

Convention collective

Entre



Placages St-Raymond inc.

Et



Unifor, section locale 135

2024-2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	4
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	6
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	8
ARTICLE 9	DOCUMENTATION	9
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 11	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	12
ARTICLE 12	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	14
ARTICLE 13	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 14	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	18
ARTICLE 15	SALAIRES ET CLASSES	20
ARTICLE 16	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	21
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX	23
ARTICLE 18	VACANCES.....	24
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ	25
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ	26
ARTICLE 21	MESURES DISCIPLINAIRES	27
ARTICLE 22	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	27
ARTICLE 23	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	29
ARTICLE 24	ASSURANCE COLLECTIVE	30
ARTICLE 25	TRAVAIL À FORFAIT – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	30
ARTICLE 26	CONTRIBUTIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ	31
ARTICLE 27	DISPOSITIONS DIVERSES	31
ARTICLE 28	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	32
ARTICLE 29	ÉDUCATION SYNDICALE	32
	ANNEXE A – AUGMENTATIONS SALARIALES	33
	IV NOTES COMPLÉMENTAIRES RELATIVES AUX SALARIÉS.....	33

TABLE DES MATIÈRES

ENTENTE SUR LE PAIEMENT D'UNE HEURE LORS DE MALADIE	35
LISTE D'ANCIENNETÉ PLACAGES ST-RAYMOND INC.....	36
LETTRE D'ENTENTE – LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	37
LETTRE D'ENTENTE – SOUS-TRAITANCE	39

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- a) La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de fixer les taux de salaires, les heures de travail et les autres conditions de travail, pour les salariés visés par le certificat d'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations et un climat de coopération entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat.
- b) L'Employeur traite ses salariés avec considération et respect et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

Dans la convention, les expressions et les termes suivants signifient à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) Ancienneté

Ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 10.00.

b) Chef d'équipe

Salarié qui, à la demande de l'Employeur et tout en travaillant lui-même et en conservant son poste de travail, voit à la coordination des activités d'un groupe de salariés; ce salarié n'a cependant aucune autorité en matière d'embauche ou d'imposition de mesures disciplinaires.

Le chef d'équipe remplace un salarié qui s'absente à l'impromptu, que ce soit parce que le salarié quitte son poste ou qu'il ne se présente pas au travail et qu'il n'a pas avisé au préalable. Cependant, si telle absence est connue du chef d'équipe avant le début du quart ou au cours des deux premières heures du quart, il aura recours à la liste d'appel pour le remplacement de l'employé absent.

c) Classe

L'une ou l'autre des classes apparaissant à l'Annexe « A » de la convention, et toute autre classe pouvant être créée par l'Employeur. Les classes rassemblent les postes de même nature.

d) Poste

L'ensemble des tâches attribuées à un salarié.

e) Département

L'entreprise compte deux départements : le jointage et l'entrepôt.

f) Employeur

Placages St-Raymond Inc.

g) Grief

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

h) Période d'essai

Période d'évaluation à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir salarié régulier.

Cette période est de sept cent vingt (720) heures effectivement travaillées à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois au service de l'Employeur.

i) Salarié

Tout salarié à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 5.00.

j) Salarié en période d'essai

Le salarié qui est soumis à la période d'évaluation de 720 heures.

k) Salarié régulier

Le salarié qui a complété la période d'essai prévue à la définition J).

l) Étudiant

Un salarié qui est embauché uniquement pour la période estivale, au plus tôt le 15 mai et qui retourne aux études au plus tard le 1 septembre.

m) Stagiaire

Personne référée par une institution agréée dans le but de favoriser son apprentissage en milieu de travail ou sa réinsertion dans ce milieu.

n) Syndicat

Unifor section locale 135

o) Usine

Établissement industriel de l'Employeur comprenant l'usine ainsi décrite :

Établissement (incluant toute bâtisse) situé au 595, rue Guyon, Saint-Raymond.

Les présentes définitions n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de procéder à des modifications ou des transformations dans son usine.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation en vigueur, dont le libellé se lit comme suit :

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

3.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

3.03 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires, de diriger ses salariés, conformément à ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la convention.

Employés non couverts par le certificat d'accréditation

3.04 Les employés non couverts par le certificat d'accréditation n'effectuent normalement pas le travail généralement fait par les salariés couverts par ce certificat.

3.05 L'application de la clause précédente ne peut avoir pour effet d'empêcher un employé non couvert par le certificat d'accréditation d'effectuer tout travail dans les cas d'urgence, formation, perfectionnement ou entraînement, dans les cas où cela est requis pour permettre la poursuite normale des opérations (à titre d'exemple : remplacement d'un salarié pendant sa période de repas), ainsi que dans les cas où il n'y a pas de personnel régulier qualifié disponible pour faire le travail.

Elle ne peut non plus avoir pour effet d'empêcher cet employé d'effectuer, autrement que de façon principale et habituelle, un travail pouvant aussi être effectué par un salarié couvert par le certificat d'accréditation (à titre d'exemple : mesurage et empilage de bois, manutention de matériel ou de marchandise, utilisation de machinerie), le tout sous réserve de la clause 3.06.

- 3.06** Le fait qu'un employé non couvert par le certificat d'accréditation effectue un travail généralement fait par les salariés couverts par ce certificat ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied, la diminution d'heures ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

ARTICLE 4 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (chap. 6 L.Q. 1975).
- b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à la clause précédente.

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

La convention s'applique aux salariés couverts par le certificat d'accréditation sous réserve de ce qui suit :

Salarié en période d'essai

- 5.01** Le salarié en période d'essai bénéficie des dispositions de la convention sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlements des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

Étudiant et stagiaire

- 5.02** Sous réserve de toute disposition spécifique, l'étudiant et le stagiaire n'est assujéti qu'aux dispositions suivantes de la convention :

Article 1 - But de la convention

Article 2 - Définitions : en ce qui concerne les définitions qui lui sont applicables

Article 3 - Reconnaissance et droits de la direction

Article 4 - Respect et droits et libertés de la personne

Article 5 - Champ d'application, en ce qui concerne les clauses 5.02 à 5.09

Article 6 - Régime syndical

Article 7 - Représentation syndicale et comité des relations du travail

Article 9 - Documentation

Article 13 - Semaine et heures de travail

Article 14 - Heures supplémentaires

Article 20 - Santé et sécurité

Article 28 - Entrée en vigueur et durée de la convention

Annexe A - En ce qui concerne les dispositions qui lui sont applicables.

- 5.03** L'utilisation des étudiants et stagiaires ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied, la rétrogradation ou la diminution d'heures des salariés réguliers, ni empêcher leur retour au travail.

En outre, l'utilisation des étudiants et stagiaires ne doit pas avoir pour effet de limiter l'application des clauses 11.13 et suivantes relatives à l'affectation temporaire; ainsi, lorsque l'Employeur décide de remplacer un employé absent d'un poste de classeur, de la guillotine, du cross-feed, de la réparation ou d'un poste de sélection bottage, il procède d'abord par affectation temporaire, et la personne ainsi affectée temporairement, le cas échéant, peut ensuite être remplacée par un employé sans poste.

- 5.04** L'utilisation des étudiants et stagiaires ne doit pas avoir pour effet de réduire le niveau normal de personnel requis sur une base permanente de façon à empêcher la création de nouveaux postes réguliers.

- 5.05** L'étudiant ou le stagiaire n'est pas assujéti à la convention et il est rémunéré au taux du salaire au taux applicable aux autres salariés.

- 5.06** L'Employeur peut embaucher un maximum de huit (8) étudiants pour la période se situant le 1^{er} septembre au 14 mai de l'année suivante. Le prélèvement de la cotisation syndical est effectué pour tous les étudiants travaillant pendant cette période.

- 5.07** Dans le cas de l'utilisation d'un stagiaire, cette utilisation est faite pour la durée du stage et, dans le cas d'un stagiaire utilisé pour favoriser sa réinsertion dans le milieu de travail, la période maximale de stage sera de trente (30) jours.

- 5.08** La période de stage peut être prolongée suivant entente avec le Syndicat.

