacances des salariés, il les en informe avant le 1^{er} mars, cette semaine de fermeture devant être celle qui précède la dernière semaine complète du mois de juillet.

Quatre (4) salariés réguliers peuvent choisir de ne pas être en vacances pendant la semaine où l'Employeur a décidé de fermer l'usine aux fins de vacances des salariés, le choix de ces salariés se faisant s'il y a lieu par ordre d'ancienneté.

- c) Le choix des vacances entre le 1^{er} mai et le 30 septembre se fait de la façon suivante :
- i) Du 1^{er} au 15 mars, l'Employeur affiche un calendrier de vacances sur lequel chaque salarié régulier, par ordre d'ancienneté, indique son choix de dates pour ses deux (2) premières semaines de vacances autres que la semaine de fermeture décidée par l'Employeur.
- ii) À compter du 16 mars, l'Employeur établit la programmation des vacances en tenant compte des critères mentionnés au paragraphe a), quatre (4) salariés à la fois ayant le droit de prendre leurs vacances au cours d'une même semaine. Si l'Employeur doit faire un choix entre l'octroi de vacances ou la planification de congé mobile, il doit accorder la priorité à l'octroi de vacances.
- iii) L'Employeur affiche dans l'usine la programmation des vacances pour les deux (2) premières semaines de vacances des salariés, autres que la semaine de fermeture décidée par lui, au plus tard le 30 mars et il en remet une copie au Syndicat. Cette programmation ne peut être modifiée par l'Employeur sans le consentement écrit du salarié impliqué.

- iv) Après le 30 mars, un salarié régulier procède au choix de dates quant à chaque semaine de vacances qui lui reste et donne un préavis d'au moins sept (7) jours à l'Employeur. L'Employeur accorde les vacances du salarié régulier en tenant compte des critères mentionnés au paragraphe a), et ce, dans la mesure où il y a moins de quatre (4) salariés à la fois en vacances au cours de la semaine concernée. Si l'Employeur doit faire un choix entre l'octroi de vacances ou la planification de congé mobile, il doit accorder la priorité à l'octroi de vacances. Dans les soixante-douze (72) heures de la réception du préavis donné par un salarié régulier, l'Employeur l'informe de son acceptation ou de son refus quant à la semaine de vacances concernée à défaut de quoi, cette dernière est présumée avoir été acceptée. L'acceptation donnée par l'Employeur ou l'acceptation présumée ne peut être modifiée sans le consentement écrit du salarié impliqué.
- 21.07 En dehors de la période du 1er mai au 30 septembre, l'Employeur accorde à un minimum de trois (3) salariés à la fois, par ordre d'ancienneté et sur préavis de sept (7) jours, le droit de prendre des vacances en tenant compte des critères mentionnés au paragraphe 21.06 a) et des congés mobiles acceptés en vertu de la clause 20.05. Dans les soixante-douze (72) heures de la réception du préavis donné par un salarié régulier, l'Employeur l'informe de son acceptation ou de son refus quant à la semaine de vacances concernée à défaut de quoi, cette dernière est présumée avoir été acceptée. L'acceptation donnée par l'Employeur ou l'acceptation présumée ne peut être modifiée sans le consentement écrit du salarié impliqué.
- 21.08 La paie pour la période de vacances programmée est remise au salarié le jeudi précédant le début de ses vacances ou, si le salarié le demande, au moment où il aurait normalement été payé, par dépôt bancaire distinct du salaire ordinaire.
- 21.09 Toutes les périodes de vacances payées doivent être chômées, à moins d'entente mutuelle contraire.
- 21.10 Un salarié peut morceler une (1) semaine de vacances. La semaine morcelée de vacances n'a pas priorité sur une semaine complète de vacances ni sur un congé parental.
- 21.11 Un salarié régulier qui est dans l'impossibilité de débiter une semaine de vacances par suite d'un accident, d'une maladie ou du décès de son conjoint ou de son enfant peut reporter une semaine ou la totalité de sa période de vacances à une date ultérieure à la condition qu'il en avise son supérieur immédiat avant que ne débute sa période de vacances.
- 21.12 Le salarié qui perd son emploi reçoit, comme indemnité de vacances, le pourcentage applicable dans son cas, et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 21.13 Les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
- Toutefois, lorsqu'un salarié régulier a droit à au moins trois (3) semaines de vacances et qu'il ne les a pas toutes prises, l'Employeur peut, à la demande du salarié régulier, lui permettre de reporter à l'année suivante une (1) semaine de vacances qu'il n'a pas prise,

cette semaine de vacances reportée devant être prise aux conditions prévues par la clause 21.06, et ce, au plus tard avant la fin du mois de juin.

ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX

22.01 *DECES*

Tout salarié régulier a droit aux congés sociaux suivants, sans réduction de rémunération :

- a) Dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou d'un enfant dont le salarié a la charge légale, il a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.
- b) Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru du salarié ou de son conjoint, il a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables à compter du décès.

