Travail Québec

CERTIFICAT DE DÉPÔT

07275-1

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-3824 N° dossier d'accréditation : AM-1001-0348

EMPLOYEUR

GRAYMONT (QC) INC.

USINE DE JOLIETTE
1300, RUE NOTRE-DAME, CASE POSTALE 380
JOLIETTE (QUÉBEC)

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

UNIFOR, SECTION LOCALE 710

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100
MONTRÉAL QC H2M 2W1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

UNIFOR QUÉBEC

5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 275
QUÉBEC QC G2J 1N3

Date signature : 2024-03-21 Date dépôt : 2024-03-28	Nombre de salariés visés : 20	Date début : 2023-10-09 Date d'expiration : 2026-10-11

Remarque :
(Usine de Joliette).

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2024-04-15
Date

Registre des documents en relations du travail
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817
Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

28 MAR 2024 10:52

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

GRAYMONT (QC) INC.
(Usine de Joliette)

Et

UNIFOR
Section Locale 710

9 octobre 2023 au 11 octobre 2026

TABLE DES MATIÈRES

Article I OBJET 3
Article II CHAMP D'APPLICATION 3
Article III DROITS DE LA DIRECTION 4
Article IV RECONNAISSANCE SYNDICALE 5
Article V DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES 5
Article VI ANCIENNETÉ 5
Article VII ABSENCES AUTORISÉES 9
Article VIII COMITÉS 11
Article IX PROCÉDURE DES GRIEFS 12
Article X ARBITRAGE 13
Article XI GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES 14
Article XII ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT UNE SUSPENSION DU TRAVAIL 14
Article XIII HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 14
Article XIV TAUX DE SALAIRE 20
Article XV CONGÉS DE L'USINE 21
Article XVI VACANCES PAYÉES 22
Article XVII SANTÉ ET SÉCURITÉ 24
Article XVIII MESURES DISCIPLINAIRES 25
Article XIX PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE ET D'EXPLOSIFS 25
Article XX RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE 26
Article XXI VERRES CORRECTEURS 30
Article XXII RÉGIMES DE RETRAITE ET FOND DE SOLIDARITÉ 30
Article XXIII DIVERS 30
Article XXIV HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION 31
Article XXV DURÉE DE LA CONVENTION 33
ANNEXE A CLASSIFICATION D'EMPLOI 34
ANNEXE B HORAIRE 12 HEURES 36
ANNEXE C CHARGEMENT DE LA PIERRE AU FOUR 38
ANNEXE D MODIFICATIONS À L'ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE 39
ANNEXE E LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL 40
ANNEXE F OPÉRATIONS À DISTANCE 41

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GRAYMONT (QC) INC., Usine de Joliette, 1300 Notre-Dame, Joliette, ci-après appelée la " COMPAGNIE ".

ET

UNIFOR, section locale 710, ci-après appelé le " SYNDICAT ".

Article I

OBJET

1.01 La Compagnie et le Syndicat ont signé la présente convention à Joliette, Québec, dans le but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant des négociations collectives qui seront observées par les parties aux présentes. Les parties aux présentes désirent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, régler les différends d'une façon amicale selon la procédure prévue aux présentes et travailler ensemble dans le but d'atteindre un fonctionnement plus efficace de l'usine et de favoriser la santé et la sécurité des salariés.

1.02 Le texte officiel de cette convention est rédigé en français. Dans ce texte, l'emploi du masculin pour désigner les salariés n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Article II

CHAMP D'APPLICATION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire Général du Travail. Les classifications suivantes des salariés sont toutefois exclues de l'unité de négociation :

a) tout le personnel de bureau, y compris les personnes préposées à la Direction, au Laboratoire, à la Comptabilité et les Ingénieurs;

b) les salariés superviseurs ayant le grade de superviseur ou un grade supérieur;

c) les gardiens.

2.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne feront pas le travail qui est normalement fait par les salariés à l'heure excepté dans les conditions suivantes :

a) pour l'entraînement des salariés lors de nouveaux projets;

b) pour faire un travail expérimental.

2.03 Les superviseurs ne feront pas le travail des salariés à l'heure excepté dans les conditions suivantes :

a) pour l'entraînement des salariés;

b) pour effectuer un travail expérimental;

c) en cas d'urgence, lorsque la santé ou la sécurité l'exige ou pour prévenir un bris majeur d'équipement.

2.04 a) Aucun contrat de sous-traitance ne sera accordé lorsque l'équipement ou les salariés qualifiés peuvent faire le travail en temps voulu.

Lesdits contrats ne doivent pas avoir pour effet de remplacer les salariés couverts par la présente convention.

b) Pour l'application du paragraphe a) pour les salariés du Département de l'Entretien, il est convenu que la fonction du Département de l'Entretien est d'assurer le maintien continu de l'équipement de production. La Compagnie, en accord avec cet article, continuera à faire cet entretien avec ses salariés à la condition que nous possédions l'équipement et le

personnel qualifié pour faire le travail en temps voulu. Le fardeau de démontrer l'incapacité d'un salarié de faire une tâche appartient à la Compagnie.

c) Lors de l'attribution d'un contrat conformément aux dispositions de l'article 2.04 b), ce contrat ne doit en aucun cas avoir pour effet de causer une mise à pied ou d'empêcher le rappel des salariés à leur poste.

2.05 Après avoir été dénoncé par une ou l'autre des parties, le défaut de se prévaloir d'une disposition ne constitue pas une renonciation à cette disposition pour un (1) autre cas similaire, à moins d'entente écrite entre les parties.

Article III

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de :

a) exploiter et diriger son entreprise à tous les points de vue sauf lorsqu'un de ces privilèges est spécifiquement limité par les dispositions de cette convention;

b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

c) établir et modifier occasionnellement les statuts et règlements à être observés par les salariés, pourvu que ces statuts et règlements ne soient pas incompatibles à la présente convention;

d) dresser le programme de la production;

e) diriger la main-d'œuvre, embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, mettre à pied pour cause de manque de travail, rappeler au travail, discipliner, suspendre ou congédier pour cause juste et suffisante tout salarié, à condition toutefois que les différends provenant de promotions, rétrogradations, transferts de nature préférentielle, de mesures disciplinaires ou de congédiements injustes, soient soumis à la procédure de grief prévue aux présentes.

L'expression " pour cause juste et suffisante " employée plus haut comprend mais ne se limite pas aux actions ou gestes de certains salariés régis par les statuts et règlements mentionnés plus haut;

f) incorporer dans l'usine en tout temps, toutes sortes d'améliorations, des techniques et des méthodes, en dépit du fait que ces améliorations pourraient réduire la main-d'œuvre requise pour le fonctionnement de l'usine. Ces réductions de main-d'œuvre se feront conformément à la clause 6.02.

Le Syndicat sera avisé de ces améliorations dans les meilleurs délais.

Si ces améliorations ou changements technologiques n'ont pas pour effet d'abolir une classification d'emploi et si les salariés affectés par ce changement ont les qualifications et l'habilité de base requises, la Compagnie s'engage à entraîner ces dits salariés au poste modifié. Un salarié qui sera reconnu incapable d'effectuer de façon normale les tâches reliées à un poste suite à un changement technologique, pourra se prévaloir des dispositions prévues à la clause 6.02 et sera considéré en mise à pied.

Article IV

RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 Pour la durée ou tout renouvellement de la présente convention, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le représentant exclusif des salariés aux fins de négocier collectivement les heures de travail, les taux de salaire et autres conditions d'emploi, tels que prévus aux présentes.

4.02 Les salariés demeureront membres en règle du Syndicat, et les nouveaux salariés deviendront membre du Syndicat comme condition du maintien de leur statut de salarié.

4.03 La Compagnie consent à fournir au Président et Secrétaire-Trésorier du Syndicat Local une liste des noms, classifications et salaires de tous ses salariés, dès le moment de leur embauche. Les qualifications d'un salarié nouvellement embauché seront fournies au Président de la Section Locale du Syndicat.

Article V

DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des frais d'initiation et des cotisations.

5.02 La Compagnie consent à déduire hebdomadairement et ce pour la durée de cette convention, les cotisations syndicales et les frais d'initiation des salariés syndiqués. Ces déductions seront effectuées à même le salaire de chaque salarié à partir du premier jour d'emploi. La cotisation syndicale payable équivaut à 1.44% du taux de salaire régulier.

5.03 La Compagnie remet mensuellement au secrétaire trésorier du Syndicat, les cotisations ainsi retenues et ce, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui dans lequel les cotisations ont ainsi été déduites accompagnées d'une liste mise à jour des noms et prénoms des salariés, le montant prélevé pour chacun d'eux, les taux de salaire, la masse monétaire régulière pour la période couvrant les cotisations.

5.04 Le Syndicat informera officiellement la Compagnie du montant des cotisations syndicales à être déduit hebdomadairement, et donnera à la Compagnie un avis écrit de trente (30) jours de calendrier de tout changement dans le montant des cotisations.

5.05 En considération du fait que la Compagnie consent à faire les déductions syndicales, le Syndicat s'engage à garantir la Compagnie contre toute réclamation, demande ou procédure émanant d'un salarié ou d'un groupe de salariés et résultant du fait que la Compagnie effectue des déductions de cotisations syndicales.

5.06 La cotisation syndicale sera incluse aux formules T4 et Relevé 1.

Article VI

ANCIENNETÉ

6.01 a) L'ancienneté d'un salarié est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie. Les nouveaux salariés seront considérés comme étant à l'essai, sans ancienneté durant leurs premiers soixante (60) jours de calendrier, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter de leur première journée d'emploi.

Il est entendu que si un salarié est mis à pied avant d'avoir complété sa période d'essai et qu'il est par la suite réembauché, la Compagnie considérera les jours travaillés avant ladite mise à pied afin de déterminer la durée de la période d'essai.

En cas de congédiement, le salarié à l'essai n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage, sauf dans les cas prévus aux chartes des droits et libertés.

b) Dans le cas où deux (2) ou plusieurs salariés auraient commencé à travailler pour le compte de la Compagnie la même journée et sur la même période de travail, l'ancienneté s'établira entre eux par tirage au sort en présence du président ou d'un membre de l'exécutif de la section locale 710.

6.02 a) Lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction de personnel dans une classification, les modalités suivantes s'appliquent :

1) Dans le cas d'une réduction de personnel occasionnant un besoin sur une occupation de moins d'une (1) semaine, la Compagnie offrira au salarié ayant le plus d'ancienneté reconnu ou qualifié à cette occupation d'effectuer ledit poste ou de refuser le rappel à son occupation. Dans le cas d'un refus, la Compagnie offrira par ordre d'ancienneté l'occupation et pourra exiger au salarié ayant le moins d'ancienneté et ayant les compétences, d'effectuer le travail. Dans l'impossibilité de trouver un salarié, la Compagnie utilisera un salarié d'un autre département qui est reconnu ou qualifié pour le poste, tant que tous les salariés du département concerné sont au travail.

2) Dans le cas d'une réduction de personnel dans une classification à l'intérieur d'un département pour plus d'une semaine, les premiers salariés à être affectés sont les salariés ayant le moins d'ancienneté.

Le salarié affecté par une telle réduction doit déplacer dans son département à un poste de travail un salarié ayant moins d'ancienneté, à la condition qu'il possède les exigences normales du poste et qu'il possède l'habileté et la compétence nécessaire pour effectuer le travail de façon normale. Dans ce cas, une période de familiarisation pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours sera accordée, si jugée à propos par les représentants de la direction de l'usine, après quoi un salarié devra être à même d'exécuter le travail normalement. Pour avoir droit à la période de familiarisation, le salarié doit avoir occupé le poste visé.

