

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BREMO INC. (Rematech division Brema)

ST-AUGUSTIN, QUÉBEC

(ci-après appelé " L'EMPLOYEUR ")

ET

UNIFOR

SECTION LOCALE 6003

(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

2022 - 2025

SOMMAIRE

		Page
ARTICLE 1	BUT ET PORTÉE DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE	7
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	8
ARTICLE 6	AUCUNE DISCRIMINATION OU INTIMIDATION	12
ARTICLE 7	GRÈVE ET LOCK-OUT	13
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
ARTICLE 9	ARBITRAGE	15
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 11	MISES À PIED, RAPPELS ET POSTE VACANT	18
ARTICLE 12	JOURS FÉRIÉS	23
ARTICLE 13	VACANCES PAYÉES	24
ARTICLE 14	SALAIRES, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	28
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	36
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	40
ARTICLE 17	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	43
ARTICLE 18	MESURES DISCIPLINAIRES	51

ARTICLE 19	OUTILS ET UNIFORME	52
ARTICLE 20	ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE	53
ARTICLE 21	CHEF D'ÉQUIPE	54
ARTICLE 22	DURÉE DE LA CONVENTION	54
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRE	56
ANNEXE B	LIGNES DE PROGRESSION	59
ANNEXE C	TRAVAIL DE VULCANISATION	66
ANNEXE D	TÂCHES DE JOURNALIER	67
ANNEXE E	ASSURANCES COLLECTIVES	68

ARTICLE 1 BUT ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de favoriser des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, ainsi que d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.
- 1.02 Les annexes font partie intégrante de la convention collective, à moins d'indication contraire.
- 1.03 La présente convention collective est subordonnée, dans son application et son interprétation, aux conditions générales de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est considérée s'y appliquer, y suppléer ou y soustraire, parce que c'est l'intention des parties que la présente convention ne devienne pas nulle si elle était contraire aux stipulations de toute telle loi, mais qu'elle soit amendée en conséquence pour donner effet à la loi générale.

ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant la seule association autorisée à négocier avec elle, au nom de tous les salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du Syndicat le

1^{er} septembre 1988 et tel que modifié les 16 janvier 2008 et 20 mars 2014 par les autorités compétentes en la matière.

3.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne peuvent remplir normalement le travail accompli par les salariés qui en font partie, sauf pour des fins de formation, d'expérimentation ou lorsqu'il n'y a pas de salarié(s) qualifié(s) disponibles(s) pour faire le travail. L'Employeur informe le syndicat lorsque des personnes exclues ont dû effectuer du travail de l'unité et des circonstances entourant ces travaux.

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

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

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

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

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

3.04 L'Employeur ne peut confier en sous-traitance le travail normalement accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation sauf dans les situations suivantes :

1. S'il ne possède pas les outils ou les équipements nécessaires pour accomplir le travail;
2. Lorsqu'il n'y a pas de salarié(s) qualifié(s) disponible(s) pour faire le travail. Par salarié disponible, on entend un salarié qui n'est pas déjà occupé ou qui n'est pas en vacance, en congé ou autrement absent du travail.

3.05 L'employeur désire recourir à des salariés d'agence pour certains besoins de production, sans toutefois délaissier l'embauche de salariés dans l'unité de négociation. Ainsi, le syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de recourir aux services de salariés d'agence, dans les limites décrites à la présente clause.

Le salarié d'agence n'est pas couvert par le certificat d'accréditation. Cependant, l'utilisation de salariés d'agence n'a pas pour effet d'empêcher la création de poste dans l'unité de négociation. Dans les situations de mise à pied, l'Employeur met fin à l'utilisation des salariés d'agence avant de mettre à pied ses salariés réguliers, selon les besoins, par classification.

L'Employeur verse au syndicat, pour les salariés d'agence, l'équivalent de la cotisation syndicale prélevée aux salariés réguliers. Le syndicat est avisé de toute embauche de salarié d'agence et reçoit également un avis si les services de ce dernier ne sont plus retenus. Une fois par mois, s'il y a lieu, l'Employeur fait parvenir au Syndicat un rapport des heures travaillées par les salariés d'agence.

Un salarié d'agence embauché par l'Employeur à titre de nouveau salarié selon la clause 10.01 se voit accorder un crédit pouvant aller jusqu'à huit (800) cents heures effectivement travaillées aux fins de calcul de la période de probation.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Les salariés qui, lors de la signature de la convention sont membres du Syndicat et ceux qui le deviennent, doivent continuer à demeurer membres du Syndicat pour la durée de la convention, ceci comme condition de leur emploi.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, payer un montant équivalent aux cotisations syndicales.
- 4.03 Selon le cas, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié la cotisation syndicale ou le montant équivalent à la cotisation syndicale, cotisation autorisée par les statuts du syndicat Unifor, section locale 6003.
L'Employeur remet le ou avant le quinzième (15^{ième}) jour de chaque mois les montants déduits au secrétaire-trésorier de la section locale 6003 en incluant la liste des salariés, leur taux horaire, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu pour chacun des salariés.

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

- 4.04 Il est entendu que le Syndicat indemnise l'Employeur et le protège contre toute réclamation que pourrait faire un ou plusieurs salariés relativement aux sommes déduites du salaire tel que prévu dans le présent article.
- 4.05 Chaque mois, l'Employeur fournit au Syndicat, s'il y a lieu, une liste comprenant les noms des salariés qui ont été embauchés, qui ont quitté leur emploi ou qui ont été mis à pied, le poste occupé ainsi que leur adresse civique, leur adresse courriel et le numéro de téléphone. Il est de la responsabilité du salarié d'aviser l'Employeur de tout changement de numéro de téléphone, d'adresse civique et d'adresse courriel.
- 4.06 L'Employeur indique le montant des déductions syndicales sur les formules "RELEVÉ 1" et "T-4" pour les fins de l'impôt.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement élire trois (3) délégués syndicaux, dont un (1) représentant des salariés de chantier, qui sont mandatés au nom des salariés de s'occuper des questions concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, y compris les négociations pour son renouvellement. Les délégués syndicaux assistent les salariés dans la présentation de leurs plaintes et/ou griefs aux représentants de l'Employeur selon les termes de la procédure de règlement des griefs. Le délégué peut se faire remplacer s'il est absent du travail par un salarié qui, selon lui, est le plus approprié en avisant par écrit l'Employeur de ce remplacement temporaire.

- b) Les trois (3) délégués syndicaux sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation avec les représentants de l'Employeur, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) jours au total.
- 5.02 Tout délégué, au moment de sa nomination, doit avoir complété sa période de probation avec l'Employeur.
- 5.03 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de ses délégués et de tout changement de ceux-ci. L'Employeur n'est pas obligé de reconnaître lesdits délégués comme tels jusqu'à ce qu'il ait reçu tel avis.
- 5.04 Les délégués syndicaux sont autorisés après en avoir obtenu l'autorisation de leur superviseur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, pour le temps raisonnablement nécessaire afin de remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur sujet à la banque d'heures annuelle. Les délégués syndicaux ainsi libérés doivent informer le superviseur immédiat du département où ils doivent se rendre. Avant de revenir à leur poste de travail, ces derniers se rapportent à leur superviseur immédiat.
- Les parties conviennent que les délégués syndicaux bénéficient d'une banque annuelle de cinquante-deux (52) heures rémunérées pour effectuer leur travail (rédaction et enquêtes de griefs, rencontres de salariés, travaux cléricaux syndicaux ou communications avec le représentant national Unifor, etc.).
- Le temps passé par le salarié ou le délégué à discuter avec les représentants de l'Employeur, ou lors des comités de relations de travail, ou lors de la remise des mesures disciplinaires pendant les heures de travail est payé par l'Employeur et n'est pas inclus dans les heures prévues à la banque.

- 5.05 Le Syndicat a le droit exclusif d'afficher sur le tableau fourni par l'Employeur des avis ayant trait aux réunions syndicales et affaires relatives au Syndicat seulement. Tous les avis doivent au préalable être approuvés par le Directeur des ressources humaines.
- 5.06 L'Employeur convient d'accorder un permis d'absence avec maintien du salaire à trois (3) salariés nommés pour exercer des activités syndicales à l'externe et à s'absenter en même temps lorsque les circonstances et les besoins de l'Employeur le permettent. Le Syndicat doit fournir un avis écrit à cet effet au directeur des ressources humaines au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et le directeur des ressources humaines doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant. Le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du salaire et le coût des avantages sociaux versés pour ce permis d'absence.
- 5.07 Le représentant national du Syndicat peut, sur autorisation du directeur des ressources humaines, rencontrer un salarié ou le délégué syndical sur les lieux de travail de l'Employeur.
- 5.08 **Comité de relations de travail :**
- Un comité de relations de travail est formé et composé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et d'au plus trois (3) délégués syndicaux. Le comité se réunit deux (2) fois par année, une fois à l'automne, une fois au printemps, les dates étant fixées en début d'année par les parties. L'ordre du jour de la réunion doit être envoyé à l'autre partie au moins deux (2) semaines avant la rencontre. Les délégués syndicaux sont rémunérés au taux de salaire applicable lorsqu'ils assistent aux réunions du comité.