Pour être le beau-père ou la belle-mère du salarié ou le gendre ou la bru du salarié ou de son conjoint la personne décédée devait :

- i) être liée par un mariage ou une union civile et cohabiter avec sa mère (beau-père), son père (belle-mère), sa fille (gendre) ou son fils (bru);
 - ii) de sexe différent ou de même sexe, vivre maritalement avec sa mère (beau-père), son père (belle-mère), sa fille (gendre) ou son fils (bru) et être les père et mère d'un même enfant;
 - iii) de sexe différent ou de même sexe et vivre maritalement depuis au moins un (1) an avec sa mère (beau-père), son père (belle-mère), sa fille (gendre) ou son fils (bru).
- c) Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou de son conjoint, il a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables, soit le jour des funérailles et du lendemain ou de la veille des funérailles, à son choix.

Si les funérailles se déroulent à plus de trois cents (300) kilomètres de la résidence du salarié régulier, ce dernier a droit à un (1) jour additionnel à ses frais.

Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai a droit aux congés de décès prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

22.02 *NAISSANCE ET ADOPTION*

Le salarié qui justifie de soixante (60) jours de service continu a le droit de s'absenter pendant cinq (5) jours, soit deux (2) jours sans perte de salaire et trois (3) jours sans solde, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

Ces congés peuvent être pris dès la naissance ou dans les quinze (15) jours suivant le retour de la mère ou l'arrivée de l'enfant à la maison. Le salarié doit aviser de son absence le plus tôt possible.

22.03 MARIAGE

Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

22.04 HOSPITALISATION

Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant un (1) jour ouvrable sans perte de salaire lorsque son conjoint ou son enfant subit une opération, sans toutefois excéder la sortie de l'hôpital du conjoint ou de l'enfant.

22.05 OBLIGATIONS FAMILIALES OU PARENTALES

- a) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 d'un parent au sens de l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* 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.

- b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de maladie, autre qu'une maladie professionnelle, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, autre qu'un accident du travail, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence 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 deux premières journées prises annuellement, que ce soit en vertu du paragraphe a), en vertu du paragraphe b) ou d'une combinaison des deux, sont rémunérées à un salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu ou plus.
- d) Le paiement d'une journée rémunérée en vertu de la présente clause est limité à huit (8) ou dix (10) heures, et ce, selon son nombre d'heures de travail au cours de ce jour.

22.06 INCENDIE

Dans le cas d'un incendie majeur de la demeure principale du salarié régulier, ce dernier a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables à compter de l'événement.

22.07 JURE, CANDIDAT-JURE OU TEMOIN

Le salarié appelé à s'absenter pour agir comme juré, comme candidat-juré ou comme témoin dans une cause où il n'a pas d'intérêt, reçoit la différence entre sa rémunération ordinaire et l'indemnité reçue en telle qualité, pendant la période de temps qu'il sert comme tel. Le salarié fournit les pièces justificatives de son service et de l'indemnité reçue.

22.08 CONGE SANS SOLDE

L'Employeur peut accorder à un salarié régulier une permission d'absence sans salaire et sans perte d'ancienneté pour une raison légitime. Si cette absence dépasse un (1) mois, la permission doit être donnée par écrit avec copie au Syndicat, la durée d'un tel congé dépassant un (1) mois ainsi que la question de savoir s'il sera avec ou sans perte d'ancienneté devant faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat.

Le salarié régulier ne peut revenir au travail avant la fin du congé sans solde qui lui a été accordé.

22.09 Si une personne visée par la clause 22.01 décède pendant que le salarié régulier concerné est en vacances, il peut à son retour de vacances, aux dates qui sont convenues avec son supérieur immédiat, bénéficier sans réduction de rémunération des congés sociaux de décès auxquels il avait droit.

Pour bénéficier des clauses 22.02 à 22.08, le salarié concerné doit être présent au travail, ce dernier devant dans tous les cas aviser son supérieur immédiat de son absence, et ce, dans les plus brefs délais.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**23.01** Dans le cas de maternité, la salariée enceinte peut, sur production d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date probable de l'accouchement, obtenir un congé sans solde et sans perte d'ancienneté n'excédant pas dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut, sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé l'exige, prolonger son congé de maternité.

23.02 Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge scolaire, ont droit à un congé parental sans rémunération jusqu'à concurrence

de cinquante-deux (52) semaines continues. Cependant, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit au congé parental ci-haut mentionné.

- 23.03 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la date d'anniversaire de la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, et ce, en raison de leur état de santé.

- 23.04 a) **Durant un congé prévu au présent article 23, un salarié bénéficie des avantages du régime d'assurance-groupe auxquels il a droit à la condition qu'il s'engage à rembourser à chaque mois à l'Employeur la part des primes que ce dernier assume, et ce, à moins qu'une autre entente intervienne avec l'Employeur à cet égard. Si le salarié fait défaut de respecter cet engagement, l'Employeur peut annuler son adhésion au régime. De plus, si le salarié ne revient pas au travail, l'Employeur peut se rembourser à même l'indemnité de vacances due, s'il y a lieu, au salarié.**
- b) **Durant un congé prévu au présent article 23, un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté.**
- 23.05 **À son retour au travail, le salarié réintègre son poste et il est rétribué au salaire horaire en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.**