Aux fins d'interprétation dans le paragraphe précédent, les termes 'qu'il possède les exigences normales du poste et qu'il possède l'habileté et la compétence nécessaire pour effectuer le travail de façon normale' signifient qu'il a déjà occupé ce poste.

3) Le salarié doit déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté (sauf aux postes de cuiseur et boutefeu) et se prévaloir d'une période normale d'entraînement, en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste.

4) Un salarié qui ne peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté sera mis à pied.

5) Un salarié qui a abandonné un entraînement à un poste par le passé pourra déplacer sur ce poste avant d'être mis à pied.

b) Un salarié affecté par une mise à pied permanente (le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification impliquée) devra déplacer à un poste de travail (sauf pour les poste de cuiseur ou boutefeu) un salarié ayant moins d'ancienneté en autant que le salarié retenu possède les qualifications de base nécessaires pour effectuer le travail de façon normale. La période d'entraînement normale du poste, tel qu'il apparaît lors des affichages, sera accordée, après quoi le salarié devra être à même d'exécuter la tâche normalement et il sera reconnu au poste. Un salarié qui ne peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté

sera mis à pied.

c) Dans le cas d'une réduction de personnel, les salariés affectés (ceux ayant complété leur période de probation) seront avisés par la Compagnie au moins trois (3) jours ouvrables avant une telle réduction de personnel et le Syndicat en sera averti promptement. Les salariés affectés auront le choix de prendre ou non les jours du préavis précédent qui surviennent dans la semaine suivante. Dans le cas de mise à pied permanente, le préavis sera de cinq (5) jours ouvrables. Dans les cas de force majeure, le préavis sera de deux (2) jours ouvrables.

d) Les salariés en mise à pied seront rappelés au travail aux postes disponibles selon leur ancienneté en autant qu'ils rencontrent les exigences normales du poste. Le cas échéant ses salariés auront droit à la période d'entraînement reconnue par les parties. Toutefois, pour les salariés qui auraient droit à une période d'entraînement, la Compagnie n'est tenue de donner plus d'entraînement que ce qui est requis par les opérations. Une copie de la formule prévue à cet effet sera envoyée à l'attention du Président du Syndicat.

e) Un salarié pourra, en autant qu'il possède l'habilité et la compétence nécessaires pour effectuer le travail de façon normale et que son ancienneté le permette, demander d'occuper un poste vacant dans son département, que la Compagnie a l'intention de combler par un rappel au travail d'un autre salarié, avant que la Compagnie ne procède à ce rappel. S'il ne peut occuper un des postes vacants il aura droit à l'entraînement sur un de ces postes, si le rappel au travail est prévu pour une période de temps égales ou supérieure à la période d'entraînement.

f) Un salarié au travail mais qui n'est pas à son poste reconnu, se voit offrir les postes subséquemment disponibles lors de l'arrivée de salariés qui étaient en situation de mise à pied ou nouvellement embauchés.

6.03 Tout salarié incapable d'accomplir son travail régulier, pour raison de maladie industrielle ou d'accident de travail, aura la préférence d'emploi dans une autre classification s'il est apte à accomplir le travail d'une manière raisonnablement compétente. Il ne pourra faire valoir cette préférence d'emploi que si un poste permanent devient vacant. Le salarié en question, s'il possède les qualifications et compétences nécessaires, aura ainsi priorité sur un salarié ayant le plus d'ancienneté. La Compagnie et le syndicat coopéreront afin de répondre aux besoins d'accommodements.

6.04 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son statut de salarié de la Compagnie sera à toutes fins résiliées s'il :

a) quitte volontairement la Compagnie ou est mis à la retraite selon le régime de retraite de la Compagnie;

b) est légitimement congédié;

c) est mis à pied par la Compagnie pour une période de temps excédant trente-six (36) mois. (Tout salarié sous le coup d'une mise à pied devra informer la Compagnie de tout changement d'adresse);

d) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de reprendre le travail envoyé par courrier recommandé, à la dernière adresse notée par la Compagnie, sauf s'il y a une raison valable;

e) est absent sans permission pour plus de deux (2) jours ouvrables, sauf pour une raison valable à condition toutefois que son superviseur soit averti dans les deux (2) jours; si la

Compagnie le juge nécessaire et aux fins de réprimer les abus, elle choisira un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident;

f) ne se présente pas au travail après une absence autorisée, sauf pour une raison valable;

g) démissionne volontairement de son poste de travail.

6.05 Un salarié qui est promu où assigné à l'extérieur de l'unité de négociation continuera d'accumuler des droits d'ancienneté pendant une période d'un (1) an; les cotisations syndicales sont maintenues pendant cette période. Si le salarié retourne dans l'unité syndicale durant ladite période d'un (1) an, il reprendra le poste qu'il détenait lors de sa promotion ou assignation.

6.06 a) Tout emploi permanent vacant sera affiché au tableau d'affichage pour une période de dix (10) jours de calendrier afin de donner à tous les salariés l'opportunité de poser leur candidature. Des copies de ces affiches indiquant le lieu, la classification, les heures de travail, la période d'entraînement et le taux de salaire de ces emplois permanents ou de ces nouveaux emplois seront remises au président du Syndicat Local. Le salarié qui est en vacances, congés prévus à la convention collective accidenté ou malade durant la période d'affichage sera automatiquement considéré comme ayant postulé sur le poste affiché.

b) Lorsqu'un poste vacant est affiché, la liste des postulants sera retenue comme liste permanente des candidats pour un emploi donné, pour une période d'un (1) an.

c) Un salarié ne peut maintenir sa candidature sur plus d'un poste à la fois lorsque la Compagnie comble le poste.

6.07 Le salarié retenu sera celui ayant les qualifications requises et ayant le plus d'ancienneté. À la fin de la période de l'entraînement, celui-ci sera définitivement reconnu à moins que l'entraînement n'ait démontré qu'il n'a pas acquis la compétence et l'habileté nécessaires pour faire le travail. Un cuiseur et le boutefeu ne pourront appliquer sur un poste qui représenterait une baisse de salaire à moins d'avoir détenu son poste pour une période minimale de deux (2) ans.

6.08 Lorsqu'un emploi permanent vacant, ayant été affiché en vertu de la clause 6.06, n'aura pu être comblé, la Compagnie se réserve le droit d'octroyer le poste à un salarié habilité de son choix ou d'embaucher à l'extérieur une personne possédant les qualifications requises. Cependant, avant d'embaucher à l'extérieur, la Compagnie consent à rappeler à ce poste, sur une base temporaire et par ordre d'ancienneté, un salarié en mise à pied possédant l'habilité et la compétence nécessaires pour effectuer le travail de façon normale après la période de formation.

6.09 La liste d'ancienneté sera préparée par la Compagnie une (1) fois l'an et indiquera les noms, les classifications, la durée d'emploi (années et mois) avec la Compagnie. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée au tableau d'affichage de chaque département le premier mai de chaque année, et une copie sera fournie au Syndicat Local. Toute erreur dans la liste d'ancienneté devra être rapportée à la Compagnie dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'affichage.

6.10 <u>Postes temporaires</u>

a) Pour combler un poste vacant pour une période temporaire dans une occupation, la Compagnie affecte le salarié qualifié par ordre d'ancienneté qui a signé le formulaire d'affectation pour effectuer un remplacement temporaire dans l'occupation concernée. Le formulaire est affiché du 15 mai au 1er juin de chaque année. Le salarié qui veut effectuer les remplacements temporaires dans son département sur un poste, doit signer le formulaire et celui-ci demeurera en vigueur jusqu'au 1er juin de l'année suivante.
Tout salarié qui a inscrit son nom pour combler un poste temporaire dans une occupation doit effectuer le remplacement temporaire pour la période complète selon sa disponibilité, à moins d'obtenir un poste vacant conformément aux dispositions de l'article VI.

Si aucun salarié n'indique son nom pour une occupation, la Compagnie peut exiger du salarié qualifié du département possédant le moins d'ancienneté qu'il effectue ledit travail.

Un salarié ainsi obligé d'occuper temporairement un poste à une autre occupation que celle qu'il détient, sera alors rémunéré selon le taux le plus élevé entre son taux horaire régulier et celui de l'occupation où il est temporairement assigné.

Au sens du présent article un poste temporaire est un poste laissé vacant en raison de maladie, accident, vacances, congé autorisé ou pendant toute la période où un poste n'est pas comblé en vertu du processus d'affichage prévu à l'article 6.06 a).

b) À la fin de l'affectation temporaire le salarié retourne à son occupation régulière.

Article VII

ABSENCES AUTORISÉES

7.01 Toutes les absences autorisées seront accordées sans paie, sauf dans le cas des congés pour cause de décès ou si indiqué autrement.

7.02 Les demandes de permission de s'absenter seront présentées par écrit, sur une formule fournie à cet effet par la Compagnie. Aucune permission ne pourra être prise sans l'approbation officielle de la compagnie. Les salariés absents du travail pour cause de maladie ou d'accident ou régis par la Loi des Accidents du travail, seront automatiquement considérés comme étant en permission d'absence, à condition que la maladie ou l'accident de le salarié concerné ait été confirmé par une attestation médicale.

7.03 Un salarié n'accumulera aucun droit d'ancienneté durant une permission d'absence de plus de :

a) vingt-quatre (24) mois ou trente (30) mois après cinq (5) ans d'ancienneté ou trente-six (36) mois après quinze (15) ans d'ancienneté, dans les cas de maladie ou d'accident non industriel confirmé par une attestation médicale. Si la Compagnie le juge nécessaire et aux fins de réprimer les abus, elle choisira un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident;

b) trente (30) mois ou trente-six (36) mois après quinze (15) ans d'ancienneté, dans le cas de lésion professionnelle.

c) six (6) mois pour toute autre raison.

7.04 La Compagnie accordera des permissions d'absence aux salariés requis d'assister à des séances de conciliation ou d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces salariés sera maintenu à un minimum afin de ne pas nuire au fonctionnement efficace de l'usine.

7.05 La Compagnie peut prolonger une permission d'absence pour des raisons légitimes.

7.06 Congé en cas de décès :

Tout salarié qui doit s'absenter pour cause de décès de son conjoint (conjoint tel qu'entendu au sens de la loi), un enfant ou un enfant du conjoint, aura droit à une permission d'absence de son travail d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à condition qu'il assiste aux funérailles pendant cette période d'absence, deux (2) jours de congé pourront être pris après le jour des funérailles, au choix de le salarié.

Tout salarié qui doit s'absenter pour cause de décès de ses parents, soit père, mère, frère, sœur, grand-mère, grand-père, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, aura droit à une permission d'absence de son travail d'un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs à

condition qu'il assiste aux funérailles pendant cette permission d'absence. Un salarié aura droit à une permission d'absence de deux (2) jours ouvrables consécutifs dans le cas du décès d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite fille à condition qu'il assiste aux funérailles pendant cette permission d'absence. Un jour de congé pourra être pris après les funérailles, au choix de le salarié.

Dans les limites d'application de cette clause, les beaux-parents sont les parents du conjoint ou le conjoint du père ou de la mère de le salarié.

7.07 La Compagnie pourra, si jugé à propos et pour motifs sérieux, accorder un congé sans solde à le salarié qui en fait la demande. Ceci, aux conditions édictées par la Compagnie afin que le bon fonctionnement des opérations n'en soit pas affecté. Le ou les congés ainsi octroyés ne pourront excéder deux semaines par année de référence. Les vacances cédulées en vertu de la clause 16.04 a) auront préséance sur les congés sans solde.

