



**Germain et Frère** (3391205 Canada Inc.)  
(Ci-après appelée L'Employeur)

**CONVENTION COLLECTIVE  
EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MAI 2028**

**UNIFOR**

(Ci-après appelée le Syndicat)

## Table des matières

ARTICLE 1.	RECONNAISSANCE.....	3
ARTICLE 2.	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	4
ARTICLE 3.	COTISATION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 4.	COMITÉ SYNDICAL .....	6
ARTICLE 5.	TABLEAU D’AFFICHAGE .....	7
ARTICLE 6.	CONGÉS SPÉCIAUX .....	7
ARTICLE 7.	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	10
ARTICLE 8.	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	11
ARTICLE 9.	ACTIVITÉ SYNDICALE.....	11
ARTICLE 10.	SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	12
ARTICLE 11.	HEURES DE TRAVAIL .....	14
ARTICLE 12.	VACANCES ET JOURS FÉRIÉS .....	17
ARTICLE 13.	ANCIENNETÉ. ....	19
ARTICLE 14.	PRÉAVIS ET PROCÉDURE DE MISE À PIED .....	20
ARTICLE 15.	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 16.	AVANTAGES SOCIAUX.....	24
ARTICLE 17.	DEFINITIONS .....	25
ARTICLE 18.	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS .....	27
ARTICLE 19.	DISPOSITION GÉNÉRALE .....	28
ARTICLE 20	DURÉE DE LA CONVENTION.....	28
ANNEXE A – CHEF D’ÉQUIPE.....		30
ANNEXE B – ÉCHELLES SALARIALES .....		32
ANNEXE C – LISTE D’ANCIENNETÉ.....		34
ANNEXE D – PRÉ-RETRAITE .....		35
ANNEXE E – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....		36
ANNEXE F – VACANCES .....		37
LETTRE D’ENTENTE NO 1 CONCERNANT LA FORMATION DES SALARIÉS SUR LES ÉQUIPEMENTS DE LEVAGE .....		39

## ARTICLE 1.

## RECONNAISSANCE

1.01 : L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour les salariés couverts par le certificat d'accréditation: "Tous les ferblantiers, tôliers, opérateurs de machine, soudeurs, ouvriers de production et chauffeurs de camion du département du métal en feuille à l'emploi de Germain & Frère (3391205 Canada Inc).

Toutefois, si un des salariés ci-haut décrits était muté à une fonction ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation ci-haut décrit, il demeurera régi par la présente convention pendant les six (6) premiers mois d'emploi comme dessinateur.

1.02 : Les conditions de cette convention collective sont, par les présentes, reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliquent de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente, pour tout travail de fabrication des articles de métal en feuille exécutés dans l'atelier. L'Employeur se réserve le droit de se servir de l'atelier pour la fabrication de produits propres à d'autres métiers et, par conséquent cette convention ne doit ni affecter ni nuire aux travaux que l'Employeur a autorisés.

1.03 : Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par l'Employeur et il n'y aura pas de grève, ralentissement de travail et aucune action qui entrave les opérations normales de l'Employeur (session d'études, etc.) ou assemblées durant les heures de travail (à moins que l'Employeur l'ait permis) par le Syndicat ou par plusieurs de ses membres couverts par cette convention.

1.04 : Le Syndicat reconnaît que les fonctions d'administrer et d'opérer l'entreprise, d'embaucher et de diriger le travail des salariés relèvent de l'Employeur. Ces fonctions comprennent mais ne sont pas limitées au droit d'embaucher, de promouvoir, de mettre à pied, de transférer, de discipliner et de congédier pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur, de déterminer les exigences de toutes tâches, de déterminer jusqu'à quel point et par quelle méthode ou technique seront de temps à autres maintenues ou modifiées les différentes opérations de production y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire et de cesser les opérations, le tout sujet à la procédure de grief.

1.05 : 1) Le Syndicat reconnaît que dans l'administration de son entreprise, l'Employeur a le droit d'octroyer des sous-contrats dans le domaine du métal en feuille, sous-contrats pour lesquels l'usine ne possède pas l'outillage, l'équipement et/ou la main-d'œuvre ainsi que l'expertise nécessaire requise afin d'exécuter les travaux selon les échéanciers dictés par les clients. De plus, ces sous-contrats ne doivent pas avoir pour effet de créer des mises à

pied ou d'empêcher le rappel de salariés en mises à pied.

2) L'Employeur reconnaît le syndicat qui suit comme seul agent négociateur pour cette accréditation. L'Employeur convient de négocier avec le ou les représentants du syndicat, ainsi qu'avec le comité des griefs des salariés, en vue de la conclusion d'un contrat de travail et de rencontrer aussi souvent que nécessaire sur rendez-vous lesdits représentants ou comité aux fins de régler toute question imprévue ou litige résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses du présent contrat.

1.06 : Les parties conviennent que les contremaîtres n'exécutent aucun travail normalement fait par les salariés de l'unité de négociation sauf, pour fins d'entraînement ou de démonstration.

Après entente avec l'exécutif syndical, les dirigeants et/ou contremaîtres pourront exécuter certaines tâches afin de supporter les salariés de l'unité suivant les exigences dictées par les contrats et le carnet de commandes.

## **ARTICLE 2.**                    **SÉCURITÉ SYNDICALE**

2.01 : Les parties conviennent que tout salarié doit comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.

2.02 : Dans l'éventualité où un salarié, membre d'une autre association représentative est embauché dans l'usine, l'Employeur accepte de déclarer le dit salarié sur son rapport mensuel et à remettre ses cotisations syndicales directement au Local 700.

2.03 : Les parties conviennent que, si le salarié ne demeure pas ou ne devient pas membre en règle du Syndicat selon les dispositions du présent article, l'Employeur sera obligé de congédier ledit salarié à la demande du Représentant du Syndicat ou d'un Membre de l'exécutif syndical.

2.04 : Le Syndicat convient qu'aucun salarié ne sera refusé comme membre du Syndicat ou suspendu ou expulsé pour aucune raison sauf, pour cause de violation des Statuts du Syndicat.

2.05 : L'Employeur a le privilège de se procurer la main-d'œuvre nécessaire aux conditions et dans l'ordre établis ci-bas :

1. Les ouvriers apparaissant à l'Annexe "C" auront préséance sur l'embauche de tout nouveau salarié en autant qu'ils soient aptes à exécuter le travail à accomplir et ce, aux conditions de la classification de l'atelier pour un minimum de quatre (4) semaines.

Le tout sujet à un prorata de 50% des ouvriers apparaissant à l'Annexe "C" et 50% de nouveaux salariés.

2. Le syndicat et l'Employeur collaboreront pour la mise en place d'un programme de formation pour les salariés en atelier menant éventuellement à l'exécution de travail en chantier de construction.

Lorsque l'Employeur effectue des travaux sur des chantiers de construction et que ce dernier doit y envoyer des ferblantiers d'atelier détenant les certificats de compétences nécessaires, l'ordre d'ancienneté doit être respecté parmi les ferblantiers d'atelier.

2.06 : Mesures disciplinaires, aucune offense d'un salarié de plus de douze (12) mois de travail ne peut être invoquée par la suite contre le salarié si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

1. L'avis verbal (constaté par écrit), l'avis écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée ainsi que toutes les circonstances pertinentes de l'affaire, le tout sujet à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention, une copie de l'avis sera remise au salarié et au syndicat.
2. Un représentant du "Comité Syndical" doit être présent à toute rencontre à caractère disciplinaire concernant un salarié et un représentant de l'Employeur. Le salarié peut, à sa demande expresse, refuser la présence du représentant syndical.

2.07 : Tout nouveau salarié visé par la présente convention est dirigé vers l'Employeur pour y remplir ses documents d'embauche. À cette rencontre, le président syndical sera présent afin de faire remplir au salarié ses documents d'adhésion. L'Employeur libère le président syndical sans perte de salaire pour la durée de cette rencontre.

### **ARTICLE 3. COTISATION SYNDICALE**

3.01 : L'Employeur doit prélever sur la paie du salarié, la cotisation syndicale fixée par le Local 700. De plus, l'Employeur prélèvera à chaque semaine sur la paie de chacun de ses salariés, les sous de l'heure pour chaque heure travaillée à titre de cotisation syndicale. Les montants ainsi retenus doivent être remis par l'Employeur au Bureau d'Unifor au 5, chemin Gurdwara – Ottawa (Ontario) – H2K 7X6; dans les quinze (15) jours qui suivent la période pour laquelle ils ont été retenus.

3.02 : La remise mensuelle est accompagnée d'un bordereau nominatif stipulant le

nom, la classification, le numéro d'assurance sociale, les heures travaillées et le montant prélevé à chaque salarié.