ARTICLE 24 – MISE À PIED ET RAPPEL

- 24.01 **L'ancienneté est l'élément déterminant dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, et ce, dans la mesure où le salarié rencontre sans entraînement les exigences normales du poste.**
- 24.02 **L'Employeur doit aviser par écrit le salarié concerné au moins trois (3) jours ouvrables avant la journée de sa mise à pied.**
- 24.03 **Pour les mises à pied de plus de six (6) mois, le préavis au salarié doit être conforme à la *Loi sur les normes du travail*. Une copie de ce préavis est transmise au même moment au Syndicat.**
- 24.04 **Le salarié dont le poste est aboli a le droit de déplacer sur tout poste pourvu que son ancienneté le lui permette. L'Employeur lui donne alors la période d'entraînement prévue pour sa nouvelle fonction à l'annexe « A ». Cependant, si à la suite de cette période d'entraînement, le salarié ne peut pas accomplir adéquatement ce nouveau travail, il peut**

choisir de déplacer sur tout poste pourvu que son ancienneté le lui permette et qu'il soit capable d'exécuter le travail sans entraînement, d'être mis à pied ou de démissionner.

Dans le cas où il choisit de démissionner, il a droit à une indemnité égale à une (1) semaine par année complète d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) semaines.

ARTICLE 25 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

25.01 On entend par changement technologique :

- a) la mise en service dans l'entreprise d'installations ou de machines dont la nature ou l'espèce diffère des installations ou des machines existantes;
- b) la modification des installations ou des machines existantes;
- c) une réorganisation des méthodes de production qui est causée par la mise en service d'installations ou de machines visées par le paragraphe a) ou par la modification des installations ou des machines existantes.

25.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins deux (2) mois avant l'implantation d'un changement technologique dont l'effet est de :

- a) modifier substantiellement les tâches et les conditions de travail des salariés visés par le changement technologique;
- b) provoquer la mise à pied des salariés visés par le changement technologique.

25.03 L'avis prévu à la clause 25.02 doit indiquer :

- a) la nature du changement technologique ;
- b) la date approximative à laquelle l'Employeur se propose d'implanter le changement technologique ;
- c) le nom des salariés susceptibles d'être visés par le changement technologique.

Le contenu de l'avis a une valeur informative et l'existence de différences entre ce qui y est indiqué et la réalité subséquente des choses n'a pas pour effet d'invalidier l'avis.

25.04 Dans les dix (10) jours de l'envoi de l'avis prévu à la clause 25.02, l'Employeur convoque le comité de relations de travail afin de présenter l'échéancier d'implantation du changement technologique annoncé.

25.05 L'Employeur permet à un salarié régulier visé par un changement technologique de s'y adapter dans la mesure où la durée de la période d'entraînement ou du programme de formation n'excède pas la durée de la période d'entraînement prévue à l'annexe « A » en rapport avec la fonction concernée.

Si l'Employeur exige d'un salarié régulier qu'il assiste à des séances de formation à l'extérieur de son établissement, ce dernier est payé pour le salaire perdu, à l'exclusion des primes, durant toute la période pendant laquelle il assiste à ces séances de formation.

De plus, l'Employeur rembourse au salarié régulier qui assiste à des séances de formation à l'extérieur de son établissement, sur présentation de pièces justificatives, les frais de déplacement et de repas qu'il engage, et ce, conformément aux politiques applicables.

25.06 Tout salarié dont le poste n'est pas aboli mais dont les tâches sont modifiées à la suite de l'implantation d'un changement technologique demeure à son poste pourvu qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la fonction.

25.07 Aucun salarié dont le poste n'a pas été aboli, même si les tâches de sa fonction ont été affectées par le changement technologique implanté, ne subit de réduction du salaire horaire qu'il recevait avant l'implantation de celui-ci.

25.08 Un salarié régulier directement visé par un changement technologique peut choisir de déplacer sur tout poste pourvu que son ancienneté le lui permette et qu'il soit capable d'exécuter le travail sans entraînement, d'être mis à pied ou de démissionner.

Dans le cas où il choisit de déplacer, il reçoit le salaire horaire de la fonction à laquelle se rattache le poste où il a déplacé.

Dans le cas où il choisit de démissionner, il a droit à une indemnité égale à une (1) semaine par année complète d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) semaines.

ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 *PRINCIPE GENERAL*

- a) L'Employeur s'engage à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité.
- b) Le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de telles mesures.

26.02 *COMITE DE SANTE ET DE SECURITE*

Les parties conviennent d'établir un comité de santé et de sécurité composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentant les salariés. En cas d'absence ou d'impossibilité d'agir d'un des représentants, la partie impliquée nomme un substitut de façon à permettre au comité de fonctionner ou de reporter la rencontre par entente.

Ses fonctions sont celles prévues par la loi. Le comité tient ses réunions à tous les mois, durant les heures de travail.

Le représentant national peut à la demande des membres du comité de santé et de sécurité participer à toute réunion de celui-ci.

- 26.03 Les salariés qui participent aux travaux et réunions du comité de santé et de sécurité ne subissent aucune perte de rémunération et sont payés à leur salaire horaire trente (30) minutes avant la réunion pour la préparer.

26.04 ***LIBERATION SYNDICALE POUR LE REPRESENTANT A LA PREVENTION***

Le représentant à la prévention peut consacrer aux fonctions qui lui sont dévolues en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* le temps prévu par la législation applicable.