7.08 a) Lorsque le conjoint d'un salarié qui justifie soixante (60) jours de service continu donnera naissance à un enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, ce dernier bénéficiera de deux (2) journées de congé avec solde et pourra avoir accès à trois (3) jours supplémentaires, sans solde, au besoin. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

b) Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables sauf dans le cas où il adopte l'enfant de son conjoint.

c) Un congé parental sera accordé suivant les dispositions de la Loi des Normes du Travail.

À la fin d'un congé parental sans solde, n'excédant pas CINQUANTE-DEUX (52) semaines, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son poste régulier avec les mêmes avantages auxquels il aurait droit s'il était resté au travail.

d) Un salarié qui a acquis des droits d'ancienneté, peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser la Compagnie le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Le salarié peut s'absenter jusqu'à 27 semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Toutefois, si un enfant mineur de le salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

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

7.10 La Compagnie accordera à tout salarié régulier élu ou nommé pour exercer des activités syndicales un congé sans solde ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables consécutifs pour assister à des

congrès ou des journées de formation à condition que la Compagnie soit avisée par écrit au moins une (1) semaine à l'avance. La Compagnie se réserve le droit de limiter le nombre de salariés prenant de tels congés. Lors de ces absences, la Compagnie maintient le salaire des salariés dûment autorisés par le syndicat et par la Compagnie pour les heures régulières qu'ils auraient normalement travaillées selon leur cédule régulière de travail. À la fin de chaque mois, la Compagnie facture le Syndicat pour le salaire versé aux salariés libérés pour activités syndicales, majoré de quarante-deux pour-cent (42%) pour tenir lieu des avantages marginaux. Le Syndicat s'engage à acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivant sa réception.

7.11 Un salarié élu ou choisi par le Syndicat National pour une fonction à plein temps au sein d'Unifor obtiendra après une demande écrite du Syndicat reçue deux (2) mois à l'avance pour les postes de cuiseurs et Boutefeu et d'un (1) mois à l'avance pour les autres postes, un congé sans solde pour la durée de son mandat mais n'excédant pas douze (12) mois à moins d'une entente mutuelle écrite. Ce salarié continuera d'accumuler l'ancienneté à l'usine durant ce congé. Ce salarié ne sera pas couvert par nos assurances pendant cette période d'absence. Seul le fonds de pension sera maintenu pourvu que le salarié paie la totalité de ses déductions à la Compagnie, sous forme de versement mensuels. Un avis écrit de deux (2) semaines devra précéder le retour au travail de le salarié libéré.

7.12 Devoir de Juré -Un salarié requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne assigné par un subpoena, recevra la différence entre le salaire perdu (calculé au taux régulier de le salarié et excluant la prime d'équipe et toute autre prime) et les honoraires reçus, aux conditions suivantes :

a) le salarié concerné a complété sa période de probation de service continu;

b) les jours éligibles pour un tel paiement sont des jours durant lesquels le salarié aurait normalement travaillé;

c) le salarié retourne à ses heures régulières de travail lorsque ses services comme juré ne sont plus requis.

Article VIII

COMITÉS

8.01 Comité de négociation

La Compagnie consent à ce qu'un Comité de Négociation, composé d'un maximum de deux (2) salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté et choisis par le Syndicat, soit au minimum un salarié chacun, pour le secteur terminal et le département de l'entretien (incluant le Président du Local), soit reconnu comme le représentant autorisé du Syndicat en ce qui concerne les négociations. La Compagnie traitera avec ce comité quant aux propositions d'amender la convention, telle que prévue à l'Article XXV. Un représentant accrédité du Syndicat peut prendre part à ces négociations.

Le syndicat fournira à la Compagnie le nom des salariés constituant le comité de négociation et informera la Compagnie au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

Les réunions entre la Compagnie et le Comité de Négociation se tiendront à des moments occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du Comité.

Il est entendu que les deux (2) salariés membres du comité de négociation seront payés pour la journée de préparation à la négociation ainsi que pour assister aux réunions de négociation avec les représentants de la Compagnie.

8.02 Comité des Griefs

La Compagnie consent à ce qu'un Comité des Griefs composé d'un maximum de deux (2) salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté et choisis par le Syndicat soit reconnu comme le représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, tels que prévus à l'Article IX, Étape N° 2 de la procédure des griefs.

Le Syndicat fournira à la Compagnie, le nom des salariés constituant le Comité des Griefs et informera la Compagnie, au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion de tout changement dans la composition de ce Comité.

Les réunions entre la Compagnie et le Comité des Griefs se tiendront la même journée que le comité patronal ouvrier prévu à l'article 8.03. Ces derniers seront remboursés par la Compagnie pour toute perte de temps subie à l'occasion de griefs des salariés.

8.03 Comité patronal ouvrier (C.P.O)

La Compagnie reconnaît de l'exécutif syndical (maximum de deux (2) salariés) comme représentant des salariés.

Le Syndicat fournira à la Compagnie, le nom des salariés qui le représentent et informera la Compagnie, au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion, de tout changement dans la composition de ce Comité, au même moment les parties échangent les points qu'ils veulent mettre à l'ordre du jour pour discussion.

Les réunions du comité patronal ouvrier se tiendront tous les trois (3) mois. Les membres du comité syndical ouvrier seront remboursés par la Compagnie pour toute perte de temps subie à l'occasion des rencontres du comité.

8.04 La Compagnie ne remboursera pas les membres du Comité pour toute perte de temps subie à l'occasion d'arbitrage.

Article IX

PROCÉDURE DES GRIEFS

9.01 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés formule un grief, un effort sincère de la part des deux parties sera fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention et les cas de suspension ou congédiement. Le sujet doit être traité de la manière suivante dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la connaissance de l'événement ayant donné naissance au grief, sauf dans les cas de suspension ou de congédiement alors que le grief devra être soumis à la Compagnie à l'étape 2, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date où le salarié a été avisé de sa suspension ou de son congédiement, sinon le grief sera considéré comme nul et non avenu.

Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son superviseur, accompagné d'un représentant du Comité des Griefs. À défaut de règlement, on dépose alors le grief à l'étape un (1).

ÉTAPE UN : Par le salarié avec son superviseur, le supérieur du superviseur accompagné par un représentant du Comité des Griefs. À défaut d'un règlement dans les trois (3) jours ouvrables, on passe alors à l'étape deux (2).

ÉTAPE DEUX : Par le Comité des Griefs, par écrit, avec le Surintendant de l'Usine dans les trois (3) jours ouvrables. Peuvent assister aux réunions tenues à cette étape, le salarié lésé, les

membres du Comité des Griefs, les officiers accrédités du Syndicat et les représentants patronaux que la Compagnie aura nommés.

La décision rendue par la Compagnie à la démarche N° 2 sera donnée par écrit, et le Syndicat informera la Compagnie, par écrit, de l'acceptation ou du rejet de cette décision. À défaut d'une entente entre le Comité des Griefs et les représentants de la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables, on passe alors à l'étape trois (3).

ÉTAPE TROIS : Par soumission du grief à l'arbitrage tel que prévu à l'Article X, dans un délai de dix (10) jours ouvrables après que le grief a été traité à l'étape deux (2).

9.02 Un grief présenté par la Compagnie, ou un grief de principe présenté par le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la convention, peut être soumis à l'autre partie par écrit directement à l'étape deux (2) pour suivre par la suite la procédure régulière des griefs.

9.03 Aucun salarié, ou représentant de salarié, ne peut quitter son poste de travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cette convention sans en obtenir au préalable la permission de son superviseur. Cette permission ne sera pas refusée arbitrairement.

9.04 Les samedis, dimanches et jours de congé à l'usine ainsi que le jour qui marque le point de départ ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps dans lequel une action doit être prise à chacune des étapes susmentionnées ou à l'Article X. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées en tout temps après entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

Article X

ARBITRAGE

10.01 Lorsque l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage comme prévu à l'article IX, l'autre partie devra être avisée par écrit.

10.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, désigné par le ministère du Travail du Québec.

10.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes; toutefois l'arbitre n'aura pas l'autorité de décider ou recommander quoi que ce soit venant en désaccord avec les dispositions de la présente convention, et il ne pourra non plus changer, modifier ou amender une section de cette convention, ni effectuer des changements d'ordre général tels que changements dans les taux de salaire, ni traiter d'aucun sujet non compris dans la présente convention. Il pourra interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.

10.04 En matière disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra confirmer, modifier ou annuler la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

10.05 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront supportés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins seront payées par la partie qui les aura appelés.

Article XI

GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

11.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucune grève, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail ou restriction de la production pendant la durée de la présente convention. Tout salarié prenant part à ou provoquant une grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restrictions de la production sera sujet à congédiement ou toute autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie; toutefois, tout salarié qui se croit injustement congédié ou discipliné pourra se prévaloir de la procédure des griefs.

11.02 La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucune contre-grève pendant la durée de cette convention.

Article XII

ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT UNE SUSPENSION DU TRAVAIL

12.01 Il est entendu que durant la suspension générale du travail à l'usine, quel qu'en soit le moment et la cause, les immeubles de la Compagnie seront protégés et l'outillage sera maintenu en bon état par les salariés.

12.02 Les salariés mentionnés au paragraphe 12.01 ci-dessus seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

Article XIII

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 La semaine de travail sera d'une durée de sept (7) jours consécutifs commençant à vingt-trois heures et une minute (23h01) le dimanche et se terminant à vingt-trois heures (23h00) le dimanche suivant.

13.02 La journée de travail commence à vingt-trois heures et une minute (23h01) la veille et se termine à vingt-trois heures (23h00).

13.03 Les heures normales de travail sont :

Groupe I : Tous les salariés sauf ceux du groupe II, III et IV

Une équipe :	07h00 à 15h00
Deux équipes :	07h00 à 15h00 15h00 à 23h00
Trois équipes :	23h00 à 07h00 07h00 à 15h00 15h00 à 23h00
Cédule de 12 hres : * Fours rotatifs, Prép. Équip. fixe four	07h00 à 19h00 19h00 à 07h00
* Préposé équipement mobile four, Préposés à la réparation	07h00 à 19h00

*** Ces postes peuvent aussi être sur l'horaire du groupe 1 (8 heures)**

NOTE :

La Journée de travail

- d'un des mécaniciens mobile et fixe sera au besoin de 6h00 à 14h00;
- Lorsqu'il y a deux (2) chauffeurs de citerne l'horaire sera un de 6h00 à 14h00 pour le premier et de 12h00 à 20h00 pour le second ; du 15 octobre au 15 avril l'horaire des chauffeurs de citerne sera un de 8h00 à 16h00 et un de 12h00 à 20h00. Lorsqu'il y a un seul chauffeur de citerne en poste, l'horaire sera celui prévu au groupe 1 (une seule équipe);

Les périodes prévues ci-haut peuvent être changées s'il y a entente écrite entre les parties.

Groupe II : Lorsqu'il y a production de pierre concassée:

Une équipe :	06h30 à 11h30 et 12h00 à 15h00
Deux équipes :	07h00 à 15h00 15h00 à 23h00
Trois équipes :	23h00 à 07h00 07h00 à 15h00 15h00 à 23h00

Groupe III : Les manœuvres lorsqu'il y a production de pierre concassée:

Lorsque les opérations sont sur un horaire de huit (8) heures, les heures normales de travail sont:

- de la semaine 19 à la semaine 44 inclusivement:

  De 23h00 à 07h00 du dimanche au vendredi.

- de la semaine 45 à la semaine 18 inclusivement :

  De 23h00 à 07h00 du lundi au samedi.