Le but du comité est de permettre l'échange de diverses informations pertinentes au bon fonctionnement de l'entreprise et de favoriser des communications harmonieuses de façon à mobiliser tout le personnel vers des objectifs communs.

- 5.09 L'Employeur convient de verser, à une caisse spéciale d'Unifor, une somme annuelle de mille cinq cents dollars (1500\$), afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CEP) d'Unifor. Ce congé-éducation payé (CEP) est destiné au développement des compétences des membres de l'unité de négociation dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Sur réception d'une facture, lesdites sommes sont versées chaque année en débutant à la date de signature de la convention collective, et par la suite, le 1^{er} juillet 2023 et le 1^{er} juillet 2024. Ces sommes sont envoyées par l'Employeur, au nom de l'unité Rematech, division Bremo de la section locale 6003 à l'adresse suivante :

Unifor, Bureau national
115 , Gordon Baker Road
TORONTO (ON) M2H 0A8

Les chèques doivent être faits à l'ordre de « Unifor Congés-éducation payés ». Le Syndicat fournit à l'Employeur le formulaire de remise devant accompagner le chèque. L'Employeur, pour sa part, s'engage à utiliser ce formulaire lors de l'envoi du chèque au bureau national du Syndicat. Une photocopie du chèque est remise au président du comité syndical.

Il est de plus convenu qu'on accorde au candidat choisi parmi les salariés ayant complétés leur période de probation, un congé sans solde pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin; ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier

jour de congé. Pendant qu'il est en congé, le salarié continu d'accumuler de l'ancienneté et les autres avantages. Le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du salaire et le coût des avantages sociaux versés pour ce congé.

- 5.10** L'Employeur met à la disposition du Syndicat l'accès à un local pour lui permettre d'effectuer ses tâches, ainsi qu'un classeur sous clef et d'une table de travail. L'Employeur donne accès au Syndicat à un support informatique (avec disque dur externe) ayant accès à internet, à un téléphone (ligne locale), ainsi que la possibilité d'imprimer des documents sur les lieux de travail.

ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

- 6.01** Il n'y a aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat et de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun salarié à cause de ses activités syndicales ou de son manque d'activités syndicales.
- 6.02** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

8.02 a) 1ère étape

Un délégué syndical doit soumettre un grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle le salarié a appris l'infraction alléguée de la convention. Le grief est ainsi soumis par le délégué syndical au superviseur immédiat du salarié. Celui-ci donne sa réponse par écrit au délégué syndical, avec copie au salarié, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

b) 2^{ième} étape

Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus à l'alinéa précédent, le délégué syndical, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, doit soumettre son grief par écrit au directeur des ressources humaines. Après avoir reçu le grief, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, le directeur des ressources humaines tient une réunion avec le délégué syndical et fait connaître sa décision par écrit dans un délai qui n'excède pas dix (10) jours ouvrables complets de la date de la réunion.

- 8.03 Les griefs contestant des suspensions ou congédiements doivent être soumis à la deuxième (2^{ième}) étape de la procédure de règlement des griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la remise de ladite mesure.

- 8.04 Les griefs de politique ou les griefs collectifs initiés par l'Employeur ou par le Syndicat commencent à la deuxième (2^{ième}) étape de la procédure de règlement des griefs.
- 8.05 À défaut du règlement à la deuxième (2^{ième}) étape, ou en l'absence de la réunion prévue à la clause 8.02 b), ce grief doit être référé à l'arbitrage en accord avec les stipulations de l'article 9. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision à la deuxième (2^{ième}) étape, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.
- 8.06 À n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs, incluant l'arbitrage, les parties en cause peuvent avoir l'assistance du ou des salariés concernés et de tout témoin nécessaire sujet aux clauses 5.04 et 9.03.
- 8.07 Les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables au sens du présent article. Les délais stipulés dans les articles 8 et 9 peuvent être prolongés si l'Employeur et le Syndicat donnent leur accord par écrit.
- 8.08 Il est convenu que si un grief n'est pas poursuivi à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de poursuivre ou de soumettre un grief ne constitue pas de précédent en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 8.09 L'Employeur ne règle pas de grief avec un salarié sans la présence du délégué syndical ayant soumis le grief ou de son représentant autorisé.
- 8.10 Toute entente de règlement d'un grief doit être consignée par écrit et signée par l'Employeur et le Syndicat pour qu'une telle entente soit valide.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Un avis notifiant le recours à l'arbitrage doit être donné par écrit à l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision, ou de l'absence de décision, tel que prévu à la clause 8.05 de la procédure de règlement des griefs. Le cas en litige est soumis à un arbitre unique sélectionné à tour de rôle parmi les arbitres suivants, selon l'ordre chronologique du dépôt des griefs à l'arbitrage :

- Me Denis Provençal
- Me Dominique-Anne Roy
- Me Yves St-André

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

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

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

9.05 S'il est décidé par l'arbitre qu'un salarié a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, l'Employeur le réintègre sans perte d'ancienneté et lui paie une pleine compensation ou applique toute décision rendue par l'arbitre.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

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

10.02 L'ancienneté d'un salarié régulier est définie comme étant la durée de son service continu avec l'Employeur depuis la date de sa dernière embauche. Dans le cas où deux (2) salariés et plus sont embauchés à la même date et même heure, le privilège d'ancienneté est déterminé par tirage au sort.

10.03 Perte d'ancienneté :

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

- a) Il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur ;
- b) Il est congédié pour une cause juste et suffisante ;
- c) Il est absent sans raison valable pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- d) Si le salarié a été mis à pied en raison du manque de travail et il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après qu'on ait communiqué avec lui personnellement. Lorsqu'il est impossible de communiquer avec le salarié, l'Employeur le prévient par courrier recommandé envoyé à sa dernière adresse connue avec copie au Syndicat, et le salarié doit retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'enregistrement de l'avis envoyé par courrier recommandé. Si un salarié travaille chez un autre employeur, il ne perd pas son ancienneté en

vertu de cette section s'il se présente au travail à l'Employeur la première journée de travail dans la semaine suivant son avis de rappel ;

- e) Il est absent pour maladie ou accident de travail et il n'est pas de retour au travail dans une période subséquente de douze (12) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, et de vingt-quatre (24) mois s'il a deux (2) ans à cinq (5) ans d'ancienneté et de trente-six (36) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté ;
- f) Il est mis à pied à cause d'un manque de travail et il n'est pas de retour au travail dans une période subséquente qui équivaut au nombre d'heures effectivement travaillées au service de l'Employeur au moment de la mise à pied s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté, de douze (12) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, de vingt-quatre (24) mois s'il a deux (2) ans et plus d'ancienneté.

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

- g) Si le salarié excède la permission de s'absenter qui lui a été donnée par l'Employeur, sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'Employeur de prolonger son absence; une copie du permis d'absence est envoyée au Syndicat.

10.04 C'est le devoir des salariés d'aviser l'Employeur promptement de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige de le faire, un avis envoyé par courrier recommandé par l'Employeur est considéré comme ayant été reçu par le salarié dans les quatre (4) jours qui suivent la date d'envoi de l'avis par l'Employeur.

- 10.05 Si un salarié est affecté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il peut en tout temps dans un délai de trois (3) mois de son transfert, et à la discrétion de l'Employeur, être affecté de nouveau à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation sans que ses droits d'ancienneté en soient affectés. Ce droit ne peut être exercé qu'une (1) seule fois pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente autre entre les parties. Toutefois, durant cette période, le salarié doit continuer de verser ses cotisations syndicales.
- 10.06 Les listes d'ancienneté sont préparées à la date de la signature de cette convention et sont affichées sur le tableau de l'Employeur. Les listes d'ancienneté sont révisées une (1) fois par année. L'Employeur doit fournir suffisamment de copies aux délégués et au Syndicat.

ARTICLE 11 MISES À PIED, RAPPELS ET POSTE VACANT

- 11.01 a) Quand il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés, l'ancienneté est le facteur prépondérant en accord avec le droit de l'Employeur de maintenir un nombre suffisant de salariés qualifiés pour faire le travail disponible. Par "salarié qualifié", on entend le salarié qui possède les connaissances, les habiletés et l'expérience acquises et reconnues dans la classification concernée au moment de la mise à pied. Si un salarié régulier est mis à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables et plus, l'Employeur avise par écrit le salarié affecté au moins une (1) semaine avant la date effective de sa mise à pied.
- b) Un salarié régulier a le droit de déplacer un salarié moins ancien que lui à un autre poste à la condition qu'il possède les connaissances, les habiletés et l'expérience acquises et reconnues pour remplir ce poste. Sous réserve des dispositions de la clause 11.02 b) ci-dessous, lorsque dans les douze (12) mois suivant l'abolition d'un poste, l'Employeur décide de combler le

poste dont le salarié régulier était le titulaire avant le déplacement, ce dernier retourne à ce poste.