- 26.05 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des salariés. Il doit notamment fournir gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité et s'assurer que le salarié, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

26.06 ***TRAVAIL ISOLE***

Aucun salarié ne peut être affecté à une tâche sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix, ou de tout autre mécanisme déterminé par le comité de santé et sécurité au travail, qui permet de rendre le travail sécuritaire.

- 26.07 L'Employeur fournit à tous les salariés des vêtements de travail sécuritaires. Le port de ces vêtements est obligatoire à l'intérieur de l'usine.

De plus, le salarié a la responsabilité de garder ces vêtements propres et en bon état. L'Employeur remplace une fois l'an, à une date fixe dans le courant du mois de septembre, cinq (5) pantalons, huit (8) chemises ou t-shirt et un (1) coton ouaté.

Conformément aux règles applicables à cet égard, le port de bermuda est permis.

26.08 ***CHAUSSURE DE SECURITE***

Dans le courant du mois de septembre, l'Employeur remet à chaque salarié régulier un bon d'achat lui permettant de se procurer des chaussures de sécurité, d'une valeur de 215 \$, taxes en sus, qu'il doit porter dans le cadre de son travail.

ARTICLE 27 – ASSURANCE-GROUPE

- 27.01 L'Employeur maintient pendant la durée de la présente convention le régime d'assurance-groupe présentement en vigueur. Ce régime comporte notamment les bénéfices qui apparaissent à l'annexe « C ».

- 27.02 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie du contrat-cadre émis par l'assureur, ainsi que des avenants qui pourraient y être ajoutés.

- 27.03 Le choix de l'assureur, du courtier et des garanties appartient à l'Employeur. Cependant, ce dernier ne peut refuser une proposition qui lui est faite par le Syndicat si celle-ci a pour conséquence d'entraîner une réduction du coût des primes du régime d'assurance-groupe. À cet égard, l'Employeur fournit au Syndicat, sur demande, les données pertinentes.
- 27.04 Tous les salariés doivent adhérer au plan d'assurance-groupe dès leur période d'essai terminée.
- 27.05 L'Employeur s'engage à effectuer les retenues requises sur la paie des salariés admissibles et à faire l'administration nécessaire au bon fonctionnement du régime.
- 27.06 Chaque salarié qui termine sa période d'essai reçoit de l'Employeur un dépliant explicatif de son régime d'assurance-groupe ainsi que les formulaires permettant sa participation au régime, incluant celle de ses personnes à charge, s'il y a lieu.
- 27.07 Dans le cas de mise à pied, le salarié qui désire continuer à participer au régime d'assurance-groupe s'engage à rembourser à chaque mois à l'Employeur sa part de contribution audit régime pour le temps que dure la mise à pied. Si le salarié fait défaut de respecter cet engagement, l'Employeur peut annuler son adhésion au régime. De plus, si le salarié ne revient pas au travail, l'Employeur peut se rembourser à même l'indemnité de vacances due, s'il y a lieu, au salarié.
- 27.08 Le coût des primes du régime d'assurance-groupe est assumé à part égale par l'Employeur et les salariés. Afin de rendre les bénéfices suivants non-imposables conformément aux législations fiscales, les primes payées par chaque salarié sont attribuées à chacun des items suivants selon l'ordre de priorité indiqué, et ce, jusqu'à complète attribution des primes disponibles ainsi payées par tel salarié :
- assurance-salaire de courte durée ;
 - assurance-salaire de longue durée ;
 - assurance-vie ;
 - assurance-santé et paramédicale ;
 - assurance dentaire.

Ainsi, il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'Employeur pour certaine garantie.

- 27.09 Un montant égal à 5/12 de la réduction de la cotisation que l'Employeur doit payer en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* est remis à l'ensemble des salariés une (1) fois par année, vers le 31 décembre, à la condition que la Commission de l'assurance emploi du Canada ait reconnu que le régime d'assurance-groupe, pour sa partie relative à l'assurance-salaire, remplit les conditions requises pour que l'Employeur bénéficie d'une réduction de sa cotisation en vertu de la partie III du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'avis émis par la Commission de l'assurance emploi du Canada indiquant que l'Employeur bénéficie d'une telle réduction.

27.10 Durant une grève légale ou un lock-out, l'Employeur maintient les garanties suivantes du régime d'assurance-groupe en vigueur :

- Celle concernant les médicaments sur ordonnance.
- Celle concernant la vie du salarié.
- Celle concernant la vie des personnes à charge admissibles.

Sur présentation d'une facture à cet effet, le Syndicat rembourse à l'Employeur de façon mensuelle la totalité des primes se rapportant à ces garanties.

ARTICLE 28 – FONDS DE SOLIDARITÉ

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

28.02 L'Employeur convient de verser au Fonds, pour et au nom de chaque salarié, un montant d'argent équivalent à :

- 4,0 % du revenu brut de chaque salarié qui a moins de vingt (20) d'ancienneté.
- 4,5 % du revenu brut de chaque salarié qui a vingt (20) d'ancienneté ou plus.

28.03 De plus, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

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

28.05 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise au Fonds. Ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois, au plus tard le quinzième jour du mois suivant la déduction, les sommes déduites conformément à la clause 28.03 en y ajoutant sa contribution. Cette remise doit être accompagnée d'un état, fourni par le Fonds, indiquant le nom, le numéro d'assurance social de chaque salarié et le montant déduit pour chacun. L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de l'état transmis au Fonds.