3.03 : Pour tout nouveau salarié, l'Employeur va soustraire un montant de \$ 20.00 de droit d'entrée dès la 2e semaine de paie et envoie ce montant à la section locale 700 au 203-394, rue Dufferin – Valleyfield (Québec) – J6S 2A8

#### **ARTICLE 4.** **COMITÉ SYNDICAL**

4.01 : Le Comité syndical est formé d'un (1) président et d'un (1) vice-président syndical et d'un (1) représentant en prévention. Ces membres seront choisis parmi les salariés parmi les salariés couverts par cette accréditation. Un comité SST est composé d'un (1) représentant en prévention ainsi que de deux (2) délégués en SST choisis parmi les salariés. Ces trois (3) salariés font parties du comité paritaire en SST.

4.02 : Le Syndicat consent à faire connaître à l'Employeur le nom des membres du Comité syndical qui sont élus ou nommés pour représenter les membres ainsi que tout changement subséquent. Tout membre du Comité syndical est élu pour la durée de la convention et est éligible pour d'autres termes. Le Syndicat peut démettre de ses fonctions tout membre du Comité syndical. Le Comité syndical est chargé de discuter avec l'Employeur ou avec son représentant de toutes questions relatives à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou de tout grief qui peut en découler. De plus, le Comité syndical siègera sur toutes les réunions du Comité de Classification. Toute lettre d'entente, pour être valide, devra être signé par un représentant national d'Unifor et par un représentant de la section locale 700 (président ou vice-président de la section locale 700).

4.03 : L'Employeur accepte que, pendant les heures de travail sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, le Président du Comité syndical ou son remplaçant puisse discuter sur toutes plaintes ou griefs avec le travailleur, l'Employeur ou son représentant.

4.04 : Si, un membre du Comité syndical est renvoyé pour cause, l'Employeur doit en aviser le Syndicat par courrier recommandé dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement, en mentionnant les raisons qui motivent la décision.

4.05 : Une fois par mois, si nécessaire, à une date déterminée conjointement par le Comité syndical et par l'Employeur et, sur présentation d'un agenda au moins six (6) jours à l'avance, l'Employeur fournit un local convenable pour une assemblée du Comité syndical et des Représentants de l'Employeur, ces réunion ou comité de relation de travail (CRT) devront avoir un procès-verbal et en tout temps, lors de ces réunions, un représentant national Unifor

ou un dirigeant de la section locale 700 pourront y participer, au besoin. Une telle assemblée peut débiter une heure avant la fin de la journée normale de travail et, si elle se prolonge au-delà de la journée normale, l'Employeur paie aux membres du Comité présents jusqu'à concurrence d'une heure de salaire au taux régulier.

- A) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat (la section locale 700), avec copie au Comité syndical, à la signature de la convention collective, une liste des salariés avec leurs noms, numéros d'assurance sociale, classifications et la classe ainsi que la date d'entrée au service de l'Employeur; par la suite, une même liste des numéros des salariés sera remise mensuellement au Syndicat et au Comité syndical.
- B) L'Employeur s'engage à fournir au Comité syndical et au syndicat les renseignements décrits au paragraphe a) du présent article, au moment de l'embauche et de la mise à pied de tout salarié.

4.06 : Les parties conviennent que les membres du Comité syndical, pour la durée de leur mandat, sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté (ancienneté préférentielle) ou de priorité dans l'usine en autant et qu'ils soient aptes à remplir la tâche à exécuter.

#### **ARTICLE 5.** **TABLEAU D'AFFICHAGE**

5.01 : L'Employeur accepte de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la vue des salariés dans l'usine.

Le syndicat s'engage à ne publier aucun propos discriminatoire ou diffamatoire dans ce tableau.

#### **ARTICLE 6.** **CONGÉS SPÉCIAUX**

6.01 : Aucun salarié ne sera mis à pied ou subira des mesures discriminatoires ou disciplinaires s'il s'absente pour les raisons suivantes dont la preuve lui incombe :

- A) Maladie ou accident non professionnel du salarié ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté pour une période de deux (2) ans, et ayant plus de dix (10) ans pour une période de trois (3) ans sujet aux conditions suivantes :
  - 1. que le salarié soit incapable de travailler dans son métier ou son emploi, peu importe le lieu de travail.
  - 2. que le salarié fournisse, sur demande, un certificat médical attestant

de son incapacité de travailler à tous les mois. Le coût du certificat médical sera défrayé par l'Employeur sur production d'un reçu.

3. que l'Employeur puisse contester le certificat médical en faisant examiner le salarié par un médecin de son choix.
  4. la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
  5. À la fin de son absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- B) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant quinze (15) jours ouvrables 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 d'un accident ou de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ou de son ou sa conjoint(e). Sont aussi considérés comme « parent » les conjoints(es) de ces personnes, de même que leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Ce congé peut être fractionné en journées. La personne salariée qui agit comme proche aidant peut bénéficier des absences pour raisons familiales s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux.

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.

- C) Mariage du salarié : pas plus de quinze (15) jours dont deux (2) jour avec solde. L'Employeur peut accorder, après entente avec le salarié, un congé sans solde pour une période déterminée supérieur à quinze (15) jours.
- D) Mariage 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 : pas plus de deux (2) jours, sans solde.

Si l'événement se produit à plus de 200 kilomètres de la résidence du salarié, l'Employeur accordera, après entente avec le salarié, une période déterminée supérieure à deux (2) jours.

- E) Naissance de son enfant du salarié ou l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse : pas plus de cinq (5) jours dont deux (2) jours payés.
- F) Décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours maximums incluant la journée des funérailles, dont deux (2) jours avec solde.
- G) Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.
- H) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Dans le présent cas, le salarié bénéficie des mêmes avantages et privilèges stipulés aux alinéas 4 et 5 du paragraphe 6.01 de la présente convention.
- I) Le salarié peut s'absenter sans préjudice à son dossier disciplinaire et en conservant tous ses droits et privilèges, pour une période d'un maximum de vingt-six (26) semaines pour séjourner dans un établissement reconnu pour le traitement de l'alcoolisme et/ou toxicomanie et/ou troubles de jeux compulsifs.
- J) Pour l'ensemble des cas non mentionnés ci-haut, la Loi sur les Normes du Travail s'applique

6.02 : Congé sans solde, le salarié, après entente avec l'Employeur, pourra obtenir jusqu'à un (1) an de congé sans solde. L'ancienneté du salarié cessera de s'accumuler pendant le congé sans solde et recommencera à s'accumuler à son retour en poste.

6.03 : L'Employeur peut demander un billet de médecin après trois (3) jours de maladie. Toutefois, si l'Employeur dispose de motifs et soupçons raisonnables relativement à l'état de santé du salarié, il peut le demander pour une plus courte durée

## **ARTICLE 7.**

## **MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

7.01 : Le mot « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Le grief, une fois déposé, appartient au syndicat.

7.02 : Les parties conviennent qu'un grief peut être présenté soit par un membre de l'exécutif syndical, par le Président de la section locale 700, par le représentant national d'Unifor ou soit par l'Employeur. Cependant, le salarié qui n'a pas terminé sa période de probation de quatre-vingt (80) jours travaillés ne peut formuler un grief quant à son renvoi.

7.03 : Les parties conviennent que tous les griefs entre les salariés et l'Employeur seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible dans un effort commun de collaboration de la part du Syndicat et de l'Employeur selon le mode suivant:

A) Un grief doit être soumis par écrit au contremaître, dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits qui lui ont donné naissance mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence des faits; tout salarié peut demander à son contremaître que le Président du Comité Syndical soit présent afin que ce dernier s'occupe d'établir la nature de son grief; le contremaître fait alors venir le Président du Comité Syndical sans délai injustifiable.

Le contremaître a alors deux (2) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit. Si les parties n'arrivent pas à une entente dans les délais ci-haut prévus, le grief est alors référé au Président de l'Employeur ou son Représentant qui a au plus cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision.

B) Si, un grief n'est pas réglé après être passé par les étapes précédentes, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du Président de l'Employeur ou de son Représentant. S'il n'y a pas d'entente, le Ministre de l'Emploi, en vertu des dispositions du Code du Travail, nommera un arbitre unique.

C) Chacun des délais dont il est fait mention au présent article est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief en cause que, par une entente écrite entre les parties intéressées. Nonobstant le présent article, les délais de l'article 7 sont suspendus lors des congés annuels de l'agent d'affaires mandaté par la section locale 700.

D) Tout arbitre nommé, selon cet article, est régi par les dispositions de

cette convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter, de rayer, d'amender ou de prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ou de toutes lois ou règlements existants. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour modifier la décision de l'Employeur s'il est déterminé que la décision de l'Employeur n'était pas justifiée dans les circonstances.

E) Les parties se partagent également les dépenses et honoraires de l'arbitre unique.