- 11.02 a) Le rappel des salariés réguliers mis à pied se fait dans l'ordre inverse tel que défini à la clause 11.01 ci-dessus et sous réserve que le salarié possède les connaissances, les habiletés et l'expérience acquises et reconnues dans la classification concernée au moment du rappel.
- b) Dans le cas d'un rappel, l'Employeur assure au salarié un minimum de cinq (5) jours de travail ; toutefois, la période est d'un minimum de trois (3) jours de travail, si le salarié est rappelé pour du travail à l'extérieur.

11.03 **Poste vacant ou nouvelle classification**

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

- a) Le salarié régulier intéressé à postuler sur un poste vacant doit faire parvenir sa candidature par écrit ou par courriel au directeur des ressources humaines avant la fin de la période d'affichage. À la fin de la période d'affichage, le directeur des ressources humaines envoie la liste des postulants au Syndicat.

L'avis d'affichage comporte une description des tâches à accomplir, les exigences normales requises et le nombre de poste à combler.

Si l'Employeur décide de ne pas combler le poste laissé vacant, il en avise le Syndicat.

- b) Les salariés réguliers faisant application pour un tel poste vacant ou nouvellement créé ou telle nouvelle classification sont considérés par l'Employeur sur la base suivante au moment de l'affichage :
 - 1. Le salarié le plus ancien a priorité sous réserve qu'il possède les connaissances, les habiletés et les qualifications requises et reconnues pour accomplir le travail.
 - 2. Le salarié choisi a droit à deux (2) semaines d'entraînement si nécessaire.
 - 3. Le salarié a droit de recevoir les formations requises pour accomplir le travail et l'Employeur fait un suivi régulier avec le salarié de son évolution au cours de la période prévue à l'alinéa c) de la présente clause.
- c) Les salariés réguliers qui ne satisfont pas les exigences normales pour le poste occupé, peuvent être retournés en tout temps à leur classification antérieure en dedans de six cents quarante (640) heures travaillées depuis leur nomination.
- d) Les dispositions de cet article ne peuvent être interprétées comme une limitation aux droits de l'Employeur d'engager des personnes à l'extérieur si des salariés qualifiés ne peuvent être trouvés dans les cadres de l'unité de négociation conformément à l'article 11.03 a), b) et c).
- e) Dans l'éventualité où l'Employeur crée un ou des postes visés par le certificat d'accréditation, il rencontre le Syndicat dans le but de déterminer le titre et le salaire de ce ou ces nouveaux postes avant de les afficher.

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

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

- f) Lorsqu'un salarié obtient un poste dans la classification de technicien en vulcanisation chantier ou de technicien en vulcanisation atelier, la plus haute des classifications acquises par le salarié dans l'une ou l'autre de ces classifications lui est attribuée.

11.04 Transferts temporaires

- a) Un salarié assigné temporairement, à la demande de l'Employeur à une classification autre que sa classification régulière, reçoit le plus élevé des taux entre son taux régulier de base ou le taux de la classification où il est transféré.
- b) Sous réserve de l'alinéa c), un transfert est considéré comme temporaire pourvu qu'il n'excède pas un total de deux cents quarante (240) heures travaillées sur une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables dans la classification. Si un tel transfert dépasse cette période, il est affiché comme poste vacant.

Aux fins d'application de la présente clause, à partir du premier lundi suivant la signature de la convention collective, les heures travaillées lors d'un

transfert temporaire sont compilées dans la classification régulière du salarié.

Les heures effectuées dans les situations suivantes ne sont pas prises en compte dans le calcul du deux cents (240) heures :

- Les heures travaillées par un salarié d'atelier lors d'un transfert temporaire en chantier;
 - Les heures travaillées lors d'un transfert temporaire résultant de la maladie, d'un accident, d'une lésion professionnelle, d'un congé parental, d'un congé de paternité ou d'un autre transfert temporaire;
- c) Les transferts temporaires résultant de la maladie, d'un accident, d'une lésion professionnelle, d'un congé parental ou d'un congé de paternité d'une durée supérieure à quarante-cinq (45) jours ouvrables sont sujets aux dispositions de la clause 11.03 a) et b). Le salarié ainsi transféré retourne à son ancienne tâche au moment où le salarié régulier revient au travail après une absence ci-haut mentionnée, à moins que son poste n'ait été aboli, dans tel cas, il exerce son droit de déplacement.
- d) L'Employeur favorise l'ancienneté pour l'octroi des transferts temporaires à la condition que le salarié possède les connaissances, les habiletés et les qualifications requises et reconnues pour accomplir le travail et que les heures prévues pour lesdits transferts excèdent ou sont égales à huit (8) heures sur une base quotidienne.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés :

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

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

2022

- Le dernier jour ouvrable avant Noël est observé le 27 décembre 2022
- Le premier jour ouvrable après le jour de Noël est observé le 29 décembre 2022
- Le jour de l'An est observé le 30 décembre 2022

2023

- Le dernier jour ouvrable avant Noël est observé le 27 décembre 2023

- 12.02 Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 12.01 survient un samedi ou un dimanche (et n'a pas été remplacé par un autre jour par statut ou décret), le jour férié qui survient un dimanche est observé le lundi suivant alors que le jour férié qui survient un samedi est observé le vendredi précédent.
- 12.03 Si un jour férié survient pendant les vacances annuelles d'un salarié, il peut être ajouté soit au début, soit à la fin ou à une autre date après arrangement avec son superviseur immédiat, sinon le jour férié est compensé.
- 12.04 La rémunération des jours fériés est basée sur les heures régulières normalement travaillées lors d'un jour ouvrable et ce, au taux régulier de la classification du salarié.
- 12.05 Un salarié régulier a droit au paiement d'un jour férié énuméré à la clause 12.01 ci-dessus :
- a) s'il est présent au travail le jour complet cédulé précédant ou le jour complet cédulé suivant le jour férié ;
 - b) s'il est absent avec raison valable les jours précédant ou suivant le jour férié;
 - c) si l'un des jours fériés se trouve à l'intérieur des dix (10) premiers jours ouvrables de sa mise à pied.

ARTICLE 13 VACANCES PAYÉES

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

- 13.02 a) Le salarié a droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
- b) Le salarié a droit à deux (2) semaines de vacances s'il a un (1) an et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
- c) Le salarié a droit à trois (3) semaines de vacances s'il a trois (3) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
- d) Le salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances s'il a huit (8) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence;
- e) Le salarié a droit à cinq (5) semaines de vacances s'il a dix-neuf (19) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- 13.03 a) La paie de vacances du salarié est égale à quatre pour-cent (4%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a moins de trois (3) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- b) La paie de vacances du salarié est égale à six pour cent (6%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a trois (3) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence.
- c) La paie de vacances du salarié est égale à sept pour-cent (7%) de ses gains bruts durant l'année de référence, s'il a six (6) ans et moins de huit (8) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence.

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

13.04 Les vacances payées doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence, en un temps convenant à l'Employeur. Le salarié peut reporter le solde de ses vacances non prises dans l'année de référence subséquente, sujette à l'approbation de l'Employeur. Les vacances régulières ont préséance sur les vacances reportées; ces dernières sont attribuées lors de la deuxième session pour le choix des vacances.

a) Première session pour le choix des vacances

Premier tour

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

Deuxième tour

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

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

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

L'Employeur fournit la cédule des vacances autorisées avant le 1^{er} mai.

b) Deuxième session pour le choix des vacances

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

Premier tour

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

Deuxième tour

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

L'Employeur fournit la cédule des vacances autorisées avant le 1^{er} octobre.

- 13.05 Lors d'une mise à pied, l'Employeur peut, à la demande du salarié, reporter le paiement de ses vacances à une date ultérieure à sa mise à pied. Cependant, le report ne peut aller au-delà du 30 avril de la seconde année suivant la mise à pied et l'Employeur paie à cette date les vacances qui sont dues au salarié.