- 5.09** Si l'étudiant décide de demeurer à l'emploi après le 1^{er} septembre, sa date d'ancienneté devient la date à laquelle il a signifié à la compagnie son désir de demeurer à l'emploi tout en poursuivant ses études et il devra payer des cotisations syndicales. Il sera alors mis sur la liste d'appel, par ordre d'ancienneté, dans la section « étudiant », et sera appelé au travail après les employés réguliers sur la liste.

Si l'étudiant décide de demeurer à l'emploi après le 1^{er} septembre et de ne pas retourner aux études, sa date d'ancienneté devient la date à laquelle il a signifié à la compagnie son désir de demeurer à l'emploi. Il est entendu qu'à partir de cette date il devient salarié régulier et il devra payer des cotisations syndicales.

Les heures effectuées comme étudiant sont prises en compte pour (dans) le calcul de la période d'essai.

ARTICLE 6 **RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01** Tout salarié, membre du Syndicat, au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02** Tout salarié embauché après la signature de la convention doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat
- 6.03** Malgré les clauses 6.01 et 6.02, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié en raison du fait que le Syndicat l'a refusé comme membre ou l'a expulsé de ses rangs.
- 6.04** À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat, un montant égal à celui de la cotisation syndicale normale déterminée par le Syndicat.
- 6.05** L'Employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du Syndicat les cotisations syndicales ainsi retenues dans les quinze (15) jours du mois suivant. Chaque remise sera accompagnée d'une liste indiquant le nom de chaque salarié, le nombre d'heures régulières et supplémentaires qu'il a effectuées chaque semaine, le montant total des retenues syndicales, ainsi que le montant total des heures travaillées, et le montant déduit à l'égard de chaque salarié durant la période.
- 6.06** Pour fin de déclaration d'impôt, l'Employeur indique sur les formules T-4 et relevé 1 les déductions syndicales perçues.

ARTICLE 7 **REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL**

- 7.01** L'Employeur maintient sa pratique actuelle à l'effet de mettre à la disposition du Syndicat, des tableaux d'affichage dans l'usine.
- 7.02** L'Employeur libère un maximum de trois (3) salariés réguliers désignés par le Syndicat dont deux (2) sans perte de traitement pour la durée de toute séance de négociation de la convention avec l'Employeur.
- 7.03** Les officiers du Syndicat pourvoient à l'administration des affaires du Syndicat et exercent leurs fonctions à l'extérieur des heures de travail.
- 7.04** Malgré la clause 7.03, les officiers syndicaux peuvent, pour les motifs suivants, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, sauf lors de l'audition d'un grief, après en avoir avisé leur supérieur immédiat :

- a) Assister ou représenter un salarié lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, sachant que leur libération est alors assumée par le Syndicat ;
- b) Assister ou représenter un salarié lors de toute rencontre avec l'Employeur ou son représentant dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ;
- c) Voir à l'application de la convention collective (maximum un (1) délégué à la fois par usine). À cet effet, le délégué syndical peut, sans perte de salaire durant ses heures normales de travail, s'acquitter de ses responsabilités syndicales après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif valable.

7.05 Un seul officier syndical à la fois peut s'absenter de son travail pour les raisons mentionnées à la clause précédente.

Malgré ce qui précède, lorsque la rencontre avec l'Employeur a lieu au Comité des relations de travail, un maximum de deux (2) représentants syndicaux pourraient être libérés sans perte de traitement, conformément aux clauses 7.07 et suivantes.

7.06 Le représentant national du Syndicat peut participer à toute réunion conjointe entre le Syndicat et l'Employeur, à la condition d'avoir avisé préalablement l'Employeur dans un délai raisonnable et d'avoir pris rendez-vous.

7.07 Un représentant syndical bénéficie du temps nécessaire pour rencontrer les nouveaux employés.

Comité des relations du travail

7.08 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, les parties forment un comité consultatif appelé « comité des relations du travail ».

7.09 Ce comité est paritaire et composé d'au plus deux (2) représentants syndicaux et deux (2) représentants de l'Employeur;

7.10 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres

Un minimum de deux (2) rencontres auront lieu annuellement.

7.11 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail.

ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES

8.01 L'Employeur peut accorder à tout salarié régulier élu ou nommé pour exercer des activités syndicales, un congé sans solde pour une période ne dépassant pas six (6) mois; il n'y a qu'un seul congé de ce genre à la fois.

8.02 Nonobstant le précédent article, un congé sera accordé à un salarié à la fois, une fois par année, pour exercer des activités dites de « blitz au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) » aux conditions suivantes :

- a) salarié donne un avis écrit à l'employeur d'au moins 2 semaines précédant le début de l'absence indiquant la date du début et la durée de l'absence;
- b) Cette absence ne peut excéder 2 jours consécutifs et lors de la période de souscription
- c) Le représentant local doit être disponible pour les activités reliées à ses fonctions syndicales.

8.03 Subordonnement aux modalités contenues à l'article 8, l'Employeur libère jusqu'à un maximum de deux (2) officiers syndicaux pour participer aux congrès ou colloques de ses instances.

Les libérations mentionnées au paragraphe précédent sont d'un maximum de quatre-vingt (80) jours par année, pour l'ensemble des salariés, et sont sans solde; cependant, les journées consacrées aux négociations ne sont pas comptabilisées à ces libérations.

8.04 Pour bénéficier des libérations mentionnées à la clause 8.03, le Syndicat transmet à l'Employeur sa demande écrite le plus longtemps possible avant l'événement et au moins dix (10) jours à l'avance; cette demande doit contenir le nom de la personne pour qui une libération est demandée et indiquer la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Malgré ce qui précède, la demande de libération est faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance dans le cas d'une libération de moins de cinq (5) jours; en cas d'urgence, si les besoins du service le permettent, cette demande de libération peut être faite dans un délai moindre soit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Lorsque les conditions prévues au présent article sont respectées, l'Employeur libère le salarié.

8.05 Malgré toute disposition contraire, pendant la durée des libérations prévues au présent article, le salaire de l'employé libéré est maintenu par l'Employeur; cependant, ce salaire ainsi que les coûts de tous avantages marginaux ou

sociaux sont remboursés par le Syndicat à l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la remise au Syndicat de la facturation à cet effet.

ARTICLE 9 **DOCUMENTATION**

- 9.01** Dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle entente, le Syndicat remet à l'Employeur, une liste comportant les noms des officiers de l'exécutif, des membres des différents comités, le cas échéant, des délégués syndicaux qu'il désigne dans l'usine et le nom du représentant national. Cette liste doit être tenue à jour.
- 9.02** Dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle entente, l'Employeur remet au Syndicat et affiche une liste comportant le nom et le titre des responsables en autorité de l'Employeur. Cette liste est tenue à jour.
- 9.03** Le paragraphe précédent s'applique aussi aux chefs d'équipe.
- 9.04** Lorsque l'Employeur procède à l'embauche d'un stagiaire, il informe le Syndicat du début et de la fin du stage. Il informe aussi le Syndicat lors de l'embauche d'un étudiant.

ARTICLE 10 **ANCIENNETÉ**

- 10.01** Aux fins de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service chez l'Employeur de tout salarié régulier, faite à ce titre ou comme salarié à l'essai, depuis sa dernière embauche.
- Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés ont, par application du paragraphe précédent, la même date d'embauche, les parties conviennent d'effectuer un tirage au sort en présence d'un délégué à l'embauche afin de déterminer celui qui est présumé avoir le plus d'ancienneté pour l'application de la convention.
- 10.02** Lorsqu'un salarié a terminé sa période d'essai prévue à la définition 2 j), sa date d'ancienneté est établie à compter de la date de sa dernière embauche.
- 10.03** Un salarié continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Dans le cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois; cependant, les absences dues à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une lésion professionnelle dues aux mêmes causes et séparées par moins de 31 jours complets consécutifs après un retour au travail régulier selon l'horaire

régulier de 5 jours et de 8 heures par jour, s'additionnent à la période de 36 mois.

