

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**Air Liquide Canada Inc.
Québec, QC**

Et

**Unifor
Établissement : 225, rue Fortin
Québec, Québec**

2023 - 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE DE LA JURIDICTION SYNDICALE.....	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE 3 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3
ARTICLE 4 – COMITÉS PARITAIRES.....	4
ARTICLE 5 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	5
ARTICLE 6 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 8 – MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	8
ARTICLE 9 – HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	9
ARTICLE 10 – CONGÉS ET VACANCES.....	11
ARTICLE 11 – SALAIRES.....	16
ARTICLE 12 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	17
ARTICLE 13 – AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE RETRAITE.....	19
ARTICLE 14 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	20
ARTICLE 15 – DIVERS.....	20
ARTICLE 16 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	21
ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ.....	23
ANNEXE B - ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES.....	23
ANNEXE C - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	24
LETTRE D'ENTENTE – SERVICE D'URGENCE 24 HEURES.....	24
LETTRE D'ENTENTE - SERVICE DE GARDE.....	24
LETTRE D'ENTENTE - HORAIRE DE 4X10.....	25
LETTRE D'ENTENTE - PROGRAMME DE REMBOURSEMENT DES ACTIVITÉS PHYSIQUES (MIEUX-ÊTRE).....	25

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE DE LA JURIDICTION SYNDICALE

1.01 Le but de cette convention collective est de promouvoir les relations harmonieuses entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, d'établir certaines règles qui régissent leurs relations et de faciliter la solution des problèmes relevant de la juridiction de la présente convention collective qui peuvent survenir de temps à autre.

1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'est exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié basée sur l'un des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne tels son sexe, l'identité ou l'expression de genre, sa race, ses croyances, son âge, sa couleur, son origine ethnique, ses opinions politiques, son état civil ou ses activités syndicales permises par les lois et les présentes reliées à l'établissement situé au 225 rue Fortin à Québec.

Un salarié dispose de deux ans pour déposer une plainte à l'encontre d'une conduite de harcèlement psychologique

1.03 Définitions :

A- « le Syndicat »

Unifor

Établissement visé :

225, rue Fortin

Québec (Québec) G1M 3M2

B- « l'Employeur »

Air Liquide Canada inc.

1250, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 1700

Montréal (Québec) H3B 5E6

C- « les parties »

Le Syndicat et l'Employeur.

D- « poste »

Une occupation détenue par un salarié dans une équipe de travail et sur un horaire de travail.

E- « poste temporaire »

Poste vacant pour une période temporaire détenu de façon temporaire par un salarié.

F- « salarié »

Une personne qui travaille pour l'Employeur et qui est visée par le certificat d'accréditation.

G- « salarié en période d'essai »

Un salarié de l'Employeur qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 7.04.

H- « conjoint »

Les personnes :

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

- 1.04** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant de tous les salariés de l'unité d'accréditation comme défini par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 1.05** La présente convention collective s'applique à tous les les techniciens aux installations à la clientèle visés par le certificat d'accréditation pour l'établissement de l'Employeur situé au 225, rue Fortin, Québec, (Québec) G1M 3M2.
- 1.06** L'Employeur peut confier du travail en sous-traitance pourvu que ceci ne cause pas de mise à pied ou n'empêche pas le rappel au travail ainsi que dans les cas d'urgence, manque d'équipement et manque d'expertise.
- 1.07** Les cadres et autres employés, dont la fonction ne fait pas partie de l'unité de négociation, ne doivent travailler à aucune occupation incluse dans l'unité de négociation sauf à des fins de formation et expérimentation ou si aucun salarié de la classification n'est disponible.
- 1.08** L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a pas de grève ni de lock-out pendant la durée de la présente convention collective.
- 1.09** L'Employeur peut utiliser les services d'une agence de personnel pour des fins de recrutement. Si la personne travaille plus de sept cent vingt (720) heures travaillées, elle est alors embauchée sans avoir à compléter de période de probation. L'Employeur verse dans ce cas l'équivalent de sept cent vingt (720) heures travaillées de cotisations syndicales pour ce salarié avec le premier chèque de cotisations suivant son embauche.

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01** Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur de diriger l'entreprise et ses salariés, incluant, mais sans restreindre la portée générale de ses droits, de :
- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
 - b) embaucher, promouvoir, rétrograder, diriger, classifier, transférer, mettre à pied et rappeler au travail en conformité avec les dispositions de la présente convention collective;

- c) faire des règlements à être observés par les salariés et les altérer de temps à autre;
- d) congédier, suspendre ou autrement discipliner pour juste cause, pourvu que si un salarié se croit lésé dans ses droits, un grief puisse être déposé selon la procédure de grief prévue à cette convention collective;
- e) déterminer le nombre de salariés requis, la nature et le genre d'affaires dans lesquelles l'Employeur veut s'engager, l'équipement et les outils dont il a besoin, les matériaux à être utilisés, les méthodes et les techniques de travail et les horaires de travail.

Le tout sous réserve des dispositions prévues à la convention collective.

- 2.02** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'appliquer des règlements d'entreprise. Tout règlement de l'Employeur peut être contesté par grief.

Si l'Employeur adopte un règlement, il doit en aviser le Syndicat au moins dix (10) jours avant sa mise en vigueur.

Le délai mentionné au paragraphe précédent peut être raccourci, si l'exigence de l'application du règlement concerné est imposée par une loi, un règlement ou l'exigence d'un tiers qui rend impossible le respect dudit délai. Dans ce cas, le Syndicat en est informé aussitôt.

- 2.03** Toute entente particulière convenue entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur concernant des conditions de travail prévues ou non prévues à la présente convention collective n'est valable que si elle est ratifiée par écrit par un représentant syndical.

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat, et ce, pour toute la durée de la convention collective.