28.06 ***RRFS-FTQ***

À compter de l'entrée en vigueur de l'annexe « D », le ou vers le 11 août 2024, la clause 28.02 est éliminée.

ARTICLE 29 - PAIEMENT DES SALAIRES

29.01 Les salariés sont payés au plus tard le jeudi suivant la semaine de travail, par dépôt bancaire à l'institution financière de leur choix.

Malgré l'alinéa qui précède, tout salarié peut de façon volontaire accepter d'être payé à chaque deux (2) semaines, le jeudi, par dépôt bancaire à l'institution financière de son choix.

Le bordereau est remis aux salariés pendant les heures de travail et sur les lieux de travail et comprend 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 à leur salaire horaire;
- e) le nombre d'heures de travail à un salaire horaire majoré;
- f) le salaire horaire;
- g) le montant du salaire brut;
- h) le montant des indemnités de congés annuels;
- i) la nature et le montant de chacune des retenues syndicales;
- j) le montant du salaire net;
- k) le montant versé au Fonds de solidarité.

- 29.02 Si le jour normal de paie correspond à un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.
- 29.03 Les fonctions, les périodes d'entraînement et les salaires horaires apparaissent à l'annexe « A ».
- 29.04 Advenant une erreur de 20 \$ et plus sur la paie au détriment du salarié, l'Employeur répare cette erreur dès qu'il en a connaissance. Dans le cas où l'erreur est inférieure à 20 \$, la correction est faite sur la paie de la semaine suivante.
- 29.05 L'Employeur ne peut effectuer sur la paie d'un salarié que les déductions autorisées par la présente convention, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret ou une procuration écrite de la part du salarié.
- 29.06 Tout salarié licencié, congédié, prenant sa retraite, qui abandonne son emploi volontairement ou la succession d'un salarié qui décède reçoit, en autant que possible au moment de son départ, les montants accumulés (vacances, jours fériés, salaire, etc.) qui lui sont dus depuis son entrée en service pour l'Employeur, mais jamais plus tard que dix (10) jours ouvrables suivant son départ.

ARTICLE 30 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 30.01 L'Employeur assume les coûts d'impression de la convention collective et remet à chacun des salariés, un exemplaire, format de poche, avec l'emblème de l'Employeur et du Syndicat sur la page couverture, dans un délai de trente (30) jours après la signature de celle-ci.

De plus, l'Employeur transmet deux (2) exemplaires format de poche au représentant national.

La police de caractères utilisée est Times New Roman d'un minimum de dix (10) points.

ARTICLE 31 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 31.01 Le Syndicat ou ses membres ne provoquent ou ne prennent part à aucune grève, ralentissement ou arrêt de travail quelconque, et ce, pour quelque raison que ce soit pendant la durée de la présente convention.

L'Employeur convient de ne pas faire de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 32 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 32.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine trois (3) ans plus tard.

Malgré l'alinéa qui précède, les salaires horaires prévus à l'annexe « A » entrent en vigueur le 1^{er} février 2024.

- 32.02 Les conditions de travail prévues par la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

- 32.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ANNEXE « A »

FONCTIONS, PÉRIODES D'ENTRAÎNEMENT ET SALAIRES HORAIRES

<i>Fonctions</i>	<i>Périodes d'entraînement</i>	<i>Salaires horaires</i>		
		<i>Signature</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>
Opérateur de la spiraleuse	Huit semaines	30,13 \$	30,96 \$	31,66 \$
Responsable expédition /réception	Huit semaines	30,13 \$	30,96 \$	31,66 \$
Préposé réception/expédition	Six semaines	28,26 \$	29,04 \$	29,69 \$
Assistant opérateur de la spiraleuse	Quatre semaines	28,26 \$	29,04 \$	29,69 \$
Opérateur de scie sur spirale	Quatre semaines	27,71 \$	28,48 \$	29,12 \$
Préposé au dévidoir	Trois semaines	27,16 \$	27,90 \$	28,53 \$
Journalier	Deux semaines	25,22 \$	25,91 \$	26,49 \$

ANNEXE « B »

**DATES D'OBSERVANCE DE CERTAINS
JOURS FÉRIÉS PRÉVUS À LA CLAUSE 20.01**

ÉQUIPE DE JOUR

<i>Jours Fériés</i>	<i>Dates d'observance</i>
Samedi, le 26 décembre 2026	Lundi, le 28 décembre 2026
Samedi, le 2 janvier 2027	Lundi, le 4 janvier 2027
Samedi, le 25 décembre 2027	Lundi, le 27 décembre 2027
Dimanche, le 26 décembre 2027	Mardi, le 28 décembre 2027
Samedi, le 1 ^{er} janvier 2028	Lundi, le 3 janvier 2028
Dimanche, le 2 janvier 2028	Mardi, le 4 janvier 2028
Samedi, le 24 juin 2028	Vendredi, le 23 juin 2028
Samedi, le 1 ^{er} juillet 2028	Vendredi, le 30 juin 2028