- b) Dans le cas de maladie ou accident autre qu'un accident du travail, maladie professionnelle ou lésion professionnelle, pour une durée n'excédant pas dix-huit (18) mois; cependant, les absences dues à une maladie ou un accident autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou une lésion professionnelle dues aux mêmes causes et séparées par moins de 31 jours complets consécutifs après un retour au travail régulier selon l'horaire régulier de 5 jours et de 8 heures par jour, s'additionnent à la période de 18 mois.
- c) Dans le cas d'un congé social, d'un jour chômé et payé, ou lors de toute libération syndicale prise conformément à l'article 8.00 de la convention.
- d) Dans le cas de mise à pied, le salarié accumule son ancienneté pendant les douze (12) premiers mois que dure cette mise à pied.

10.04 Un salarié conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) *abrogé*
- b) *abrogé*
- c) Pendant la durée de tout congé sans solde ou sans traitement autorisé par l'Employeur conformément à la convention.
- d) Lors de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail, maladie professionnelle ou lésion professionnelle, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois cependant, les absences dues à une maladie ou un accident autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou une lésion professionnelle dues aux mêmes causes et séparées par moins de 31 jours complets consécutifs après un retour au travail régulier selon l'horaire régulier de 5 jours et de 8 heures par jour, s'additionnent à la période de 24 mois.

10.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- S'il quitte volontairement son emploi;
- S'il est congédié pour cause juste et suffisante et non réintégré suite à une décision arbitrale ou juridique;
- S'il est mis à pied pour une période supérieure à douze (12) mois;

- S'il est absent pour une période excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou lésion professionnelle;
- S'il est absent pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail, maladie professionnelle ou lésion professionnelle;
- S'il est absent de son travail, sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- S'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de l'avis de poste prioritaire au bureau de poste à la dernière adresse connue du salarié, *ou de la réception (avec preuve d'accusé-réception) d'un courriel à cet effet à sa dernière adresse électronique valide connue* si c'est le choix du salarié de le recevoir de cette façon.

En cas de conflit de travail aux postes, l'avis de rappel est envoyé dans les mêmes délais par un autre moyen.

- 10.06** Le salarié appelé à occuper temporairement, pour une période ne dépassant pas six (6) mois, un poste exclu de l'unité de négociation, conserve et continue d'accumuler son ancienneté et continue de verser sa pleine cotisation syndicale; si le salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation à l'expiration de cette période de six (6) mois, il perd son ancienneté.

Liste d'ancienneté

- 10.07** La liste d'ancienneté connue sous le nom de B-3 est la seule liste utilisée pour les fins de cette convention collective sauf pour la détermination des prises de vacances annuelles; l'ancienneté de compagnie sera considérée à ce moment.
- 10.08** La liste d'ancienneté mentionnée à la clause précédente est mise à jour par l'Employeur deux fois l'an, soit le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin; cette liste ainsi mise à jour est affichée au tableau d'affichage de l'usine et remise au Syndicat et doit contenir le nom du salarié, la date d'embauche, son poste régulier et le poste temporaire s'il y a lieu.
- 10.09** Dans les quarante-cinq (45) jours de la remise de la liste mise à jour au Syndicat et de son affichage, le Syndicat peut faire des représentations à l'Employeur sur les changements à apporter à la liste concernant les derniers six (6) mois écoulés. Après ce délai de quarante-cinq (45) jours, la liste est considérée acceptée par les parties.
- 10.10** Si l'Employeur et le Syndicat ne s'entendent pas sur les changements à apporter à la liste d'ancienneté, le Syndicat peut faire un grief selon la

procédure prévue à la convention, dans le délai mentionné à la clause précédente, afin de faire corriger l'ancienneté acquise au cours des six (6) mois précédant l'affichage de la liste.

ARTICLE 11 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

11.01 Aux fins de la convention, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :

- a) Lors du départ volontaire et définitif du salarié;
- b) Lors d'un congédiement définitif pour cause juste et suffisante;
- c) Lors de la création d'un nouveau poste;
- d) Lorsqu'un poste est dépourvu définitivement de son titulaire.

11.02 Lorsque l'employeur comble un poste vacant ou nouvellement créé ou selon l'application de 11.10, il le fait par affichage pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs; l'affichage inclut un résumé sommaire des exigences du poste, son salaire, le quart de travail et la date limite pour poser sa candidature ainsi que le département concerné.

À défaut d'entente sur les exigences du poste et/ou sur le taux de salaire dans les cas de création de nouveaux postes, le Syndicat peut contester par grief.

11.03 Tous les salariés réguliers intéressés au poste affiché peuvent soumettre leur candidature.

11.04 Suite à l'affichage, le poste est accordé conformément à la séquence suivante :

- a) Au salarié le plus ancien parmi ceux ayant soumis leur candidature pouvant satisfaire aux exigences normales du poste et en mesure d'effectuer immédiatement le travail demandé incluant les salariés qui ont reçu une formation pour remplacements. Ce salarié bénéficie d'une période de familiarisation de 5 jours ouvrables.
- b) Si le poste n'est pas comblé en vertu du paragraphe a), au salarié le plus ancien ayant soumis sa candidature et pouvant satisfaire aux exigences du poste.
- c) Si le poste n'est pas comblé en vertu de b), l'Employeur peut embaucher toute personne de son choix.

- 11.05** Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de tout affichage, l'Employeur transmet au Syndicat, le nom du candidat choisi. Une copie de tout affichage est aussi remise au Syndicat à la fin de la période d'affichage.
- 11.06** Le candidat auquel le poste est attribué en vertu de 11.04 b et c suite à un affichage, a droit à une période de formation prévue par le comité paritaire de formation et une période de familiarisation de 10 jours ouvrables, suivant son transfert à ce poste. Un candidat qui a déjà occupé la classification est rémunéré au taux de la classe dès le premier jour mais demeure sujet aux dispositions de l'article 11.07.
- 11.07** Pendant cette période de familiarisation, le salarié auquel le poste a été attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste mais doit demeurer dans ce nouveau poste pour une période de 30 jours travaillés. Sinon l'employé ne peut se prévaloir des avantages reliés à cette formation tel que mise à pied, remplacement, temps supplémentaire, affichage, etc.
- Lorsqu'il se désiste et ne complète pas sa période de formation, un formulaire de désistement est dûment signé par le travailleur.
- 11.08** Malgré la clause précédente, afin d'assurer la poursuite normale des opérations, l'Employeur peut soumettre le salarié concerné à la période de familiarisation, en échelonnant cette période sur plusieurs jours non nécessairement consécutifs; dans un tel cas, le salarié est rémunéré au taux de son nouveau poste que pour les heures où il y travaille effectivement.
- 11.09** L'Employeur peut, dans les trente (30) jours effectivement travaillés du transfert d'un salarié à son nouveau poste, excluant la période de formation, retourner ce dernier à son ancien poste s'il ne satisfait pas aux exigences normales du poste obtenu; dans le cas où ce poste a été comblé par application des paragraphes b,) c), de la clause 11.04, s'il y a grief, l'Employeur a le fardeau de prouver que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du nouveau poste.
- 11.10** L'Employeur peut affecter, de façon temporaire, pour une période maximale de vingt (20) jours effectivement travaillés, les salariés à d'autres tâches que celles qu'ils effectuent habituellement, pour la bonne marche des opérations. Pendant cette période, l'employeur affiche le poste de façon à pouvoir le combler le 21^{ème} jour de travail.
- 11.11** Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction de classe supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de la classe supérieure après plus d'une (1) heure de travail accumulé par jour; dans le cas où il s'agit d'une affectation temporaire de plus de quatre (4) heures, le salaire de la classe supérieure est payable dès la première heure.

Si l'affectation est de plusieurs jours, le salaire de la classe supérieure est payable dès la première heure du premier jour et pour toutes les heures de tous ces jours.