- 3.02**
- a) L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le Syndicat. Les prélèvements sont remis au Syndicat une (1) fois par mois, le 15 du mois suivant le mois concerné.
 - b) Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale doit entrer en vigueur dans les trente (30) jours de la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat à cet effet.
 - c) Les formules d'impôt des salariés indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.
 - d) Avec chaque remise, l'Employeur fournit un état détaillé des prélèvements comprenant :
 - le nom du salarié;

- le numéro du salarié;
- la date d'embauche du salarié;
- le salaire cotisable;
- le montant de la cotisation.

- 3.03** Le Syndicat dispose d'un maximum de huit (8) heures rémunérées à taux horaire régulier par année de contrat afin de permettre à ses membres de participer à des activités syndicales. La demande de libération doit être soumise par écrit au moins une semaine (sept (7) jours) à l'avance. Aucune libération ne peut être prise durant les mois de juin à août inclusivement.
- 3.04** L'Employeur fournit au Syndicat un tableau d'affichage dans le corridor de l'usine pour afficher des avis concernant les activités syndicales. Ces avis doivent être signés par un représentant du Syndicat et de l'Employeur avant d'être affichés.
- 3.05** L'Employeur permet au Syndicat un accès à un photocopieur. L'Employeur permet au Syndicat d'avoir accès à une salle, en autant qu'il y en ait une de disponible selon la procédure de réservation habituelle, pour rencontrer un salarié conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 3.06** Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur fait imprimer la convention collective en format 8.5 pouces X 5.5 pouces. À la réception, l'Employeur en remet une (1) copie à chaque salarié et cinq (5) copies au Syndicat.

ARTICLE 4 – COMITÉS PARITAIRES

- 4.01** L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité paritaire de relations de travail (CRT) composé de représentants de chaque partie afin de maintenir des relations de travail harmonieuses au sein de l'usine. Ce comité se réunit au minimum trois (3) fois l'an à la demande écrite d'une des parties.
- 4.02** L'Employeur reconnaît un comité de négociation syndical composé d'un (1) salarié. Celui-ci est payé à son taux horaire régulier pour toutes les heures régulières perdues pour participer aux négociations avec l'Employeur, incluant la conciliation. Le comité de négociation peut être accompagné d'un conseiller de son choix. Les rencontres de négociation sont tenues au cours des heures régulières de travail des salariés.
- 4.03** L'Employeur reconnaît un comité de grief composé d'un (1) salarié. Celui-ci est payé à son taux horaire régulier pour toutes les heures régulières perdues pour participer aux réunions avec l'Employeur prévues à l'article 5.02 et pour discuter de problèmes de relations de travail avec l'Employeur. Le comité de grief et l'Employeur peuvent être accompagnés d'un conseiller de leur

choix.

- 4.04** L'Employeur reconnaît un comité de santé et sécurité composé d'un (1) représentant des salariés et d'un (1) représentant de l'Employeur. Celui-ci est payé à son taux horaire régulier pour toutes les heures régulières perdues pour rencontrer l'Employeur. Lors de ces rencontres, les représentants respectifs peuvent être accompagnés d'un conseiller de leur choix.

Les rencontres du comité de santé et sécurité sont tenues au moins une (1) fois par trois (3) mois au cours des heures normales de travail des salariés. L'ordre du jour est déterminé par les coprésidents au moins une (1) semaine avant la rencontre (sauf en cas d'urgence). S'il n'y a aucun point à l'ordre du jour, la rencontre est annulée.

ARTICLE 5 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 5.01** Un grief désigne toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective.

5.02 **Première étape :**

Lors d'un différend, il y aura une première rencontre entre le salarié ou les salariés qui se sentent lésés dans l'application de la présente convention collective et leur supérieur immédiat en présence d'un représentant syndical pour discuter du différend dans le but de tenter de le résoudre à sa source. Cette étape doit obligatoirement avoir lieu avant que le salarié ou les salariés puissent soumettre un grief par écrit à l'étape de grief suivante.

Le grief doit être soumis par écrit au superviseur concerné ou son remplaçant, dans les trente (30) jours de l'incident donnant lieu au grief ou dans les trente (30) jours de la date à laquelle le salarié a pris connaissance de l'incident donnant lieu au grief. Tout grief doit être contresigné par un représentant syndical.

Le superviseur ou son remplaçant, donne sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de la date de la soumission du grief.

Si le grief n'est pas réglé, le superviseur concerné, le représentant des ressources humaines et le comité de grief se rencontrent pour en discuter dans les quinze (15) jours de la réponse du superviseur.

Le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre un grief par écrit dans les trente (30) jours de l'incident qui a donné lieu au grief ou dans les trente (30) jours de la date à laquelle le Syndicat ou l'Employeur, selon le cas, a eu connaissance de l'incident donnant lieu au grief. Le représentant des ressources humaines et le comité de grief se rencontrent pour en discuter dans les quinze (15) jours de la soumission du grief.

5.03 **Deuxième étape :**

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la première étape de la procédure de grief, et qu'une des

parties veuille le poursuivre, elle doit, dans les 20 jours ouvrables de la réponse prévue en première (1ère) étape ou de l'expiration du délai pour y répondre, soumettre le grief à l'arbitrage en avisant l'autre partie par écrit. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis demandant l'arbitrage, demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

- 5.04** Si un grief n'est pas porté à l'arbitrage selon la procédure prévue, il est considéré comme étant abandonné sans préjudice.

Les délais pour référer en arbitrage un grief concernant un avis écrit sont suspendus pour une période maximum de douze (12) mois.

- 5.05** Les discussions entre les parties concernant les griefs se font pendant les heures régulières de travail et sans perte de salaire régulier.

- 5.06** Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne peut entraîner à elle seule son rejet.

- 5.07** Par entente mutuelle écrite, les parties peuvent prolonger les délais prévus à cet article.

