

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

ARBEC, Bois d'œuvre inc.

Usine Trois-Rivières

(Ci-après désignée « l'Employeur »)

Et

UNIFOR

Section local 695

(Ci-après désigné « le Syndicat »)

2022 - 2026

Table des matières

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE	7
ARTICLE 5 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	8
ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 7 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	11
ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES	14
ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF.....	16
ARTICLE 10 – HORAIRES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 11 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	19
ARTICLE 12 – FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	21
ARTICLE 13 – CONGÉS SPÉCIAUX.....	23
ARTICLE 14 – INDEMNITÉS DE VACANCES ET CONGÉS ANNUELS	25
ARTICLE 15 – SALAIRES	26
ARTICLE 16 – CONDITIONS DE TRAVAIL	27
ARTICLE 17 – TRAVAIL À FORFAIT	30
ARTICLE 18 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	31
ARTICLE 19 – REPAS	31
ARTICLE 20 – COMITÉ MIXTE (Santé et sécurité et intérêt mutuel).....	31
ARTICLE 21 – ASSURANCE-GROUPE	33
ARTICLE 22 – DIVERS	33
ARTICLE 23 – FORMATION	34
ARTICLE 24 – CONVENTION COLLECTIVE	34
ARTICLE 25 – GRÈVE ET LOCK-OUT	35
ANNEXE « A » – POSTES, TAUX HORAIRE	36
ANNEXE « B » – CONTRIBUTION AU REER	38
ANNEXE « C » – LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	39
ANNEXE « D » – POLITIQUE DE VÊTEMENT	41

ANNEXE «E» – GRILLE DE FORMATION	42
ANNEXE «F» – Contribution au Fonds de formation en leadership (CEP) Unifor	43

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective régit les conditions de travail et de salaire de toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en faveur du Syndicat.
- 1.02 Cette convention collective a pour but d'assurer des relations saines entre l'Employeur, ses salariés et leurs représentants respectifs. À arrêter des conditions de travail justes et équitables pour les parties signataires de la présente convention collective de travail.
- 1.03 **Droit de gestion**
- Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif d'exploiter l'entreprise. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, les droits de la direction incluent : le droit de maintenir l'ordre, de diriger le personnel, d'embaucher, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de mettre à pied; le droit de suspendre, congédier ou d'appliquer toute autre mesure disciplinaire; le droit de déterminer les méthodes de production et d'entretien et le droit d'élaborer et de faire respecter des règlements d'usine, en conformité avec l'article 8.08.
- 1.04 L'exercice par l'Employeur d'un droit quelconque de la direction doit être en conformité avec les dispositions de cette convention et la loi.
- Afin de faciliter la lecture de la convention, le masculin inclut le féminin et l'inverse également.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat Unifor section locale 695 comme étant l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en date du 29 septembre 2021, à savoir : « Tous les salariés au sens du Code du Travail ».

Toute entente concernant un (1) ou plusieurs salariés doit être préalablement soumise et signée par le Syndicat, à défaut de quoi elle est non valide et inopérante.

2.02 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent qu'aux salariés définis à l'article 2.01.

2.03 Dans le cas de discussion concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective, à moins qu'il n'y ait une procédure spécifique prévue ailleurs dans la convention laquelle est applicable, l'Employeur discute avec un (1) représentant du Syndicat.

2.04 Les avis du Syndicat peuvent être affichés aux tableaux d'affichage aux endroits convenus entre les parties.

2.05 Toute personne non comprise dans l'unité de négociation ne peut effectuer un travail accompli par un salarié de l'unité de négociation, sauf :

- a) lorsque l'Employeur entraîne un salarié;
- b) lorsqu'il y a un travail expérimental à effectuer ou un travail spécialisé qui n'est pas normalement accompli par les salariés de l'unité d'accréditation;
- c) dans le cas d'urgence qui pourrait menacer la sécurité des salariés ou l'intégrité et la continuité des opérations;

Cependant, lors de circonstances exceptionnelles, les parties peuvent convenir d'autres exceptions à cet article.

2.06 Le Syndicat peut distribuer aux salariés de la documentation dans l'intérêt de ses membres durant les périodes de repos, pourvu que cette documentation soit approuvée par le Syndicat et que ceci n'entrave pas le cours normal des opérations.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

3.01 Salarié régulier

Un salarié qui a complété sa période d'essai telle qu'indiqué ci-dessous :

- 480 heures travaillées pour les employés de production
- 720 heures travaillées pour les employés de métier

3.02 Salarié en période d'essai (Apprenti)

Ce terme désigne un salarié qui n'a pas encore atteint le statut de salarié régulier. Pendant cette période, un tel salarié est assujéti à toutes les clauses de la convention collective. Cependant, si l'Employeur décide de mettre fin à son emploi pendant les périodes d'essai précisées à 3.01, ce salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief concernant son renvoi. Lorsque ce salarié devient permanent, son ancienneté rétroagit à sa date d'embauche.