## **ARTICLE 8.**                    **DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

**8.01 :** Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune intimidation, menace ou discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, origine ethnique et fonctions syndicales ou patronales. L'Employeur s'engage à fournir un environnement de travail libre de violence et de harcèlement. Pour ce faire, l'Employeur entend favoriser un climat de travail où tous les salariés sont traités avec respect et dignité.

L'Employeur et les salariés dans leurs relations entre eux doivent en tout temps employer un langage poli et décent.

## **ARTICLE 9.**                    **ACTIVITÉ SYNDICALE**

**9.01 :** Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail à l'exception du Président du Comité Syndical ou son remplaçant à l'égard du règlement des griefs.

**9.02 :** L'Employeur reconnaît uniquement les membres du Comité Syndical ou un représentant extérieur du syndicat (représentant national ou de la section locale 700) pour discuter avec le travailleur, l'Employeur ou son représentant sur l'application de la présente convention, sans toutefois que cela nuise à l'avancement des travaux ainsi qu'aux travaux d'autres produits propres à d'autres métiers.

Le représentant national ou un administrateur de la section locale 700 pourra à l'occasion rencontrer le Président ou les Membres du Comité syndical après avoir averti un représentant de l'Employeur, sans toutefois que l'avancement des travaux ne soit compromis.

L'Employeur met à la disposition du syndicat un classeur à clé avec trois (3) tiroirs qui sera localisé à un endroit convenu entre les parties. Au besoin et après entente entre le syndicat et l'Employeur, l'exécutif syndical pourra utiliser un local de Germain & Frère.

L'Employeur fournira un accès internet réservé exclusivement au comité syndical.

L'Employeur accordera un maximum de vingt (20) jours de libération par année, à l'exécutif syndical pour suivre des formations syndicales. Lors de ces formations, l'Employeur maintient leur salaire et envoie une facturation des heures à la section locale 700, à la fin du mois. Le syndicat doit aviser l'Employeur cinq (5) jours à l'avance pour de tel demande de libération.

## **ARTICLE 10.      SÉCURITÉ ET SANTÉ**

**10.01 :** L'Employeur s'engage à respecter les Lois et Règlements de la Province de Québec concernant la Sécurité et la Santé de ses salariés durant les heures de travail et le syndicat peut, s'il juge que ces règlements ne sont pas observés, faire appel aux inspecteurs de sécurité du Gouvernement du Québec (CNESST); mais avant, elle doit attirer l'attention de l'Employeur sur le non-respect de ces dites lois et règlements.

**10.02 :** Une personne ayant la compétence d'administrer les premiers soins, tel que défini dans le Règlement sur les Normes de Premiers Soins et de Premiers Secours, doit s'occuper des accidents mineurs et tous les autres cas sont référés au Service Médical de l'Employeur. L'équipement de sécurité et de santé de nature non personnel est fourni par l'Employeur. L'Employeur s'engage à avoir le nombre requis de secouriste dans son entreprise. L'Employeur assumera les frais de toute formation de secouriste requise chez ses salariés syndiqués.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties juge que des moyens de protection additionnels sont requis pour les salariés, les parties doivent en discuter et arriver à une entente.

**10.03 :** **A)** L'Employeur consent à ce que le salarié accidenté au travail qui doit aller à l'hôpital ou chez le médecin le jour même de l'accident et qu'il ne lui sera pas permis de retourner au travail, reçoive son plein salaire pour les heures perdues de sa journée normale de travail. Le salarié doit fournir, dans un délai raisonnable, un certificat médical comme preuve qu'il n'était pas en mesure de travailler pendant le temps qu'il a perdu le jour de l'accident. Si, la gravité de l'accident requiert que l'accidenté soit accompagné pour se rendre à l'hôpital, l'Employeur doit lui fournir la personne requise et l'aide tel que stipulé à l'Article 190 de la Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles.

**B)** Toutefois, si le salarié ne s'est pas présenté à l'hôpital le jour même de l'accident du travail et qu'il y a aggravation dans une limite raisonnable de temps à une blessure d'apparence mineure à l'origine, le salarié pourra, après en avoir avisé l'Employeur, se présenter à l'hôpital un autre jour et recevoir son plein salaire pour les heures perdues de sa journée normale de travail. Le présent article s'applique seulement si l'accident

du travail a été rapporté à l'Employeur ou à l'un de ses Représentants au moment où elle a eu lieu.

- C) Tout accident de travail devra être rapporté immédiatement à l'Employeur ou à un de ses Représentants et doit être inscrit au registre de l'Employeur, le tout conformément à la Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles et à ses règlements.
- D) L'Employeur s'engage à aider le salarié à remplir une formule de perte de salaire pour la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et s'engage à aviser un membre de l'exécutif syndical et/ou le représentant en prévention dans les plus brefs délais.

10.04 : L'Employeur ne peut mettre à pied un ouvrier qui refuse d'accomplir un travail lorsque les Lois et Règlements de la Province de Québec en matière de Sécurité et d'Hygiène ne sont pas observés. Toutefois, l'ouvrier doit effectuer son travail normal si l'Employeur fait les modifications qui s'imposent pour se conformer aux Lois et Règlements ou si elle en est empêchée par des circonstances hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe. L'Employeur doit respecter la procédure établie par la LSST lorsqu'un salarié fait un refus de travail.

10.05 : Dans les quatre (4) ans, après un accident de travail, l'Employeur doit réintégrer le salarié à son emploi, au poste qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre son service.

Si, le salarié est handicapé et ne peut reprendre le poste qu'il occupait antérieurement, l'Employeur peut reclassifier ce salarié après entente mutuelle entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

10.06 : Pour en arriver à cette fin, les parties conviennent de former un Comité Paritaire de Santé et Sécurité composé de deux (2) membres pour chacune des parties, dont un (1) représentant en prévention. Le Comité se réunira une fois par deux (2) mois. Les membres de ce Comité auront l'autorisation d'agir durant les heures de travail, sans perte de salaire et leurs fonctions seront:

- A) Recevoir copie des avis d'accident de travail, tenir des registres d'accidents, enquêter sur les événements qui ont causé lesdits accidents;
- B) Faire la visite des lieux de travail avant la réunion du Comité prévu ci-avant;
- C) De plus, l'Employeur accepte que les membres du Comité reçoivent les formations en Santé et Sécurité données par le syndicat Unifor. Lors de

ces formations, l'Employeur maintient leur salaire et envoie une facturation des heures à la section locale 700, à la fin du mois. Ces libérations ne sont pas incluses dans le vingt (20) jours de libérations par année de l'exécutif syndical mentionné à l'article 9.01

10.07 : Sous présentation d'une facture et sous prescription d'un optométriste, l'Employeur s'engage à rembourser au salarié, une fois aux deux (2) ans, un montant de maximum de \$ 250.00. Pour y être admissible, le salarié doit être à l'emploi depuis minimum six (6) mois

10.08 : Le syndicat désigne un représentant SST qui a pour mandat à raison de 3h30 par mois de :

- Inspection des lieux de travail
- Recommandations au comité santé & sécurité
- Effectué le suivi du plan de prévention
- Compléter la document SST requise
- Autres tâches SST

## **ARTICLE 11.**      **HEURES DE TRAVAIL**

11.01 : La semaine normale de travail est d'une durée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire précis est de 8h00 à 16h30, de 7h00 à 16h00 ou de 7h00 à 15h30 avec entente avec le comité syndical. Le dîner est de 12h00 à 12h30.

De plus, un horaire de quatre (4) jours de 10 heures peut être instauré sur demande avec l'accord de la majorité de salarié ainsi que du comité syndical.

L'Employeur s'engage à implanter un horaire d'été (après avoir consulté le syndicat) pour la période du 1er juin au 31 août. L'horaire serait comme suit : Du lundi au jeudi de 7h00 à 16h30 et le vendredi de 8h00 à 12h00. Si cet horaire est mis de l'avant et que l'Employeur doit revenir à l'horaire normal pour quelque raison, ce dernier pourra le faire en fournissant un préavis aux salariés d'une (1) semaine.

L'Employeur accepte la mise en place d'une banque de temps pour les heures effectuées en surtemps. Cette banque ne pourra excéder quarante (40) heures et devra être liquidée au plus tard dans l'avant dernière semaine du mois de mai de chaque année. Le salarié pourra se servir de cette banque pour des journées de maladies, journées flottantes ou vacances avec préavis à l'Employeur de sept (7) jours calendrier pour les deux flottantes et vacances. Les effectifs minimums énoncés dans l'annexe " Attribution des vacances" demeurent applicables à la clause.

11.02 :

Dans l'éventualité où l'Employeur installe un ou plusieurs horodateurs, le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail, chaque jour, et il est payé pour les heures pointées moins le temps consacré au repas ainsi qu'au retard au travail défini plus bas:

- A) Un salarié qui poinçonne dix (10) minutes passé l'heure, se verra déduire un quart d'heure (15 minutes) pour ce retard.
- B) Un salarié qui poinçonne vingt (20) minutes passé l'heure, se verra déduire une demi-heure (30 minutes) pour ce retard.
- C) Un salarié qui poinçonne quarante (40) minutes passé l'heure, se verra déduire quarante-cinq (45 minutes) pour ce retard.
- D) Le salarié touché par le paragraphe A), B) ou C) ci-haut ne doit pas travailler avant que la période pour laquelle il y a eu déduction de salaire ne soit terminée.