- 5.08** Toute entente concernant le règlement d'un grief est faite par écrit et doit être contresignée par les parties et le ou les plaignants. Toute entente écrite est finale et lie les parties et le ou les plaignants.

- 5.09** a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

- b) Dans tous les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable étant donné toutes les circonstances de l'affaire et ordonner à l'Employeur de rembourser au salarié le montant de salaire dont l'a privé son congédiement ou sa mesure disciplinaire. L'arbitre ne peut toutefois pas rendre une décision plus sévère que celle rendue par l'Employeur.

- 5.10** Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les dispositions de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

- 5.11** Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

- 5.12** Tous les délais du présent article sont calculés de la façon suivante :

- a) le jour de l'incident donnant lieu au grief ou le jour de la prise de connaissance de l'incident n'est pas compté, mais le jour de l'échéance l'est;
- b) Tous les jours sont calculés, mais lorsque le dernier jour survient un jour de congé férié, un

samedi ou un dimanche, le délai est prolongé au premier (1^{er}) jour de travail suivant.

ARTICLE 6 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01** Tout avis écrit, suspension ou congédiement est une mesure disciplinaire.
- 6.02** Tout avis disciplinaire est remis par écrit au salarié concerné et au Syndicat au plus tard trente (30) jours après que l'Employeur a eu connaissance de l'incident qui a donné naissance à une mesure disciplinaire.
- 6.03** Lors de la remise d'un avis disciplinaire à un salarié, celui-ci doit exiger la présence d'un représentant du Syndicat ou d'un témoin de son choix.
- 6.04** Une mesure disciplinaire datée de plus de douze (12) mois ne peut être retenue contre un salarié sauf dans le cas de récidive d'une même infraction ou d'une infraction similaire. Dans aucun cas, une mesure disciplinaire datée de plus de vingt-quatre (24) mois ne peut être retenue contre un salarié.
- 6.05** Tout salarié peut, sur préavis écrit de trente (30) jours, consulter et obtenir copie de tout document contenu dans son dossier personnel détenu par l'Employeur. L'Employeur peut refuser l'accès au dossier ou de remettre copie de document si cela peut avoir 1) pour effet de nuire à une enquête interne ou externe qui a pour objet de prévenir, détecter ou réprimer un crime ou 2) un effet sur une procédure judiciaire dans laquelle l'une ou l'autre des personnes en cause a un intérêt.

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ

- 7.01** L'ancienneté d'un salarié visé par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu à l'établissement du 225, rue Fortin, Ville de Québec (Québec) depuis sa dernière date d'embauche ou la date à laquelle un salarié transféré dans l'unité d'accréditation.
- 7.02**
 - a) La liste d'ancienneté des salariés au moment de la signature de la convention collective est définie à l'annexe A.
 - b) Cette liste d'ancienneté est révisée et actualisée par l'Employeur aux 6 mois et sur demande du Syndicat. La liste ainsi corrigée est affichée au tableau d'affichage.
 - c) Tout salarié qui constate une erreur dans les données présentées sur la liste d'ancienneté en avise l'Employeur afin que des corrections soient apportées dans un délai de trente (30) jours calendrier.
- 7.03** Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur lui remet une copie de la convention collective et lui permet de rencontrer un représentant syndical le plus tôt possible.

L'Employeur remet au Syndicat le plus tôt possible après l'embauche d'un nouveau salarié, un état comprenant :

- nom et prénom du salarié;
- sa date d'embauche;
- sa fonction;
- son adresse complète;
- son numéro de téléphone.

7.04 Un salarié est considéré en période d'essai durant les premières sept cent vingt (720) heures travaillées. Durant sa période d'essai, le salarié n'a aucun droit d'ancienneté et il peut être congédié ou mis à pied sans recours à la procédure de grief et d'arbitrage. L'ancienneté de tout salarié devient effective à la fin de sa période d'essai et est rétroactive à sa date d'embauche.

7.05 Tout salarié qui occupe un poste temporaire hors de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois. Il peut réintégrer son occupation en tout temps au cours de cette période si son ancienneté de départ lui permet. Après cette période, il perd ses droits d'ancienneté et de retour dans l'unité d'accréditation.

7.06 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il est congédié par l'Employeur et n'est pas réintégré par la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- b) s'il démissionne volontairement;
- c) s'il est mis à pied pendant une période équivalente à son ancienneté, pour le salarié qui a moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied ;
- d) s'il est mis à pied pendant plus de vingt-quatre (24) mois pour le salarié qui a vingt-quatre (24) mois et plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
- e) s'il ne se présente pas dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre confirmant son rappel au travail à la suite d'une mise à pied. Ce rappel s'effectue par lettre recommandée, expédiée par l'Employeur, et une copie est adressée au Syndicat;
- f) s'il est absent trois (3) jours ouvrables ou plus sans autorisation ou sans motif valable.

ARTICLE 8 – MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

8.01 Tout poste qui devient vacant pour une période prévisible de plus de trente (30) jours est affiché sur les tableaux d'affichage dans les trois (3) jours de la vacance pour une période de sept (7) jours. Le poste doit être comblé dans un délai maximal de dix (10) jours de la fin de l'affichage.

8.02 L'affichage des postes doit comprendre les éléments suivants :

- Date de début et de fin de l'affichage (5 jours ouvrables);
- le numéro d'affichage;
- le poste;
- la description des exigences et aptitudes requises pour occuper le poste.

Pour un poste temporaire, la durée prévue de la vacance.

8.03 Tout salarié qui désire le poste doit poser sa candidature par écrit au cours de la période d'affichage.

8.04 Le poste vacant est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il rencontre les exigences et les aptitudes requises du poste. Lorsque le poste est comblé, l'Employeur affiche et remet une copie au Syndicat de la liste des salariés qui ont posé leur candidature et en remet une copie au Syndicat.