3.03 Postes

Tous les postes ou positions énumérés à l'échelle des salaires (annexe « A »).

3.04 Jour

Il est convenu que ce terme utilisé dans la convention collective désigne « jour civil ». Il en est autrement pour les délais de dépôt de grief et de référer à la procédure d'arbitrage. Ces délais sont calculés en jours ouvrables.

Les jours ouvrables exclus les samedis et les dimanches ainsi que les jours fériés et tout autre jour d'absence prévu à la convention collective ou autrement autorisé par l'Employeur.

3.05 Conjoint

Les personnes :

- a) qui sont mariées;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;
- d) de toute autre union reconnue par la loi.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié qui était membre du Syndicat au moment de l'accréditation ou qui le devient après l'accréditation doit demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 4.02 Tous les nouveaux salariés couverts par l'accréditation doivent devenir membres du Syndicat dès leur embauche comme condition du maintien de leur emploi.
- 4.03 L'Employeur s'engage à retenir hebdomadairement sur la paie de tous les salariés régis par la présente convention le montant de la cotisation syndicale fixé par le Syndicat et à transmettre lesdites cotisations, accompagnées d'un état détaillé de la perception à son trésorier, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.
- 4.04 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, le trésorier et le président du Syndicat en font part, par écrit, à l'Employeur au moins vingt et un (21) jours avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 4.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition exercée ou pratiquée par l'une des parties ou par aucun de leurs représentants à l'égard d'un salarié en raison de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son âge, de sa langue ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 4.06 L'Employeur et le Syndicat doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser.

Conformément aux dispositions de l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*, les dispositions relatives au harcèlement psychologique prévues à cette loi, et tout amendement qui pourrait y être apporté et applicable à l'Employeur, font partie de la convention collective.

Ces dispositions sont produites à l'Annexe C.

ARTICLE 5 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail pour la période requise sans perte de salaire normal ou d'avantages, à l'occasion de :

- 1) rencontre de négociation en vue de renouveler la convention collective.
Le comité de négociation syndical est composé de trois (3) salariés;

De plus, le salarié qui assiste à une rencontre de négociation alors qu'il est en congé est rémunéré à son taux horaire régulier en plus de la rémunération pour le congé s'il y a lieu.
- 2) discussions des griefs avec l'Employeur : un (1) représentant syndical en plus du salarié qui se croit lésé si sa présence est requise selon l'avis du syndicat, et ce, pour une seule fois et après un premier échange entre les parties ;
- 3) enquête sur des griefs sur les lieux du travail : un (1) représentant syndical;
- 4) de plus, dans le cas d'audience de grief en arbitrage, le président du syndicat ou son représentant peut s'absenter du travail pour y assister.

5.02 Un maximum de un (1) salarié à la fois peut demander l'autorisation de s'absenter sans traitement pour activités syndicales. Le Syndicat doit en aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Telle autorisation n'a pas pour effet de nuire aux opérations normales de l'Employeur et ne peut être refusée sans motif valable.

Malgré ce qui précède, le syndicat peut libérer trois (3) salariés à la fois pour un maximum de quatre (4) fois par année selon les mêmes conditions qu'au précédent alinéa.

5.03 Pour activités syndicales prolongées, un maximum d'un (1) salarié à la fois peut demander un congé sans traitement pour une durée maximum de trois (3) ans, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté pendant son congé sans traitement.

5.04 Dans le cas d'absence, sans traitement, pour activités syndicales accordées selon l'article 5.02 ou 5.03 d'une durée de moins de trente (30) jours,

l'Employeur continue de verser au salarié concerné son salaire normal et maintient tous ses avantages tels que décrits à l'article 21. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire brut et majoré de vingt-cinq (25%) pour cent dans les trente (30) jours de la facturation par l'Employeur au Syndicat.

Dans le cas d'absence, sans traitement, pour activités syndicales accordées selon l'article 5.02 ou 5.03 d'une durée de trente (30) jours ou plus, l'Employeur continue de verser au salarié concerné son salaire normal. Les avantages du salarié, tels que décrits à l'article 21, ne sont maintenus que s'il en paie les primes dans les délais prescrits. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire dans les trente (30) jours de la facturation par l'Employeur au Syndicat.