Ou

Lorsque les opérations sont sur un horaire de dix (10) heures, les heures normales de travail sont :

Du lundi au vendredi de 15h00 à 23h00

À la demande de le salarié avant 17h00 chaque lundi de sa semaine de travail l'horaire du vendredi pourra être de 7h00 à 15h00.

Les périodes prévues ci-haut peuvent être changées s'il y a entente écrite entre les parties.

Groupe IV : Les salariés sur horaires 10 hres :

Du lundi au jeudi	06h30 à 12h30 et 13h00 à 17h00

NOTES SPÉCIALES ;

Tous les salariés du Groupe I et III bénéficieront d'une période de repas de quarante (40) minutes payée. De plus, on leur accordera une (1) période de repos de dix (10) minutes à être prise dans la première (1ère) moitié de leur quart de travail. Ces périodes de repas, repos seront prises de manière à ne pas affecter la production et/ou le fonctionnement continu de l'usine.

Tous les salariés du Groupe II auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Ces salariés auront aussi droit : lorsque nous avons une équipe, à une période de repas d'une demi-heure (1/2) sans rémunération; lorsque nous avons deux ou trois équipes, à une période de repas de trente (30) minutes payée. La direction décidera du moment où ces périodes de repos et période de repas seront prises.

Tous les salariés du Groupe IV auront droit à une période de repos de dix (10) minutes le matin et à une autre période de repos de quinze (15) minutes l'après-midi à être prises à leur poste de travail. Ces salariés auront également droit à une période de repas d'une demi-heure (1/2) sans rémunération.

Les heures définies dans le présent article pourront être changées après entente écrite entre les parties. Les salariés d'un département suivront la rotation normale où elle s'applique.

Il est entendu entre les parties que les heures de travail à une équipe pour les salariés de la section carrière et concassage sur un horaire de 8h00, soient de 6:30 heures à 14 :30 heures lorsque le département ne sera pas en production.

Il est entendu entre les parties que les heures de travail à une équipe pour les salariés de la **section carrière** et **concassage** sur un horaire de 10h00, soient de 6 :30 heures à 16 :30heures lorsque le département ne sera pas en production.

Groupe IV : Les salariés sur horaires 10 hres :

Du lundi au jeudi	06h30 à 12h30 et 13h00 à 17h00

Tous les salariés du Groupe I et III bénéficieront d'une période de repas de quarante (40) minutes payée. De plus, on leur accordera une (1) période de repos de dix (10) minutes à être prise dans la première (1ère) moitié de leur quart de travail. Ces périodes de repas, repos seront prises de manière à ne pas affecter la production et/ou le fonctionnement continu de l'usine.

Tous les salariés du Groupe II auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Ces salariés auront aussi droit : lorsque nous avons une équipe, à une période de repas d'une demi-heure (1/2) sans rémunération; lorsque nous avons deux ou trois équipes, à une période de repas de trente (30) minutes payée. La direction décidera du moment où ces périodes de repos et période de repas seront prises.

Tous les salariés du Groupe IV auront droit à une période de repos de dix (10) minutes le matin et à une autre période de repos de quinze (15) minutes l'après-midi à être prises à leur poste de travail. Ces salariés auront également droit à une période de repas d'une demi-heure (1/2) sans rémunération.

Les heures définies dans le présent article pourront être changées après entente écrite entre les parties. Les salariés d'un département suivront la rotation normale où elle s'applique.

Il est entendu entre les parties que les heures de travail à une équipe pour les salariés de la section carrière et concassage sur un horaire de 8h00, soient de 6:30 heures à 14 :30 heures lorsque le département ne sera pas en production.

Il est entendu entre les parties que les heures de travail à une équipe pour les salariés de la section carrière et concassage sur un horaire de 10h00, soient de 6 :30 heures à 16 :30heures lorsque le département ne sera pas en production.

13.04 En temps normal, les salaires seront payés le jeudi à 0h01 AM de chaque semaine.

Lorsqu'un jour de fête de l'usine sera observé le lundi, les salaires seront payés le vendredi à 0h01 AM. Lorsqu'un jour de fête des établissements bancaires survient le jour du paiement des salaires, les salaires seront payés à 0h01 AM le jour précédent.

13.05 a) Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine conformément aux horaires d'équipe régulièrement assignés.

b) La Compagnie affichera sur les tableaux à cet effet, les cédules régulières de travail au plus tard le jeudi à 13 :00 heures précédant la semaine en question.

13.06 Sauf lorsque mentionné dans ce paragraphe et au paragraphe 13.12 ci-dessous, toutes les heures travaillées par un salarié le jour d'un congé individuel, ou en surplus de ses heures régulières par jour et par semaine, seront considérées comme étant du temps supplémentaire et seront rémunérées en conséquence. La rémunération mentionnée ci-dessous s'appliquera même si ces heures ne sont pas faites durant la même journée au sens de la clause 13.02, à la condition que ces heures soient travaillées immédiatement avant ou immédiatement après les heures régulières de travail.

13.07 La semaine régulière de travail des salariés qui ne sont pas des salariés affectés au travail en continu sera du lundi au vendredi inclusivement à l'exception du Groupe III et Groupe IV.

13.08 Les salariés ne seront pas mis à pied pendant leurs heures régulières de travail dans le but d'éviter le paiement de temps supplémentaire.

13.09 Lorsqu'un salarié est empêché de se rapporter au travail pour quelque raison que ce soit, il devra en avertir son superviseur ou en son absence, le superviseur disponible à l'usine ou le superviseur de garde au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il commence normalement à travailler.

Les salariés qui ne se conformeront pas aux dispositions de ce paragraphe seront passibles de discipline excepté s'ils ont une raison valable sujette à la procédure de grief.

13.10 Lorsque la Compagnie le jugera nécessaire, les salariés seront requis de travailler des heures supplémentaires en plus de leurs heures régulières de travail. Cependant, la Compagnie ne peut obliger le salarié à faire plus de deux (2) heures de temps supplémentaire par jour. La Compagnie décidera du moment où le travail supplémentaire doit être effectué et quand le salarié doit se rapporter au travail. La Compagnie prendra en considération toute raison légitime invoquée par un salarié ne désirant pas effectuer de temps supplémentaire et verra à trouver un remplaçant pour ce salarié, faute de quoi le salarié concerné devra faire ces heures supplémentaires.

Le travail supplémentaire sera distribué par ancienneté dans le département parmi les salariés qualifiés, sauf dans le cas où il y a entente écrite, acceptée par les deux (2) parties, pour un poste déterminé.

13.11 Sous réserve des autres dispositions de cette convention, les quatre (4) premières heures de temps supplémentaires dans la journée seront payées temps et demi et temps double après. Les heures supplémentaires effectuées le samedi ou les jours de repos cédulés pour les salariés en continu, seront payées à temps et demi pour les premières douze (12) heures et temps double par la suite.

13.12 a) Les heures travaillées en surplus des heures normales quotidiennes de travail à cause d'un changement d'équipe mutuellement consenti entre les salariés concernés et avec l'approbation du superviseur, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, seront payées au taux de temps simple. Toutefois, si un changement est demandé par la Compagnie, les salariés seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures ainsi travaillées.

b) Lorsqu'un salarié est appelé par la Compagnie à changer sa cédule de travail durant la semaine, il recevra temps et demi fois son taux régulier pour la première journée de travail. Cette prime ne s'appliquera que pour les changements de cédule à l'intérieur d'une même semaine de travail.

13.13 Un salarié requis de travailler quatre (4) heures avant ou après ses heures régulières de travail a droit à une période de repas de trente minutes et à un repas payé.

Le montant ainsi payé pour ces repas est de vingt dollars (20,00$) à compter de la signature des présentes.

13.14 En dépit de tout ce qui peut être mentionné ailleurs dans cette convention, le Syndicat est d'accord pour que les salariés affectés au travail en continu travaillent leurs équipes régulières et normales les samedis, dimanches et jours de congé d'usine.

13.15 a) Un salarié appelé pour effectuer un travail d'urgence recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou sera payé, à temps et demi pour les heures travaillées, soit la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Le travail d'urgence signifie tout travail non prévu accompli par un salarié en dehors de ses périodes régulières de travail et non consécutif à ces périodes.

b) Il est entendu que dans le cas d'un appel pour travail d'urgence aucune tâche ne sera ajoutée dans le but de couvrir le reste de la période supplémentaire, toutefois, si d'autres urgences surviennent dans son département pendant que le salarié est à l'usine et que le salarié a les qualifications requises, il pourra être requis de faire ce travail.

c) Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande de la Compagnie recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier.

13.16 Tout salarié se rapportant au travail pour une équipe normale et qui n'aurait pas reçu un avis préalable de ne pas se rapporter au travail sans qu'il en soit de sa faute, recevra un minimum de quatre (4) heures de travail ou, à défaut de travail, de quatre (4) heures de paie à son taux régulier.

13.17 Au commencement d'une équipe, chaque salarié doit être à son poste de travail. Un salarié ne pourra pas quitter son poste de travail pour faire sa toilette ou changer de vêtement jusqu'à ce que son remplaçant soit arrivé. Si le remplaçant ne se rapporte pas pour son équipe régulière, le salarié en informera son superviseur et demeurera à son poste de travail pour une durée de deux (2) heures, afin qu'il soit possible de trouver un remplaçant. Si toutefois le salarié le désire, il pourra demeurer à son poste pour terminer le deuxième quart. Si le salarié doit pour cela travailler les heures supplémentaires, il sera payé en conséquence.

13.18 Lorsqu'un travailleur est absent du travail pour cause de maladie ou toute autre cause, il doit, s'il a l'intention de revenir au travail, en informer son superviseur aussitôt qu'il connaît sa date de retour au travail mais au plus tard le jour précédant la date de son retour au travail.

13.19 Le présent article a pour seul but d'établir les heures de travail et la façon de calculer le temps supplémentaire, et ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

13.20 Si une nouvelle classification est établie ou si une classification existante subit des changements substantiels pendant la présente convention, la Compagnie rencontrera le Comité de Négociation avant, si possible, l'établissement du nouveau taux pour négocier un taux sur la base des classifications et des taux mentionnés à l'annexe " A ".

Au cas où la Compagnie ne peut rencontrer le Comité de Négociation avant l'établissement du nouveau taux ou si, dû aux conditions de la tâche, il est impossible d'établir un taux final, la Compagnie établira le taux temporaire et rencontrera le Comité de Négociation aussitôt que possible pour finaliser le taux. Si la Compagnie et le Comité de Négociation ne peuvent s'entendre sur un taux final, le taux temporaire continuera à être en vigueur et sera réglé aux négociations subséquentes pour une nouvelle convention collective. Si le taux final est alors plus haut que le taux temporaire, la rétroactivité s'appliquera à partir de la date où la classification nouvelle ou substantiellement changée a été établie, sur une base de production normale.

13.21 Les salariés affectés aux horaires de douze (12) heures seront assujettis à la cédule de douze (12) heures dont les modalités d'application sont déterminées à l'Annexe B.

13.22 Camions Hors-Route et Chargeur articulé carrière

À la demande de la Compagnie, lorsqu'on opère sur des horaires huit (8) hres, les heures normales de travail pour un ou des chauffeurs de camions hors-route et opérateurs chargeur articulé carrière lorsque l'on opère sur deux (2) équipes pourront être modifiés comme suit:

Deux équipes :	7h00	à	15h00
	14h45	à	23h00

13.23 a) Il est entendu entre les parties d'effectuer la distribution du temps supplémentaire prévue à la clause 13.10 de la convention collective selon les modalités suivantes :

1) Personne n'est disponible ou n'est rejoint.
- Les salariés qualifiés devront faire le travail.