8.05 Un représentant syndical peut postuler au nom d'un salarié absent.

8.06 Si aucun salarié n'a posé sa candidature, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'un candidat extérieur.

8.07 Dans le cas de mise à pied de trois (3) jours ou moins, le salarié affecté est mis à pied sans préavis. Dans le cas d'une mise à pied de plus de trois (3) jours, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la classification concernée. Le salarié touché peut faire valoir son ancienneté dans une autre classification s'il possède les exigences et les aptitudes requises. Il est accordé au salarié mis à pied pour plus de trois (3) jours, un préavis de mise à pied d'une (1) semaine ou une indemnité de préavis équivalente, selon le cas. En cas de mise à pied pour six (6) mois ou plus, le préavis est conforme aux dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

8.08 Dans le cas d'un rappel au travail par suite d'une mise à pied, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui possèdent les exigences et les aptitudes requises du poste.

8.09 Toute incapacité d'ordre médical, empêchant de se présenter au travail lors d'un rappel, devra être signalée au service des ressources humaines, documents à l'appui, dans les plus brefs délais. Lors de son retour, le salarié reprend son poste.

ARTICLE 9 – HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine cinq (5) jours

consécutifs du lundi au vendredi, et la journée normale de travail est de huit (8) heures.

- b) L'horaire de travail est entre 6h et 18h.
 - c) Les parties conviennent de s'asseoir pour s'entendre sur toute modification aux horaires actuels. À défaut d'entente, la question est référée à un arbitre selon la procédure de grief et l'Employeur peut, entre-temps après un préavis de trente (30) jours au Syndicat, implanter l'horaire modifié jusqu'à la décision de l'arbitre.
- 9.02** Les salariés ont droit à une (1) pause rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée (1/2) de travail qui ne peut être prise avant ou après la période de repas ni à la fin du quart de travail. Les salariés ont droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes.
- 9.03** Tout salarié qui se rapporte au travail au début de son quart de travail, sans avoir été avisé de ne pas le faire, reçoit une rémunération égale à quatre (4) heures à son taux horaire régulier.
- 9.04** Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir quitté à la fin de son quart, il est payé un minimum de quatre (4) heures au taux d'heures supplémentaires.
- 9.05** Le salarié qui effectue le travail chez un client à temps régulier est celui qui effectue le temps supplémentaire lorsque requis (TS en continu).
- 9.06**
- a) Tout travail autorisé effectué en sus d'une semaine normale de travail, tel que défini à l'article 9.01, est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
 - b) Tout travail autorisé effectué le dimanche est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).
 - c) Tout travail autorisé effectué lors d'un congé férié est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).
- 9.07** Lors de travail effectué en heures supplémentaires, les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées pour chaque période de quatre (4) heures de travail. La pause est prise à un moment convenu entre le superviseur et le salarié concerné. Les remboursements repas sont sujets à la politique de l'Employeur et doivent être engendrés de façon raisonnable.
- 9.08**
- a) Les salariés peuvent se constituer une banque de temps compensatoire aux conditions suivantes :
 - b) Il est permis de mettre en banque l'équivalent d'un maximum non renouvelable de quarante (40) heures à taux régulier par année civile. Une heure majorée de 50 % est l'équivalent de 1.5 heure à taux régulier. Une heure majorée de 100 % est l'équivalent de deux (2) heures à taux régulier.
 - c) Les heures doivent être prises uniquement par tranche de quatre (4) heures de travail

(demi-journée ou journée complète de travail) pour remplacer les journées où le salarié ne peut être au travail. Le salarié doit avoir obtenu au préalable l'autorisation de son superviseur avant de prendre un tel congé.

- d) Un salarié peut utiliser sa banque pour des périodes moindres que celles prévues au paragraphe précédent après entente avec le supérieur immédiat.
- e) Les heures qui restent dans la banque de temps compensatoire en date du 31 décembre sont payées, s'il y a lieu, avant le 31 janvier qui suit. Il n'y a aucune possibilité de transférer les heures de la banque à l'année suivante.
- f) Le salarié peut demander le remboursement total de sa banque de temps compensatoire, qui lui est alors remise lors de la prochaine paie régulière selon le calendrier des périodes de paie.

9.09 L'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire lors d'un congé hebdomadaire ou lors d'un congé férié (TS supplémentaire non continu) est offerte aux salariés qualifiés et ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulé.

9.10 Dans tous les cas où du temps supplémentaire est requis, si le nombre de salariés est insuffisant, le plus jeune salarié en ancienneté, qualifié est alors assigné à effectuer le temps supplémentaire requis.

ARTICLE 10 – CONGÉS ET VACANCES

10.01 Congés fériés

- Jour de l'an
- Le lendemain du jour de l'an
- Vendredi saint
- Le lundi qui précède le 25 mai
- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- L'Action de grâce

- Noël
- Le lendemain de Noël
- Cinq (5) congés mobiles

1. Rémunération

Les congés mobiles et familiaux non utilisés par les salariés sont pris ou rémunérés une fois par année, avant le 31 décembre.

Les congés mobiles peuvent être utilisés en cas de maladie. Les jours d'absences payés prévus par la loi (maladie, obligations familiales, etc.) sont inclus dans le nombre de congés mobiles/obligations familiales et ne sont pas additionnés aux congés mobiles/obligations familiales.

Pour avoir droit au paiement du congé férié, le salarié doit avoir travaillé ses heures normales programmées immédiatement avant et après le jour de congé, à moins que la raison de son absence ait été jugée acceptable par son superviseur.

2. Lorsqu'un congé férié survient lors des vacances d'un salarié, il est reporté à une date ultérieure en tenant compte des exigences de l'article 10.08.

Lorsqu'un congé férié survient pendant un congé hebdomadaire, le salarié a le choix d'être payé ou de reporter le congé férié.