- 5.05 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur la liste des noms des membres de l'exécutif du Syndicat, ainsi que des membres des différents comités et amende cette liste, s'il y a lieu, en avisant l'Employeur par écrit.
- 5.06 L'Employeur peut libérer les salariés afin de permettre aux salariés libérés d'assister à une assemblée syndicale dans les conditions suivantes, et ce, sans traitement :
- 1- le Syndicat donne à l'Employeur un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'assemblée; lors de la négociation, les parties peuvent s'entendre sur un préavis moindre.
 - 2- les salariés libérés ne peuvent s'absenter du travail pour une période de plus de quatre (4) heures.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée totale de service d'un salarié chez l'Employeur calculée en année, en mois et en jours, telle que déterminée par la liste d'ancienneté. L'ancienneté s'acquiert après la période d'essai décrite en 3.01, et lorsque l'ancienneté est acquise, elle rétroagit à la date d'embauche du salarié.
- 6.02 L'ancienneté signifie la durée totale de service d'un salarié depuis sa dernière date d'embauche au service de l'Employeur.

- 6.03 Dans tous les cas d'application de l'ancienneté, si elle est égale entre deux (2) salariés ou plus, c'est l'heure de l'entrevue d'embauche qui détermine leur rang d'ancienneté.

6.04 Perte d'ancienneté et perte d'emploi

Dans les cas suivants, un salarié perd son ancienneté et son emploi :

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est congédié, pour une cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'Employeur en matière disciplinaire, et que ce congédiement n'est pas annulé par un arbitre ou une entente mutuelle entre les parties;
- 3) si, lorsqu'en mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivants un avis de rappel au travail lui ayant été transmis par téléphone à son numéro de téléphone connu et contenu dans les registres de l'Employeur, à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe;
- 4) s'il est en absence non autorisée pour une période de cinq (5) jours et plus, sans raison valable;
- 5) s'il est mis à pied pendant une période de plus de trois (3) ans.

6.05 Absences

Un salarié absent du travail pour l'un des motifs suivants accumule son ancienneté pour la période spécifiée, après quoi elle est maintenue :

- a) en cas de mise à pied, pour la période concernée, mais ne dépassant pas trois (3) ans, après quoi l'article 6.04 5) s'applique;
- b) en cas d'accident ou de maladie d'origine professionnelle, pour la période concernée, mais ne dépassant pas trois (3) ans;
- c) en cas d'accident ou de maladie d'origine personnelle, pour la période concernée, mais ne dépassant pas trois (3) ans;
- d) en cas d'absence pour vacances, fêtes chômées, congé de deuil, congé pour raison familiale ou congé parental, pour la période concernée tel que spécifié dans la présente entente;
- e) en cas de congé sans traitement pour activités syndicales selon l'article 5.03;

- f) en cas d'absence pour des raisons personnelles autorisée par l'Employeur, pour la période concernée et faisant l'objet d'entente écrite entre les parties.
- 6.06 A chaque six (6) mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés réguliers. Cette liste contient le nom du salarié, son statut, son poste, son ancienneté le cas échéant et sa date d'embauche. Cette liste est affichée dans un endroit désigné de façon à permettre à chaque salarié d'en prendre connaissance.
- 6.07 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation peut choisir de retourner au sein de l'unité de négociation selon les modalités décrites ci-dessous, et ce, dans la période de douze (12) mois suivant son départ de l'unité.

Le salarié qui exerce son droit, conformément à ce qui précède, retourne dans l'unité avec l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ. Il doit réintégrer le dernier poste qu'il a détenu immédiatement avant son départ s'il possède plus d'ancienneté que son successeur, à défaut de quoi, il exerce son droit de supplantation conformément à la convention collective.

Le salarié ne pourra exercer ce droit qu'une seule fois durant la vie de la convention. Pendant cette période, le salarié devra payer sa cotisation syndicale au Syndicat au taux de salaire de sa dernière occupation dans l'unité pour conserver son droit de rappel.

ARTICLE 7 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Afin de favoriser le travail d'équipe, la rotation des postes est appliquée chaque heure lorsque les opérations le permettent sur la production, ainsi personne n'a de poste fixe sauf le mécanicien, l'opérateur de chariot élévateur et les salariés dédiés à l'expédition.