11.03 :

Aucun salarié non couvert par cette convention collective ne remplacera un salarié dans son travail régulier ou lors de travail supplémentaire en autant qu'il y a des volontaires pour exécuter le travail requis. De plus, les parties conviennent que le temps supplémentaire est volontaire.

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- A) Lundi au vendredi, les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire effectuées après les limites journalières du quart de travail seront payées à taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). Suite à ces quatre (4) heures additionnelles, toutes heures additionnelles effectuées dans la même journée seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100 %)

Samedi : les huit (8) premières heures effectuées le samedi sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). Toutes heures additionnelles effectuées au-delà des huit (8) premières heures dans la journée du samedi seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%)

Dimanche et jours fériés : Toutes heures effectuées seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%)

- B) **REPAS:** Tout salarié qui a effectué deux (2) heures de travail en temps supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail, bénéficie d'une demi-heure (30 minutes) rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de manger à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié couvert par le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de vingt dollars (\$ 20.00), s'il n'a pas été avisé le jour précédent; sauf si l'Employeur fournit le repas convenable. Et de même, après quatre (4) autres heures supplémentaires, les mêmes conditions s'appliqueront.

- C) Si un salarié bénéficie de moins de huit (8) heures de repos entre deux périodes de travail alors il est présumé qu'il continue son travail en temps supplémentaire et il reçoit le taux de salaire majoré de cent pour cent (100%). Toutefois, le salarié sera responsable de prendre ses huit (8) heures de repos sauf sur indication contraire de son supérieur.

**11.04 :**

**PÉRIODES DE REPOS:** Tous les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos payées vers le milieu de l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos vers le milieu de l'après-midi, et à quinze (15) minutes de repos payées au taux qui s'applique avant la fin de sa journée normale de travail, s'il doit effectuer du temps supplémentaire cette journée-là.

De plus, sauf lorsque le paragraphe 11.03 s'applique, tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute période de deux (2) heures de temps supplémentaire, à moins qu'il ait eu droit à une période d'arrêt de trente (30) minutes pour prendre son repas durant cette période ou qu'il ait droit à un tel arrêt de trente (30) minutes pour prendre un repas au terme de ladite période de deux (2) heures et à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites précises indiquées au présent paragraphe; l'heure précise de la prise des périodes de repos sera déterminée par l'Employeur mais doit se situer dans la demi-heure qui précède ou qui suit les demi-périodes de travail.

Les deux périodes de repos s'appliquent aussi au salarié travaillant sur le régime de la double et de la triple équipe.

**11.05 :**

L'Employeur peut établir le régime de la double et de la triple équipe sujet aux conditions suivantes:

- A) Les heures journalières de travail sont de huit (8) heures consécutives;
- B) Les salariés doivent avoir la garantie que ces régimes sont établis pour une durée minimale de deux (2) jours ouvrables consécutifs. De plus, l'Employeur s'assurera que les salariés ne recevront pas moins de l'équivalent de huit (8) heures à temps simple par journée ouvrable

durant cette période;

- C) Il ne peut y avoir de double ou de triple équipe si la première équipe spécifiée à l'Article 11.01) n'existe pas;
- D) Lorsqu'il y a possibilité que les conditions de travail nuisent à la santé et à l'hygiène des ouvriers de l'atelier, l'Employeur peut mettre sur pied une équipe de soir ou de nuit composée de quelques salariés sans tenir compte du paragraphe B) ci-haut;
- E) Lors du régime de la triple équipe, il est entendu que les heures de travail sont de sept heures et demie (7 1/2) plus une demi-heure pour le repas sans perte de salaire;
- F) Lors du régime de la double équipe (équipe de soir), les salariés sont désignés sur une base volontaire entre les salariés qualifiés pour accomplir la fonction. Cependant, si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, les salariés les moins anciens mais possédant la compétence requise seront alors obligés d'effectuer le travail sur la dite équipe.

11.06 :

Tout salarié qui exécute des travaux dans l'équipe de soir doit recevoir une prime horaire d'un dollar cinquante (\$ 1.50) en plus du taux de salaire effectif qui s'applique. Tout salarié qui exécute des travaux dans l'équipe de nuit doit recevoir une prime horaire de deux dollars (\$ 2.00) en plus du taux de salaire effectif qui s'applique.

## **ARTICLE 12.**

### **VACANCES ET JOURS FÉRIÉS**

12.01 :

Les salariés bénéficient du nombre de semaines de vacances déterminées selon leurs nombres d'années de services chez l'Employeur ou leurs statuts d'emplois. Pendant leurs vacances, les salariés reçoivent l'indemnité de vacances décrite à l'article 12.03.

<b>Selon la date d'embauche</b>	
<b>Année de service</b>	<b>Nombre de semaines de vacances</b>
Moins de 3 ans	Deux (2) semaines
De 3 ans à moins de 8 ans	Trois (3) semaines
8 ans et plus	Quatre (4) semaines

Les salariés peuvent fractionner une semaine de vacances

L'Employeur doit confirmer au plus tard le premier décembre de chaque année, les dates de fermeture de l'usine pour la période des fêtes. Advenant que l'Employeur décide de maintenir les opérations durant la période des

fêtes entre Noël et jour de l'an, il fera appel aux salariés qualifiés qui se portent volontaires pour travailler durant cette période. Si le nombre de volontaire par département n'est pas suffisant, l'Employeur devra faire rentrer les effectifs minimum requis par département selon l'ancienneté (du moins ancien au plus ancien).

12.02 .

### **JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS:**

Les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés conformément à un quart complet de travail (exclusions : lettre d'entente pour salariés à temps partiel & salariés en pré-retraite) :

- Le 1<sup>er</sup> janvier (jour de l'an)
- Janvier (Lendemain du jour de l'an)
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Le Lundi qui précède le 25 mai
- La Fête Nationale
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce
- Le Jour du Souvenir
- Veille de Noël
- Jour de Noël

Dans l'éventualité où, une de ces fêtes coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces congés seront observés soit le vendredi, soit le lundi, soit selon une Loi, telle que la Loi sur la Fête Nationale.

Dans l'éventualité où un salarié s'absentait le jour ouvrable précédant ou suivant un jour férié et ce, sans entente préalable avec l'Employeur ou sans justificatif médical, le férié ne sera pas payé. Dans l'éventualité où le salarié utilise un jour de maladie restant dans sa banque de maladie, le jour férié sera payé et ce, même si ce jour de maladie est pris le jour avant ou après le jour férié.

12.03 :

### **MONTANT DE L'INDEMNITÉ:**

L'indemnité de congé annuels à laquelle les salariés en vacances ont droit, conformément à l'article 12.01, est versée par l'Employeur et est établie sur la base de leurs années de service chez l'Employeur, soit :

Selon la date d'embauche	
Année de service	Pourcentage
Moins de 3 ans	4% de la rémunération
De 3 ans à moins de 8 ans	6% de la rémunération
8 ans et plus	8% de la rémunération

Lors du rappel d'un salarié, après l'épuisement de sa période de droit de rappel, pour fins de calcul de l'indemnité de vacances, c'est la date initiale d'embauche qui est utilisée.

### **ARTICLE 13.**

#### **ANCIENNETÉ.**

##### **13.01 :**

**ANCIENNETÉ** : L'ancienneté est la période de temps accumulée par un salarié depuis qu'il est au service de l'Employeur (ancienneté d'usine) dans une occupation visée par le certificat d'accréditation. (liste d'ancienneté à l'Annexe « C »)

Un salarié acquiert son ancienneté après une période de travail de quatre-vingt (80) jours effectivement travaillée (période de probation).

Le salarié qui a complété sa période de probation obtient son droit de rappel advenant une mise à pied. La durée de son droit de rappel varie selon le tableau suivant :

Ancienneté	Rappel
80 jours d'ancienneté	1 mois de rappel
7 mois d'ancienneté	2 mois de rappel
10 mois d'ancienneté	3 mois de rappel
13 mois d'ancienneté	4 mois de rappel
16 mois d'ancienneté	5 mois de rappel
19 mois d'ancienneté	6 mois de rappel
22 mois d'ancienneté	8 mois de rappel
25 mois d'ancienneté	10 mois de rappel
8 ans d'ancienneté	2 ans de rappel

##### **13.03 :**

Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes :

- i. Lorsqu'un salarié laisse volontairement son emploi.
- ii. Le salarié est renvoyé pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur.
- iii. L'absence pour cinq (5) jours de travail sans raison valable ou sans en aviser son supérieur immédiat. Dans ce cas, le salarié est considéré comme ayant laissé volontairement son emploi.