ARTICLE 14 SALAIRES, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 L'Employeur accepte de payer et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de cette convention, les taux de salaire énumérés à l'Annexe 1.
- 14.02 a) Le salaire est déposé à tous les jeudis auprès de l'institution financière canadienne choisie par le salarié et un relevé de paie est distribué dans une enveloppe scellée durant les heures normales ou rendu disponible électroniquement. Dans la semaine comportant un jour férié coïncidant avec le lundi ou le mardi, le salaire est déposé et le relevé de paie distribué le vendredi.
- b) En aucun cas, l'Employeur ne peut soustraire de la paie d'un salarié plus que le temps de son retard ou plus que le temps de son départ s'il quitte l'usine avant l'heure normale. Cependant, le salarié doit se rapporter à son superviseur immédiat selon le cas en plus de fournir le rapport dûment complété de ses activités quotidiennes.
- c) Les différentes primes payées au salarié et prévues à la présente convention collective sont assujetties aux règles de paiement du temps supplémentaire.
- 14.03 a) La semaine normale de travail pour les salariés est de quarante (40) heures, répartie du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail pour les salariés de l'équipe de jour est de huit (8) heures, soit de 7h30 à 16h00 avec une (1/2) demi-heure de repas non-payée.

Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail pour l'expéditeur, le journalier à la distribution et au moins un (1) des trois techniciens en vulcanisation du département de la courroie qui ont le moins d'ancienneté est de 8h30 à 17h00 avec une (1/2) demi-heure de repas non-payée. Lorsqu'aucun des trois techniciens en vulcanisation du département de la courroie qui ont le moins d'ancienneté n'accepte de voir son horaire modifié, la rotation se fait alors à tour de rôle sur une base hebdomadaire.

L'horaire de travail du journalier à la maintenance et du soudeur/soudeur-monteur est de 6h30 à 15h00 avec une (1/2) demi-heure de repas non-payée.

- b) Sauf dans le cas de l'introduction d'une nouvelle classification, les heures de travail prévues à la présente clause ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties.
- c) La période non-payée pour le repas peut être déplacée selon les besoins de l'Employeur.

Un salarié régulier peut demander la réduction du nombre d'heures de la semaine normale de travail ou le réaménagement des heures de la journée normale de travail.

Le salarié intéressé doit faire une demande par écrit au directeur des ressources humaines, qui dispose d'au moins vingt (20) jours ouvrables pour accepter ou refuser la demande.

L'Employeur s'engage à traiter chaque demande reçue et conserve l'entière discrétion pour déterminer le nombre d'heures ou la répartition des heures qu'il accepte d'octroyer au salarié. L'Employeur avise le syndicat de tout horaire de travail réduit ou réaménagé, tel qu'accepté pour un salarié, avant de le mettre en vigueur.

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

Le temps supplémentaire est rémunéré après huit (8) heures travaillées sur la base d'une journée et après quarante (40) heures travaillées sur la base d'une semaine, dans le cas d'un horaire de travail réduit. Le temps supplémentaire est rémunéré après quarante (40) heures de travail sur la base d'une semaine, dans le cas d'un horaire de travail réaménagé.

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

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

14.05 À l'exception du jour de Noël, du jour de l'An et de la Fête Nationale du Québec, le travail exécuté un jour férié tel qu'énuméré à l'article **12** de cette convention est payé au taux de temps et demi le taux de base régulier plus la paie pour le jour férié au taux régulier. Le travail exécuté le jour de Noël, le jour de l'An ou de la Fête Nationale du Québec est payé au taux de temps double du taux de base régulier plus la paie pour le jour férié au taux régulier.

- 14.06 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demi le taux de base régulier après huit (8) heures travaillées sur la base d'une journée régulière de travail du lundi au vendredi ainsi que les heures travaillées un samedi et ou un dimanche.
- 14.07 a) Le travail en temps supplémentaire est fait sur une base volontaire. Dans le cas où tous les salariés refusent de faire du temps supplémentaire, l'Employeur peut exiger que les salariés qualifiés qui ont le moins d'ancienneté fassent le travail nécessitant du temps supplémentaire.
- b) Le travail en temps supplémentaire est offert aux salariés selon les règles suivantes :
1. Si le travail en temps supplémentaire est de moins de trois (3) heures, l'Employeur demande au salarié, qui au moment de la demande, est en train d'effectuer le même travail que celui nécessitant le temps supplémentaire ; celui-ci est considéré comme appartenant à la classification ;
 2. si le travail en temps supplémentaire est de moins de trois (3) heures et qu'il est prévu pour le lendemain matin, l'Employeur demande en premier lieu au salarié, qui au moment de la demande, est en train d'effectuer le même travail que celui nécessitant le temps supplémentaire ; ou en second lieu, au salarié qui est affecté le lendemain au même travail que celui nécessitant le temps supplémentaire ; ceux-ci sont considérés comme appartenant à la classification ; cependant, le salarié ne peut se prévaloir des points #1 et #2 pour effectuer plus de trois (3) heures de temps supplémentaire par jour.
 3. si le travail en temps supplémentaire est de moins de trois (3) heures et qu'il est refusé par l'un et l'autre des salariés mentionnés au

paragraphe précédent, le travail est alors offert comme s'il était de trois (3) heures et plus ;

4. si le travail en temps supplémentaire est de trois (3) heures et plus, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté et parmi les salariés de la classification concernée qui ont inscrit leur disponibilité dans le tableau prévu à cet effet ;
 5. dans le cas de rappel ou si le travail en temps supplémentaire est prévu pour la fin de semaine, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté et parmi les salariés de la classification concernée qui ont inscrit leur disponibilité dans le tableau prévu à cet effet ;
 6. si tous les salariés de la classification concernée refusent de faire le travail en temps supplémentaire, le travail est alors offert dans l'ordre suivant par ancienneté, auprès des salariés qui ont inscrit leur disponibilité dans le tableau prévu à cet effet :
 - pour du travail de technicien sur courroie et revêtement à froid (travaux effectués dans le département de la préparation de courroies) :
 - Journalier à la distribution
 - Journalier
 - pour du travail de technicien de revêtement de caoutchouc à chaud ou de gros réservoirs à froid (travaux effectués dans le département du revêtement) :
 - Journalier
 - Journalier à la distribution
- c) Dans le cas d'absence pour des raisons de vacances, congé sans solde, prise de banque d'heures, lésion professionnelle ou d'autres absences lorsque l'usine est ouverte, le salarié est considéré comme ayant refusé.

d) Banque de temps supplémentaires atelier

Un salarié régulier d'atelier peut accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées et se les faire compenser en temps au taux de temps et demi sous réserve des conditions suivantes :

1. Les heures prises en temps doivent être demandées par écrit par le salarié au moins une (1) semaine à l'avance et elles sont sujettes à approbation par le superviseur immédiat dans les meilleurs délais. Elles ne peuvent excéder cent-vingt (120) heures par période d'un (1) an se terminant le 30 avril.
2. La prise des vacances annuelles a priorité sur celles des heures de temps supplémentaire accumulées.
3. Aucun congé sans solde de quatre (4) heures et plus n'est autorisé sans que les heures de temps supplémentaire accumulées ne soient épuisées.
4. Les heures de temps supplémentaire accumulées qui excèdent quatre-vingts (80) heures au 30 avril de chaque année sont payées automatiquement au salarié.
5. Toutefois, les heures de temps supplémentaires accumulées peuvent être payées en tout temps au salarié et elles sont calculées à son taux régulier en vigueur au moment du paiement (sans inclure toute prime quelconque).

e) Banque de temps supplémentaires chantier

Un salarié régulier de chantier peut accumuler les heures de temps supplémentaire effectuées et se les faire compenser en temps au taux de temps et demi sous réserve des conditions suivantes :

1. Les heures prises en temps doivent être demandées par écrit par le salarié au moins une (1) semaine à l'avance et elles sont sujettes à approbation par le superviseur immédiat et ne peuvent excéder quatre-vingts (80) heures au 30 avril de chaque année. Le salarié doit accepter de prendre congé lorsque l'Employeur le lui demande, jusqu'à concurrence de deux cents (200) heures annuellement. Toutefois, il a le choix d'utiliser sa banque de temps supplémentaire même si la banque devient négative ou de ne pas l'utiliser et d'être alors en congé non-payé. Si le salarié n'utilise pas la banque de temps supplémentaire, l'alinéa 7 ci-dessous ne s'applique pas.
2. L'Employeur ne peut récupérer les sommes dues lorsque la banque devient négative que sur les heures travaillées. À moins du consentement du salarié, l'Employeur ne peut prendre plus de cinquante pour-cent (50%) des heures travaillées pour se rembourser.
3. Advenant que le salarié quitte, l'Employeur peut déduire de sa paie régulière et/ou de sa paie de vacances les sommes qui lui sont dues.
4. La prise de vacances annuelles a priorité sur celles des heures de temps supplémentaire accumulées.
5. Les heures de temps supplémentaire accumulées qui excèdent quatre-vingts (80) heures au 30 avril de chaque année sont payées automatiquement au salarié.

6. Les heures prises en temps comptent dans le calcul des heures normales de travail aux fins d'application de la clause 14.06.
7. Toutefois, les heures de temps supplémentaire accumulées peuvent être payées en tout temps au salarié et elles sont calculées à son taux horaire régulier en vigueur au moment du paiement (sans inclure toute prime quelconque).