ÉQUIPE DE SOIR

<i>Jours Fériés</i>	<i>Dates d'observance</i>
Vendredi, le 26 décembre 2025	Lundi, le 29 décembre 2025
Vendredi, le 2 janvier 2026	Lundi, le 5 janvier 2026
Vendredi, le 25 décembre 2026	Lundi, le 28 décembre 2026
Samedi, le 26 décembre 2026	Mardi, le 29 décembre 2026
Vendredi, le 1 ^{er} janvier 2027	Lundi, le 4 janvier 2027
Samedi, le 2 janvier 2027	Mardi, le 5 janvier 2027
Vendredi, le 24 décembre 2027	Jeudi, le 23 décembre 2027
Samedi, le 25 décembre 2027	Lundi, le 27 décembre 2027
Dimanche, le 26 décembre 2027	Mardi, le 28 décembre 2027
Vendredi, le 31 décembre 2027	Jeudi, le 30 décembre 2027
Samedi, le 1 ^{er} janvier 2028	Lundi, le 3 janvier 2028
Dimanche, le 2 janvier 2028	Mardi, le 4 janvier 2028
Samedi, le 24 juin 2028	Jeudi, le 22 juin 2028
Samedi, le 1 ^{er} juillet 2028	Jeudi, le 29 juin 2028

ÉQUIPE DE NUIT

<i>Jours Fériés</i>	<i>Dates d'observance</i>
Vendredi, le 26 décembre 2025	Lundi, le 29 décembre 2025
Vendredi, le 2 janvier 2026	Lundi, le 5 janvier 2026
Vendredi, le 25 décembre 2026	Lundi, le 28 décembre 2026
Samedi, le 26 décembre 2026	Mardi, le 29 décembre 2026
Vendredi, le 1 ^{er} janvier 2027	Lundi, le 4 janvier 2027
Samedi, le 2 janvier 2027	Mardi, le 5 janvier 2027
Vendredi, le 24 décembre 2027	Jeudi, le 23 décembre 2027
Samedi, le 25 décembre 2027	Lundi, le 27 décembre 2027
Dimanche, le 26 décembre 2027	Mardi, le 28 décembre 2027
Vendredi, le 31 décembre 2027	Jeudi, le 30 décembre 2027
Samedi, le 1 ^{er} janvier 2028	Lundi, le 3 janvier 2028
Dimanche, le 2 janvier 2028	Mardi, le 4 janvier 2028
Samedi, le 24 juin 2028	Jeudi, le 22 juin 2028
Samedi, le 1 ^{er} juillet 2028	Jeudi, le 29 juin 2028

ANNEXE « C »

**RÉSUMÉ DE CERTAINES GARANTIES DU
RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE*****Garantie vie du salarié***

- Le montant est égal à deux (2) fois le salaire annuel du salarié arrondi au multiple supérieur de 1 000 \$ (s'il n'est pas déjà un multiple de 1 000 \$) jusqu'à concurrence de 125 000 \$.
- Réduction de 50 % du montant déterminé conformément à ce qui précède le premier jour du mois suivant le 65^e anniversaire de naissance du salarié.
- Cessation au 70^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie vie des personnes à charge admissibles

- Montant de 10 000 \$ pour le conjoint, suivant ce que prévoit la police.
- Montant de 5 000 \$ pour un enfant de 24 heures ou plus, l'enfant devant en principe avoir moins de 22 ans.
- Cessation au 70^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie en cas d'invalidité de courte durée

- Le montant assurable hebdomadairement est de 67 % du salaire, le montant maximum assurable hebdomadairement étant de 800 \$.
- Il n'y a pas de délai de carence en cas d'accident ou d'hospitalisation, le délai de carence étant de trois (3) jours en cas de maladie.
- La durée maximum des prestations est de 17 semaines.
- Cessation au 70^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie en cas d'invalidité de longue durée

- Le montant assurable mensuellement est de 67 % du salaire sur les premiers 2 500 \$ et de 55 % du salaire sur l'excédent, le montant maximum assurable mensuellement étant de 4 500 \$.
- Le délai de carence est de 105 jours en cas d'accident ou d'hospitalisation et de 108 jours en cas de maladie.
- Cessation au 65^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie concernant les médicaments sur ordonnance

- Le pourcentage couvert est de 90 % du montant total de l'ordonnance, y compris les frais d'exécution. Cependant, pour le reste de l'année civile, il n'y a plus de coassurance applicable :
 - a) aux frais remboursables, une fois que le salarié a déboursé la plus élevée des contributions maximales établies par le régime d'assurance-médicaments du Québec;

- b) aux frais remboursables quant au conjoint du salarié, suivant ce que prévoit la police, une fois qu'il a déboursé la plus élevée des contributions maximales établies par le régime d'assurance-médicaments du Québec;
- c) aux frais remboursables engagés quant aux enfants du salarié puisqu'elle est en tout temps égale à la coassurance applicable aux propres frais remboursables du salarié.

La coassurance représente les frais servant à constituer la plus élevée des contributions maximales devant être versée par une personne. Tout montant déboursé au nom des enfants à charge du salarié sert à constituer la contribution maximale de ce dernier.