- iv. À défaut de se rapporter au travail à la suite d'une mise à pied et d'un rappel par service de messagerie par l'Employeur, à sa dernière adresse connue, sans cause raisonnable, dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été avisé par l'Employeur. Copie de cet avis sera transmise au Syndicat. Le fait de travailler chez un compétiteur de l'Employeur ne constitue pas une cause raisonnable. De plus l'Employeur accepte de garantir deux (2) semaines de travail au salarié qui est rappelé alors qu'il travaille ailleurs, sinon il conserve ses droits.
- v. Après trois (3) ans d'absence pour maladie non professionnelles ou accident autre que de travail si le salarié compte 10 ans et plus d'ancienneté au sein de l'entreprise et après deux (2) ans si le salarié compte moins de 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise
- vi. Après trois (3) ans d'absence pour maladie professionnelles ou accident de travail si le salarié compte 10 ans et plus d'ancienneté au sein de l'entreprise et après deux (2) ans si le salarié compte moins de 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

**ARTICLE 14.**  
**14.01 :**

**PRÉAVIS ET PROCÉDURE DE MISE À PIED**  
**PRÉAVIS:**

- i. Tout salarié qui travaille chez Germain & Frère, depuis au moins cinq (5) jours ouvrables, a droit à un préavis écrit lui signifiant sa mise à pied effective et ce, entre quarante-huit (48) et soixante-douze (72) heures avant ladite mise à pied. L'Employeur pourra cependant signifier verbalement à un salarié ayant reçu un tel préavis qu'il aura prorogation des heures effectives de travail pour au plus cinq (5) jours de travail sans qu'un nouveau préavis lui soit donné.
- ii. Au sens du présent article, le mot "mise à pied" signifie une cessation d'emploi pour un motif autre qu'une mesure disciplinaire ou d'un départ volontaire du salarié.
- iii. Tout salarié qui, après avoir reçu un préavis refuse de travailler n'est rémunéré que pour le travail effectué.
- iv. Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.
- v. L'Employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il lui paie en guise de compensation pour sa dernière journée de travail le taux majoré de 100% pour toutes les heures normales effectivement travaillées telle journée.

## **PROCÉDURE DE MISE A PIED :**

L'Employeur effectue les mises à pied en débutant par les salariés ayant le moins d'ancienneté (d'usine) dans le titre d'emploi à l'intérieur duquel il est nécessaire de procéder à une réduction du personnel, sauf si une entente à l'effet contraire intervient avec le syndicat. Cependant, si le travail restant à accomplir exige une compétence particulière, l'Employeur pourra maintenir au travail le salarié possédant ladite compétence et ce, peu importe son rang sur la liste d'ancienneté.

Le salarié touché par une mise à pied peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui en autant qu'il possède les qualifications requises et qu'il soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche. Dans tous les cas, si le salarié déplace un autre salarié, il sera payé le taux prévu pour ce salarié dans l'occupation qu'il occupe. Cet salarié devra informer l'Employeur par écrit de sa décision de déplacer un autre salarié, dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de l'avis de mise à pied.

Il est reconnu par les parties que le déplacement ne se fera que sur une base volontaire du salarié qui ne pourra modifier sa décision pour la durée de la mise à pied.

Lors du rappel au travail, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi les salariés ayant les qualifications requises et qu'il soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche pour combler le poste vacant est rappelé le premier. Cette disposition s'applique également aux salariés qui ont exercé leurs droits de déplacer un autre salarié. Le rappel des autres salariés s'effectue en utilisant les mêmes critères jusqu'à épuisement de la liste d'ancienneté.

14.02 : Le transfert d'un ou des salariés du chantier à l'atelier peut se faire en tout temps à la condition que ce transfert n'occasionne aucune mise à pied ou n'empêche le rappel d'un ou des salariés d'usine visé à l'article 13.02.

14.03 :

- A) L'Employeur accordera le temps nécessaire à tout ouvrier lors de sa mise à pied afin de lui permettre de recueillir ses outils ainsi que de remettre les outils de l'Employeur avant la fin de la journée normale de travail.
- B) Les salaires dus doivent être versés par l'Employeur à l'ouvrier au moment de son départ ou mis à la poste par courrier recommandé, au plus tard le jeudi de la semaine suivant son départ, à sa dernière adresse connue ou l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.
- C) Si l'Employeur ne se conforme pas aux dispositions de cet article, elle doit payer à l'ouvrier une indemnité égale à deux (2) heures de travail

par jour ouvrable de retard, jusqu'à concurrence du montant de son salaire dû.

**ARTICLE 15. CONDITIONS DE TRAVAIL**

15.01 : Les parties conviennent que cette convention collective ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire horaire ou les conditions de travail existantes et toute augmentation future de salaire doit s'appliquer sur le salaire effectivement payé.

15.02 : Il est entendu, qu'un salarié peut effectuer le travail d'une classification supérieure à sa classification s'il remplit les qualifications requises et, si les ouvriers de ladite classification supérieure sont tous à l'emploi de l'Employeur.

Exception faite d'un salarié mis à pied qui refuse un rappel au travail dans ladite classification supérieure, le salarié est alors rémunéré au taux de salaire de la classification supérieure pour le temps qu'il exécute le travail pour une période de plus d'une heure. Le salarié est responsable du calcul de ses heures travaillées dans ladite classification. À la fin de chaque quart de travail, il doit remettre copie des dites heures effectuées à son supérieur immédiat lequel doit signer le relevé des heures déclarées.

15.03 : Lorsqu'un salarié mis à pied accepte de revenir au travail dans une classification différente de la sienne, ce salarié garde son droit de rappel dans la classification qu'il occupait lors de sa mise à pied.

15.04 : 1. **LISTE D'OUTILS :**

<b>LISTE DES OUTILS DEVANT FOURNIS PAR LE FERBLANTIER ET L'APPRENTI</b>	
1 marteau à panne (16 onces)	1 traçoir
1 cisaille de ferblantier (bulldog)	1 sac d'outil
1 cisaille d'aviation (gauche)	1 coffre d'outil
1 cisaille d'aviation (droite)	2 vice-grips
1 pince-étau à plier (V-Grip clamp)	2 C-clams
1 pince universelle de 8 pouces	1 ensemble de tournevis
1 ruban à mesurer (iso)	

Tous les autres outils n'apparaissant pas sur la liste citée au paragraphe 15.04 doivent être fournis par l'Employeur.

L'Employeur s'engage à mettre en place un système de contrôle des outils. Par contre, chaque salarié doit tenir un inventaire de ses outils et en remettre copie à son contremaître ou supérieur immédiat et en être responsable.

## 2. Perte d'outils

- i. À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'Employeur doit dédommager jusqu'à concurrence de \$325.00 pour toute perte réelle relative à leurs outils.
  - ii. Les travailleurs doivent fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la valeur des outils.
  - iii. Les travailleurs ont le fardeau de faire la preuve suffisante de la perte qu'ils ont subie.
  - iv. L'indemnité pour le remplacement des outils se fera au prorata de l'usure des dits outils.
3. L'Employeur est tenu de fournir une combinaison de travail aux salariés qui travaillent sur la colle dans le département de l'isolation.
  4. Les parties conviennent que l'Employeur paiera quinze (15) cents (0,15\$) l'heure, non taxable (taxable, s'il y a lieu, selon les législations applicables) pour l'achat des bottines de sécurité à tous les salariés, pour se soustraire à son obligation de fournir des bottines de sécurité.
  5. Les parties conviennent que l'Employeur paiera trente cents (\$0.33) l'heure, non taxable, pour le salarié de la classification « soudeur » pour se soustraire son obligation de fournir le casque de soudeur, le boléro de soudeur, les bottines de sécurité et les gants. De plus, l'Employeur s'engage à remplacer la vitre protectrice du casque de soudeur à l'exception des vitres électroniques sauf en cas d'accident.
  6. Les parties conviennent que l'Employeur fournira à tout nouveau salarié ayant complété 80 jours travaillés cinq (5) chandails à manches courtes, un coton ouaté ainsi qu'une casquette à l'effigie de Germain & Frère. De plus, chaque salarié recevra trois (3) nouveaux chandails à manches courtes dans le premier mois de chaque année

15.05 :

### **PRÉSENCE DEVANT LES TRIBUNAUX**

Les salariés perdant du travail parce que leur présence est requise en Cour ou à une enquête du Coroner, et dans les deux (2) cas, à la demande de l'Employeur, recevront une compensation pour le travail perdu, en plus des dépenses convenues par l'Employeur et le président du syndicat.

Un salarié assigné comme juré pourra bénéficier d'un congé sans solde durant cette assignation. Aucune mesure disciplinaire ou représailles ne lui sera imposée en raison de cette assignation.