14.08 Un salarié qui, à la demande de l'Employeur, est tenu de travailler plus de deux (2) heures de surtemps consécutives à sa journée de travail se voit accorder une allocation de repas de quinze dollars (15,00\$). Dans le cas où le salarié est rappelé de chez-lui pour du travail en surtemps, il se voit accorder une telle allocation pour plus de quatre (4) heures de surtemps. Le salarié à qui on demande d'effectuer plus de deux (2) heures de temps supplémentaire peut prendre son repas immédiatement après la fin de ses heures régulières de travail.

14.09 Rémunération de rappel

Un salarié qui a complété son horaire quotidien ou hebdomadaire et a quitté l'usine et est rappelé selon les modalités prévues à l'article **14.07 b)** de cette convention pour exécuter du travail additionnel ou d'urgence, est payé pour le temps travaillé au taux de temps supplémentaire applicable.

Les salariés rappelés selon les termes de cette clause reçoivent un minimum de quatre (4) heures de travail au taux de temps supplémentaire applicable.

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

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

14.11 Période de repos

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer dans le but de protéger la santé et la sécurité au travail des salariés conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité du travail du Québec* et ses règlements, notamment, de mettre en place de façon conjointe, un programme de

prévention de l'Employeur visant à réduire les risques de lésions professionnelles sur les lieux du travail.

Les parties s'engagent de plus à promouvoir le respect des règles de sécurité de même que l'adoption de comportements sécuritaires auprès des salariés.

- 15.02 Un comité de santé et sécurité, uniquement dédié aux établissements couverts par le certificat d'accréditation, est formé et composé de deux (2) représentants des salariés dont le représentant en santé et en sécurité, et de deux (2) représentants de l'Employeur. Les représentants des salariés sont élus par les salariés de l'unité de négociation.

Le comité se réunit cinq (5) fois par année soit le premier mercredi du mois de février, avril, juin, septembre et décembre. Il peut se réunir au besoin sur consentement des deux (2) parties, en autant que l'ordre du jour est signifié à l'autre partie au moins une (1) semaine à l'avance.

Les représentants des salariés sont rémunérés au taux de salaire applicable lorsqu'ils assistent aux réunions et autres activités conjointes du comité.

Les fonctions du comité sont celles prévues à la Loi et ses règlements.

- 15.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un (1) représentant en santé et en sécurité en vertu de la Loi et ses règlements. Ce dernier a droit à une libération sans perte de salaire sur ses heures de travail afin de remplir ses fonctions. La durée de cette libération est prévue par la Loi et ses règlements.

Une tournée d'inspection de l'atelier est faite durant le mois précédant la réunion du comité par le représentant en santé et en sécurité et le conseiller

en santé et sécurité de l'Employeur. Au même moment, ces derniers sollicitent les salariés de chantier pour voir s'ils ont des points à soulever en lien avec leur travail.

Ces derniers doivent remettre par écrit leurs recommandations au comité de santé et sécurité suite à la tournée d'inspection.

Le conseiller en santé et sécurité de l'Employeur doit faire le suivi des correctifs apportés auprès du représentant en santé et en sécurité en lui fournissant notamment les dates prévues des travaux, des actions complétées ou toutes autres informations qui pourraient retarder l'évolution des travaux.

Si les actions ne sont pas réalisées dans un délai raisonnable, le représentant en santé et en sécurité peut demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST.

15.04 Le représentant en santé et en sécurité doit être avisé aussitôt que possible lors d'une lésion professionnelle avec perte de temps. Celui-ci peut faire une enquête durant les heures normales de travail accompagné du conseiller en santé et sécurité de l'Employeur. Ce dernier doit compléter un rapport d'enquête et en remettre une copie au représentant en santé et en sécurité.

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

Si le salarié est affecté à un travail de chantier et qu'il croit être en présence d'un danger pour sa santé et sécurité, il doit aussitôt communiquer avec son

superviseur immédiat qui va s'assurer que le client apporte les correctifs nécessaires pour lui permettre d'effectuer le travail de façon sécuritaire. Le salarié doit demeurer sur les lieux du travail en attendant les instructions de son superviseur immédiat.

- b) Advenant un refus du salarié d'exécuter le travail, les dispositions des articles 16 et 17 de la Loi s'appliquent.

15.06 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, les équipements de protection nécessaires pour l'exécution de leur travail. Ces équipements doivent respecter les normes de protection de l'industrie et sont fournis par des fournisseurs reconnus. Ces équipements sont entretenus par le salarié et sont à l'usage unique de celui-ci.

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

Lorsque l'Employeur introduit de nouveaux équipements de protection individuelle, il doit en discuter avec le représentant en santé et en sécurité afin que celui-ci donne son opinion concernant ces équipements.

15.07 L'Employeur fournit une trousse de premiers soins sur les lieux de travail. Le contenu de la trousse doit être conforme aux exigences de la CNESST.

15.08 a) Un salarié peut s'absenter, pour une durée raisonnable de son travail, afin de recevoir des soins, traitements ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle. Le salarié est rémunéré sans perte de salaire, pour la durée de l'absence, sujet aux dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

- b) L'Employeur peut demander à un salarié de passer un examen médical chez un médecin qu'il désigne ou chez un médecin au choix du salarié. L'Employeur défraie le coût d'un tel examen s'il s'agit du médecin désigné par l'Employeur. L'examen se fait pendant les heures de travail du salarié et ce dernier est rémunéré selon les dispositions inscrites à l'alinéa a).

15.09 L'Employeur et le Syndicat font les démarches nécessaires pour accommoder un salarié atteint de limitations fonctionnelles (permanentes ou temporaires) dans le cadre de son retour au travail.

Le salarié doit collaborer à la recherche d'une solution convenable avec la CNESST, le Syndicat et l'Employeur.

15.10 Si un salarié doit porter des lunettes avec des verres prescrits pour travailler, l'Employeur lui fournit des lunettes avec lentilles en plastique et côtés protecteurs non-amovibles de série 1 ou série 2. L'Employeur rembourse, sur présentation d'une pièce justificative, la moitié des frais pour un examen de la vue n'excédant pas cent dollars (100.00\$) par période de deux (2) ans. Ce montant est augmenté à cent vingt-cinq (125.00\$) à compter du 6 mars 2023.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Un salarié en période de probation a droit aux congés de deuil prévus à la Loi sur les normes du travail du Québec. Un salarié régulier peut s'absenter de son travail avec rémunération pour des périodes de huit (8) heures à son taux de salaire de base :

- un maximum de cinq (5) périodes lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

- un maximum de trois (3) périodes lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son petit-enfant (enfant de son enfant).
- un maximum de deux (2) périodes lors du décès de son beau-père ou de sa belle-mère.
- un maximum d'une (1) période lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur.

Toutes les périodes d'absence mentionnées ci-dessus doivent être prises entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement. Elles peuvent cependant être déplacées après entente avec l'Employeur pour tenir compte du rite funéraire.

Pour les fins de la présente clause, seulement si les funérailles ont lieu à plus de cent-soixante (160) kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une (1) période de huit (8) heures additionnelle rémunérée pourvu qu'il y assiste.

Un salarié en vacances a droit à ces périodes rémunérées lors de son retour de vacances.

Un salarié en mise à pied, en invalidité de courte ou de longue durée, en congé parental, de paternité, de maternité ou sans solde ne peut se prévaloir des périodes prévues à la présente clause.

- 16.02 a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, 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 oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*. Ce congé peut être fractionné en journées.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

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

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et des motifs de celle-ci.

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant de ces motifs.

- c) Les deux premières journées prises annuellement, que ce soit en vertu de l'alinéa a) ou b) ou d'une combinaison des deux, sont rémunérées au taux horaire du salarié qui justifie trois (3) mois de service continu ou plus.

16.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Un salarié peut

aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

- 16.04 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 semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

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.

ARTICLE 17 TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

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

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

Le temps travaillé ne peut excéder quatorze (14) heures par jour incluant le temps de voyage. Le travail peut être complété en temps

supplémentaire si requis avec le consentement du salarié et ce, sujet à l'autorisation préalable du superviseur immédiat de l'Employeur. Si ce dernier n'est pas rejoint par le salarié, l'autorisation de travailler en temps supplémentaire est considérée comme étant refusée par l'Employeur.

- a) Le salarié qui effectue du travail à l'extérieur et qui estime qu'il ne peut compléter la période de repos prévue de huit (8) heures entre la fin de sa journée de travail et le début de la journée suivante de travail, doit rejoindre son superviseur immédiat afin de l'informer de l'état d'avancement des travaux et connaître ses directives quant à la journée de travail suivante.

Si le salarié n'a pas pu rejoindre son superviseur immédiat, il ne peut débuter sa journée normale de travail que s'il poursuit les mêmes travaux que ceux effectués avant le début de sa journée normale de travail et que la poursuite de ces mêmes travaux est exigée par le client.