Il est entendu que ces rotations ne sont possibles que si les salariés touchés satisfont aux exigences normales des tâches. Ces rotations ne doivent pas nuire à la production.

- 7.01 Lorsqu'un poste permanent devient disponible, il est affiché dans les prochains 14 jours calendrier pour une période de 14 jours calendrier. Toute application sera faite par écrit sur le formulaire prescrit à cet effet et remis au directeur de l'usine. Ce poste est accordé au salarié permanent ayant les exigences normales de la tâche et l'ancienneté. Advenant le cas où il n'y

aurait pas de postulant à ce moment, le poste devient ouvert aux salariés à temps partiel et encore là, ce sont les exigences normales de la tâche et l'ancienneté qui priment. Si aucun candidat ne se manifeste, alors le poste est affiché à l'extérieur de l'usine. Le choix du candidat sera fait dans les 14 jours calendrier suivant la fin de la période d'affichage du poste en question.

Un poste temporaire existe lorsque l'un des titulaires est absent pour une période de deux (2) mois. L'Employeur doit afficher ce poste temporaire au plus tard après deux (2) mois d'absence continue du titulaire.

- 7.02 Pendant la période d'affichage d'un poste prévue à l'article 7.01 et avant que le processus ne soit complété ou dans le cas d'un besoin prévu de moins de deux (2) mois, l'Employeur le comble par la personne de son choix ayant les compétences et l'ancienneté nécessaires à l'intérieur de l'unité de négociation et sinon, il le comble par quelqu'un de l'extérieur.
- 7.03 Les qualifications du candidat sont établies en tenant compte des exigences normales des tâches à accomplir.
- 7.04 Au moment de son embauche, chaque salarié reçoit une session d'accueil et celle-ci doit inclure une formation sur la procédure de cadenassage.
- 7.05 Chaque fois que l'Employeur engage un nouveau salarié, celui-ci est dirigé vers le Syndicat pour y remplir les documents d'adhésion au syndicat. L'employeur accorde un certain temps au président ou son remplaçant syndical, et ce sans perte de salaire afin qu'il rencontre le nouveau salarié.
- 7.06 a) La confirmation d'un salarié ayant obtenu un poste régulier par affichage doit être faite à l'expiration de la période d'apprentissage prévue à l'annexe E (Grille de formation), une copie de la confirmation est envoyée au Syndicat. Durant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste s'il est incapable de se qualifier ou ce dernier peut retourner à son ancien poste à sa propre demande.
- Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'Employeur passe au salarié suivant ayant posé sa candidature lors de l'affichage et ainsi de suite.
- b) La confirmation d'un salarié ayant obtenu un poste temporaire, par affichage, doit être faite à l'expiration de la période d'apprentissage

prévue à l'annexe E; une copie de la confirmation est envoyée au Syndicat.

Durant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste s'il est incapable de se qualifier ou ce dernier peut retourner à son ancien poste à sa propre demande.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'Employeur passe au salarié suivant ayant posé sa candidature lors de l'affichage et ainsi de suite.

Un salarié ayant obtenu un poste temporaire, par affichage, et qui n'a pas été retourné ou qui n'a pas choisi de retourner à son ancien poste à l'intérieur dudit délai, doit demeurer dans le poste temporaire pour toute la durée de celui-ci, sauf s'il désire retourner sur son poste. Dans ce cas, il peut le faire après une période de six (6) mois.

- 7.07 Si un salarié plus ancien conteste la décision de l'Employeur d'avoir choisi un salarié moins ancien, il incombe à l'Employeur de prouver les raisons de son choix.

7.08 Procédure de mise à pied

Lorsque l'Employeur détermine qu'il doit effectuer une mise à pied, il procède, dans le poste affecté, par ordre inverse d'ancienneté.

Les salariés affectés par une mise à pied sont informés au moins quarante-huit (48) heures avant.

Malgré ce qui précède, pendant la période des fêtes, les salariés sont avisés au moins une (1) semaine à l'avance de leur mise à pied pendant les fêtes.

7.09 Procédure de supplantation

- a) Le salarié affecté par une mise à pied peut, le cas échéant, supplanter tout autre salarié dans un autre poste que le sien, ayant moins d'ancienneté que lui s'il rencontre les exigences normales du poste.
- b) Si le salarié échoue selon les dispositions du paragraphe précédent, il peut alors supplanter sur un autre poste selon les mêmes modalités.
- c) Un salarié qui choisit de ne pas bénéficier des procédures de supplantation ne peut revenir sur sa décision avant d'avoir été rappelé à son poste régulier ou de l'ouverture d'un nouveau poste.