15.06 : Les salariés bénéficient de trois (3) minutes payées pour se laver, deux fois par jour : juste avant le repas et avant la fin du quart de travail.

15.07 : Une salle adéquate pour les repas et les périodes de repos, tel que d'écrit à l'article 51 de la Loi sur la santé sécurité du travail, sera fournie dans l'immeuble. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repas dans des conditions de propreté et d'hygiène acceptables.

Chaque semaine un salarié sera désigné pour effectuer le nettoyage de la salle à manger.

## **ARTICLE 16. AVANTAGES SOCIAUX**

16.01 : **TOUS LES SALARIÉS RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

Les salariés bénéficient de deux (2) journées de maladies par année payées par l'Employeur.

De plus les salariés bénéficient de deux (2) journées flottantes par année. Un préavis d'au moins sept (7) jours sera remis au responsable désigné du salarié, en utilisant la formule appropriée et sera sujet à l'approbation. Si un salarié n'a pas pris cette ou ces journées flottantes, l'Employeur la ou les paieras au salarié sur la deuxième paie de décembre de chaque année. Pour en bénéficier, tout nouveau salarié doit avoir complété au moins trois (3) mois de services au sein de l'entreprise.

16.02 : **Régime complémentaire de rentes :**

1. L'Employeur collabore avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. L'Employeur déduit à la source, sur la paye de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds de solidarité (FTQ), le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de solidarité (FTQ), qui le transmet à l'Employeur dans les plus brefs délais.

4. L'Employeur fait parvenir par chèque au Fonds de solidarité (FTQ) à tous les mois, au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement, les sommes déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état de compte indiquant le nom, le numéro d'assurance social, le montant prélevé pour chacun des salariés. Copie de cet état de compte est transmise, en même temps, à la personne mandatée par le syndicat.

5. Si, lors des remises, aucun versement n'apparaît pour un salarié,

l'Employeur en indiquera la raison, exemple : absence autorisée temporaire, n'est plus à l'emploi de l'entreprise.

Au 1er juin 2024, la cotisation de l'Employeur sera de 3% et celle du salarié sera de 2%.

De plus, à l'embauche de tout nouveau salarié, l'Employeur convient de faire remplir par le salarié les formulaires requis pour le régime de retraite au Fonds de solidarité (FTQ).

Toutefois, les salariés peuvent, après entente avec l'Employeur et le Syndicat, cotiser pour un montant supérieur aux pourcentages prévus à cet article, n'entraînant toutefois pas pour effet de modifier la cotisation de l'Employeur.

## **ARTICLE 17.**

### **DEFINITIONS**

#### **17.01 : Occasions de Promotion:**

Lorsqu'il se produit une vacance ou qu'une nouvelle occupation régit par l'accréditation est établie, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables indiquant le titre de l'occupation, le grade, le quart de travail et le taux horaire. Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande concernant l'occupation vacante ou la nouvelle occupation en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet sur l'avis. L'Employeur attribuera l'occupation au salarié le mieux qualifié. Dans le cas d'égalité entre deux (2) candidats ou plus, l'ancienneté déterminera le choix du candidat.

Tout salarié absent pendant la totalité de la période d'affichage sera réputé avoir postulé sur le poste, mais pourra s'en désister ultérieurement.

Une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables sera accordée au salarié choisi au cours de laquelle il doit démontrer qu'il est capable d'effectuer la tâche sinon il sera retourné à son ancienne occupation.

#### **17.02 : FORMATION:**

L'Employeur, à même le 1% de la masse salariale de l'atelier prévu par la législation de la Loi sur la Formation Professionnelle, défraie les cours requis pour les salariés de l'usine afin d'accéder à un nouveau poste prévu à l'article 17.01. De plus, tous les cours que l'Employeur jugera nécessaire pour le bon fonctionnement de son entreprise, tel que le cours de sécurité en « vase clos ». L'examen du Bureau Canadien de Soudage (C.W.B.) pour le renouvellement de la carte à tous les salariés de l'usine qui la possèdent est défrayé par l'Employeur.

17.03 :

**FERBLANTIER:**

Le terme « ferblantier » (travailleur de métal en feuille) désigne l'ouvrier qualifié possédant un certificat de qualification émis soit par la Commission de la Construction du Québec et soit par le Ministère de l'Emploi, ou qui possède les connaissances et aptitudes nécessaires.

L'ouvrier qui possède les connaissances et aptitudes nécessaires, mais qui ne possède pas le certificat de qualification susmentionné, doit être approuvé par l'Employeur et le syndicat. De plus, le ferblantier qualifié ayant une carte de CWB, peut exécuter quelques travaux de soudures (assemblage).

17.04 :

**SOUDEUR SPÉCIALISTE:**

Le terme « soudeur spécialiste » (y compris le découpage au chalumeau) désigne tout salarié possédant une connaissance complète de la soudure à l'acétylène ou à l'électricité ainsi que de la soudure aux gaz inertes de tout métal en feuille ou des matériaux similaires et requis d'exécuter lui-même toutes les opérations de son métier, sans directive et qui possède les compétences exigées.

17.05 :

**OPÉRATEUR DE MACHINE:**

Ce terme « opérateur de machine » désigne tout salarié capable de monter et de régler toutes les machines présentes et futures de l'Employeur (y compris tous les équipements d'atelier mécanique) pour toutes les opérations normales à exécuter et de voir au fonctionnement de toutes les machines de façon compétente.

17.06 :

**OUVRIER DE PRODUCTION:**

Les salariés « ouvriers de production » peuvent être assignés à n'importe quel titre d'emploi ci-haut mentionné suivant les besoins de production de l'Employeur, en autant que tous les salariés chefs d'équipe soient à l'emploi. Ces salariés peuvent être assignés au poste de conducteur de camion, être appelés à transporter, manœuvrer ou autrement véhiculer tout produit tel que requis par leur supérieur. Ils peuvent aussi effectuer le chargement et le déchargement des camions. L'Employeur s'engage à favoriser une rotation des ouvriers de production dans les différentes fonctions du poste.

17.07

**CHEF D'ÉQUIPE:**

Les salariés chefs d'équipe possèdent une connaissance et une expérience approfondies de leur secteur de compétence et auront pour tâches la coordination du travail de leur secteur d'activités, avec les chefs d'équipe des autres secteurs d'activités.

Les chefs d'équipe agiront comme personnes ressources sur le plan technique auprès des autres salariés faisant partie de leur secteur d'activités.

Seuls les salariés spécifiquement identifiés à l'Annexe A de la présente convention collective ou dans une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat auront le statut de chef d'équipe.

## **ARTICLE 18. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

18.01 :

- 1) Les salariés seront classifiés dans leur occupation et leur grade et recevront le salaire selon le tableau des classifications qui apparaît à l'annexe "B" de cette convention collective. Les salariés seront augmentés annuellement des pourcentages suivant :

Au 1er juin 2024	3.5%
Au 1er juin 2025	3.0%
Au 1er juin 2026	3.0%
Au 1er juin 2027	3.0%

### **2) CLASSIFICATION EN COURS D'EMPLOI**

Les classifications de l'échelle des salaires de l'annexe « B » sont définies selon les heures d'expérience effectivement travaillées par le salarié dans le titre d'emploi occupé ou dans un titre d'emploi jugé équivalent par l'Employeur et le syndicat ; ou par toute autre expérience qui sera jugée équivalente par l'Employeur et le syndicat. À cet effet, des pièces justificatives raisonnables pourront être exigées par l'Employeur.

<b>Heures d'expériences</b>	
<b>Classification</b>	<b>Heures</b>
<b>A</b>	15 000 heures ou plus
<b>B</b>	De 12 000 heures à moins de 15 000 heures
<b>C</b>	De 9 000 heures à moins de 12 000 heures
<b>D</b>	De 4 000 heures à moins de 9 000 heures
<b>E</b>	De 960 heures à moins de 4 000 heures
<b>F</b>	Moins de 960 heures

### **3) EXCEPTION**

La classification ci-haut décrite ne s'applique pas au titre d'emploi de chef d'équipe.

#### **4) CLASSIFICATION À L'EMBAUCHE**

Nonobstant ce qui précède, il demeure de la prérogative de l'Employeur de fixer tout salarié nouvellement embauché dans l'échelle salariale (classification) qu'il estime appropriée. À cet effet, des pièces justificatives raisonnables pourront être exigées par l'Employeur.

#### **ARTICLE 19. DISPOSITION GÉNÉRALE**

19.01 : L'Employeur s'engage à verser au syndicat national, pour la formation de ses syndiqués, un montant forfaitaire annuel de 500\$. Le chèque doit être émis au nom de Unifor-Québec et remis au syndicat national: Fond de formation en leadership (CEP), Unifor-Canada, 205, Placer Court, North York, Ontario, MEH 3H9.