3. Congés mobiles

Le salarié qui désire prendre un congé mobile, en fait la demande auprès de l'Employeur sept (7) jours ouvrables à l'avance par écrit. Un salarié à la fois peut prendre un congé mobile. Avant d'accorder un tel congé à un salarié, l'Employeur s'assure qu'il n'y ait pas d'autres salariés en vacances lors de la journée demandée et que les besoins opérationnels le permettent.

10.02 Congés pour obligations familiales

Le salarié bénéficie de dix (10) jours de congé pour obligations familiales par année. Les deux (2) premiers congés sont rémunérés à partir de la banque de congés mobiles, les huit (8) jours suivants sont pris sans solde.

10.03 Congés de deuil

La politique concernant les congés pour cause de deuil vise à protéger le revenu du salarié alors qu'il ne peut remplir ses obligations de travail conséquemment à un deuil dans sa famille.

- Un congé payé au taux régulier, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables, est accordé lors du décès du conjoint du salarié ou de son enfant.
- Au décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa sœur, son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père, sa grand-mère, de son petit enfant, un congé payé au taux régulier et pouvant aller jusqu'à trois (3) jours ouvrables, est accordé au salarié entre le décès et le septième (7^e) jour qui suit les funérailles.
- Au décès de sa bru ou de son gendre, l'Employeur accorde au salarié un congé payé d'un (1) jour pour lui permettre d'assister à l'enterrement si celui-ci a lieu un jour de travail régulier.

1. Rémunération

Pendant le congé, le salarié reçoit son taux horaire régulier pour les heures régulières de travail perdues, incluant la prime de quart applicable s'il y a lieu. Aucune indemnité n'est versée si le salarié n'assiste pas aux funérailles. Sur demande de l'Employeur, le salarié fournit une preuve de décès satisfaisante.

2. Extension

La durée du congé peut être prolongée d'une (1) journée lorsque les funérailles ont lieu à plus de 150 kilomètres du domicile du salarié.

10.04 Absence pour témoin ou juré

Le salarié requis par citation à comparaître comme témoin ou convoqué pour agir comme candidat juré ou comme juré, reçoit, pour chaque jour d'absence de ce fait, la différence entre le salaire perdu, calculé à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues, et les honoraires reçus en sa qualité de témoin, candidat-juré ou juré. Ce salarié doit remettre à l'Employeur un certificat du greffier de la Cour attestant de la période pendant laquelle ses services ont été requis et le montant des honoraires reçus. Dès que le salarié est libéré de ses fonctions par la Cour, il doit se présenter au travail. Cette disposition ne s'applique pas dans une cause qui met directement ou indirectement le salarié ou le Syndicat en cause.

10.05 Congés familiaux

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze

(15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents. 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.

10.06 L'Employeur convient de se conformer à ses obligations en vertu des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le congé de maternité, le congé parental et les absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

10.07 Congé sans solde

L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande pour des motifs personnels et légitimes, selon les règles suivantes :

- a) la demande est faite par écrit et présentée au superviseur au moins soixante (60) jours avant le début du congé demandé;
- b) dans un cas d'urgence, un préavis plus court peut être accepté;
- c) la durée du congé n'excède pas un (1) an pour le motif de formation professionnelle et trois (3) mois pour tout autre motif;
- d) chaque demande est étudiée par l'Employeur, en tenant compte des besoins d'opération, et toute permission d'absence est confirmée par écrit;
- e) toute demande pour aller travailler ailleurs est refusée;
- f) maximum d'un (1) salarié à la fois;
- g) Lorsque le permis de conduire d'un technicien est révoqué ou suspendu lors des activités non reliées au travail, il peut demander un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. Un tel congé ne peut être refusé sauf pour un motif raisonnable.

Le technicien peut se prévaloir d'un tel congé qu'une seule fois au cours de son emploi pour l'Employeur.

Une considération spéciale est accordée à toute demande aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle.

Un salarié qui obtient une permission d'absence sans solde afin de retourner aux études et

un salarié qui obtient une permission d'absence sans solde de moins de trois (3) mois, peut, s'il le désire, conserver les avantages reliés aux régimes d'assurances collectives sur la vie, la santé et le plan dentaire en vigueur au moment du début du congé, moyennant qu'il en assume la prime entière (Employeur et salarié) et à la condition qu'il ne bénéficie pas d'une assurance collective similaire pendant la durée de son absence.

Une permission d'absence, ainsi que tous les avantages qui s'y rattachent, est interrompue par une mise à pied causée par une réduction de personnel.

10.08 Vacances

L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées, dont la durée est en fonction des années de service, comme l'indique le tableau suivant:

Service au 31 mai de l'année courante	Nombre de jours ou de semaines accumulés
Moins d'un an de service au cours de l'année de référence	Un jour pour chaque mois de service au 31 mai (max. 10 jours)
Un an ou plus, mais moins de 3 ans	2 semaines
3 ans ou plus, mais moins de 10 ans	3 semaines
10 ans ou plus, mais moins de 19 ans	4 semaines
19 ans ou plus, mais moins de 26 ans	5 semaines
26 ans ou plus	6 semaines

La période de référence pour le calcul des vacances est du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Les vacances payées doivent être prises entre le 1er juin et le 31 mai de l'année qui suit. On ne peut pas reporter les vacances d'une année à l'autre.

La paie de vacances, pour chaque semaine de vacances à laquelle le salarié a droit, est calculée à raison de 2% des gains (du 1er juin au 31 mai précédent l'année de prise de vacances) ou à quarante (40) heures de paie à son taux horaire régulier au moment de prendre ses vacances, soit le plus élevé des deux montants. La paie de vacances est versée au moment où le salarié prend ses vacances, selon la paie normale.

Le salarié congédié, mis à pied ou qui démissionne volontairement de son emploi, reçoit le paiement des vacances accumulées qui lui sont dues à son départ.