- **Cessation**

- Médicaments et produits pharmaceutiques pour lesquels le salarié et ses personnes à charges admissibles doivent être couverts conformément à la loi relative au régime général d'assurance-médicaments du Québec : le jour où le salarié prend sa retraite.
- Autres médicaments et produits pharmaceutiques : au 70^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie additionnelle pour soins médicaux

- Le pourcentage couvert est de 100 % de certains frais engagés dans un hôpital et de 90 % des autres frais remboursables.
- Le maximum viager ne comporte aucune limite.
- Cessation au 70^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie pour soins dentaires

- Le pourcentage couvert est quant aux services de base de 80 % des frais remboursables et quant aux services majeurs de 50 % des frais remboursables.
- La franchise est de 25 \$ par personne couverte ou par famille couverte.
- Le guide des tarifs suggérés des actes bucco-dentaires à l'usage du praticien général, approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec, est celui qui est en vigueur à la date à laquelle les soins sont dispensés.
- Le maximum pour les nouveaux salariés embauchés après le 1^{er} janvier de chaque année est de 500 \$ par personne couverte pour la première année civile alors que pour tous les autres salariés, le maximum est de 1 000 \$ par personne couverte, par année civile.
- Cessation au 70^e anniversaire de naissance du salarié ou le jour où le salarié prend sa retraite, selon ce qui arrive en premier.

Garantie pour lunettes

- Un montant de 250 \$ par période de deux ans est remboursé pour l'achat de lunettes par le salarié.

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective exclusivement à des fins de commodités, le seul document officiel demeurant le contrat cadre auquel le salarié doit dans tous les cas se référer.

ANNEXE « D »

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ)

1. Le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) (« Régime ») est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ); il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
2. L'Employeur ne peut modifier ou terminer directement ou indirectement le Régime de façon unilatérale.
3. L'Employeur, le Syndicat ainsi que le comité de retraite du Régime doivent signer le contrat régissant l'administration du Régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite.
4. Une copie de la présente annexe, de toute autre disposition faisant partie de la présente convention concernant le Régime ainsi que de toute modification ultérieure doivent être remises promptement au comité de retraite du Régime. Ce dernier s'assure que ces textes sont conformes au texte du Régime.
5. Le Syndicat transmet à l'Employeur, sans délai, toute modification au Régime, incluant celles relatives à son adhésion et à sa cotisation au Régime.
6. Un salarié est admissible à participer au Régime après avoir complété la période d'essai prévue à la clause 13.02 de la présente convention.
7. La participation au Régime est obligatoire pour tout salarié admissible.
8. Le salaire cotisable est égal au salaire payé par l'Employeur au taux régulier et au salaire non payé durant les absences prévues au paragraphe 9.
9. Pour les fins du paragraphe 8, les absences mentionnées ci-dessous sont réputées avoir été travaillées, et ce, jusqu'à concurrence de la durée maximale prévue par la présente convention, par la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou par la loi applicable, à condition que le salarié maintienne le paiement de sa cotisation salariale :
 - Absences rémunérées en vertu de la présente convention.
 - Congé sans solde accordé en vertu de la présente convention.
 - Libération pour activités syndicales en vertu de la présente convention.
 - Accident du travail ou maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
 - Absences établies par la *Loi sur les normes du travail* et prévoyant un droit au maintien de la participation au régime de retraite.

Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eut été de son absence.

10. La cotisation de l'Employeur au Régime est de 4 % du salaire cotisable, la responsabilité financière de l'Employeur à l'égard du Régime étant limitée au paiement de cette cotisation.
11. La cotisation salariale de tout salarié admissible est de 4 % du salaire cotisable.

Le coût des engagements financiers du Régime, déduction faite de la cotisation de l'Employeur, est à la seule charge des salariés admissibles au Régime, incluant notamment le coût du service courant et l'amortissement de tout déficit.
12. Tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le Régime, tout salarié admissible peut faire des cotisations salariales volontaires au Régime, et ce, en signant le formulaire prévu à cet effet.

L'Employeur transmet les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe.

Un salarié admissible peut changer le pourcentage de cotisations salariales volontaires retenu une fois par année.
13. Tout salarié admissible peut également faire des contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ, et ce, en signant le formulaire prévu à cet effet.

L'Employeur transmet au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois.

L'Employeur ne verse aucune cotisation au Fonds de solidarité FTQ.
14. L'âge normal de la retraite du Régime est de 65 ans.
15. L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

LETTRES D'ENTENTE**#1 : Journalier travaillant à l'emballage et opérateur de scie sur spirale qui empile à la main des tubes**

Pour chaque heure travaillée à effectuer des travaux d'emballage reliés aux tubes produits par une spiraleuse, un journalier reçoit une prime de 0,75 \$.

Pour chaque heure travaillée à effectuer personnellement des travaux d'empilage à la main de tubes, un opérateur de scie sur spirale reçoit une prime de 0,75 \$.

#2 : Jocelyn Bourassa

Pour chaque heure travaillée à effectuer des travaux d'entretien mécanique, Jocelyn Bourassa reçoit une prime de 1,00 \$.