2) Salarié forcé à du temps supplémentaire maximum deux (2) heures par jour.
- Un tel salarié pourra, lorsque le travail est terminé ou débute au poste où il est obligé de faire le temps supplémentaire, déplacer une fois un autre salarié à temps supplémentaire sur une fonction où il est qualifié.

13.24 L'article 13.23 pourra être révisé en tout temps à la demande écrite de l'une des parties.

13.25 La Compagnie consent à compenser le surtemps sous forme de congé.

Cette compensation sera assujettie aux conditions suivantes :

a) Le salarié indiquera sur sa feuille de temps quotidiennement s'il désire ou non convertir ses heures. À défaut d'indication contraire les heures seront automatiquement payées.

b) Le temps supplémentaire, les appels d'urgence sont compensables.

c) Le temps supplémentaire prévu à la cédule régulière (travail en continu) n'est pas compensable.

d) Une heure et demie de congé équivaut à une heure de surtemps à temps et demi, ajustée lorsque temps double. Les heures ainsi converties le seront au taux de la classification sur lequel le temps supplémentaire a été effectué.

e) un maximum de cinq (5) tranches de huit heures ou un maximum de quatre (4) tranches de dix heures et de deux (2) tranches de quarante (40) heures en concordance avec le calendrier de vacances.

f) La demande de prise de congé doit être formulée en accord avec la clause 16.04 b).

g) Un salarié sur la cédule en continu de douze (12) heures pourra utiliser des tranches de quatre (4) heures pour compléter des congés reportés.

13.26 Nonobstant toutes dispositions de l'actuel Convention Collective, le nombre d'heures maximales travaillées quotidiennement par un salarié est fixée à seize (16) heures par jour par période de vingt-quatre (24) heures sauf pour des cas d'urgence, lorsque la santé et la sécurité l'exige, pour prévenir un bris majeur d'équipement ou lorsque la production exige déjà plus de huit heures à son horaire de base pour les postes suivants; opérateur chargeur articulé carrière, opérateur camion hors-route, opérateur équipement fixe pierre, opérateur équipement fixe et mobile pierre et chauffeur de camion. Dans le cas du chargement clientèle, un salarié obligé de travailler avant son quart de 7h00 à 15h00, pourra s'il est de nouveau sollicité faire une tranche de huit (8) heures supplémentaires après son quart tout en effectuant ces heures jusqu'à concurrence de dix-sept (17) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

13.27 Le salarié qui change de quart de travail et qui devrait faire plus de seize (16) heures dans une période de vingt-quatre heures a droit à huit (8) heures de récupération consécutives si pour ce faire, il doit manquer des heures de travail pour atteindre ces huit (8) heures, elles seront sans perte de salaire.

Article XIV

TAUX DE SALAIRE

14.01 La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour que les taux de salaire mentionnés à l'annexe " A " attachée aux présentes, fassent partie de cette convention et demeurent en vigueur pour toute la durée de la présente convention.

14.02 Prime d'équipe

Les salariés travaillant sur les équipes du soir et de la nuit recevront des primes d'équipe :

	1-11-2015
Soir	$1,20
Nuit	$1,50

14.03 Les salariés requis de travailler le dimanche seront rémunérés pour ce travail au taux de temps et demi.

14.04 Le travail non prévu du dimanche sera payé au double du taux régulier de le salarié.

14.05 Le dimanche de Pâques sera considéré comme jour de fête pendant lequel les salariés ne seront pas requis de travailler sauf les salariés affectés au travail en continu qui ne peuvent être remplacés.

14.06 Le taux supplémentaire ne sera pas calculé sur la prime d'équipe, et la prime d'équipe ne sera pas comprise dans le calcul du paiement des jours de congés de l'usine.

14.07 Un salarié requis de travailler dans plus d'une classification durant un quart de travail, sera rémunéré selon le taux le plus élevé des classifications. Si le salarié a travaillé pendant plus de la moitié de ses heures régulières de travail dans une classification ayant un taux plus élevé, il sera alors rémunéré pour la semaine complète, au taux spécifique de la classification plus élevée.

14.08 Pour calculer le surtemps excédant la journée normale de travail, on utilise des tranches de quinze (15) minutes, toute partie de quinze (15) minutes étant considérée comme unité; ce même calcul s'applique lorsqu'un salarié arrive en retard ou part avant l'heure réglementaire.

14.09 Advenant une erreur de quarante dollars (40,00 $) et plus sur la paie au détriment de le salarié, la Compagnie remboursera le salarié du montant déficitaire sur les heures d'ouverture normales du bureau dans la journée suivant la connaissance de l'erreur.

Article XV

CONGÉS DE L'USINE

15.01 Aux fins de cette convention, les jours suivants seront considérés comme congés de l'usine et payés tel qu'indiqués ci-dessous :

	2023	2024	2025	2026
Le Jour de l'An	03-janvier	01-janvier	01-janvier	01-janvier
Le 2 janvier	02-janvier	02-janvier	02-janvier	02-janvier
Le Vendredi Saint	07-avril	29-mars	18-avril	03-avril
Le Lundi de Pâques	10-avril	01-avril	21-avril	06-avril
La Fête des Patriotes	22-mai	20-mai	19-mai	18-mai
La Fête Nationale	23-juin	24-juin	24-juin	24-juin
La Fête du Canada	30 juin	01-juillet	01-juillet	01-juillet
La Fête du Travail	04-septembre	02-septembre	01-septembre	07-septembre
L'Action de Grâces	09-octobre	14-octobre	13-octobre	12-octobre
La Veille de Noël	27-décembre	24-décembre	24-décembre	24-décembre
Le Jour de Noël	25-décembre	25-décembre	25-décembre	25-décembre
Le Lendemain de Noël	26 décembre	26 décembre	26 décembre	23-décembre
La Veille du Jour de l'An	03-janvier (2024)	31-décembre	31-décembre	31-décembre

Lorsqu'un férié survient un samedi, il sera déplacé au jour ouvrable précédent. S'il survient un dimanche, il sera déplacé au jour ouvrable suivant.

Il y aura une journée additionnelle de congé flottant à être fixée individuellement suivant la procédure prescrite à la clause 16.04 b).

15.02 Les salariés seront payés à leur taux régulier, mais ils n'auront pas droit à être ainsi payés pour les raisons suivantes :

a) s'ils sont absents sans permission le jour ouvrable précédent et/ou suivant immédiatement le jour de fête ou le jour décrété jour de fête. Si les salariés sont absents pour cause de maladie avec attestation médicale à l'appui si la Compagnie le juge nécessaire et aux fins de réprimer les abus, et qu'ils ont travaillé pendant la semaine durant laquelle survient le jour de fête, ils recevront leur salaire pour ce jour de congé;

b) si l'un des jours énumérés plus haut survient pendant qu'il est mis à pied, le salarié recevra sa paye de congé pour les premiers congés d'usine qui surviendront dans les premiers trente (30) jours de calendrier de sa mise à pied;

c) si l'un des jours énumérés plus haut survient pendant une permission d'absence ou pendant une absence due à un accident industriel. Nonobstant ce qui précède, dans le cas de maladie ou d'accident non occupationnel, le salarié absent sera payé pour le premier congé qui survient pendant cette absence;

d) s'ils sont au service de la Compagnie depuis moins de trente (30) jours de calendrier.

15.03 Un salarié requis de travailler durant l'un des jours de congés susmentionnés sera rémunéré pour le travail accompli au taux de temps et demi, ceci ne comprenant pas la paie de congé à laquelle il peut avoir droit d'après la clause 15.02 ci-dessus. Le travail accompli le jour de Noël, le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, le jour de Pâques, la fête du Travail, la Fête Nationale et le lendemain de Noël sera rémunéré au taux de temps double.

15.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes précitées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliqueront au jour indiqué dans la proclamation.

15.05 Dans le cas des opérations en continu, le congé sera observé le jour même de la fête. Le salarié requis de travailler l'un de ces samedis ou dimanches, sera rémunéré pour le travail accompli au taux de temps double, en plus de sa prime de travail en continu.

Pour les salariés affectés à un horaire de travail 10 heures, lorsqu'un congé d'usine survient un vendredi, il sera déplacé au jour ouvrable qui précède, à moins d'entente entre les parties.

Un jour de congé payé est considéré comme temps travaillé.

Article XVI

VACANCES PAYÉES

16.01 Pour les fins du calcul des vacances, la durée d'emploi continu avec la Compagnie est du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

L'éligibilité aux vacances ainsi que le choix de ces mêmes vacances est déterminé par la date d'anniversaire d'entrée de le salarié au service de la Compagnie tel qu'inscrit sur la liste d'ancienneté.

Tout salarié régi par cette convention a droit à des vacances tel qu'indiqué ci-après :

ANCIENNETÉ	VACANCES	POURCENTAGE (%) DES GAINS *
Moins de 1 an	1 jour par mois complet de service (Maximum de 10 jours)	4%
1 an mais moins de 2 ans	2 semaines	4%
2 ans mais moins de 10 ans	3 semaines	6%
10 ans mais moins de 17 ans	4 semaines	8%
17 ans mais moins de 23 ans	5 semaines	10%
23 ans et plus	6 semaines	12%

* Le pourcentage sera appliqué sur le salaire brut de l'année précédente, commençant le 1er mai.

Si un salarié est absent à cause de maladie ou d'accident pendant une période continue d'au moins trois (3) semaines et d'au plus six (6) mois au cours de l'année de référence, il aura droit à une paie de vacances équivalente à soit la formule ci-haut, soit à son salaire hebdomadaire de base calculé suivant le taux de sa classification régulière multiplié par quarante (40) heures suivant ce qui sera le plus avantageux pour lui.

16.04 a) Les vacances seront prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante aux moments indiqués par la Compagnie, qui nuiront le moins au fonctionnement efficace de l'usine. Cependant, le choix des dates de vacances sera basé sur l'ancienneté et les salariés devront indiquer leur premier choix entre le 1er février et le 1er avril sur l'affichage.

Durant la période préférentielle, c'est-à-dire entre le 1er juin et le 1er septembre, les salariés pourront prendre une (1), deux (2) ou trois (3) semaines consécutives, à condition qu'il y ait un nombre suffisant de salariés disponibles pour maintenir la marche efficace de l'usine.

Entre le 1er et le 30 avril, d'autres choix de vacances par ancienneté seront effectués, une (1) semaine à la fois par salarié pour ceux ayant déjà cédulé des vacances durant la période préférentielle et à qui il reste des semaines de vacances à céduler. Ces derniers pourront le faire, pour combler des semaines de vacances encore disponibles.

Les listes finales seront affichées le 1er mai.

b) Toute demande de congé flottant, de congé reporté, de temps supplémentaire compensé en congé ou de vacances entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante et non cédulé en vertu de la clause 16.04 a), devra être formulée par lettre à l'adresse de la Compagnie. La Compagnie accordera les vacances et congés selon l'ordre de formulation de la demande et donnera réponse dans la semaine qui suit la demande du salarié. Lorsque deux (2) salariés font la demande la même journée la priorité est accordée au salarié le plus ancien.

Une copie de la demande écrite sera envoyée à l'attention du président du Syndicat.

c) Lorsqu'un salarié cancelle des vacances déjà cédulées quatorze (14) jours ou plus avant le début des dites vacances, la Compagnie affichera les vacances devenues ainsi disponibles pour une période de quarante-huit (48) heures. Les vacances seront allouées au salarié qui a le plus d'ancienneté ayant mis son nom sur l'affichage.

16.05 Lorsqu'un salarié quitte le service de la Compagnie, il recevra la paie de vacances et toutes les autres sommes qui lui est dues selon la présente convention collective.