- 10.09 a) Le calendrier de vacances est affiché le 1^{er} mars de chaque année. Le nom de chaque salarié doit y être inscrit par ordre d'ancienneté et de classification. Les salariés

expriment leur choix de vacances entre le 1^{er} mars et le 15 mars. Pour la période entre le 1^{er} juin et le 31 août, chaque salarié peut choisir un maximum de trois (3) semaines de vacances dans un premier (1^{er}) temps et dans un deuxième (2^e) temps, s'il reste encore des semaines disponibles, il peut ajouter d'autres choix de semaines de vacances, le tout sujet au nombre total de semaines de vacances auxquelles il a droit. Par la suite, le superviseur détermine le calendrier des vacances en tenant compte des années de service des salariés, de leurs préférences et des exigences des opérations. Le nombre de salariés en vacances en même temps est d'un maximum d'un (1) salarié en vacances à la fois. Le calendrier officiel des vacances est alors affiché au plus tard le 1^{er} avril. Les vacances débutent à la fin du congé hebdomadaire précédant la période de vacances.

- b) Si des vacances ne sont pas inscrites en fonction du paragraphe 10.08 a), le salarié doit faire son choix au moins trente (30) jours à l'avance. La demande de vacances se fait par écrit. À la réception de la demande, l'Employeur en accuse réception. Il doit confirmer ou rejeter la demande dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu celle-ci. La demande est accordée si cela n'affecte pas les exigences des opérations.

Si plus d'une demande est soumise pour la même semaine, les vacances sont accordées selon la méthode "premier arrivé, premier servi".

- 10.10 a) L'Employeur ne peut obliger un salarié à travailler durant la période de ses vacances. Cependant si à la suite de conditions spéciales un salarié y consentait, l'Employeur s'engage à reporter les vacances du salarié au choix de celui-ci.
 - b) Un salarié, qui subit un accident ou une maladie avant le début de ses vacances peut, sur avis écrit préalable à l'Employeur et en tenant compte des exigences de l'article 10.08, les déplacer à une autre date. Le salarié fournit au superviseur une preuve médicale sur demande.
- 10.11 L'Employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, lesquelles peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail, et qu'il doit prendre des mesures d'accommodement. Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur convient d'accorder à chaque personne employée un congé tel que prescrit par la loi en cas de violence conjugale/familiale sur confirmation d'un professionnel reconnu (ex : médecin, avocat, etc.), sans perte d'ancienneté. L'Employeur veille à fournir à la personne employée une orientation vers des services de soutien appropriés.

ARTICLE 11 – SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaire et les classifications des salariés sont ceux prévus à l'annexe B. Tout changement dans les taux de salaire est en vigueur à compter du début de la période de paie la plus rapprochée de la date d'entrée en vigueur du changement en tenant compte des dates de fermeture des périodes de paie.

- 11.02** La paie de chaque salarié est versée tous les deux jeudis par virement bancaire dans le compte de son choix. Un état détaillé des sommes (revenus et retenues) pour la période courante ainsi qu'un cumul annuel des mêmes sommes sont remis à chaque salarié tous les deux jeudis.
- 11.03** Un salarié affecté temporairement à un autre département dont le taux de salaire est inférieur maintient son taux de salaire pour la durée de cette affectation.
- 11.04** Aucune retenue sur la paie d'un salarié n'est permise à l'Employeur sauf sur autorisation écrite du salarié ou s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, le régime de retraite, le régime d'avantages sociaux ou une disposition de la présente convention collective. L'Employeur se réserve le droit de corriger une erreur sur la paie et de récupérer l'argent payé en trop.
- 11.05**
- a) Les frais d'hébergement sont remboursés sur soumission d'une allocation de dépenses mensuelles avec pièces justificatives.
 - b) Les techniciens, lorsqu'ils sont chez un client, se voient rembourser leurs repas sur soumission d'une allocation de dépenses avec pièces justificatives.
 - c) Les techniciens se voient rembourser le déjeuner et le souper s'ils couchent à l'hôtel.
 - d) Les techniciens se voient rembourser le souper s'ils sont de retour à leur domicile après 19h30.
- N.B. Ces remboursements sont sujets à la politique de l'Employeur et doivent être engendrés de façon raisonnable.
- 11.06** Lorsque l'Employeur désigne un salarié comme formateur, il reçoit une prime de 1,00 \$/heure pour chacune des heures travaillées.

ARTICLE 12 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 12.01** L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopèrent dans la prévention des accidents de travail.
- 12.02**
- a) Les parties reconnaissent aux fins d'application des dispositions et règlements de *la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1)* que l'entreprise fait partie du groupe 1 des secteurs prioritaires.
 - b) Plus précisément et sans limitation, cette reconnaissance s'applique aux :
 - dispositions et règlements sur les comités de santé et de sécurité du travail 4.03;
 - dispositions et règlements sur le représentant à la prévention;

- dispositions sur le programme de prévention;
- dispositions sur le programme de santé.

12.03 a) L'Employeur informe par écrit le Syndicat et chaque salarié concerné :

- de la nature des produits manipulés ou auxquels ils peuvent être exposés;
- des effets possibles de ces produits sur la santé;
- des précautions à prendre lors de leur manipulation;
- des antidotes nécessaires en cas d'intoxication.

b) L'Employeur remet au Syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête de la CNESST aussitôt que possible.

c) L'Employeur remet une copie de « l'Avis de l'Employeur et demande de remboursement » au salarié concerné et au comité de santé et sécurité.

d) L'Employeur remet au comité de santé et sécurité, chaque mois et par écrit :

- la liste des accidents avec et sans perte de temps;
- la liste de toutes les visites au service de premiers soins incluant les motifs;
- les statistiques déclarées à la CNESST concernant les accidents ou les maladies du travail;
- les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la santé ou à la sécurité des salariés concernés que l'Employeur effectue, qu'il fait effectuer ou qui lui sont transmis.

e) L'Employeur informe chacun des salariés concernés et remet au représentant à la prévention la liste des noms des salariés qui ont été exposés, de près ou de loin, à des produits toxiques pouvant avoir des effets négatifs sur leur santé.