11.12 Lorsque l'Employeur affecte un salarié temporairement à une fonction de classe inférieure à celle qu'il occupe, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

11.13 Un poste dépourvu temporairement de son titulaire pour une période excédant vingt (20) jours ouvrables et que ce poste a été effectivement occupé pendant ces 20 jours, l'Employeur le comble et ce poste est considéré comme un poste temporairement vacant et est affiché et octroyé au plus tard le 21^{ème} jour conformément au présent article en y ajoutant la mention poste temporaire, le tout sous réserve de la clause 11.14.

L'employé qui obtient le poste temporaire le détient jusqu'au retour de la personne remplacée à son poste original. À l'intérieur d'une semaine de son retour à son poste original, si cet employé doit être remplacé de nouveau, le titulaire du poste temporaire sera réaffecté au remplacement. Cependant, si un remplacement est nécessaire au-delà d'une semaine du retour en poste, nouvel affichage sera effectué pour le remplacement temporaire.

Si un poste est affiché et qu'aucun postulant y a posé sa candidature, l'employeur l'offre par ordre inverse d'ancienneté aux salariés sans poste de travail. Le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés y est affecté. À défaut de rencontrer les exigences du poste, le salarié précédent sur la liste y est affecté à son tour et ainsi de suite.

11.14 Dans les cas prévus à la clause 11.13, seul les paragraphes a) et b) de la clause 11.04 s'appliquent; si le poste temporairement dépourvu de son titulaire ne peut être ainsi comblé par l'application de ces paragraphes, l'Employeur peut procéder à l'embauche de toute personne de son choix ou encore procéder par affectation temporaire, pendant la durée de la vacance.

ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs salariés, dans un département de l'usine, il met à pied les employés dans la classe et le département concernés, en commençant par ceux qui détiennent des postes d'affectation temporaire (c'est-à-dire des postes occupés temporairement avant d'être affiché selon 11.10) ensuite, ceux qui détiennent des postes temporaires, par ancienneté autre que les stagiaires en période d'essai, et enfin le salarié régulier le moins ancien de la classe concernée, dans ce département, pourvu que les salariés demeurant en poste dans ce département puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir.

12.02 Lorsque, par application de la clause précédente, un salarié régulier doit être mis à pied ou que son poste est aboli :

- a) Il peut déplacer un autre salarié moins ancien que lui dans tout autre poste et tout autre quart où il est en mesure d'accomplir immédiatement les tâches. Le salarié supplanté en est informé par l'Employeur.
- b) Si la mise à pied devait durer plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables, l'article 12.02a) s'applique en premier lieu. Si le salarié à être mis à pied ne peut ainsi déplacer un autre salarié, après 25 jours ouvrables de mise à pied, l'Employeur s'engage à offrir la formation nécessaire pour accomplir un travail tel qu'établi par le comité paritaire selon le nombre de formateurs et les exigences de la production et par ordre d'ancienneté, sauf si l'économie du marché met en péril la survie de l'entreprise. Dans un tel cas, le salarié qui n'est pas en mesure d'accomplir le travail immédiatement sera mis à pied.
- c) Un salarié dont le poste est aboli peut retourner à son poste s'il est ouvert de nouveau à l'intérieur d'une période de 8 mois de son abolition. Le syndicat est avisé deux (2) jours par écrit de toute abolition de poste avant la prise d'effet.

12.03 Le salarié qui en déplace un autre par application des clauses précédentes, bénéficie du taux de salaire de la classification du salarié qu'il déplace.

12.04 Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied pourvu que l'employé ainsi rappelé soit apte à combler immédiatement le ou les derniers postes requis par la production après les mouvements de la main d'œuvre à l'interne.

Cependant, si la production a été interrompue en raison d'un bris ou d'une force majeure, lorsque la production est en mesure de reprendre et que l'Employeur opère sur trois (3) quarts de travail, les salariés sont rappelés au travail sur leur quart de travail comme si la production n'avait pas été interrompue.

12.05 Sauf en cas de force majeure, les salariés devant être mis à pied pour cinq (5) jours ou moins et qui ne sont pas requis pour le travail sont avisés par l'Employeur le jour précédent sur leur quart de travail, et les salariés devant être mis à pied pour une période de six (6) jours ou plus et qui ne sont pas requis pour le travail sont avisés par l'Employeur une semaine à l'avance sur leur quart de travail.

12.06 Lorsque l'Employeur doit procéder à des mises à pied, il le fait, dans la mesure du possible au dernier quart travaillé dans sa semaine normale de travail.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 Le maximum de la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

13.02 L'Employeur peut opérer son usine sur un (1), deux (2) ou trois (3) quarts de travail.

13.03 Heures de travail :

Pour un (1) quart, deux (2) quarts ou trois (3) quarts.
Quart de huit (8) heures du lundi au vendredi.

Horaire de jour : de 8h00 à 16h00

Horaire de soir : de 16h00 à 1h00 (am) du lundi au jeudi et de 16h00 à 20h00 le vendredi. (la dernière journée de la semaine travaillée est de 3h30 mais payée 4h00).

Horaire de nuit (lorsqu'applicable) : de 00h00 à 8h00

Si l'Employeur rétablit le quart de nuit, l'horaire du quart de soir est de 16h00 à 00h00 pour cette période.

Lorsqu'un congé férié survient au cours d'une semaine de travail, celui-ci est rémunéré 8 heures. L'horaire du quart de soir est modifié afin que le dernier quart de travail de la semaine soit de 5 heures (16h00 à 20h30 mais rémunéré jusqu'à 21h) même s'il ne s'agit pas d'un vendredi.

Horaire pour Opérateur guillotines :

Lundi au vendredi

Horaire de jour : 7h30 à 15h30

Horaire de soir : 15h30 à 00h30 (lundi au jeudi) et 15h30 à 19h30 (vendredi)

Horaire de nuit : 23h30 à 07h30

13.04 Tout changement aux heures de travail ou équipe de travail, fera l'objet d'une entente écrite entre les parties.

13.05 Il est entendu que les opérations de l'Employeur peuvent se poursuivre toute la journée sans interruption de telle sorte que les salariés ne prennent pas leur repas ni leur période de repos en même temps. Cependant, les salariés prennent leur repas vers le milieu du quart de travail.

13.06 Les salariés travaillant sur l'équipe de soir ont droit à une prime horaire de : un dollar (1,00 \$) l'heure, ceux de l'équipe de nuit, un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure à compter de la ratification.

13.07 Les chefs d'équipe reçoivent en sus du salaire maximal de la plus haute classe, une prime d'un dollar vingt (1,25 \$) l'heure.

13.08 Les formateurs reçoivent une prime de (1,50 \$) l'heure lorsqu'ils sont affectés à la formation.

Le comité de formation (2 représentants de chaque partie) se réunira dans les 6 mois suivant la signature de la convention collective afin de mettre à jour les devis de formation ainsi que pour déterminer pour chaque poste, le nombre d'employés par groupe à qui il est possible de donner une formation.

13.09 *Abrogé*

13.10 Un salarié qui se présente à son travail et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit à une indemnité de quatre (4) heures à son taux horaire habituel, sauf si l'article 14 lui assure un montant supérieur.

La présente clause ne s'applique pas dans les cas fortuits ou de force majeure; dans ces cas, le salarié n'est payé que pour les heures effectivement travaillées avant que la production ne soit interrompue et pour les heures où l'Employeur lui demande, le cas échéant, de demeurer en disponibilité sur le lieu du travail.

13.11 À partir de l'âge de 60 ans, à condition d'avoir accumulé un minimum de 15 ans d'ancienneté, un maximum de 5 salariés peuvent bénéficier d'une semaine de travail de 4 jours/32 heures.

Le salarié doit aviser l'employeur de son intention d'adhérer à l'horaire réduit de travail au moins trois (3) semaines à l'avance. L'horaire réduit est attribué par ancienneté, tout comme la détermination de la journée de congé qui tient également compte des besoins de l'entreprise afin notamment de favoriser le remplacement hebdomadaire. Si les besoins de l'entreprise font en sorte que l'horaire réduit ne peut être attribué au moment souhaité par le salarié, l'employeur dispose d'un délai additionnel maximal de quatre (4) semaines pour le mettre en place.