#3 : Programme de retraite progressive

Afin de réduire sa semaine de travail, un salarié régulier ayant atteint l'âge de soixante (60) ans et ayant accumulé au moins vingt (20) ans d'ancienneté peut, aux conditions qui suivent, bénéficier du privilège que constitue le programme de retraite progressive :

1. Un salarié régulier désirant bénéficier du programme de retraite progressive transmet une demande écrite à cet effet à l'Employeur.
2. Lorsque l'Employeur reçoit le même jour plus de deux (2) demandes écrites de salariés réguliers désirant bénéficier du programme de retraite progressive, les demandes sont examinées en fonction de l'ancienneté des salariés réguliers concernés.
3. À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié régulier par jour par fonction qui bénéficie en même temps du programme de retraite progressive, celui qui a le plus d'ancienneté ayant la priorité quant au choix du jour qu'il fixe pour son absence, un maximum de deux (2) salariés réguliers pouvant quant à l'ensemble de l'entreprise bénéficier en même temps du programme de retraite progressive.
4. L'Employeur convient avec le salarié régulier bénéficiant du programme de retraite progressive de la date à compter de laquelle sa semaine de travail sera réduite d'une (1) journée, cette date ne pouvant se situer à plus de six (6) mois de celle où il a reçu la demande écrite à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur et le salarié régulier concerné.
5. Les congés autorisés, dont ceux prévus aux clauses 20.01, 22.01, 22.02, 22.03 et 22.07 :
 - a) sont payés à raison de 80 % du salaire du salarié régulier concerné pour une journée normale de travail;
 - b) ne peuvent être reportés et sont payables même lorsqu'ils coïncident avec la journée où le salarié régulier concerné est absent du travail en raison de l'application du programme de retraite progressive.

6. Un salarié régulier bénéficiant du programme de retraite progressive n'est pas considéré aux fins de tout affichage de poste ainsi que de tout poste vacant temporairement.
7. Un salarié régulier n'est pas considéré aux fins de tout travail supplémentaire requis par l'Employeur la journée où il est absent du travail en raison de l'application du programme de retraite progressive.
8. Un salarié régulier ne peut bénéficier du programme de retraite progressive pendant plus de cinq (5) ans.

#4 : Salarié qui accepte de ne pas entrer au travail à la demande de l'Employeur

CONSIDÉRANT QUE le ralentissement actuel des activités fait en sorte que l'Employeur demande de façon ponctuelle à des salariés de ne pas entrer au travail;

CONSIDÉRANT QUE dans le contexte où cette situation est imprévisible, un salarié qui accepte de ne pas entrer au travail pourrait néanmoins vouloir être rémunéré à cette occasion;

CONSIDÉRANT QUE selon la clause 20.05, un salarié peut à certaines conditions bénéficier d'un (1) congé mobile;

CONSIDÉRANT QUE selon la clause 21.10, un salarié peut à certaines conditions morceler une (1) semaine de vacances;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur est prêt à assouplir les conditions prévues à la clause 20.05 pour qu'un salarié puisse bénéficier d'un (1) congé mobile;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur est prêt à assouplir les conditions prévues à la clause 21.10 pour qu'un salarié puisse morceler une (1) semaine de vacances et à accorder exclusivement dans le contexte de la présente lettre d'entente une (1) semaine additionnelle par rapport à ce que prévoit la clause 21.10;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent préciser les termes de leur entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. À compter de la signature de la présente, le salarié qui, dans le contexte décrit à la présente, accepte de ne pas entrer au travail à la demande de l'Employeur peut :
 - a) S'il lui en reste, sans avoir à donner un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur, demander à prendre un congé mobile prévu à la clause 20.05, cette demande étant automatiquement acceptée.
 - b) Jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, même si une semaine complète de vacances a déjà été accordée ou même si un congé parental est en cours, demander à prendre une (1) journée de vacances, cette journée étant automatiquement accordée.

3. La présente lettre d'entente faisant partie intégrante de la convention collective, elle se termine en même temps que cette dernière, soit le 24 juillet 2027.

#5 : Renouvellement de l'assurance-groupe

Puisque le Syndicat souhaiterait avoir la possibilité d'approcher une autre compagnie d'assurance pour déterminer si une couverture pourrait être obtenue à un meilleur coût, dans le mois précédant le renouvellement de l'assurance-groupe, l'Employeur fournit au représentant national les informations pertinentes afin qu'il puisse procéder à cette démarche.

#6 : Programme de travailleurs étrangers temporaires

Puisqu'il est dans leur intérêt respectif que l'Employeur recrute et embauche, au besoin, des travailleurs étrangers temporaires, le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut avoir recours au programme de travailleurs étrangers temporaires, et ce, conformément à la réglementation fédérale et provinciale en vigueur.

La présente convention s'appliquant aux travailleurs étrangers temporaires, le Syndicat appuie le recrutement et l'embauche par l'Employeur de tels travailleurs pour la durée d'emploi maximale permise par les autorités gouvernementales et s'engage à collaborer concrètement avec l'Employeur afin de l'aider dans le cadre des démarches que ce dernier pourrait entreprendre à cet effet.

L'Employeur fournit au Syndicat le contrat de travail signé quant à chaque travailleur étranger temporaire visé par le programme, et ce, avant son premier jour de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, le 25 juillet 2024

ABZAC CANADA INC. (TROIS-RIVIERES)

UNIFOR



Par :


Franck Espallard

Par :


Harby Oliveros

Par :


Isabelle Benoît

Par :


Mario Garon

Par :


Marc Renaud