12.04 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

12.05 a) Tout salarié, victime d'une lésion professionnelle, a droit à l'assistance du représentant à la prévention de l'établissement lors de toute rencontre avec l'Employeur ou pour la rédaction

de toute documentation nécessaire en pareille circonstance.

- b) Tout salarié étant victime d'une lésion professionnelle, le rendant incapable d'exercer son travail, ne subit pas de perte de salaire lors de la journée initiale pendant laquelle ladite lésion s'est produite.
- 12.06**
- a) Les membres du comité de santé et sécurité définissent de façon détaillée les spécifications et les détails des différentes tâches de chacun des postes de travail réservés aux assignations temporaires.
 - b) Le salarié en assignation temporaire peut exécuter exclusivement les tâches du poste désigné en assignation temporaire.
 - c) Le salarié en assignation temporaire reçoit le salaire lié à l'emploi qu'il occupait lorsque s'est manifesté sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

ARTICLE 13 – AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE RETRAITE

- 13.01**
- a) L'Employeur offre un régime de retraite, un régime de REÉR collectif et un régime d'avantages sociaux qui comprend les protections suivantes :

- assurance-vie et assurance mort et mutilation accidentelle;
- invalidité courte et longue durée;
- soins de santé;
- soins dentaires.

La protection d'invalidité courte durée est établie à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire de base payable à compter du premier (1^{er}) jour ouvrable en cas d'hospitalisation ou d'accident (non relié au travail) et après trois (3) jours ouvrables d'attente en cas de maladie pour un maximum de vingt-six (26) semaines.

Chaque année, l'Employeur émet un relevé couvrant les prestations de retraite. Ce relevé est disponible à tous les salariés comptant un (1) mois de service au 1^{er} janvier de l'année concernée.

Tous les salariés doivent adhérer au régime d'avantages sociaux à la fin de la période d'essai.

- b) Pour chaque salarié qui termine sa période d'essai, les salariés reçoivent de l'Employeur, qui les obtient de l'assureur, un dépliant explicatif de leur régime d'assurance collective ainsi que les formulaires permettant l'utilisation du régime incluant leurs personnes à charge s'il y

a lieu.

13.02 L'Employeur offre à ses salariés la possibilité de suivre un cours de préparation à la retraite à condition qu'il y ait un nombre suffisant de participants parmi les salariés de Québec (minimum de 20 incluant conjoints). Ce cours est offert en dehors des heures de travail à tous les salariés de l'établissement de plus de 45 ans.

13.03 Fonds de solidarité FTQ

- a) L'Employeur convient de déduire à la source, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à l'avis contraire.
- b) Un salarié peut, en tout temps, augmenter le montant de ses versements en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds de solidarité FTQ et à l'Employeur.
- c) Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il est possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité FTQ par déduction à la source (DAS).
- d) L'Employeur transmet mensuellement les retenues effectuées sur les paies des salariés au Fonds de solidarité FTQ. Cette remise est accompagnée d'un relevé indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié participant, ainsi que le montant prélevé de chacun.

ARTICLE 14 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

14.01 Un salarié affecté par un changement technologique (introduction d'un nouvel équipement ou de machinerie ou mécanisation ou automatisation de ceux existants) reçoit une formation de quinze (15) jours maximum pour le rendre apte à accomplir son occupation modifiée. Le salarié est rémunéré à son taux horaire régulier durant cette formation. Si après cette période de formation, il ne peut accomplir cette occupation modifiée, il doit déplacer un autre salarié selon l'article 8.07.

ARTICLE 15 – DIVERS

15.01 Équipements de protection individuels :

Tous les équipements et vêtements désignés aux fins de sécurité doivent être portés en tout temps par les salariés.

1. Chaussures de sécurité :

Les chaussures sont fournies gratuitement par l'Employeur jusqu'à un montant

maximum de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$), (deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) avec métatarses) par année (taxes en sus) et renouvelable au besoin sur présentation de la vieille paire (maximum deux (2) paires par année).

L'Employeur fournit au besoin des couvre-bottes de type NEOS.

2. Lunettes de sécurité :

L'Employeur fournit gratuitement des lunettes de sécurité à tous les salariés excluant les verres teintés. Ceux ayant besoin de verres correcteurs doivent fournir à l'Employeur une prescription. Le salarié a le choix parmi une sélection de montures.

L'Employeur remplace toute lunette ou partie de lunette endommagée dans l'exercice des fonctions normales du salarié.

3. Équipements de sécurité :

Techniciens aux installations à la clientèle:

➤ casque de sécurité

➤ gants

➤ salopette ignifuge

➤ parka ignifuge

➤ Sarrau

Les vêtements ignifuges sont lavés aux frais de l'Employeur.

15.02 Vêtements de travail :

Un montant de deux cents dollars (200 \$) est alloué chaque année aux salariés pour se procurer des vêtements de travail parmi une liste préétablie par l'Employeur.

Les montants alloués sont cumulables par période de deux (2) ans commençant en 2023.

L'Employeur fournit aux salariés les vêtements de travail et en assume le nettoyage.

15.03 Tout examen médical ou de dépistage exigé par la loi est payé par l'Employeur et le salarié lui en remet copie.

15.04 L'Employeur fournit aux salariés des vestiaires et une salle pour les repas. Il maintient ces endroits propres et hygiéniques.

- 15.05 L'ensemble des annexes et lettres d'entente incluses à la présente convention collective en fait partie intégrante.