7.10 Rappel au travail

Le rappel au travail se fait selon l'ordre inverse des supplantations, s'il y a lieu, et des mises à pied.

- 7.11 a) Les salariées dont les noms sont inscrits à l'horaire de travail hebdomadaire débiteront et complèteront leur semaine normale de travail à moins de bris d'équipement ou de panne d'électricité auquel cas, sans préavis, ils sont mis à pied.
- b) Un salarié dont le nom n'est pas inscrit à l'horaire de travail hebdomadaire et qui est appelé au travail pour combler un besoin causé par l'absence d'un salarié inscrit à l'horaire, complète la journée de travail qu'il débute et peut ensuite être mis à pied sans préavis.

- 7.12 Un salarié peut être transféré temporairement sur un poste autre que le sien pour rencontrer les besoins de l'Employeur. Dans un tel cas, le salarié est payé selon le taux horaire de son poste ou selon le taux horaire du poste autre que le sien si ce taux est plus élevé et s'il y travaille pour au moins quatre (4) heures consécutives.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Tout salarié qui néglige de se conformer aux règlements de l'Employeur, en autant qu'ils n'entrent pas en contravention avec la présente convention, est passible de sanctions disciplinaires.
- 8.02 Dans le cas où l'Employeur impose une mesure disciplinaire, réprimande écrite, suspension, congédiement, il se doit d'en communiquer les motifs par écrit au salarié concerné, avec une copie au Syndicat.
- 8.03 Un salarié a le droit, en tout temps durant les heures normales de bureau, de consulter son dossier après avoir pris rendez-vous à cet effet avec le directeur d'usine.

- 8.04 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure normale des griefs.
- 8.05 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier après une période de douze (12) mois à compter de la date de son imposition.
- 8.06 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur assume la preuve lors de l'arbitrage.
- 8.07 Tout avis disciplinaire est enregistré, conformément à l'article 8.02, dans le dossier d'un salarié au plus quinze (15) jours ouvrables après la survenance du fait qui a donné lieu à tel avis ou à sa connaissance par l'Employeur. Si tel avis disciplinaire n'est pas enregistré dans ce délai, il est considéré comme étant inexistant.
- 8.08 Les règlements d'usine sont affichés à la cafétéria et signés par chaque salarié chaque année. Cette signature n'est qu'un accusé de réception. Le Syndicat reçoit une copie des règlements d'usine et également une copie de toute modification auxdits règlements. Toute modification entre en vigueur après son envoi au Syndicat.
- 8.09 Lorsqu'un salarié est convoqué au bureau du directeur d'usine pour recevoir une mesure disciplinaire, ce dernier doit être accompagné par un représentant syndical à sa demande, et ce, sans perte de salaire normal.
- 8.10 **A moins d'offense grave, les étapes suivantes sont suivies :**
- 1^{ère} offense : Avertissement oral (écrit);
 - 2^{ème} offense : Avis écrit
 - 3^{ème} offense : Avis écrit et suspension sans rémunération de 1 à 5 jours;
 - 4^{ème} offense : Avis écrit et suspension sans rémunération de plus de 5 jours pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.
- *La signature du salarié n'est pas une admission de culpabilité, mais une simple notification de l'événement.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 9.01 a) Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective.
- b) Le salarié, le Syndicat et l'Employeur essaient de s'entendre pour trouver une solution avant que le problème ne devienne un grief.

9.02 Un grief peut être logé par écrit par tout salarié, groupe de salariés ou par le Syndicat.

9.03 Première étape

Un grief doit être soumis par écrit au directeur d'usine dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la survenance de l'événement ou de la connaissance par le salarié de l'événement qui a donné lieu au grief. Le directeur d'usine doit rendre une décision par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent.

Deuxième étape

Si la décision rendue par le directeur d'usine n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant l'Employeur par écrit, dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'échange entre les parties prévu en 20.01 lors d'un comité mixte.

9.04 Dans l'application des clauses de la procédure de grief, le salarié intéressé et un (1) représentant du syndicat doivent, avant de quitter leur travail, obtenir la permission de l'Employeur, permission qui ne peut être refusée sans raison valable, et ce, sans perte de salaire ou d'avantages pour le temps passé durant leurs heures normales de travail à exercer les activités prévues par la procédure de grief.

9.05 Le Syndicat soumet par écrit à l'Employeur une proposition de trois (3) arbitres. L'Employeur peut accepter l'un des choix d'arbitres du Syndicat ou, le cas échéant, soumettre de nouvelles propositions au Syndicat. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, le Syndicat peut requérir du ministre du Travail d'en désigner un d'office.