Si l'employeur n'est pas en mesure d'octroyer au salarié bénéficiant de l'horaire réduit la journée de congé désirée, une autre journée de congé est attribuée. La demande initiale du salarié, quant à la journée de congé désirée, est attribuée dès que possible.

À partir de l'âge de 65 ans, un maximum d'un (1) salarié peut bénéficier d'une semaine de travail de 2 jours/16 heures, à condition d'avoir accumulé un minimum de 15 ans d'ancienneté et à condition que l'employeur le permette, et ce, à sa seule discrétion.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Tout travail requis par l'Employeur et effectué par un salarié, en plus du nombre d'heures de la journée (après huit (8) heures consécutives), constitue du travail en heures supplémentaires et est volontaire. À défaut de volontaires, l'Employeur peut désigner par ordre inverse d'ancienneté.

14.02

a) Les heures supplémentaires effectuées par un salarié sont rémunérées ou compensées en heure à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus de la semaine ou de la journée régulière de travail. Cependant le maximum cumulable permis dans une banque d'heure est 36 heures et le 31 décembre de chaque année la banque d'heure sera vidée.

b) Les primes sont exclues du paiement en heures supplémentaires.

14.03 Lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile après sa journée de travail avant, le début de la journée suivante de travail, il reçoit une rémunération au taux des heures supplémentaires prévues à la clause 14.02, mais en aucun temps telle rémunération ne doit être moindre que trois (3) heures à son taux horaire simple.

14.04 Le salarié qui effectue plus de deux (2) heures supplémentaires immédiatement après ou avant les heures régulières de sa journée de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée et ce, à toutes les deux (2) heures par la suite, à la condition toutefois que son travail se continue après telle période de repos.

Cette période ne peut s'accumuler ou s'ajouter à la fin de sa période de travail de façon à accorder une période payée et non travaillée à la fin du travail.

Pour des heures supplémentaires effectuées les samedis et dimanches, si le salarié effectue les heures de 7h00 à midi, il a droit à une période de repos de 15 minutes rémunérée vers le milieu de cette période.

14.05 Lorsqu'il est exceptionnellement nécessaire de poursuivre la production le samedi ou le dimanche, ces heures sont considérées des heures supplémentaires et les articles de la présente convention collective concernant l'attribution et la rémunération s'appliquent.

14.06 Si le niveau de vente nécessite une production régulière le samedi et le dimanche, les parties s'entendront sur les modalités entourant ce nouveau quart.

- 14.07** Sous réserve des dispositions concernant le quart de travail des fins de semaine, toutes les heures travaillées le samedi sont rémunérées au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %), à la condition qu'elles soient en sus des heures de la semaine régulière de travail; les heures du samedi sont d'abord offertes aux salariés réguliers par ancienneté en autant qu'ils soient en mesure d'exécuter le travail. Dans le cas où un salarié n'a pu effectuer ses heures régulières de travail en raison d'un bris d'équipement ou d'un arrêt décrété par l'employeur, les heures effectuées le samedi sont rémunérées aux taux majorés.
- 14.08** Sous réserve des dispositions concernant le quart de travail des fins de semaine, toutes les heures travaillées le dimanche sont rémunérées au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100 %), à la condition qu'elles soient en sus de la semaine régulière de travail.
- 14.09** Lorsqu'un salarié travaille durant un jour chômé et payé, il est rémunéré à son taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) pour toutes les heures travaillées en plus de l'indemnité afférente au congé.
- 14.10** Le salarié qui effectue plus de quatre (4) heures supplémentaires après les heures régulières de la journée a droit à une période de repas de trente (30) minutes et à une allocation de repas de huit dollars (8,00 \$), à la condition toutefois que son travail se continue après telle période de repas.
- 14.11** Les heures non travaillées rémunérées lors d'un jour chômé et payé sont considérées comme étant des heures travaillées aux fins de la définition des heures supplémentaires.
- 14.12**
- a) Les heures supplémentaires, devant se travailler le même jour suivant les heures régulières, sont d'abord offertes à l'employé possédant le plus d'ancienneté capable d'exécuter les tâches.
 - b) Les heures supplémentaires de fin de semaine sont offertes à l'employé capable d'exécuter les tâches et possédant le plus d'ancienneté tout en respectant 14.05.
 - c) Les heures supplémentaires sont volontaires; cependant, dans les cas d'urgence, lorsque les salariés volontaires ne sont pas en nombre suffisant pour exécuter le travail, l'Employeur peut assigner les heures supplémentaires dans la classification et le département visé, par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 15 SALAIRES ET CLASSES

15.01 Les salaires et taux de salaire des salariés régis par la convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » de la convention.

15.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classe ou nouveau poste qui ne fait pas partie des classes existantes; les parties doivent alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classe ou nouveau poste.

15.03 À défaut d'entente, le taux de salaire de la nouvelle classe est établi par l'Employeur.

Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief suivant la procédure prévue à la convention. Dans ce cas, l'arbitre doit notamment tenir compte, dans la détermination du taux de salaire, du salaire des autres salariés visés par cette convention et des salaires qui prévalent pour des fonctions similaires dans d'autres entreprises semblables à celles de l'Employeur.

15.04

a) Les employés sont payés par dépôt direct bancaire tous les jeudis. Les bulletins de paie seront disponibles électroniquement à l'ensemble des employés les jeudis.

L'Employeur assure la sécurisation des données électronique des bulletins de paie accessibles via le système de paie en place et transmet à chaque salarié un code d'accès individualisé.

Un salarié qui en fait la demande pourra recevoir son bulletin de paie en format papier.

b) Si la paie ne peut être versée le jeudi dû à une raison technique, elle sera versée le lendemain, soit le vendredi.

15.05 L'Employeur doit remettre au salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie scellé qui comporte les mentions suivantes :

- a) Les nom et prénom du salarié;
- b) Le nom de l'Employeur;
- c) La date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
- d) Le nombre d'heures régulières de travail;
- e) Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Le salaire horaire régulier;
- g) Le salaire brut;
- h) Le montant brut cumulatif des gains de vacances;

- i) Les déductions faites;
- j) Le montant net payé;
- k) Les contributions au Fonds de Solidarité FTQ;
- l) Le montant prélevé pour l'assurance collective.

- 15.06** Si le jour normal de la paie correspond à un jour chômé et payé, la paie est remise le jour précédent.
- 15.07** Advenant une erreur de cinquante dollars (50,00 \$) et plus sur la paie au détriment du salarié, l'Employeur corrige cette erreur dès qu'il en a connaissance, sur demande du salarié; dans le cas où l'erreur est inférieure à cinquante dollars (50,00 \$) la correction est faite sur la paie de la semaine suivante.
- 15.08** Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur en avise le salarié et tente de s'entendre avec lui sur les modalités de remboursement; à défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement et peut se rembourser à même le salaire du salarié.

Cependant, l'Employeur ne peut exiger un remboursement de plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par période de paie, à moins que le salarié n'y donne son consentement.

ARTICLE 16 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 16.01** Tout salarié régulier bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année, des jours chômés et payés suivants, aux conditions mentionnées au présent article :

le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An;
le Vendredi Saint;
le lundi de Pâques;
la Fête de Dollars
la Fête Nationale des Québécois
la Fête du Canada
la Fête du Travail;
l'Action de Grâce;
la veille de Noël;
le jour de Noël;
le lendemain de Noël;
la veille du jour de l'An.

- 16.02** Si l'un des jours chômés et payés mentionnés à la clause précédente survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant, ou à toute autre date à convenir entre l'Employeur et le Syndicat.

16.03 Pour avoir droit aux jours chômés et payés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le congé, à moins qu'il n'ait été absent pour une raison prévue à la convention sauf dans les cas suivants :

- Lors d'un congé sans solde;
- Lors d'un congé de maternité;
- Lors de l'exercice d'un droit de retrait préventif.

16.04 Lorsqu'un jour chômé et payé auquel un salarié a droit coïncide avec sa période de vacances annuelle, tel salarié peut :

- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée, sur autorisation de l'Employeur en tenant compte des besoins des opérations;
- b) soit reporter le congé à une autre date à convenir avec l'Employeur, s'il le juge possible compte tenu des opérations.