16.06 La Compagnie déposera la paie de vacances à ses salariés en continue à chaque semaine, directement à leur compte pendant qu'ils sont en vacances.

16.07 Une semaine de vacances équivaudra à une semaine de travail, tel que défini à la clause 13.01 de la présente convention.

16.08 Quand un jour de congé d'usine survient pendant les vacances d'un salarié éligible à ce congé, il recevra un jour de paie pour remplacer le jour de congé.

Cependant, par demande écrite une semaine avant ses vacances, le salarié pourra reporter son congé à une date ultérieure. Celui-ci pourra être pris par entente entre le superviseur et le salarié. Les congés accumulés non utilisés seront payés au 30 avril.

16.09 Dans le cas où la Compagnie décide de procéder à une fermeture totale ou partielle d'un département durant la période préférentielle (durée maximale de deux (2) semaines), elle doit aviser les salariés de ce département au plus tard le 15 mars de l'année courante. Cet avis devra contenir :

a) la période de fermeture

b) le personnel requis

À ces conditions, les salariés du département concerné acceptent de prendre prioritairement leurs vacances durant cette période.

Article XVII

SANTÉ ET SÉCURITÉ

17.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et encourageront les mesures nécessaires pour assurer un maximum de sécurité et d'hygiène aux salariés.

17.02 Les parties aux présentes reconnaîtront un Comité de Sécurité composé de trois (3) (*) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) (*) membres désignés par la Compagnie. Le Comité de Santé et Sécurité se réunira au moins une (1) fois par mois et conseillera la direction afin de favoriser la santé et la sécurité à l'usine.

Outre les dispositions du présent article, les parties conviennent que le Comité de Santé et Sécurité prévu aux présentes, a les pouvoirs, le mandat et les fonctions prévus selon la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail.

(*) Lorsqu'en raison de mise à pied le nombre de salariés actifs à l'usine le jour de la réunion est de 10 salariés et moins, le nombre de salariés représentant le syndicat et la Compagnie sera porté à 2.

17.03 Sur présentation de preuves d'achat, pour chaque salarié ayant complété sa période de probation, la Compagnie déboursera à compter de la signature, un montant maximum de deux cent soixante dollars (260$) par année, plus les taxes applicables, pour des bottes de sécurité.

Il est entendu que le port des souliers de sécurité est obligatoire et est une condition du maintien de son emploi. De plus, la Compagnie fournira aux salariés jusqu'à douze (12) paires de gants par année; il est entendu qu'une nouvelle paire de gants ne sera fournie que sur remise de la paire de gants usagés. Des gants additionnels seront fournis au besoin.

17.04 Un représentant en santé et en sécurité nommé par le Syndicat a les responsabilités et les libérations selon les dispositions prévues par la CNESST, afin d'accomplir les tâches et responsabilités prévues dans ses fonctions.

Article XVIII

MESURES DISCIPLINAIRES

18.01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie devra en faire part au délégué syndical du département, ou à un représentant du Syndicat. Le Syndicat pourra alors faire part à la Compagnie des faits en rapport au cas en question.

18.02 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension :

a) le salarié aura le droit de rencontrer son délégué syndical ou un représentant du Syndicat avant de quitter l'usine;

b) le Syndicat devra être avisé promptement et par écrit, par la Compagnie, des raisons qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

18.03 Lorsque la Compagnie envoie une lettre disciplinaire à un salarié, elle convient d'en envoyer une copie au Syndicat; toutefois une mesure disciplinaire est rayée du dossier après neuf (9) mois si l'incident qui a causé la mesure ne s'est pas répété. Dans le cas de récidive de même nature, celle-ci est rayée après une période de quinze (15) mois de la date de l'incident et ne pourra être invoquée contre lui par la suite.

18.04 Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs qui doivent être formulés conformément à la procédure prévue.

18.05 Dans les cas où les griefs contestant l'imposition de mesures administratives (congédiement seulement) ou de mesures disciplinaires sont soumis à l'arbitrage, la Compagnie assume le fardeau de la preuve.

Article XIX

PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE ET D'EXPLOSIFS

19.01 La Compagnie accepte d'accommoder au travail dans la mesure du possible, ou de considérer en permission d'absence autorisée, un salarié qui perdrait son permis de conduire suite à une arrestation pour conduite en état d'ébriété ou sous l'effet de drogues aux conditions suivantes :

1) Il ne s'agit pas d'une seconde demande pour le même motif.

2) La permission d'absence n'excédera pas les 24 mois, à moins d'entente mutuelle écrite entre les parties, après quoi, le salarié devra être apte à reprendre son travail, faute de quoi, il perdra ses droits d'ancienneté et son statut de salarié de la Compagnie.

3) Le tout sans jamais transgresser les ententes prévues à notre convention collective, les règlements et lois municipales, provinciales et fédérales.

La Compagnie pourra exiger un certificat médical pour attester que ce salarié ne souffre pas de dépendance à l'alcool ou aux drogues. Dans le cas contraire, il devra suivre une cure de désintoxication avant tout retour au travail.

19.02 La Compagnie accepte d'accommoder au travail dans la mesure du possible un salarié qui perdrait son permis de manutention d'explosifs.

Article XX

RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE

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

20.02 Les garanties faisant partie de l'assurance groupe ne pourront être modifiées sans l'accord écrit du Syndicat.

20.03 La répartition du partage de coûts pour les couvertures sera :

1) Le salarié paie cent pourcent (100%) du coût des primes d'invalidité longue durée, des primes de l'assurance vie, de l'assurance décès et mutilations accidentelles, de l'assurance pour personnes à charge ainsi que 20% de la prime de l'assurance dentaire.

2) La Compagnie paie cent pour cent (100%) du coût des primes d'invalidité courte durée, de la prime de l'assurance médicale et quatre-vingts pourcent (80%) de la prime de l'assurance dentaire.

20.04 Assurance-Vie = 1.5 X salaire annuel (**40 heures * taux de salaire de l'occupation * 52)**

Mort accidentelle ou perte de membre.

Assurance-Vie conjoint	=	10,000 $
Assurance-Vie enfant	=	5,000 $

20.05 Médical majeur

1) Déductible : 25/25

2) Un salarié cesse d'être éligible à ce régime lors de sa retraite;

Seront couverts, les médicaments admissibles à notre police d'assurance.

Déductibles : 25 $ par personne
50 $ par famille

Remboursement : 80 % des médicaments

Maximum : 10,000 $ par personne pour trois (3) années consécutives de calendrier (à l'exclusion des médicaments).

20.06 Assurance Salaire

1) Court terme

Le régime d'indemnité hebdomadaire s'établira à 66 2/3 % du salaire du salarié et ceci sans maximum. Le salaire sera ajusté au dollar près et sera calculé sur la base suivante :

I : salariés affectés au travail en continu, cédule de 12 heures.

42 X taux de salaire de la classification d'emploi du salarié tel qu'il apparaît à l'Annexe " A ".

II : autres salariés 40 X taux de salaire de la classification d'emploi du salarié tel qu'il apparaît à l'Annexe " A ".

L'indemnité est payable à compter du premier (1er) jour d'un accident, d'une maladie exigeant l'hospitalisation ou d'une maladie exigeant un arrêt sans hospitalisation de trois (3) semaines consécutives et plus et à compter du quatrième (4ième) jour dans les autres cas de maladie ne nécessitant pas l'hospitalisation, pour un maximum de vingt-six (26) semaines.

Si au cours de la durée de la présente convention, le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà inscrites au présent régime, la Compagnie a le droit à l'intégration complète des prestations et des coûts. Les économies réalisées par suite d'une telle intégration seront réparties en fonction des accords de frais partagés passés à la date en vigueur et serviront à diminuer le coût de la part du salarié le cas échéant. Les coûts de cette couverture seront défrayés à 100% par la Compagnie.

La Compagnie remboursera sur présentation de facture, un montant maximal de cinquante dollars (50$) pour chaque certificat médical exigé par l'assureur.

La Compagnie accordera sur demande du salarié une avance d'un montant égal aux bénéfices normaux d'indemnité hebdomadaire du salarié et ceci, pour une période maximale de huit (8) semaines.

Un salarié qui demande une telle avance doit signer un document acceptant de remettre à la Compagnie la somme totale des avances. Il en fait la remise lorsqu'il reçoit son chèque d'assurance couvrant les arrérages ou à son retour dès que la Compagnie lui donne une paie.

Finalement, cette avance ne constitue pas une garantie que la demande sera éligible au bénéfice de l'Assurance.

2) Long terme

De la 27ième semaine à 60 ans le régime d'indemnité hebdomadaire s'établira à 50 % du salaire du salarié. L'assurance salaire long terme sera indexé annuellement à date fixe max 3%.

Les coûts de cette couverture sont défrayés à 100 % par le salarié et seront sujets à réévaluation à chaque année selon les coûts calculés par l'Assureur.

La Compagnie accordera sur demande d'un salarié une avance d'un montant égal aux bénéfices normaux d'indemnité mensuelle du salarié et ceci, pour une période maximale de deux (2) mois.

Un salarié qui demande une telle avance doit signer un document acceptant de remettre à la Compagnie la somme totale des avances. Il en fait la remise lorsqu'il reçoit son chèque d'assurance couvrant les arrérages ou à son retour dès que la Compagnie lui donne une paie.

Finalement, cette avance ne constitue pas une garantie que la demande sera éligible au bénéfice de l'Assurance.

3) Les chèques du régime d'indemnité hebdomadaire court terme et long terme seront postés au salarié par la Compagnie d'Assurance après huit (8) semaines.

4) Un salarié mis à pied peut, s'il désire, maintenir sa couverture d'assurance salaire court terme pour une période maximale de six (6) mois. Il doit en faire la demande par écrit au moment de sa mise à pied et il doit en assumer la totalité du coût durant sa période de mise à pied.

20.07 Régime dentaire

1) La Compagnie établira un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les salariés régis par l'unité de négociation, selon la base suivante :

Le régime fournit aux salariés et à leurs personnes à charge admissibles le remboursement de 80 % du coût des frais suivants : diagnostic, thérapeutique préventive, chirurgie buccale, restauration dentaire mineure, réparation d'une prothèse existante, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure du salarié).

2) **Frais admissibles**

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considérés nécessaires par un médecin ou un dentiste, ne dépassant pas le tarif minimal stipulé dans le tarif des soins dentaires de la province de résidence du salarié.

3) **Régime supplémentaire d'assurance dentaire**

I) Pourcentage de remboursement : 80%

Seuls les traitements énumérés ci-dessous sont admissibles.

i) Couronnes et incrustations y compris les obturations en or, les revêtements de porcelaine lorsque d'autres matériaux ne conviennent pas.

ii) Les nouvelles prothèses existantes (pont, dentier amovible, partiel ou complet).

iii) Le remplacement d'une prothèse existante (pont, dentier amovible, partiel ou complet) sous réserve des conditions suivantes :

1) Si la prothèse existante a été portée pendant au moins trois (3) ans et est irréparable.

2) Si la prothèse existante est temporaire et est remplacée par un pont ou par un dentier permanent et que ce remplacement ait lieu dans les douze (12) mois qui suivent l'installation de la prothèse temporaire.

3) Si le remplacement s'impose à la suite de l'extraction d'une dent naturelle pendant que vous êtes assuré par cette police.

iv) Services rendus par un denturologiste licencié tels qu'autorisés par son permis.

II) Pourcentage de remboursement : 50%

Seuls les traitements d'orthodontie sont admissibles.

4) Date d'entrée en vigueur de l'assurance :

L'admissibilité à ces prestations ne s'applique qu'aux salariés qui sont activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime. Si un salarié n'est pas activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime ou de toute modification à ce dernier, il sera admissible au régime lorsqu'il retournera au travail à plein temps. Les salariés seront admissibles au régime après un (1) an d'ancienneté.