Toutefois, le salarié doit tenter à nouveau de le rejoindre avant le début de la journée suivante de travail ou à défaut de le rejoindre, lui laisser un message dans le système de messagerie vocale;

Si les conditions énumérées ci-haut ne s'appliquent pas, il doit alors prendre congé jusqu'à ce que la période de repos mentionnée ci-dessus soit complétée.

- b) Lorsque l'Employeur demande à un salarié d'aller effectuer du travail à l'extérieur le dimanche et que ce travail se poursuit au-delà de minuit dans la nuit de dimanche à lundi, il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées durant les heures normales de travail de la journée du lundi, pourvu que les dispositions de l'alinéa a) soient respectées. Par contre, si l'Employeur demande à un salarié d'aller effectuer du travail à

l'extérieur après minuit dans la nuit de dimanche à lundi, il est payé au taux de temps régulier pour toutes les heures travaillées durant les heures normales de travail durant la journée du lundi.

- c) Lorsque le salarié effectue du travail à l'extérieur ou à l'atelier sans avoir complété la période de repos prévue de huit (8) heures entre la fin de sa journée de travail et le début de la journée suivante et qu'il n'a pas été autorisé par l'Employeur à poursuivre son travail, il est payé au taux de temps régulier.
- d) Le salarié reçoit pour chaque heure travaillée à l'extérieur, une prime de trois dollars (3.00\$) l'heure.
- e) Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la journée de travail n'est pas considérée comme complétée tant que le salarié n'a pas bénéficié d'une période de repos de huit (8) heures entre la fin de sa journée de travail et le début de la journée suivante de travail. Toutefois, le salarié est réputé avoir débuté la journée suivante de travail lorsqu'il a complété, sans y être obligé, les heures de ladite période de repos. Le taux de temps régulier s'applique alors dès le début de la journée suivante de travail.
- f) Le salarié qui travaille à l'extérieur avec un horaire déplacé en soirée entre 18h00 et 2h30 a droit à une prime horaire d'un dollar cinquante (1.50\$) à compter de la date de signature, d'un dollar soixante-quinze (1.75\$) le 6 mars 2023 et de deux dollars (2.00\$) le 4 mars 2024.
- g) Lorsque l'Employeur change les heures de travail d'un salarié, à l'intérieur d'une semaine normale de travail, il adopte les heures de son nouvel horaire et est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées le premier jour de son nouvel horaire. Cette disposition ne s'applique pas lors d'un changement fait à la demande du salarié. Dans ce dernier cas, le

salarié doit en faire la demande à son superviseur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

- 17.02 Le temps pris à voyager pour effectuer un travail à l'extérieur chez un client est payé au taux horaire de la classification régulière du salarié selon le temps réel de déplacement (excluant la prime prévue à la clause 17.01d). Si le salarié voyage et qu'il a droit au taux de temps supplémentaire, il est payé ainsi.
- 17.03 Le salarié retenu à l'extérieur est remboursé des frais d'hébergement sur présentation de pièces justificatives selon un ratio d'un (1) salarié par chambre. Si ce ratio ne peut être respecté, l'Employeur avise le Syndicat pour l'informer de la situation et de la solution retenue. Les salariés doivent respecter rigoureusement les règles de l'établissement hôtelier. Les allocations pour les repas sont payées selon les montants et les conditions de la clause 17.09.
- 17.04 Pour les fins de la clause 17.03, le travail à l'extérieur est considéré comme tel s'il est accompli dans un endroit situé au-delà de trente (30) kilomètres par voie terrestre de l'usine où se rapporte habituellement le salarié.
- 17.05 Le travail exécuté aux établissements de l'Employeur Bremo Inc. «Rematech division Bremo», à l'exception des établissements sis au 35 de Rotterdam et 214 route 138, St-Augustin, est considéré comme du travail à l'extérieur.
- 17.06 Lorsqu'un salarié doit se rendre à l'extérieur et que des conditions climatiques défavorables ou un bris mécanique hors du contrôle du salarié occasionne un retard, le salarié n'est pas pénalisé pour le retard et il ne subit pas de perte de salaire pour le temps occasionné par le bris ou les conditions climatiques défavorables.

17.07 Le travail à l'extérieur est distribué équitablement parmi les salariés. L'Employeur favorise le rappel des salariés ayant inscrit leur disponibilité sur le tableau prévu à cet effet.

17.08 Le salarié reçoit pour chaque heure travaillée au-delà du 51^{ème} parallèle, une prime de trois dollars (3.00\$) l'heure.

17.09 a) Allocations de repas pour le travail à l'extérieur

Un salarié appelé à travailler à l'extérieur a droit aux allocations de repas prévues au tableau ci-dessous :

	Montant standard	Sept-Îles, Port-Cartier, Malartic, Ville-Marie, Témiscamingue, St-John's	Labrador City, Wabush, Fermont, Halifax, Havre St-Pierre et Îles-de-la-Madeleine, Desmaraisville, Matagami et Lebel-sur-Quevillon
Allocation pour le déjeuner	10.90\$	13.60\$	16.35\$
Allocation pour le diner	19.05\$	20.45\$	24.55\$
Allocation pour le souper	24.55\$	27.25\$	32.70\$
Allocation en temps supplémentaire	15.00\$	16.35\$	17.70\$

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

Ces allocations ne s'appliquent pas si les repas sont fournis par le client. Pour l'allocation de repas lors du déplacement en avion, le montant payable est celui du point de départ du vol.

b) Horaire de jour

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

Condition pour l'allocation du déjeuner:

Le salarié tenu de se rendre à l'usine une (1) heure ou plus avant le début de son horaire de travail pour un travail à l'extérieur ou retenu à l'extérieur de sa résidence à cause de son travail, reçoit l'allocation du déjeuner.

Condition pour l'allocation du dîner:

L'allocation pour le dîner est payable au salarié effectuant un travail à l'extérieur en autant qu'il soit en dehors du rayon de trente (30) kilomètres pendant toute la durée de la période du dîner. Cependant, le salarié a droit à son allocation pour le dîner aux conditions suivantes:

1. Le salarié est affecté pendant toute la période entre 11h00 et 14h00 à un travail pour les clients situés dans le vieux port de Québec notamment les compagnies Daishowa, Arrimage du St-Laurent et Bunge du Canada.
2. L'Employeur lui a demandé d'aller effectuer les travaux la même journée que celle des travaux.

Condition pour l'allocation du souper :

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

Si le salarié est à l'intérieur du rayon de trente (30) kilomètres, et qu'il a droit à l'allocation pour le souper, l'allocation payable est alors celle prévue à la clause 14.08.

Allocation de repas en temps supplémentaire :

Le salarié se voit accorder de plus une allocation de repas selon le montant prévu à l'alinéa a) de la présente clause s'il est tenu de travailler quatre (4) heures supplémentaires à l'horaire pour les repas et une allocation additionnelle selon le montant dans le tableau ci-dessus, s'il est tenu de travailler un autre quatre (4) heures supplémentaires à l'horaire normal pour les repas. Un maximum de cinq (5) allocations de repas est accordé par période de vingt-quatre (24) heures.

c) Horaire de soir

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

Pour les fins de l'alinéa qui précède, le salarié a droit au montant de l'allocation pour le souper une (1) heure après le début de son horaire de

travail, à l'allocation pour le dîner cinq (5) heures après le début de son horaire de travail et à l'allocation pour le déjeuner dix (10) heures après le début de son horaire de travail. Les autres conditions prévues à l'horaire de jour pour avoir droit à ces allocations s'appliquent.

Allocation additionnelle de repas

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

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

17.10 Lorsque l'Employeur demande à un salarié autre qu'un technicien en vulcanisation – chantier d'aller effectuer du travail à l'extérieur, et que celui-ci accepte, il a droit aux mêmes conditions de travail que les salariés détenant un poste de technicien en vulcanisation – chantier pour la durée du travail à l'extérieur.

Ce salarié est considéré en transfert temporaire dans la classe pour laquelle il effectue le travail à l'extérieur et il est payé selon la clause 11.04 a). Un salarié autre qu'un technicien en vulcanisation – chantier n'est pas obligé d'accepter d'aller effectuer un travail à l'extérieur et l'Employeur n'a pas

l'obligation de lui demander. L'Employeur favorise l'octroi du travail à l'extérieur par ancienneté.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

18.01 La réprimande verbale, l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement pour cause juste et suffisante sont des mesures disciplinaires pouvant être appliquées par l'Employeur selon la nature et gravité de l'infraction reprochée au salarié.

18.02 Aucune mesure disciplinaire, à l'exception de la réprimande verbale, ne peut être remise à un salarié à moins que ledit salarié et le Syndicat en soient avisés par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'évènement donnant lieu à la mesure disciplinaire.

Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison d'une absence ou parce qu'il travaille à l'extérieur, celle-ci est remise dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail ou son retour à l'atelier, selon le cas.