9.06 Dans le cas d'arbitrage, si plusieurs salariés sont convoqués, ils sont libérés, sans perte de salaire ou d'avantages, alternativement le temps nécessaire à leur témoignage, et ce, de façon à ne pas perturber les opérations.

9.07 La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties; elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention ni y ajouter ou y suppléer. Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire au salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par le salarié lui soit remboursée en tout ou en partie. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, de réembaucher un salarié ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

Les honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

Si l'une des parties entend soulever un moyen préliminaire à l'arbitrage, elle en informera l'autre partie en autant que possible cinq (5) jours ouvrables avant l'audition. À défaut de ce faire, l'autre partie peut, si elle le juge à propos, demander lors de l'audition une remise le temps nécessaire à préparer son argumentation à l'encontre de tel moyen préliminaire.

ARTICLE 10 – HORAIRES DE TRAVAIL

10.01 L'horaire normal de travail est de huit (8) heures par jour et de 40 heures par semaine, du dimanche soir 23 :30 au vendredi soir 23 :30 inclusivement, réparti sur cinq (5) jours selon les modalités suivantes :

- a) Si un (1) ou deux (2) quarts : 8.5 heures par jour avec une (1) période de repos de 10 minutes rémunérées et 30 minutes de repas non rémunérées.

La période est de 7 : 30 à 16 :00 et de 16 :00 à 00 :30 du lundi au samedi matin.

- b) Si trois (3) quarts : 8 heures par jour avec une (1) période de repos de 10 minutes rémunérées et 30 minutes de repas rémunérées.

La période est de 07 :30 à 15 :30, de 15 :30 à 23 :30 et de 23 :30 à 07 :30 dimanche au vendredi soir.

- c) Durant la période estivale prévue entre le 1er juillet et le 1 septembre, deux pauses de 10 minutes sont observées sur chaque quart de travail.
- 10.02 Un horaire de fin de semaine, samedi et dimanche, peut être constitué selon les modalités suivantes :
- a) Le travail est d'abord offert par ancienneté aux salariés rencontrant les exigences normales du travail qui n'ont pas complété une semaine régulière de travail au taux régulier. Il est ensuite offert aux salariés n'ayant pas complété leur période d'essai, à la condition qu'ils remplissent les exigences normales du travail;
- b) Si un (1) ou deux (2) quarts : Les fins de semaine, 8.5 heures par jour avec deux (2) périodes de repos de 10 minutes rémunérées et 30 minutes de repas non rémunérées.
- La période est de 07 :30 à 16 :00 et de 16 :00 à 00 :30 du samedi au lundi matin.
- c) Si trois (3) quarts : Les fins de semaine, 8 heures par jour avec deux (2) périodes de repos de 10 minutes rémunérées et 30 minutes de repas rémunérées.
- La période est de 7 :30 à 15 :30, 15 :30 à 23 :30, 23 :30 à 7 :30 du samedi au lundi matin.
- 10.03 Les périodes de repos et de repas doivent être prises sur les lieux de l'Employeur lorsque le salarié est rémunéré. Les salariés alternent pour les périodes de repos (non applicable aux périodes de repas) de façon à maintenir les opérations en continu.
- L'Employeur, suivant la signature de la convention collective, au moment jugé opportun par l'employeur, établit une période d'essai pour un maximum de trois (3) mois afin d'évaluer la viabilité d'un système de rotation des pauses à la production, afin d'opérer certains des équipements en continu. Les parties s'engagent à collaborer ensemble durant la période d'essai à la réussite de la rotation des pauses.
- Lors de cette période et par la suite, tout salarié visé par ces opérations en continu sera assuré d'avoir sa pause dans une période d'une (1) heure précédant les heures indiquées ou dans les quarante-cinq (45) minutes suivant les heures indiquées ci-après :
- Horaire 8 h de jour 10 h 00 / soir 21 h 00 / nuit 02 h 00.

À la suite de cette période, si le résultat est concluant pour l'Employeur, il peut continuer d'opérer des équipements de production en continu. Les critères qui seront pris en compte afin d'évaluer la viabilité de l'opération en continu pendant les pauses seront : l'amélioration de la productivité et le respect de toutes les modalités prévues aux présentes.

Il est convenu que le travail de remplacement des pauses ne sera pas fait par du personnel exclu de l'unité d'accréditation.