5) Coordination des prestations

Lorsqu'un salarié est admissible à des prestations similaires en vertu de tout autre régime d'assurance collective de soins dentaires, l'ordre et le montant des paiements seront déterminés en fonction d'une clause dite de " coordination des prestations ". Le montant total des paiements ne doit pas excéder le total des frais réels encourus.

6) Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de telles prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations.

Toute économie ainsi réalisée sera répartie entre la Compagnie et les salariés en fonction des accords de frais partagés en vigueur.

7) Administration

Le régime sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police générale.

La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

8) Maintien des Assurances

Un salarié mis à pied, conservera ses bénéfices d'assurance vie, décès mutilation accidentelle et médical majeur pour une période de neuf (9) mois. La Compagnie en assume le coût à cent pour cent (100%).

Un salarié mis à pied pourra conserver ses bénéfices d'assurance dentaire et ce, pour une période de neuf (9) mois, sous réserve que ce dernier assume vingt pour cent (20%) du coût de ce régime : la Compagnie assumera alors quatre-vingts pour cent (80%) dudit coût.

Article XXI

VERRES CORRECTEURS

21.01 La Compagnie paiera, pour le salarié et son conjoint, jusqu'à cent cinquante dollars (150,00 $) sur une période de deux ans pour des lentilles cornéennes ou des lunettes à monture, ainsi que pour les enfants majeurs à charge (18 ans et plus) sur présentation d'une attestation montrant le statut d'étudiant de l'enfant. De plus, la Compagnie paiera pour les enfants mineurs (moins de 18 ans) de ses salariés jusqu'à cent cinquante dollars (150,00 $) par année pour des lentilles cornéennes ou des lunettes à monture.

Coût pour le salarié célibataire :	N/A
Coût pour plan familial :	6.53 $/mois

Article XXII

RÉGIMES DE RETRAITE ET FOND DE SOLIDARITÉ

22.01 Régime de retraite

a) La Compagnie maintiendra en vigueur le régime supplémentaire de retraite des salariés en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

b) La Compagnie paiera, aux salariés qui ne participent pas au régime de retraite, un supplément de transition équivalent à celui prévu au dit régime.

22.02 Fonds de Solidarité (FTQ)

1. La Compagnie accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier de plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. La Compagnie convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription au fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a 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 écrit en ce sens au Fonds et à la Compagnie.

4. La Compagnie s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15ième jour du mois suivant le prélèvement), les sommes en vertu du deuxième alinéa. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

5. La Compagnie accordera la possibilité à des responsable locaux du Fonds de solidarité FTQ de faire une séance d'information sur les lieux de travail, une fois par année.

Article XXIII

DIVERS

23.01 La Compagnie consent à ce que le Syndicat puisse afficher des avis sur un tableau fermé à clef fourni à cette fin par la Compagnie, à condition que ces avis aient été approuvés individuellement par la Compagnie par écrit, et qu'ils aient été signés par les officiers responsables du Syndicat.

Le Syndicat convient de ne distribuer ni d'afficher sur la propriété de la Compagnie aucune brochure, écrit politique ou publicitaire, ou autre genre d'écrit sauf tel que prévu aux présentes.

23.02 Toute référence au mot " jour " dans la présente convention, signifie " jour ouvrable ", sauf lorsque indiqué autrement.

23.03 Tous les nouveaux salariés doivent subir un examen médical. Cet examen sera prévu et payé par la Compagnie.

23.04 Une fois l'an sur présentation d'une preuve d'achat, la Compagnie accordera, une allocation de cent dollars (100 $) aux salariés de production et une allocation de cent cinquante dollars (150 $) pour les salariés de l'entretien pour couvrir les frais de vêtements de travail.

23.05 Les parties consentent à ce que les lettres d'entente actuellement déposées à la présente convention collective et celles qui seront signées durant le terme de la présente convention en fassent partie intégrante.

Advenant la signature d'une lettre d'entente modifiant la Convention Collective durant la durée de cette Convention Collective, la Compagnie s'engage à distribuer un exemplaire à tous les salariés.

23.06 Pour permettre aux salariés lorsqu'il y a production de pierre concassée de prendre leur repas, il est entendu que la pierre de la carrière ne sera pas déversée dans la trémie d'alimentation du concasseur primaire pendant une période de trente (30) minutes entre 11h30 et 12h30 et entre 18h00 et 19h00 lorsque cette section opère à deux (2) équipes. En cas de bris, la période de repas pourra être prise à compter de 11h00 le jour et de 17h30 le soir.

23.07 Compte tenu des changements technologiques apportés et à venir, les parties sont d'accord que pour devenir cuiseur, il faut un diplôme d'études collégiales (DEC professionnel, reconnu par la Compagnie) ou détenir un diplôme d'études secondaires ou un DEP et avoir réussi un test d'aptitude psychométrique. La note de passage au test d'aptitude psychométrique est de 75 %.

Ce critère de qualification n'affecte pas les cuiseurs actuels ou les salariés déjà entraînés à ce poste.

23.08 La Compagnie s'engage à signer une requête conjointe, (article 39 du Code du travail), afin de faire constater par le commissaire du travail que le nouveau site de Ste-Elisabeth fait partie des établissements couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail et de ce fait, la Compagnie s'engage à n'exercer aucune contestation de cette dite requête.

23.09 La Compagnie peut utiliser des contrats à forfait sur le site de Ste-Élisabeth, ainsi que pour le transport de la pierre nette de Ste-Élisabeth à Joliette si la Compagnie ne possède pas l'équipement nécessaire ou disponible, ou si le niveau de production ne permet pas l'utilisation de salariés réguliers.

23.10 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

23.11 Dans la présente convention collective le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel à moins que le contexte n'indique le contraire.

Article XXIV

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

24.01 Il n'y aura aucune discrimination, coercition, ingérence ou contrainte de la part de la Compagnie ou de ses représentants envers tout salarié à cause de son statut syndiqué. Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de sollicitation ni d'encouragement d'activités syndicales à même le temps de la Compagnie ou sur les lieux, sauf lorsque prévu aux présentes.

24.02 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination ou harcèlement contre un salarié fondé sur la race, la couleur, le sexe, 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.

24.03 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

On entend par harcèlement psychologique :

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte atteinte et produit un effet nocif continue pour le salarié.

24.04 Politique affichée

La Compagnie se doit, conformément à la loi, d'afficher sa politique sur le respect mutuel au travail, dans un endroit visible par l'ensemble des salariés.

28 MAR 2024 10:52

Article XXV

DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention sera en vigueur à compter du 9 octobre 2023 jusqu'au 11 octobre 2026 inclusivement.

25.02 La première réunion aux fins de négocier une convention modifiée se tiendra dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.

Durant les négociations de toute modification proposée aux dispositions de la présente convention, celle-ci restera en force et en vigueur.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et le Syndicat par leurs représentants dûment attitrés, ont signé les présentes à Joliette, ce 21e jour du mois de mars 2024.

UNIFOR SECTION LOCALE 710	GRAYMONT (QC) INC. (Usine de Joliette)
Benoît Desmarais	Rémy Tessier
Christian Joly	Julie Potvin
Marc Renaud	Mathieu Dupuis

ANNEXE A

CLASSIFICATION D'EMPLOI

	04-10-23 4%	04-10-24 3%	04-10-25 3%
Département Terminal			
Journalier	**36,22 $**	**37,31 $**	**38,43 $**
Cuiseur	**38,52 $**	**39,68 $**	**40,87 $**
Préposé équipement fixe fours	**36,97 $**	**38,08 $**	**39,22 $**
Préposé équipement fixe	**36,97 $**	**38,08 $**	**39,22 $**
Briqueteur	**37,43 $**	**38,55 $**	**39,71 $**
Préposé aux récupérateurs	**36,81 $**	**37,91 $**	**39,05 $**
Op, hydrate et agrégats fins	**37,07 $**	**38,18 $**	**39,32 $**
Préposé au Nettoyage	**37,28 $**	**38,40 $**	**39,55 $**
Ensacheur	**36,22 $**	**37,31 $**	**38,43 $**
Préposé équipement mobile fours	**36,20 $**	**37,29 $**	**38,41 $**
Préposé équipement mobile salaire	**36,21 $**	**37,30 $**	**38,42 $**
Département Matériaux			
Opérateur chargeur articulé Carrière	**36,49 $**	**37,59 $**	**38,72 $**
Opérateur camion hors-route	**36,23 $**	**37,32 $**	**38,44 $**
Foreur	**36,13 $**	**37,21 $**	**38,33 $**
Boutefeu	**38,52 $**	**39,68 $**	**40,87 $**
Dynamiteur	**36,13 $**	**37,21 $**	**38,33 $**
Manœuvre	**35,52 $**	**36,58 $**	**37,68 $**
Opérateur équipement fixe pierre	**36,31 $**	**37,40 $**	**38,52 $**
Opérateur équipement fixe et mobile pierre	**36,49 $**	**37,59 $**	**38,72 $**
Chauffeur de citerne	**36,00 $**	**37,08 $**	**38,20 $**
Chauffeur de camion	**36,00 $**	**37,08 $**	**38,20 $**
Opérateur chargeur articulé (cour)	**36,49 $**	**37,59 $**	**38,72 $**
Département de l'entretien			
Mécanicien mobile et fixe	**37,98 $**	**39,12 $**	**40,29 $**
Mécanicien fixe	**37,19 $**	**38,31 $**	**39,46 $**
Électricien	**38,06 $**	**39,21 $**	**40,38 $**

NOTE (1):

NETTOYAGE : Les salariés travaillant au nettoyage du récupérateur de poussière à sec et au changement des sacs recevront une prime de quatre-vingt-cinq cents (0,85¢) l'heure qui sera ajoutée au taux de leur classification. Si ce travail est effectué en temps supplémentaire, la prime sera ajoutée au taux de leur classification pour temps supplémentaire en tant que prime.

Exemple :

Temps simple : Taux de la classification + prime = taux

Temps suppl. : Taux de temps et demi de la classification + prime = taux

NOTE 2:

Lorsque les fours et la carrière ne sont pas en opérations, les seuls postes pouvant être comblés en fonction des besoins opérationnels du département Terminal pourront être les suivants : Journalier, Préposé équipement fixe, Préposé aux récupérateurs, Opérateur d'hydrate et agrégats fins, Préposé au nettoyage, Ensacheur, Préposé équipement mobile.

NOTE 3:

Chef d'équipe

Le mot chef d'équipe dans la présente convention collective désigne tous les salariés nommés par la Compagnie qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, coordonnent, distribuent et vérifient le travail des salariés.

En aucun temps le chef d'équipe ne peut imposer des mesures disciplinaires aux salariés qu'il dirige.

De même, le salarié peut abandonner la fonction après un avis d'une semaine donné à la Compagnie.

La prime de chef d'équipe est d'un dollar (1,00$) de l'heure.

ANNEXE B

HORAIRE 12 HEURES

Nonobstant ce qui est prévue à la convention collective, il est entendu que

Les modalités de la présente cédule seront les suivantes :

a) Le taux de base est celui qui prévaut selon la convention collective en vigueur.

b) Les primes d'équipe prévaudront comme actuellement, c'est-à-dire 15 h à 23 h étant l'équipe de soir et 23 h à 7h, étant l'équipe de nuit.

c) Les primes de temps et demi payées le samedi et le dimanche pour le travail fait en excès du quarante (40) heures par semaine seront couvertes en une prime dite de travail en continu.