#### **ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION**

20.01 : Cette convention collective entre en vigueur le **1er juin 2024 et se termine le 31 mai 2028.**

Il est entendu toutefois, que les conditions de travail contenues dans la présente convention continueront de s'appliquer après son expiration et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

20.02 : L'Employeur sera responsable de l'impression des livrets de la convention collective au plus tard trente (30) jours calendrier après la signature de la convention collective et le syndicat sera responsable d'en faire la distribution au plus tard trente (30) jours calendrier après la signature de la convention collective. La dimension des livrets sera déterminée par le Syndicat sans excéder un format de à 8 ½'' x 11''

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Trois-Rivières ce 22<sup>e</sup> jour d'avril 2024.

POUR :

**3391205 CANADA INC.**

**GERMAIN ET FRÈRE**



---

Léon Méthot, président et chef de la direction



---

Philippe Vallières, directeur des finances

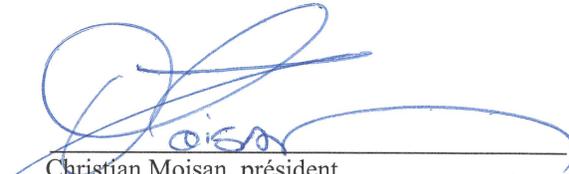


---

Kevin Bartlett, directeur des opérations

**UNIFOR**

**SECTION LOCAL 700**



---

Christian Moisan, président



---

Gabriel Nadon, vice-président



---

Steeve St-Pierre, représentant national Unifor

## ANNEXE A – CHEF D'ÉQUIPE

La présente annexe a pour but de déterminer les salariés qui bénéficient du titre de chef d'équipe, ainsi que de les classer.

Aucun salarié ne peut avoir le titre de chef d'équipe sans être spécifiquement inclus dans cette annexe ou dans une entente particulière entre l'Employeur et le Syndicat.

### Classification :

Les salariés chefs d'équipe sont les salariés suivants et sont classés conformément au tableau suivant :

<b>Prénom, nom</b>	<b>Titre d'emploi</b>	<b>Classe</b>
René Bouchard	Chef d'équipe	B
Jocelyn Noël	Chef d'équipe	A
Tommy Thiffeault	Chef d'équipe	D

Les taux horaires inscrits dans le présent tableau seront majorés des augmentations prévues à l'article 18.01.

### Congés annuels

Nonobstant les modalités prévues à l'article 12 de la convention collective, les salariés chefs d'équipe bénéficient de quatre (4) semaines de vacances par année. Aux fins d'application de l'article 12 de la présente convention, les salariés chefs d'équipe ne sont pas soumis aux périodes de congés annuels déterminés par l'Employeur. Leurs congés annuels sont pris aux moments déterminés après entente avec l'Employeur.

A la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, les pourcentages suivants du salaire gagné durant cette semaine :

<b>Selon la date d'embauche</b>	
<b>Années de services</b>	<b>Pourcentage</b>
Moins de 2 ans	8.0% du salaire gagné
2 ans à moins de 5 ans	9.5% du salaire gagné
5 ans à moins de 10 ans	10.5% du salaire gagné
10 ans à moins de 11 ans	11.5% du salaire gagné
11 ans et plus	13.0% du salaire gagné

L'Employeur va gérer les montants et s'occupera de les remettre aux salariés avant le départ pour les vacances.

**Régime complémentaire de rentes:**

Nonobstant les modalités prévues à l'article 16.02 de la convention collective, les salariés chefs d'équipes seront considérés salariés admissibles aux modalités de cotisation suivantes au régime de retraite mis en place par l'Employeur.

Au 1er juin 2024, la cotisation de l'Employeur sera de 8.5% et celle du salarié sera de 7%.

Toutefois, les salariés peuvent, après entente avec l'Employeur et le Syndicat, cotiser pour un montant supérieur aux pourcentages déterminés ci-haut, n'entraînant toutefois pas pour effet que la cotisation de l'Employeur soit modifiée.

## ANNEXE B - ÉCHELLES SALARIALES

### FERBLANTIER

Ferblantier						
ANNÉE	Classification					
	A	B	C	D	E	F
Au 1er juin 2023 (anc. Conv. C)	30.66 \$	28.93 \$	28.35 \$	26.62 \$	24.88 \$	21.98 \$
Au 1er juin 2024	31.74 \$	29.94 \$	29.34 \$	27.55 \$	25.75 \$	22.75 \$
Au 1er juin 2025	32.69 \$	30.84 \$	30.22 \$	28.37 \$	26.53 \$	23.43 \$
Au 1er juin 2026	33.67 \$	31.76 \$	31.13 \$	29.23 \$	27.32 \$	24.14 \$
AU 1er juin 2027	34.68 \$	32.72 \$	32.06 \$	30.10 \$	28.14 \$	24.86 \$

### OPÉRATEUR DE MACHINES

Opérateur de machines						
ANNÉE	Classification					
	A	B	C	D	E	F
Au 1er juin 2023 (anc. Conv. C)	24.88 \$	23.14 \$	21.40 \$	20.25 \$		
Au 1er juin 2024	29.34 \$	27.55 \$	25.75 \$	23.95 \$	22.15 \$	20.96 \$
Au 1er juin 2025	30.22 \$	28.38 \$	26.53 \$	24.67 \$	22.82 \$	21.59 \$
Au 1er juin 2026	31.13 \$	29.23 \$	27.32 \$	25.41 \$	23.50 \$	22.23 \$
AU 1er juin 2027	32.06 \$	30.11 \$	28.14 \$	26.17 \$	24.21 \$	22.90 \$

\*À partir de la date de la signature de la convention collective, les salariés occupant le métier d'opérateur de machines descendront de deux (2) classes salariales sans toutefois perdre de salaire par rapport à la convention précédente. Cet ajustement permettra d'augmenter le salaire à la classe "A" & "B"

### SOUDEUR SPÉCIALISTE

Soudeur spécialiste						
ANNÉE	Classification					
	A	B	C	D	E	F
Au 1er juin 2023 (anc. Conv. C)	30.66 \$	28.93 \$	28.35 \$	26.62 \$	24.88 \$	21.98 \$
Au 1er juin 2024	31.74 \$	29.94 \$	29.34 \$	27.55 \$	23.95 \$	22.75 \$
Au 1er juin 2025	32.69 \$	30.84 \$	30.22 \$	28.37 \$	24.67 \$	23.43 \$
Au 1er juin 2026	33.67 \$	31.76 \$	31.13 \$	29.23 \$	25.41 \$	24.14 \$
AU 1er juin 2027	34.68 \$	32.72 \$	32.06 \$	30.10 \$	26.17 \$	24.86 \$

## OUVRIER DE PRODUCTION

Ouvrier de production						
ANNÉE	Classification					
	A	B	C	D	E	F
Au 1er juin 2023 (anc. Conv. C)	22.63 \$	21.40 \$	19.67 \$	17.95 \$		
Au 1er juin 2024	25.75 \$	23.95 \$	23.42 \$	22.15 \$	20.36 \$	18.58 \$
Au 1er juin 2025	26.52 \$	24.67 \$	24.13 \$	22.81 \$	20.97 \$	19.13 \$
Au 1er juin 2026	27.32 \$	25.41 \$	24.85 \$	23.50 \$	21.60 \$	19.71 \$
AU 1er juin 2027	28.14 \$	26.17 \$	25.60 \$	24.20 \$	22.25 \$	20.30 \$

\*À partir de la date de la signature de la convention collective, les salariés occupant le métier de Journalier de production descendront de deux (2) classes salariales sans toutefois perdre de salaire par rapport à la convention précédente. Cet ajustement permettra d'augmenter le salaire à la classe "A" & "B"

## CHEF D'ÉQUIPE

Chef d'équipe						
ANNÉE	Classification					
	A	B	C	D	E	F
AU 1er juin 2023 (anc. Conv. C)	38.95 \$	35.03 \$	32.43 \$	26.55 \$	22.72 \$	19.66 \$
Au 1er juin 2024	40.31 \$	36.26 \$	33.56 \$	27.48 \$	23.52 \$	20.35 \$
Au 1er juin 2025	41.52 \$	37.35 \$	34.57 \$	28.31 \$	24.22 \$	20.96 \$
Au 1er juin 2026	42.77 \$	38.47 \$	35.61 \$	29.15 \$	24.95 \$	21.59 \$
AU 1er juin 2027	44.05 \$	39.62 \$	36.68 \$	30.03 \$	25.70 \$	22.23 \$

## ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ

---

<b>Nom, prénom</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>Titre d'emploi</b>
BOUCHARD RENÉ	2011/05/02	CHEF ÉQUIPE
NOEL JOCELYN	2012/04/12	CHEF ÉQUIPE
THIFFEAULT TOMMY	2014/06/06	CHEF ÉQUIPE
NADON GABRIEL	2018/12/03	SOUDEUR SPÉCIALISTE
REJEAN CHAMPAGNE	2019/01/07	FERBLANTIER
LACHANCE NICOLAS	2020/02/24	FERBLANTIER
LACHANCE LUC	2020/05/04	OPÉRATEUR DE MACHINES
QUESSY LINDA	2020/05/04	OUVRIER DE PRODUCTION
COTE VICKY	2020/09/01	SOUDEUR SPÉCIALISTE
COTE JONATHAN	2020/10/05	SOUDEUR SPÉCIALISTE
CHARENTE JASON	2020/11/02	OPÉRATEUR DE MACHINES
LORTIE PATRICK	2021/01/04	OPÉRATEUR DE MACHINES
MOISAN CHRISTIAN	2021/05/25	OUVRIER DE PRODUCTION
BISTODEAU JAYSON	2021/05/25	OUVRIER DE PRODUCTION
MORIN RAPHAEL	2023/05/09	OUVRIER DE PRODUCTION
LAPLANTE DENIS	2023/11/20	FERBLANTIER
MARTEL BOURRE FREDERICK	2023/11/27	SOUDEUR SPÉCIALISTE
POTVIN JONATHAN	2023/12/07	OUVRIER DE PRODUCTION
LAMBERT FRANCIS	2024/01/08	OUVRIER DE PRODUCTION
BOUCHER VINCENT	2024/01/08	OUVRIER DE PRODUCTION

## **ANNEXE D – PRÉ-RETRAITE**

---

Les parties conviennent de regarder la possibilité pour un salarié de réduire ses heures de travail avant son départ à la retraite.

Le salarié devra faire sa demande par écrit à l'Employeur et indiquer la période pour laquelle il veut réduire ses heures, à partir de soixante ans.

La réduction des heures sera selon entente entre les parties.

L'Employeur et le syndicat tenteront de trouver des modalités qui conviennent aux deux parties et à le salarié faisant la demande.

L'Employeur peut examiner d'autres demandes de retraite anticipée ou progressive qui lui sont adressées au cas par cas et selon des modalités autres à être convenues entre les parties.

## ANNEXE E – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

Principe : L'Employeur, le syndicat et les salariés reconnaissent que le changement technologique est facteur de progrès de l'entreprise et partant de sécurité d'emploi, ils conviennent d'y collaborer.

Définition : Un changement technologique se définit comme une modification ou un ajout d'un équipement majeur remplissant une fonction opérationnelle primordiale.

Avis d'un changement technologique : Lorsqu'il décide de procéder à un changement technologique impliquant une abolition de poste, l'Employeur en avise par écrit le syndicat au moins deux (2) mois avant l'introduction de ce changement.

Contenu de l'avis : L'avis au syndicat comporte les renseignements suivants : la nature du changement, la date projetée d'introduction du changement concerné, le nombre approximatif de postes sujets à être abolis, le cas échéant, de même que l'identité des salariés réguliers directement touchés par le changement. Lors de la réception d'un avis de changement technologique, les parties conviennent d'en discuter dans les plus brefs délais.

Droit du salarié dont le poste est affecté par un changement technologique : Le salarié régulier dont le poste est aboli par suite de l'introduction d'un changement technologique exerce, dans les quatre (4) mois de l'avis d'un changement technologique, conformément à son ancienneté, et en autant qu'il possède les exigences de base, son droit de déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté. L'Employeur assume la formation requise pour permettre au salarié de s'adapter dès que le changement technologique qui affecte son poste est implanté, ou avant, en autant qu'il ait les connaissances de base et l'habileté nécessaire à l'exercice de sa fonction, de s'adapter aux modifications résultant du changement, lors de telle situation.

## ANNEXE F – VACANCES

---

### **Procédure d'attribution des vacances**

L'Employeur attribue les périodes de vacances comme suit:

- 1- La période de vacances estivales débute à la première semaine du mois de juin et se termine à la fin de la première semaine du mois de septembre
- 2- Pendant la période de vacances estivales, un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances et un total de trois (3) semaines non consécutives, sauf si entente avec l'Employeur
- 3- Au début du mois de mars de chaque année : L'Employeur transmet à chaque salarié le nombre total de jours / semaines de vacances auxquelles il est éligible pour l'année en cours
- 4- Au début du mois d'avril de chaque année : L'Employeur remet à chaque salarié un document sur lequel le salarié devra inscrire ses trois (3) choix de vacances souhaités par ordre de priorité.
- 5- À partir de la remise du document indiqué au point 4, les salariés ont dix (10) jours ouvrables pour compléter le document, inscrire les trois (3) choix de vacances souhaités par ordre de priorité et le remettre au contremaître de production.
- 6- Au plus tard le 30 avril de chaque année, l'Employeur procède à l'octroi des vacances auprès des salariés selon l'ancienneté des travailleurs par département et selon le nombre minimal d'employés requis par département (voir détails ci-bas). Suivant l'octroi des vacances, l'Employeur affiche sur le babillard de la salle des salariés, le tableau des vacances
- 7- Dans l'éventualité où l'Employeur décide de cesser en partie ou en totalité ses opérations pendant une (1) ou les deux (2) semaines qui correspondent à la période de vacances de l'industrie de la construction, ce dernier doit aviser les travailleurs de cette fermeture au plus tard le 25 mars de chaque année. Dans cette éventualité, les salariés concernés doivent faire correspondre leurs deux (2) premières semaines de vacances avec cette période.
- 8- Si l'Employeur, malgré la décision de fermer en partie ou en totalité ses opérations pendant ces deux semaines, devait décider de modifier sa décision, il fait appel aux salariés qualifiés qui se portent volontaires pour travailler pendant ces deux (2) semaines. Les salariés volontaires devront alors déplacer leurs semaines de vacances sans affecter les salariés qui ont déjà choisi.
- 9- Dans l'éventualité où un salarié désire annuler une ou des semaines de vacances déjà identifiées, il devra le faire dans un délai minimal d'un (1) mois avant la date de ses vacances. Il doit replacer la ou les semaines selon les disponibilités sans modifier la cédule déjà confirmée.
  - a. La ou les semaines de vacances annulées seront affichées pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables et l'ancienneté par département est considérée pour l'attribution de ces semaines
  - b. Si les semaines annulées ne sont pas réclamées par un salarié après les cinq (5) jours d'affichage, celles-ci ne seront plus offertes par la suite
- 10- Le droit à des vacances n'est ni cumulatif ni transférable et doit être exercé pendant l'année civile.
- 11- Suite à l'octroi des vacances à l'ensemble des salariés, l'Employeur peut à sa discrétion et selon le flux de travail dans l'usine, octroyer des vacances à un salarié qui en fait la demande

**Effectifs minimums requis pour opérer pendant les vacances estivales\* :**

- Ferblantier-traceur : le plus élevé entre 1 salarié ou 50% des salariés
- Presse plieuse numérique et table de découpe au laser : le plus élevé entre 1 salarié ou 50% des salariés
- Presse plieuse 120T : le plus élevé entre 1 salarié ou 50% des salariés
- Assemblage : le plus élevé entre 5 salariés ou 50% des salariés
- Soudure : le plus élevé entre 1 salarié ou 50% des salariés

\*L'Employeur se réserve le droit de diminuer les effectifs minimum requis en fonction du flux de travail

**LETTRE D'ENTENTE NO 1 CONCERNANT LA FORMATION DES SALARIÉS SUR LES  
ÉQUIPEMENTS DE LEVAGE**

---

**PRÉAMBULE**

**ATTENDU QUE** les Parties ont convenu de modalité concernant la formation des salariés sur l'utilisation des équipements de levage soit le chariot élévateur et le pont roulant.

**LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

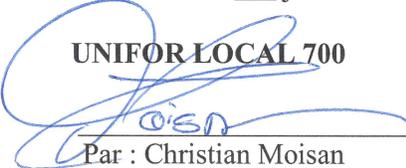
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié;
2. L'Employeur et le Syndicat sélectionneront deux (2) salariés qui recevront une formation additionnelle leur permettant de devenir formateur pour les nouveaux employés;
3. Les nouveaux employés sélectionnés par l'Employeur et le Syndicat recevront leur théorie par une firme spécialisée et leur formation pratique par un salarié formateur

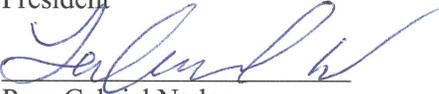
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Trois-Rivières le 22e jour d'Avril 2024

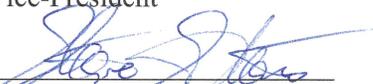
**3391205 CANADA INC.**

  
\_\_\_\_\_  
Par : Léon Méthot  
Président & chef de la direction

**UNIFOR LOCAL 700**

  
\_\_\_\_\_  
Par : Christian Moisan  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Par : Gabriel Nadon  
Vice-Président

  
\_\_\_\_\_  
Par : Steeve St-Pierre  
Représentant national UNIFOR