16.05 Les parties peuvent reporter un ou des jours chômés et payés au présent article à une date ultérieure choisie par les parties, le tout conformément avec les lois en vigueur sur avis d'au moins quinze (15) jours.

16.06 Un salarié peut s'absenter du travail pendant 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 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 (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées.

Les deux (2) premières journées prises annuellement par le salarié sont rémunérées par l'employeur. Ces deux journées payées peuvent être fractionnées en demi-journées.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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.

ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 L'Employeur accorde au salarié régulier concerné, sans perte de salaire, lors des événements ci-après mentionnés, les congés spéciaux suivants :

- a) Lors du décès, des funérailles ou de la mise en terre de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables incluant le décès, les funérailles ou la mise en terre;
- b) Lors du décès, des funérailles ou de la mise en terre du père ou de la mère du salarié : 5 jours ouvrables dont 3 jours sans perte de salaire incluant le décès, les funérailles ou la mise en terre;
- c) Lors du décès, des funérailles ou de la mise en terre des frères, sœurs du salarié et de son conjoint et du père et de la mère de son conjoint, le conjoint du frère ou de la sœur du salarié, l'enfant de son conjoint : trois (3) jours ouvrables incluant le décès, les funérailles ou la mise en terre;
- d) Lors du décès des grands-parents, petits-enfants, gendre, belle-fille le jour des funérailles. Ce congé n'est pas reportable.

N.B. Dans le cas des paragraphes a), b), c) et d), le salarié a droit, sans perte de salaire, à un (1) jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de résidence et s'il y assiste.

Les congés en a, b et c ne sont pas reportables sauf si le décès survient lors de la prise des vacances ou de congé férié, ces vacances ou congé férié pourront être reportés à une date ultérieure convenue avec l'employeur. Les jours reportés ne doivent pas excéder le maximum attribué pour le congé de deuil.

- e) Lors de la naissance de son enfant ou lors de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours dont deux (2) sans perte de salaire pour le salarié à l'emploi depuis plus de trente (30) jours consécutifs, les autres jours étant sans solde.
- f) Lors d'un arrêt de grossesse de douze (12) semaines et plus, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables.
- g) Lors du mariage du salarié ou de son enfant : le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire le jour de l'événement; lorsque le mariage survient un samedi ou un dimanche, le salarié peut prendre son congé sans perte de salaire le vendredi précédent l'événement.

- 17.02** Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, ou comme témoin dans une cause où il n'est pas parti mais où l'Employeur est cependant impliqué, il peut s'absenter le temps requis pour l'exécution de cette fonction. Pour la durée de cette absence, le salarié reçoit de l'Employeur la différence entre le montant qu'il aurait normalement gagné pour ses heures de travail et la somme qu'il reçoit à titre de juré ou témoin. Le salarié doit présenter une preuve de son service comme juré ou comme témoin et de l'allocation reçue à ce titre.
- 17.03** L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié pour une période de temps variant entre (1) et six (6) mois, à la condition que cela n'empêche pas la poursuite normale des opérations.

ARTICLE 18 VACANCES

- 18.01** Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle un salarié a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 18.02** Le choix (1^e et 2^e choix) des vacances est exprimé par les salariés entre le 1^{er} et le 15 avril, sur un formulaire fourni à cet effet par l'Employeur. Ce choix est fait selon l'ancienneté de compagnie. Cependant, 10 jours du total de vacances acquis peuvent être fractionnés à la journée.

Pendant la période du 16 au 30 avril, l'Employeur détermine la prise de vacances des salariés en tenant compte de l'ancienneté des salariés visés et des besoins opérationnels de la compagnie.

La décision de l'Employeur est affichée au plus tard dans la première semaine de mai.

- 18.03** Les salariés ont droit au quantum de vacances et à l'indemnité de vacances qui suit :

Période de vacances	Années de service	Indemnité
1 jour/mois, Max. 10 jours	Moins d'un an	4 % de tous les gains de la période de référence
2 semaines	1 an	4 % de tous les gains de la période de référence
3 semaines	3 ans	6 % de tous les gains de la période de référence
4 semaines	10 ans	8 % de tous les gains de la période de référence
4 semaines	20 ans	10 % de tous les gains de la période de référence
5 semaines	24 ans	10 % de tous les gains de la période de référence
6 semaines	30 ans	12 % de tous les gains de la période de référence

- 18.04** Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou pour libération syndicale, ou en congé de maternité ou parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente au taux établi pour les vacances qui lui sont dues tel que stipulé à l'article 18.03.
- 18.05** La rémunération pour la période des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances et les informations apparaissent sur un bordereau distinct. Les déductions sont prélevées sur la base d'une paie régulière hebdomadaire.
- 18.06** Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur, suivant les besoins des opérations.
- 18.07** Malgré toute disposition contraire, l'Employeur peut, avant le 15 avril, décréter une fermeture totale ou partielle de ses activités pour une période de deux (2) semaines entre la Fête Nationale (24 juin) et la Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre), et si tel était le cas, les salariés doivent obligatoirement prendre les vacances auxquelles ils ont droit pendant cette période.
- 18.08** Toutefois, si l'employeur désire une production pendant les semaines de fermeture pour les vacances, il affiche les postes à combler et les attribue par ancienneté de compagnie aux salariés aptes à accomplir les tâches immédiatement tout en assurant une polyvalence au sein de l'équipe qui travaillera.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 19.01** L'employée qui est enceinte et qui désire se prévaloir d'un congé de maternité doit donner par écrit, à son Employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- 19.02** Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance ainsi que de la date de retour au travail de l'employée.
- 19.03** Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 19.04** La salariée peut, à titre de congé maternité, prendre à ses frais, une période continue de maternité n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

- 19.05** Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour la naissance à moins que la recommandation du médecin-traitant oblige la salariée à agir autrement.
- 19.06** La salariée qui a fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé maternité de dix (10) semaines, telle prolongation étant également à ses frais.
- 19.07** À la fin du congé de maternité, la salariée réintègre son poste sans perte de droits et avantages, le tout sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir pendant son absence, conformément à la convention.
- 19.08** Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle était demeurée au travail.
- 19.09** Le salarié qui s'absente pour un congé parental a droit à tous les bénéfices prévus par les lois applicables régissant le congé parental.
- 19.10** Les lois et règlements sur les congés de maternité et de paternité font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01** Les parties coopèrent pour maintenir et promouvoir des conditions de travail qui respectent la santé et la sécurité des salariés.
- 20.02** L'Employeur s'engage à respecter la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 20.03** Un salarié requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical, payé par l'Employeur, le fait durant ses heures régulières de travail, sans perte de salaire, le tout sous réserve des dispositions prévues à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- Le salarié convoqué pour une audition au Tribunal administratif du travail, division SST est libéré par l'employeur sans perte de rémunération et il en est de même pour les témoins et le représentant de l'usine des travailleurs.
- 20.04** L'Employeur s'engage à fournir gratuitement les équipements et vêtements de protection individuelle requis par la loi et les règlements, ou par l'Employeur, à l'occasion du travail.
- 20.05** L'Employeur fourni aux salariés réguliers, une paire de bottes ou de souliers de sécurité d'une valeur n'excédant pas cent vingt-cinq dollars (160,00 \$), excluant toutes taxes, provenant du fournisseur qu'il a désigné, par période

de douze (12) mois effectivement travaillés. Si l'employé désire un modèle d'une valeur excédant le montant versé par l'Employeur, il devra payer la différence chez le fournisseur.

ARTICLE 21 MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01** Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il l'a communiqué au salarié concerné au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les motifs justifiant la mesure.

Copie de l'écrit est transmise au Syndicat.

L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire après vingt (20) jours ouvrables de l'événement y ayant donné naissance ou de la connaissance qu'il en a eue.

- 21.02** Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier après une période de douze (12) mois à partir de la date d'imposition d'une telle mesure au salarié et ne peut plus être invoquée contre lui.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commises à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions, y compris la première, mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les dix-huit (18) mois de chacune d'elle.