10.04 D'autres horaires de travail peuvent être mis en application après entente entre les parties. Le syndicat est ouvert à effectuer des périodes d'essai pouvant aller à 3 mois pour les horaires qui seront proposés. Au terme de la période d'essai, les parties se positionnent sur le nouvel horaire.

10.05 Deux (2) salariés peuvent temporairement interchanger leur horaire de travail à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales des tâches et qu'il y ait eu préalablement entente avec l'Employeur et à la condition que cet échange n'occasionne aucun paiement ou d'heures supplémentaires.

10.06 Rotation des quarts

Il y a rotation sur les quarts de travail. Ainsi, les salariés ont une assignation par équipes qui font la rotation chaque semaine de jour, de nuit et de soir.

ARTICLE 11 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Est défini comme des heures supplémentaires, le temps travaillé au-delà des heures normales de travail de la journée ainsi que toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine, incluant les fins de semaine pour celui qui n'a pas complété une semaine normale de travail.

11.02 Dans le cas où l'Employeur détermine qu'il faut effectuer du travail en heures supplémentaires, il procède comme suit :

- 1- Le temps supplémentaire est réparti aux salariés qui ont inscrit leurs noms sur la feuille de surtemps affichée au tableau de la cafétéria au plus tard le mercredi de la semaine précédant l'offre.

- 2- Si du travail doit être effectué en temps supplémentaire sur semaine ou la fin de semaine, il est offert aux salariés par ancienneté en poste en dehors de leur quart de travail. L'Employeur affiche chaque mercredi le temps supplémentaire disponible. Les salariés intéressés inscrivent leurs noms et leurs disponibilités pour un minimum de quatre (4) heures ou 8 heures aux endroits où il le désire. Cependant, advenant qu'une section de quatre heures n'est pas comblée, la priorité sera au salarié le plus ancien ayant exprimé une disponibilité de huit (8) heures. Les heures supplémentaires sont ensuite distribuées selon les exigences normales de la tâche et l'ancienneté.
 - 3- Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, si du temps supplémentaire doit être fait et que personne n'est volontaire, alors l'Employeur peut procéder par ordre inverse d'ancienneté et par compétence. Lors d'un remplacement en temps supplémentaire, l'employeur peut exiger qu'un salarié demeure en poste jusqu'à ce que son remplaçant arrive, et ce pour une durée de travail ne pouvant excéder 12 heures consécutives. Le salarié peut rester plus longtemps sur une base volontaire sans dépasser 16 heures consécutives.
 - 4- Dans tous les cas, le salarié doit être en mesure de rencontrer les exigences normales du travail à accomplir.
- 11.03 Tout travail exécuté par un salarié en heures supplémentaires est payable sur la base du taux du poste concerné ou de celui de son poste, selon le plus élevé des deux, majoré de cinquante pour cent (50%) plus prime de quart s'il y a lieu.
- 11.04 Le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos à la fin de son quart normal de travail et après, il poursuit normalement l'horaire de travail de l'équipe à laquelle il s'est joint.
- 11.05 Tout salarié qui se présente pour travailler à la demande de l'Employeur a droit soit à un minimum de quatre (4) heures à son taux normal, soit à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié, soit il le place en banque au taux régulier.
- Un salarié qui est contacté chez lui afin de fournir des informations en vue de régler un problème, sans toutefois se déplacer à l'usine, reçoit comme indemnité une (1) heure de salaire au taux régulier de sa classification.

- 11.06 Afin de bien gérer et contrôler ses coûts, la compagnie fera appel aux salariés n'ayant pas complété une semaine régulière de travail.

Un salarié qui fait du surtemps peut accumuler du temps qu'il reprendra en temps au taux régulier. Seules les heures de surtemps excluant la demie du temps peuvent être cumulables. Exemple : 8 heures de surtemps réalisées = 8h de temps cumulables (non 12h). L'indemnité du temps et demi (0.5/h) sera payée. Un maximum de 80 heures est accepté en temps accumulé.

Un salarié peut, après entente avec l'Employeur, reprendre du temps accumulé. Un salarié peut se faire payer son temps accumulé au taux régulier.

ARTICLE 12 – FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 12.01 Un salarié qui a droit à un congé payé prévu au présent article est rémunéré à son taux horaire applicable pour un nombre d'heures équivalent à celui qu'il aurait normalement travaillé.