18.03 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié ne peut être invoquée après une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de son imposition, sauf s'il y a eu récidive de la part du salarié pendant ladite période pour une infraction de même nature. Cependant, si dans ladite période le salarié est absent pour une durée de plus d'un (1) mois, ledit délai est suspendu pour la durée de l'absence du salarié.

18.04 Sauf lors d'une réprimande verbale, un salarié doit être accompagné par un délégué syndical lorsque l'Employeur le rencontre pour lui remettre une mesure disciplinaire. Le salarié qui refuse d'être accompagné doit aviser le

représentant syndical lors de la rencontre devant un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 19 OUTILS ET UNIFORME

19.01 L'Employeur fournit gratuitement une trousse d'outils aux salariés qui s'occupent d'appliquer le caoutchouc. Cette trousse comprend les couteaux, les ciseaux et les "stitchers" requis pour faire le travail. Tout outil usagé est remplacé gratuitement au retour de l'outil usagé. Un outil brisé intentionnellement est remplacé aux frais du salarié.

19.02 L'employeur fournit gratuitement aux salariés de l'atelier les salopettes de travail nécessaires à l'exécution des tâches. L'Employeur fourni à un (1) salarié de l'atelier qui doit se rendre à l'extérieur par temps froid les vêtements appropriés (manteau, imperméable et bottes de type Néos). Ces items sont propres et dédiés à ce salarié. Pour les autres salariés d'atelier qui doivent se rendre de façon occasionnelle à l'extérieur, l'Employeur met à leur disposition des vêtements chauds et propres (manteau, imperméable et bottes de type Néos) qui demeurent sur les lieux du travail et la propriété de l'Employeur.

L'Employeur fournit à chaque salarié de l'atelier les bottes ou les souliers de sécurité de qualité et conforme aux normes en vigueur. L'Employeur les remplace au besoin.

19.03 Une fois par année, vers le 15 mai, l'Employeur fournit aux salariés ayant complété leur période de probation et qui travaillent en chantier, les équipements suivants :

- Trois (3) chemises à manche longue identifiées au nom de l'Employeur
- Trois (3) pantalons de travail

L'Employeur fournit gratuitement aux salariés de chantier les salopettes de travail nécessaires à l'exécution des tâches. Les salariés de chantier qui doivent se rendre à l'extérieur se voient fournir les vêtements appropriés (manteaux, salopettes doublée, imperméables et bottes de type Néos). Ces items sont propres et dédiés à chaque salarié.

L'Employeur fournit à chaque salarié de chantier les bottes de sécurité de qualité et conforme aux normes en vigueur et les remplace au besoin.

Le salarié a l'obligation de porter les vêtements fournis par l'Employeur et est responsable de l'entretien de ceux-ci.

L'état des vêtements doit respecter la politique vestimentaire en vigueur dans l'entreprise. Un vêtement jugé inacceptable doit être remplacé au frais du salarié.

Le salarié doit laisser à l'endroit désigné par l'Employeur tous les appareils de protection et l'habillement fournis gratuitement par l'Employeur.

ARTICLE 20 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE

20.01 L'Employeur doit rencontrer le Syndicat après chaque renouvellement de contrat de l'assurance collective pour lui présenter les informations disponibles. Cette rencontre a lieu durant les réunions du comité de relations de travail prévue à la clause 5.09. Le salarié assume uniquement le paiement de la prime d'invalidité courte durée. La balance de la prime d'assurance est assumée entièrement par l'Employeur.

20.02 L'Employeur maintient un régime de retraite pour ses salariés dans lequel le Salarié et l'Employeur contribuent chacun trois et demi pour-cent (3.5%) du salaire brut du salarié.

ARTICLE 21 CHEF D'ÉQUIPE

21.01 Le salarié nommé chef d'équipe reçoit pour chaque heure travaillée, une prime additionnelle d'un dollar cinquante cents (1.50\$) l'heure.

21.02 Les responsabilités du chef d'équipe consistent à organiser et assigner le travail aux salariés, faire rapport à son superviseur immédiat de la présence des salariés, de l'avancement et de la qualité des travaux réalisés par ceux-ci, assurer le respect de la sécurité des salariés et des biens de l'Employeur, à accomplir lui-même les tâches prévues à son poste ainsi qu'accompagner les salariés dans leurs tâches.

Le salarié nommé chef d'équipe en atelier doit de plus distribuer les ordres de fabrication aux salariés, assurer l'arrêt de la machinerie et des équipements de même que la fermeture des lieux de travail y compris barrer les portes à clef en l'absence d'un représentant de l'Employeur.

Le salarié nommé chef d'équipe en chantier doit de plus préparer et vérifier les rapports de service, assurer la communication avec le client concernant l'organisation et l'avancement des travaux.

21.03 Les responsabilités du chef d'équipe n'incluent pas les fonctions de gérance et/ou de discipline. L'Employeur, s'il le juge approprié, désigne le salarié de son choix pour agir à titre de chef d'équipe.

ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2025 inclusivement.

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

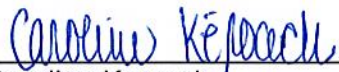
EN FOI DE QUOI, les parties sont autorisées à signer cette convention collective, à St-Augustin, ce 30 jour de septembre 2022.

UNIFOR, SECTION LOCALE 6003

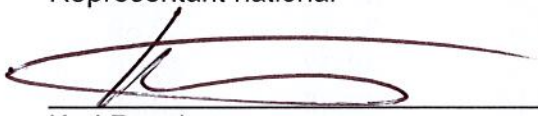
BREMO INC (Rematech division Brema)
ST-AUGUSTIN, QUÉBEC



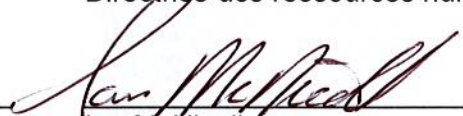
Martin Lambert
Représentant national



Caroline Keroack
Directrice des ressources humaines



Karl Roseberry
Président du syndicat



Ian McNicoll
Gérant de la production



Jerry Pelletier
Vice-président du syndicat



Marc Lacombe
Gérant de service

ANNEXE A TAUX DE SALAIRE

	<u>Date de signature</u>	<u>13-02-2023</u>	<u>03-07-2023 (2.5%*)</u>	<u>01-07-2024 (2.5%*)</u>
Tech. en vulcanisation - Atelier	29.65	30.90	31.67	32.46
Classe 1	29.15	30.40	31.16	31.94
Classe 2	28.65	29.90	30.65	31.41
Classe 3	28.15	29.40	30.14	30.89
Classe 4	27.65	28.90	29.62	30.36
Classe 5	26.90	28.15	28.85	29.58
Classe 6	26.40	27.65	28.34	29.05
Classe 7	25.90	27.15	27.83	28.52
Classe 8	25.40	26.65	27.32	28.00
Technicien polyuréthane	29.65	30.90	31.67	32.46
Classe 1	29.15	30.40	31.16	31.94
Classe 2	28.65	29.90	30.65	31.41
Classe 3	28.15	29.40	30.14	30.89
Classe 4	27.65	28.90	29.62	30.36
Classe 5	26.90	28.15	28.85	29.58
Classe 6	26.40	27.65	28.34	29.05
Classe 7	25.90	27.15	27.83	28.52
Classe 8	25.40	26.65	27.32	28.00
Tech. en vulcanisation – Chantier	29.65	30.90	31.67	32.46
Classe 1	29.15	30.40	31.16	31.94
Classe 2	28.65	29.90	30.65	31.41
Classe 3	28.15	29.40	30.14	30.89
Classe 4	27.65	28.90	29.62	30.36
Classe 5	26.90	28.15	28.85	29.58
Classe 6	26.40	27.65	28.34	29.05
Classe 7	25.90	27.15	27.83	28.52
Classe 8	25.40	26.65	27.32	28.00
Soudeur / Soudeur-monteur	29.65	30.90	31.67	32.46
Classe 1	29.15	30.40	31.16	31.94
Classe 2	28.65	29.90	30.65	31.41
Classe 3	28.15	29.40	30.14	30.89
Classe 4	27.65	28.90	29.62	30.36
Classe 5	26.90	28.15	28.85	29.58
Classe 6	26.40	27.65	28.34	29.05
Classe 7	25.90	27.15	27.83	28.52
Classe 8	25.40	26.65	27.32	28.00

Magasinier	28.15	29.40	30.14	30.89
Classe 1	27.15	28.40	29.11	29.84
Expéditeur	24.55	25.80	26.45	27.11
Classe 1	24.15	25.40	26.04	26.69
Machiniste	29.65	30.90	31.67	32.46
Classe 1	29.15	30.40	31.16	31.94
Classe 2	28.65	29.90	30.65	31.41
Classe 3	28.15	29.40	30.14	30.89
Opér. d'atelier d'usinage	26.90	28.15	28.85	29.58
Classe 1	26.40	27.65	28.34	29.05
Classe 2	25.90	27.15	27.83	28.52
Classe 3	25.40	26.65	27.32	28.00
Journalier	24.15	25.40	26.04	26.69
Journalier à la distribution	24.15	25.40	26.04	26.69
Journalier à la maintenance	24.15	25.40	26.04	26.69