Malgré ce qui précède, toute mesure disciplinaire liée à l'absentéisme est retirée du dossier après une période de dix-huit (18) mois à partir de la date d'imposition d'une telle mesure au salarié et ne peut plus être invoquée contre lui.

- 21.03** Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention.

- 21.04** Lors de tout grief relatif à une mesure disciplinaire soumise à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

- 21.05** Un salarié convoqué pour une mesure disciplinaire doit être accompagné de l'officier ou d'un délégué syndical; l'avis de convocation doit être transmis au Syndicat. Un salarié qui refuse la présence d'un délégué syndical doit le signifier en présence du délégué. Toute déclaration faite sans la présence du délégué ne peut être invoquée en arbitrage, sauf, s'il a dument refusé sa présence.

ARTICLE 22 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 22.01** Il est du désir des parties de régler le plus rapidement possible les griefs qui peuvent survenir.

- 22.02** Tout salarié qui rencontre un problème pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, en compagnie s'il le désire d'un officier ou délégué syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé ou au Syndicat.
- 22.03** Toute erreur technique ou de forme dans la soumission écrite d'un grief et qui n'en modifie pas la nature n'en entraîne pas l'annulation; une telle erreur peut être corrigée, si possible avant l'audition du grief.
- 22.04** Les parties conviennent que des griefs individuels de la même nature ou de nature similaire, peuvent être étudiés collectivement lors d'une même rencontre entre l'Employeur et le Syndicat, et qu'ils peuvent faire l'objet d'une même audition en arbitrage.
- 22.05** Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :
- a) Première étape
- Le grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance qu'en a eue le salarié, ou le Syndicat, dans le cas de la clause 22.08;
- L'Employeur suite à la réception du grief rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette réception.
- b) Deuxième étape
- Si l'Employeur ne répond pas dans le délai ci-haut prévu ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le plaignant ou le Syndicat, celui-ci peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 23.
- 22.06** L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer sur demande, afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.
- 22.07** Les délais de soumission de grief mentionnés au sous-paragraphe a) de la clause 22.05 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés qu'avec le consentement écrit des parties.
- 22.08** Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un groupe de salariés, de l'ensemble des salariés ou pour le compte du Syndicat comme tel, en respectant la procédure prévue au présent article.

ARTICLE 23 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

23.01 Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la décision rendue par l'Employeur conformément à la clause 22.05, ou dans les trente (30) jours du moment où telle décision eut dû être rendue conformément à cette clause.

Le délai mentionné à la présente clause pour soumettre un grief à l'arbitrage est de rigueur et ne peut être prolongé que du consentement écrit des parties.

23.02 Les parties conviennent de se déférer à un arbitre unique choisi d'un commun accord. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, la partie ayant réclamé l'arbitrage s'adresse au ministre du Travail pour demander la nomination d'un arbitre.

23.03 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention collective et n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou prendre quelque décision pouvant entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

23.04 Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié le cas échéant; le présent paragraphe ne s'applique cependant pas au regard des sommes que le salarié pouvait gagner ailleurs avant l'imposition de la mesure disciplinaire, en sus de son salaire chez l'Employeur.

23.05 Dans le cas de compensation monétaire, l'arbitre a le pouvoir d'accorder les intérêts prévus au Code du travail.

23.06 À l'occasion d'un arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de traitement, pour le temps requis par l'arbitrage ou l'audition; cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul salarié peut être ainsi libéré.

23.07 Dans le cas mentionné à la clause précédente, les salariés appelés comme témoins sont également libérés, sans perte de traitement, pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage par le président du tribunal d'arbitrage.

23.08 Les honoraires et frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.

ARTICLE 24 ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Comité paritaire d'assurance collective

- L'Employeur s'engage à contribuer un montant égal à cinquante pour cent (50 %) de la facture de la prime d'assurance collective, applicable sur le plan actuellement en vigueur. Les primes sont payables au plus tard le 15 de chaque mois.
- Aucune modification aux couvertures ou au contrat d'assurance ne peut être effectuée sans l'accord des parties.
- Le syndicat est preneur du contrat d'assurance;
- Nombre de membre : 2 représentants du syndicat et 2 représentants de l'employeur;
- Mandat : Évaluer, analyser et décider du choix du courtier, de l'assureur et des modalités (termes et conditions) de la police d'assurance collective;
- Nombre de rencontres annuellement : Minimum 2 rencontres annuellement, lesquelles doivent se tenir entre le 1^{er} mars et le 15 mai de chaque année;
- La décision du comité lie l'employeur et les salariés et elle n'a que force que si elle est prise unanimement.

ARTICLE 25 TRAVAIL À FORFAIT – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 L'Employeur peut confier dans le cours de ses opérations du travail à forfait, par contrat ou sous-contrat.

Cependant, cela ne peut avoir pour effet de réduire le niveau normal de la main-d'œuvre ou de causer la mise à pied, la rétrogradation d'un salarié régulier ou d'empêcher le rappel au travail d'un tel salarié.

25.02 L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat aussitôt que possible, mais pas moins de trois (3) mois avant l'introduction d'un changement technologique, d'automation ou de réorganisation aux fonctions qui résulteront en mise à pied ou en rétrogradation permanente afin de discuter de l'impact de telle introduction sur les conditions de travail des salariés.

L'employé régulier qui est directement affecté par l'automatisation et/ou un changement technologique e/ou réorganisation et qui est rétrogradé en permanence sur une occupation dont le taux est moindre, conserve son taux précédent pour une période de trois (3) mois, après quoi, il reçoit pendant une période de trois (3) mois le taux intermédiaire entre le taux de son ancien

poste et le taux de son nouveau poste, par la suite il reçoit le taux normal de son poste.

ARTICLE 26 CONTRIBUTIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ

26.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés réguliers de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).

L'Employeur convient de verser au Fonds de Solidarité, pour et au nom de chaque employé participant au Fonds dans un compte REER, un montant d'argent équivalant à celui souscrit par l'employé jusqu'à concurrence de :

Pour la durée de la convention collective	4 %
--	------------

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

26.03 Un employé peut en tout temps modifier le pourcentage de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur; dans ce cas, la contribution de l'Employeur variera selon l'article 26.02 précédent.

26.04 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites en vertu de l'article 26.03 ainsi que les sommes dues en vertu de l'article 26.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale de chaque employé, le montant prélevé pour chaque salarié et le montant versé pour chacun en vertu de l'article 26.02.

ARTICLE 27 DISPOSITIONS DIVERSES

27.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

27.02 Toute disposition de la convention qui viendrait en contradiction avec toute loi fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue, sans préjudice à la validité des autres dispositions des présentes.

27.03 L'usage du genre masculin dans la présente convention n'est que pratique; le genre féminin est un équivalent et les substitutions nécessaires doivent être faites lorsqu'il y a lieu.

- 27.04** L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune contre-grève (lock-out) et le Syndicat aucune grève ou moyen de pression, ou ralentissement de travail, durant la durée de la convention.

ARTICLE 28 **ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION**

- 28.01** La convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 12 mai 2026.
- 28.02** La convention n'a aucun effet rétroactif sous réserve de toute disposition expresse à l'effet contraire et des salaires.
- 28.03** Cependant, les conditions de travail contenues dans la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou lock-out.
- 28.04** La présente convention remplace la convention collective autrefois signée le 30 novembre 2021.

ARTICLE 29 **ÉDUCATION SYNDICALE**

- 29.01** L'Employeur verse au Syndicat, à chaque 1^{er} juillet, un montant forfaitaire de 500 \$ pour fin de formation.

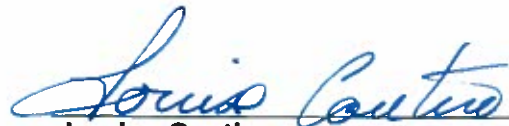
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST-RAYMOND, CE 24^e JOUR DE SEPTEMBRE 2024.

PLACAGES ST-RAYMOND INC



Eric Roberts
Directeur général, Placages St-Raymond inc.