Basé sur quatre (4) semaines, le salarié travaille actuellement 168 heures dont 16 sont payables à temps et demi et 16 heures seront payables à temps double.

La prime de travail en continu représentera donc 16 heures à demi temps et 16 heures à temps simple répartie sur 168 heures.

Prime = ((T/2 x 16 heures) + (Tx16)) / 168 heures.

T = Taux de salaire de la classification mentionnée à l'annexe " A ".

d) Le taux pour le travail à temps supplémentaire applicable seront calculés à partir du taux de base de la Convention collective en vigueur. Les primes s'ajoutent aux taux ainsi calculés, s'il y a lieu.

e) Les congés payés seront rémunéré sur la base de huit (8) heures au taux de base de la convention lorsque le salarié n'est pas cédulé au travail;

Les congés payés seront rémunérés sur la base de douze (12) heures au taux de base de la convention lorsque le salarié est cédulé au travail;

Nonobstant ce qui précède, pour la Fête Nationale le paiement se fera sur la base de 12 heures.

f) La semaine de travail débutera à dix-neuf heures et une minute (19h01) le dimanche et se terminera à dix-neuf heures (19h00) le dimanche suivant (Réf. : Clause 13.01).

g) Un salarié sera toujours en disponibilité selon la cédule. Advenant que le salarié ait à s'absenter de chez lui, il devra laisser savoir au superviseur le lieu où on peut le contacter, ou encore, aviser le superviseur du nom de celui qui le remplacera volontairement en disponibilité. Le salarié en disponibilité peut être appelé en temps supplémentaire sur le briquetage.

h) Les bénéfices " congés de décès " s'appliquent tels que spécifiés à la clause 7.06, basés sur douze (12) heures par jour ouvrable du salarié jusqu'à un maximum de deux (2) jours consécutifs payés.

Dans le cas du décès du conjoint, d'un de ses enfants ou enfant du conjoint, le salarié aura droit à une permission d'absence de trois jours et un tiers (3-1/3) ouvrables consécutifs de douze (12) heures (total de 40 heures consécutives).

i) Tous les autres bénéfices ou autres clauses qui pourraient s'appliquer devront être sur la base actuelle de la journée de huit (8) heures, sauf pour les clauses 7.08, 7.09 et 7.12 qui seront basées sur 12 heures par jour ouvrable.

ANNEXE C

CHARGEMENT DE LA PIERRE AU FOUR

Les parties conviennent que le chargement de la pierre au four est normalement fait par le chargeur articulé cour. Toutefois, la fin de semaine ou pour des besoins exceptionnels tout autre salarié qualifié peut exécuter cette tâche à temps régulier.

Pour les fins de temps supplémentaire la priorité est donnée au chargeur articulé cour.

ANNEXE D

MODIFICATIONS À L'ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent de modifier le régime d'assurance collective et le régime de retraite de la façon suivante à compter de la signature de la Convention collective:

1. Sur recommandation médicale, les services d'un psychologue remboursables à 75% jusqu'à concurrence d'un montant remboursable de 900.00 $ par année civile par personne assurée. Il est entendu que les services ne sont couverts que dans la mesure où ils relèvent de la spécialité du professionnel concerné et que celui-ci soit membre en règle de son association professionnelle.

2. Sans recommandation médicale, les services d'un physiothérapeute, d'un ostéopathe, d'un chiropraticien, d'un naturopathe, d'un massothérapeute, d'un podologue, d'un podiatre ou acupuncteur jusqu'à concurrence d'un montant remboursable de 60.00 $ par visite et d'un maximum de 850.00 $ par année civile par personne assurée pour l'ensemble de ces spécialistes. Il est entendu que les services ne sont couverts que dans la mesure où ils relèvent de la spécialité des professionnels concernés et que ceux-ci soient membres en règle de leur association professionnelle. L'examen radiologique fait par un chiropraticien est couvert jusqu'à concurrence d'un montant remboursable de 15.00 $ par année civile par personne assurée.

3. Le régime de retraite sera modifié de la façon suivante :

a) Le supplément de transition sera porté à 33.00 $/mois au mois de juin 2023.

b) Dans les limites et aux conditions des lois et règlements applicables, la Compagnie doit maintenir en vigueur le régime de retraite durant la période de mise à pied d'un salarié pour un maximum de six (6) mois par année.

Sous réserve des limites prescrites par la loi de l'impôt sur le revenu quant aux périodes d'absences non-rémunérées pouvant être reconnues au titre d'un régime de retraite le participant qui est mis à pied temporairement pour une période maximale de six (6) mois par année civil doit verser des cotisations salariales afin que cette période soit reconnue à titre de « mois de service décompté » tel que défini dans le texte du Régime de retraite des employés syndiqués (usine de Joliette) de Graymont (Qc) inc. Ces cotisations salariales sont déterminées sur la base du taux du salaire qu'il recevait immédiatement avant le début de la période de mise à pied temporaire et doivent-être versées au début de la période de mise à pied et, par la suite, au début de chaque mois au cours de cette période.

c) Dans les limites et aux conditions des lois et règlements applicables, un salarié peut s'il le désire, racheter des années de services non créditées pour un maximum équivalent de la durée des périodes de ces mises à pied ou d'arrêts pour maladie.

d) La Compagnie avise les administrateurs du régime de la cessation de la contribution des salariés.

ANNEXE E

LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL

1. Les salariés qui n'auront pu déplacer et qui seront en mise-à-pied peuvent être rappelé pour combler un besoin temporaire ou pour remplacer un salarié absent du travail. Le salarié peut refuser un tel rappel dans les limites établies à l'article 6.04 d);

2. Lors du rappel au travail ces salariés seront rappelés par ordre d'ancienneté en autant qu'ils soient qualifiés pour le poste disponible. Le rappel au travail peut être fait par appel téléphonique, si un salarié ne peut être rejoint la Compagnie passe au suivant. Sur demande, la Compagnie fournira la preuve écrite que le salarié n'a pu être rejoint;

3. Toutefois, si un rappel se fait à un poste pour une période supérieure à la période normale d'entraînement prévue pour ce poste, ou pour plus d'une semaine, le salarié sur la liste de rappel qui possède l'ancienneté pour être rappelé à ce poste aura droit à la période normale d'entraînement pour se qualifier à ce poste (à l'exception du poste de cuiseur et boutefeu);

4. Les salariés sur cette liste peuvent être rappelés sur différents quarts de travail au cours d'une même semaine. Dans ces cas les dispositions de 13.12 b) ne s'applique pas à eux. Au cours d'une même journée, toutes les heures travaillées en plus des heures normales du quart de travail pour lequel le salarié a été rappelé, sont rémunéré à temps supplémentaire;

5. La Compagnie n'est pas tenue de donner le préavis de trois (3) jours à un salarié qui a été rappelé au travail pour trois (3) jours consécutifs ou moins;

6. Un salarié en mise à pied peut, en tout temps, demander par écrit à la Compagnie de n'être rappelé que sur son poste. Si le poste du salarié est aboli alors qu'il est en mise-à-pied, il peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour déplacer à un autre poste.

7. Les salariés doivent fournir à la Compagnie le/les numéros de téléphones où ils peuvent être rejoints.

28 MAR 2024 10:53

ANNEXE F

OPÉRATIONS À DISTANCE

a. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, de toute autre entente ou pratiques antérieures, la Compagnie se réserve le droit de mettre en place une exploitation d'usine centralisée à un emplacement qu'elle désignera. Les salariés travaillant à cette exploitation, à moins que cette exploitation ne soit établie à l'usine de Joliette, ne feront pas partie de l'unité de négociation à quelque fin que ce soit et ne seront pas régis par aucune disposition de la présente convention.

b. Dans l'éventualité où la Compagnie déciderait de mettre en place une telle exploitation, celle-ci en avisera le Syndicat au moins 120 jours avant la date de sa mise en œuvre.

c. Dans l'éventualité où la Compagnie déciderait de mettre en place une telle exploitation, la Compagnie peut néanmoins continuer d'employer des membres de l'unité de négociation dont les principales tâches devront inclure l'opération des procédés s'ils en sont requis.

28 MAR 2024 10:53

Lettre d'entente #2

ENTRE : GRAYMONT (QC) INC., USINE DE JOLIETTE
(Ci-après appelé la « Compagnie »)

ET : LA SECTION LOCALE 710 DU SYNDICAT UNIFOR
(Ci-après appelé le « Syndicat »)

Attendu que : Une entente est intervenue entre les parties pour le renouvellement de la convention collective.

Attendu que : Le syndicat exprime le désir d'explorer la possibilité d'améliorer la couverture d'assurance collective en approchant une autre compagnie d'assurances. Dans cette optique, le syndicat souhaite obtenir la possibilité, quelques mois avant le renouvellement du régime d'assurances collectives de Joliette, d'entamer des discussions avec une nouvelle compagnie d'assurances. Si une offre plus avantageuse est soumise et que le syndicat est satisfait, il serait en mesure de résilier le contrat d'assurances collective actuel des salariés de Joliette (le 'Contrat').

Attendu que : La Compagnie s'engage à fournir dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente les données d'expérience disponibles au 'Contrat' en vigueur. Le Syndicat devra alors nous donner une réponse dans les plus brefs délais de leur intention de quitter ou non le 'Contrat', et ce minimalement un (1) mois avant le début du processus de négociation du renouvellement effectué par la Compagnie.

Attendu que : En cas de changement d'assureur à la requête du Syndicat, les parties conviennent de se réunir pour ajuster les modalités financières liées à l'assurance collective. Ce processus de négociation nécessitera un accord mutuel préalable sur les responsabilités financières respectives et devra se terminer dans le mois précédent le début du processus de négociation du renouvellement du 'Contrat' effectué par la compagnie. Dans l'impossibilité d'une entente, le 'Contrat' actuel sera maintenu.

Attendu que : Si la recherche effectuée par le Syndicat n'aboutit pas à une offre de régime d'assurances plus avantageuse, les conditions du 'Contrat' d'assurances actuel, telles que convenues dans la présente convention collective, resteront inchangées.

Les parties acceptent cette démarche exploratoire sans préjudice ni admission. Il est entendu que cette démarche est exceptionnelle et qu'elle ne sera effectuée qu'une seule fois avant le renouvellement de la police d'assurances collectives du 'Contrat'.

29 MAR 2024 AM 10:59

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente à Joliette, le 21e jour du mois de mars 2024.

UNIFOR
SECTION LOCALE 710

Benoît Desmarais

Christian Joly

Marc Renaud

GRAYMONT (QC) INC.
Usine de Joliette

Rémy Tessier

Julie Potvin

Mathieu Dupuis

28 MAR 2024 AM 10:54

Lettre d'entente #3

ENTRE : **GRAYMONT (QC) INC., USINE DE JOLIETTE**
(Ci-après appelé la « Compagnie »)

ET : **LA SECTION LOCALE 710 DU SYNDICAT UNIFOR**
(Ci-après appelé le « Syndicat »)

Attendu que : Une entente est intervenue entre les parties pour le renouvellement de la convention collective.

Attendu que : Suivant la première année de la présente convention collective, soit le 9 octobre 2024, la Compagnie se réservera le droit de gérer et de modifier la fréquence de paie ainsi que le jour du paiement des salaires.

Attendu que : Advenant un tel changement, un préavis de trois (3) mois sera communiqué aux Syndicat et aux salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente à Joliette, le 21e jour du mois de mars 2024.

UNIFOR SECTION LOCALE 710	GRAYMONT (QC) INC. Usine de Joliette
Benoît Desmarais	Rémy Tessier
Christian Joly	Julie Potvin
Marc Renaud	Mathieu Dupuis