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

Rétroactivité

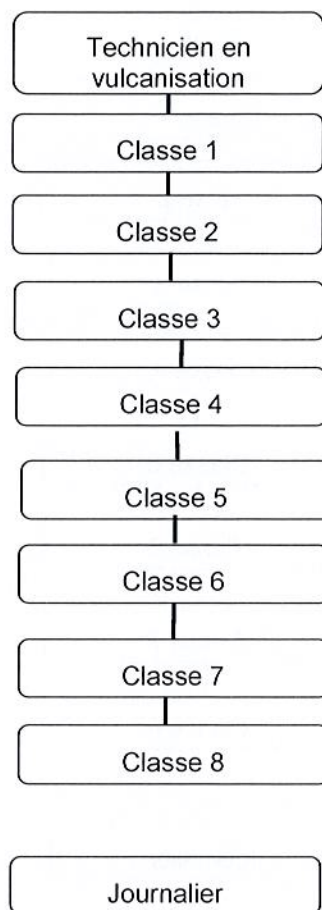
L'Employeur paie un montant rétroactif d'un dollar l'heure (1.00\$/h) calculé sur les heures payées (excluant les heures de voyage) entre le 7 mars 2022 et le 3 juillet 2022 et d'un dollar soixante-quinze cents l'heure (1.75\$/h) pour la période du 4 juillet 2022 au lundi suivant la date de signature de la convention collective aux salariés présents sur la liste de paie active de l'Employeur à la date de signature de la convention collective.

Augmentations salariales du 3 juillet 2023 et du 1er juillet 2024

Les augmentations prévues ci-haut les 3 juillet 2023 et 1er juillet 2024 surmontées d'un astérisque sont soumises à une clause d'indexation des salaires. Ainsi, l'augmentation minimum calculée dans le tableau ci-haut est de deux virgules cinq (2.5%) pour ces années. Toutefois, si l'indice des prix à la consommation de la province de Québec indique un taux supérieur à celui-ci, les salaires sont majorés de l'équivalent de cet indice jusqu'à un maximum de quatre (4%) par année.

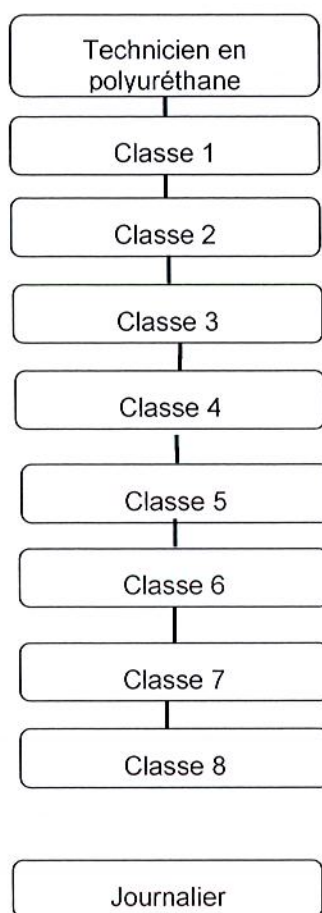
Aux fins de calcul, les parties utilisent la variation exprimée en pourcentage de l'Indice des prix à la consommation mensuelle non désaisonnalisée pour la province de Québec (tableau 18-10-0004-01 de Statistiques Canada) pour la période de douze mois se terminant en mai 2023 pour majorer les salaires en conséquence dès le 3 juillet 2023. La même formule est utilisée pour le 1er juillet 2024.

ANNEXE B LIGNES DE PROGRESSION



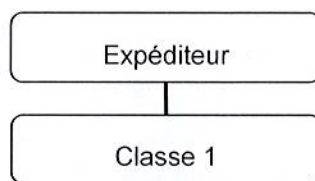
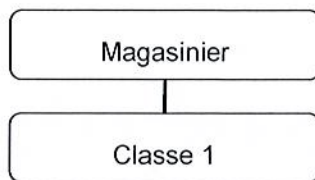
Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées par classe; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE B (suite) LIGNES DE PROGRESSION



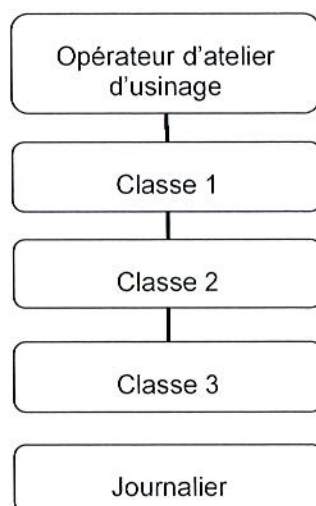
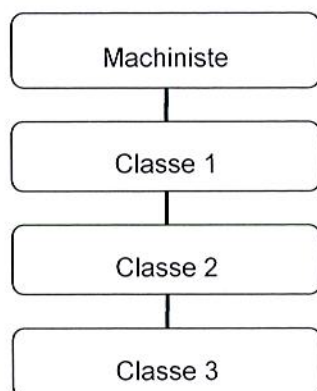
Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées par classe; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE B (suite) LIGNES DE PROGRESSION



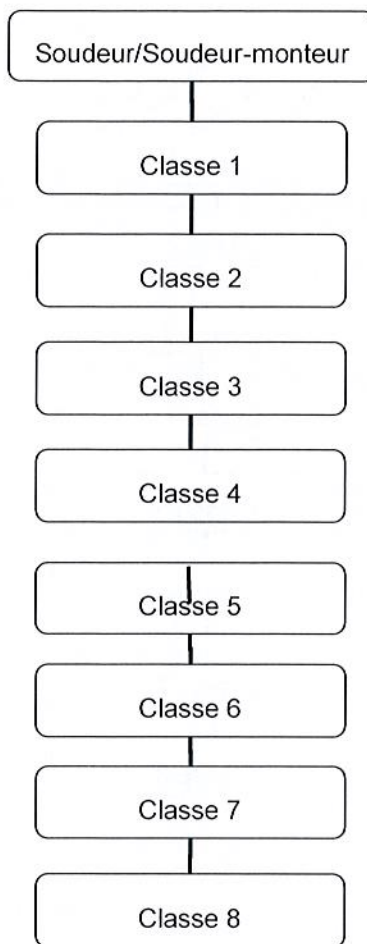
Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées par classe; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE B (suite) LIGNES DE PROGRESSION



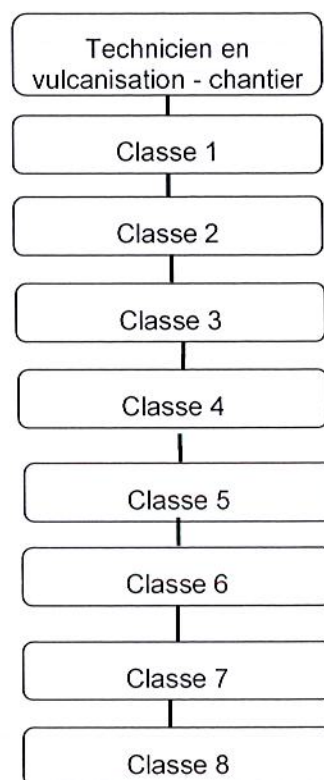
Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées par classe; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE B (suite) LIGNES DE PROGRESSION



Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées par classe; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE B (suite) LIGNES DE PROGRESSION



Les périodes de formation sont de 1250 heures travaillées par classe; la progression est automatique entre les classes.

ANNEXE B (suite) NOTE EXPLICATIVE

Probation

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

Périodes de formation

Les périodes de formation sont de 1250 heures et sont indiquées par des lignes pleines « | ». La progression est automatique entre les classes.

Technicien vulcanisation - chantier et technicien vulcanisation - atelier :

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

Reconnaissance de l'expérience aux fins de progression salariale :

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

Communication :

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

ANNEXE C TRAVAIL DE VULCANISATION

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

ANNEXE D TÂCHES DE JOURNALIER

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

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

ANNEXE E ASSURANCES COLLECTIVES

Assurance-vie/mort accidentelle et mutilation

25 000,00 \$

En cas de mort accidentelle: double indemnité.

Assurance salaire de courte durée

Prestation de 66 2/3% du salaire hebdomadaire.

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

Assurance-santé supplémentaire

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

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

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

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

Assurance salaire de longue durée

Rente mensuelle de 66 2/3% du salaire mensuel (rente maximale de 2 500,00 \$ par mois) après la fin des prestations d'assurance salaire de courte durée, jusqu'à 65 ans.