UNIFOR, SECTION LOCALE 135



Louise Cantin
Présidente



Sébastien Pageau
Représentant national Unifor

ANNEXE A – AUGMENTATIONS SALARIALES

	Manoeuvre	Préposé réparation	Opérateur déligneuse	Préposé sélection bottage	Opérateur cross-feed	Opérateur Guillotine	Opérateur de chariot élévateur	Classage	Préposé entrepôt
2023	18,99 \$	19,53 \$		20,80 \$				22,52 \$	
2024 5%	19,94 \$	20,51 \$		21,84 \$				23,65 \$	
2025 0,85 \$	20,79 \$	21,36 \$		22,69 \$				24,50 \$	

- A) Les taux retrouvés à l'échelle salariale pour l'année 2024 seront applicables rétroactivement à la date de la fin de la dernière convention collective, soit en date du 12 mai 2024.
- B) Les rétroactivités sont versées dans les trois (3) semaines suivantes la ratification de la présente convention aux salariés toujours en emploi le jour même de la ratification, mais également pour tout salarié qui a travaillé entre le 12 mai 2024 et la date de signature de la présente convention collective, mais dont l'emploi a pris fin durant cette période.

IV NOTES COMPLÉMENTAIRES RELATIVES AUX SALARIÉS

Le taux horaire applicables, selon le poste et la classe, sont réduits pour les salariés suivants, de la façon y indiquée :

- A) Pour les salariés ayant effectivement travaillé entre 1 heure et 2080 heures : le salaire applicable de leur poste et classe moins 0,75 \$/heure.
- B) Pour les salariés ayant travaillé entre 2081 heures et 4161 heures : le salaire de leur poste et classe moins 0,50 \$/heure.
- C) Pour les employés en période de formation : le salaire de leur poste et classe établi conformément aux points A) ou B) précédents moins 0,50 \$/heure. Cependant, le nouveau taux ne sera jamais moins que le

taux en vigueur du poste occupé si le salarié a complété les 4161 heures, sinon le taux minimal sera le taux correspondant aux nombres d'heures effectivement travaillées.



PLACAGES ST-RAYMOND INC.
ST-RAYMOND
ST-RAYMOND MENUIS INC.
Groupe FENROD Group

Unifor

le syndicat | Québec

ENTENTE SUR LE PAIEMENT D'UNE HEURE LORS DE MALADIE

Il est entendu que lorsqu'un travailleur est absent pour 7 jours consécutifs et plus pour maladie ou accident autre que du travail, la compagnie lui verse une somme équivalente à une heure de travail, le lendemain de son dernier jour de travail. Ce versement ne peut se produire plus d'une fois à l'intérieur d'une période de 12 mois. Il sera identifié à la case 19 du relevé d'emploi pour maladie du travailleur afin d'éliminer le délai de carence de l'assurance emploi pour maladie ou accident autre que du travail.

Signé à St-Raymond, le

24 sept 2024

Placages St-Raymond inc.

Eric Roberts
Directeur Général, Placages St-Raymond

Unifor section locale 135

Louise Cantin
Présidente

Sébastien Pageau
Représentant national Unifor

LISTE D'ANCIENNETÉ PLACAGES ST-RAYMOND INC.

Nom	Prénom	Date d'embauche
Moisan	Dany	1992-01-31
Cantin	Louise	1987-06-30
Trudel	Diane	1997-10-20
Leboeuf	Sylvie	2002-03-18
Bedard	Marie-Josée	2002-04-08
Grondines	Maryse	2002-04-15
Brunet	Simon	2004-05-17
Plamondon	Céline	2004-08-23
Bourgoin	Simon	2004-10-25
Moisan	Victor	2005-07-08
Drolet	Gilles	2007-04-19
Page	Mathieu	2014-05-20
Michaud	Nathanielle	2017-06-05

LETTRE D'ENTENTE – LIBÉRATIONS SYNDICALES

PLACAGES ST-RAYMOND INC.

(l'« Employeur »)

et

UNIFOR, SECTION LOCALE 135

(le « Syndicat »)

(collectivement les « Parties »)

ATTENDU QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du _____ au _____ (la « **Convention collective** »);

ATTENDU les articles 7.02 et 8.03 de la Convention collective;

ATTENDU QUE les Parties ont convenu de modalités particulières d'application de ces articles pour la durée de la Convention collective;

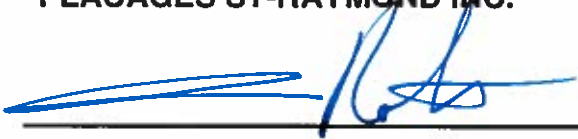
COMPTE TENU DE CE QUI PRECEDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Pour la durée de la Convention collective, les articles 7.02 et 8.03 de la Convention collective se liront de la façon suivante :
 - « 7.02 L'Employeur libère un maximum d'un (1) salarié régulier désigné par le Syndicat sans perte de traitement pour la durée de toute séance de négociation de la convention avec l'Employeur.
 - 8.03 Subordonnement aux modalités contenues à l'article 8, l'Employeur libère un maximum d'un (1) officier syndical pour participer aux congrès ou colloques de ses instances. »
2. La présente Lettre d'entente est en vigueur uniquement pour la durée de la Convention collective et ne sera pas renouvelée automatiquement. Elle s'appliquera cependant pendant la période couverte par l'article 28.03 de la Convention collective, soit jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
3. Toutefois, lors du renouvellement de la prochaine convention collective, s'il y a un nombre supérieur à quinze (15) salariés au travail, le comité de négociation syndical sera composé de deux (2) salariés.

4. La présente Lettre d'entente fait partie intégrante de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à St-Raymond, le 24
sept 2024

PLACAGES ST-RAYMOND INC.



**UNIFOR, SECTION LOCALE
135**



LETTRE D'ENTENTE – SOUS-TRAITANCE

PLACAGES ST-RAYMOND INC.

(l'« Employeur »)

et

UNIFOR, SECTION LOCALE 135

(le « Syndicat »)

(collectivement les « Parties »)

ATTENDU QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du _____ au _____ (la « **Convention collective** »);

ATTENDU l'article 25.01 de la Convention collective;

ATTENDU QUE les Parties ont convenu de modalités particulières de recours à la sous-traitance pour la durée de la Convention collective;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1.- Malgré l'article 25.01 de la Convention collective, l'Employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, à forfait, par contrat ou sous-contrat du travail d'opération de jointage (cross-feed), à l'exception du travail découlant des postes de classeur, exécuté par les salariés de l'unité de négociation du Syndicat, et ce, même si cela a pour effet de réduire le niveau normal de la main-d'œuvre ou de causer la mise à pied, la rétrogradation d'un salarié régulier ou d'empêcher le rappel au travail d'un tel salarié, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) Les travaux d'opération de jointage (cross-feed) confiés en sous-traitance ne peuvent avoir pour effet de diminuer le nombre de postes occupés par des salariés couverts par l'unité de négociation du Syndicat au moment de la signature de la Convention collective, soit :
 - i. 2 postes de jointeuse;
 - ii. 1 poste de guillotine;
 - iii. 2 postes de classeur;
 - iv. 1 poste de chariot élévateur;
 - v. 1 poste de préposé à l'entrepôt.

- b) Le travail de jointage (cross-feed) ainsi que le travail des postes visés à l'énumération du point 1a) de la présente lettre d'entente qui est normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation du Syndicat et qui est confié en sous-traitance ne doit pas être effectué dans l'établissement couvert par l'accréditation du Syndicat.

2.-Outre les conditions émises dans la présente lettre d'entente, la sous-traitance effectuée en conformité avec l'article 25.01 de la Convention collective est permise.

3.-La présente Lettre d'entente est en vigueur uniquement pour la durée de la Convention collective et ne sera pas renouvelée automatiquement. Elle s'appliquera cependant pendant la période couverte par l'article 28.03 de la Convention collective, soit jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

4.-La présente Lettre d'entente fait partie intégrante de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à St-Raymond, le 24
sept 2024

PLACAGES ST-RAYMOND INC.



**UNIFOR, SECTION LOCALE
135**