ARTICLE 16 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 16.01 La présente convention collective prend effet à compter de sa date de signature et demeure en vigueur jusqu'au 11 janvier 2027. Si l'une ou l'autre partie désire faire amender ou mettre fin à cette convention, elle doit en aviser l'autre par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration.
- 16.02 Les négociations commencent aussitôt que possible après l'avis d'amendement comme spécifié au paragraphe précédent.
- 16.03 Si à la suite de telles négociations, aucun accord ne survient sur le renouvellement ou la modification de la présente convention collective avant la date d'expiration de la présente convention collective, cette convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée entre les parties ou jusqu'à ce que le droit au lock-out ou à la grève soit acquis et exercé, selon que l'une ou l'autre situation se présente en premier lieu.

En foi de quoi, les parties ont fait signer la présente convention par leurs représentants dûment autorisés ce 30 du mois JUILLET 2024.



Devon Melrose - Directeur,
Relations de travail



Marc-Antoine Boulianne - Président



Benoit Lescarbeau - Directeur
régional des Opérations et
Installations Clientèles



Marc Renaud - Représentant national



Claude Devauchelle - Superviseur
installations client

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ

Nom	Prénom	Date d'ancienneté
Savard	Joe	2021-07-22
Boulianne	Marc-Antoine	2021-09-20
Milot	Jonathan	2024-06-17

ANNEXE B - ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

	5,00%*	3,00%	3,00%	2,50%
Échelon	2023-12-01	2024-12-01	2025-12-01	2026-12-01
3 - 2 ans et plus	35,95 \$	37,03 \$	38,14 \$	39,09 \$
2 - 1 an à 2 ans	35,10 \$	36,15 \$	37,23 \$	38,16 \$
1 - Embauche	34,24 \$	35,27 \$	36,33 \$	37,23 \$

*Augmentation salariale de 2 % en guise de rattrapage qui s'applique à compter du 1er décembre 2023.

La progression dans l'échelle se à fait chaque année à la date anniversaire d'embauche du salarié de la manière suivante:

➤ Embauche : échelon 1)

➤ 1 à 2 ans d'ancienneté : échelon 2)

➤ 2 ans d'ancienneté et plus : échelon 3)

L'Employeur peut reconnaître l'expérience passée à sa discrétion pour attribuer le salaire de nouveaux employés.

ANNEXE C - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Si un salarié est mis à pied de façon permanente à cause de la fermeture permanente totale ou partielle de l'établissement, il reçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base de son taux horaire régulier x quarante (40) heures x le nombre de mois complétés d'emploi divisé par douze (12) jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Aux fins de la présente lettre d'entente, une fermeture partielle est la fermeture permanente d'un département qui cause la mise à pied permanente de salariés pour plus de vingt-six (26) semaines.

Un salarié admissible à recevoir une indemnité de licenciement peut choisir de recevoir cette indemnité immédiatement ou de maintenir ses droits de rappel. Le salarié qui choisit de recevoir son indemnité immédiatement est réputé avoir renoncé à ses droits de rappel et son emploi avec l'Employeur se termine.

L'indemnité de licenciement n'est pas payable à :

- a) un salarié qui refuse une offre d'emploi pour l'Employeur;
- b) un salarié qui refuse d'exercer ses droits de déplacement;
- c) un salarié qui a commis une faute grave;
- d) un salarié qui, au lieu d'être mis à pied, choisit de prendre sa retraite.

Toute indemnité de licenciement payée en vertu de la présente entente réduit d'autant toute indemnité de licenciement ou paie de séparation payable en vertu d'une loi ou d'un règlement existant ou à venir et n'est pas considérée comme gains aux fins de calcul de vacances ou pour tout autre avantage prévu dans les dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE – SERVICE D'URGENCE 24 HEURES

Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur d'assurer un service d'urgence à ses clients en tout temps en dehors des heures régulières de travail sept jours sur sept (7 jours sur 7) et que ce service n'est pas couvert par la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE - SERVICE DE GARDE

Le technicien qui est de garde reçoit huit (8) heures à taux régulier pour une durée d'une (1) semaine (lundi au dimanche). La rotation se fait parmi les techniciens qualifiés. Le technicien doit répondre à l'appel de service dans un délai maximal de trente (30) minutes. Le technicien qui résout le problème sans se déplacer reçoit une (1) heure à son taux régulier ou le temps requis pour résoudre le problème, soit le plus élevé entre les deux. Lorsque la durée du soutien téléphone est estimée à plus d'une (1) heure, le technicien doit obtenir la permission de son supérieur au préalable et fournir une durée estimée de l'appel de soutien pour résoudre le problème. Il peut y avoir plus d'un (1) appel téléphonique pour résoudre un même problème, auquel cas, il n'y a qu'un (1) seul trente (30) minutes de payés. S'il doit se déplacer, suite à cet appel de

service, il est payé au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures travaillées ou quatre (4) heures à son taux régulier, le plus avantageux des deux.

LETTRE D'ENTENTE - HORAIRE DE 4X10

Selon les besoins des opérations L'Employeur peut instaurer un horaire 4 jours X 10 heures/jour après entente avec le Syndicat. Si l'Employeur décide de mettre fin à cet horaire, il donne un préavis de trente (3) jours aux salariés et au Syndicat.

L'horaire est établi en rotation entre les salariés afin d'assurer une présence chaque jour du lundi au vendredi.

LETTRE D'ENTENTE - PROGRAMME DE REMBOURSEMENT DES ACTIVITÉS PHYSIQUES (MIEUX-ÊTRE)

Les salariés ont droit au programme de Remboursement des activités physiques de l'Employeur: un remboursement de 50% du coût, jusqu'à concurrence de 150\$ par année, pour les activités physiques au choix des salariés. La session doit s'échelonner sur au moins quatre (4) semaines. Les frais d'inscription à une compétition sportive sont également acceptés.