- 12.02 Le salarié régi par la présente convention et qui a accumulé soixante (60) jours civils de service continu, à l'exception de la Fête Nationale, a droit aux douze (12) jours de fêtes chômées et payées suivantes :

- le jour de l'An (1^{er} janvier);
- le lendemain du jour de l'An (2 janvier);
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des Patriotes;
- la Fête Nationale (24 juin)
- la Fête du Canada (1^{er} juillet);
- la Fête du Travail (premier lundi de septembre);
- le jour de l'Action de Grâce (2^{ème} lundi d'octobre);
- la veille de Noël
- le jour de Noël (25 décembre);
- le lendemain de Noël (26 décembre).
- La veille du jour de l'An

Pour avoir droit à chacun de ces congés, le salarié doit être au travail, à l'exception d'une mise à pied de moins de sept (7) jours ouvrables ou en absence autorisée de moins de quatorze (14) jours ouvrables, la dernière

journée de travail avant ou la première journée de travail après chacun de ces congés.

Les jours de fêtes chômées et payées, autres que le congé mobile, peuvent être regroupés, et ce, après entente entre les parties.

Il est convenu que les jours fériés peuvent être déplacés après entente avec le Syndicat.

12.03 Tout salarié appelé ou demandé de revenir au travail pour travailler le jour d'une fête chômée prévue à cet article a droit soit à un minimum de quatre (4) heures à son taux normal, soit à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

12.04 Le salarié qui travaille toute la journée à l'occasion d'une fête chômée et payée est rémunéré à son taux normal, il sera majoré de cinquante pour cent (50%) si lesdites heures dépassent 40 heures semaine et a droit, à son choix, au paiement de la fête ou à son report à un moment de son choix.

12.05 **Congés mobiles**

Chaque salarié a le droit aux congés mobiles rémunérés aux conditions suivantes :

-Trois mois et plus de service :	deux (2) jours
-Cinq (5) ans et plus d'ancienneté :	trois (3) jours
-Dix (10) ans et plus d'ancienneté :	quatre (4) jours

Est entendue que ces congés incluent les deux congés de maladie ou familiale de la L.N.T.

Le salarié prend ses congés à un moment convenu avec l'Employeur ou suite à un préavis du salarié d'une (1) semaine, dans la mesure où il n'y a pas plus d'un (1) absent par quart.

L'Employeur accorde les congés mobiles en vertu du principe du premier arrivé, premier servi.

Lorsqu'un salarié régulier quitte volontairement son emploi et qu'il a pris un (1) ou des congés mobiles à l'avance, une retenue sera faite sur son salaire de départ au prorata des semaines à l'emploi durant l'année civile.

Les congés non pris au quinze (15) novembre sont payés au salarié à son taux horaire sur la paie suivante.

ARTICLE 13 – CONGÉS SPÉCIAUX

13.01 Tout salarié peut bénéficier des jours de congé suivants dans les cas ci-après prévus, à savoir :

- a) à l'occasion du décès ou du jour des funérailles du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, à moins d'entente contraire avec l'Employeur : cinq (5) journées payées;
- b) à l'occasion du décès ou du jour des funérailles de son frère ou de sa sœur : trois (3) journées payées à son taux régulier et, au besoin, deux (2) journées supplémentaires à ses frais;
- c) à l'occasion du décès de l'un de ses grands-parents, son gendre, sa bru (incluant les grands-parents par alliance), de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, sa belle-sœur, le jour des funérailles sans perte de salaire selon l'horaire régulier;
- d) à l'occasion de la naissance, l'adoption d'un enfant : un salarié peut bénéficier à sa guise de deux (2) jours payés entre celui de la naissance ou de l'adoption et trois (3) autres jours non rémunérés. Ces cinq (5) jours peuvent être fractionnés sur une période de quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu;
- e) à l'occasion de son mariage ou de l'union civile, pour un (1) jour sans perte de salaire selon l'horaire régulier;
- f) à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, se son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint, un (1) jour non rémunéré selon l'horaire régulier;
- g) les dispositions du paragraphe a) s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au salarié divorcé ou séparé de son conjoint, lorsqu'un enfant est né de cette union.
- h) En ce qui a trait aux paragraphes b) et c), à l'occasion du décès d'un membre énuméré de l'ex-belle-famille d'un salarié, lorsqu'un enfant est né de l'union entre le salarié et son ex-conjoint de qui il est divorcé ou séparé, le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, le jour des

funérailles s'il était, par ailleurs, inscrit à l'horaire pour travailler lors de ce jour.

- i) En ce qui a trait aux paragraphes e) et f), le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

13.02 Ces congés sont payés au taux que le salarié aurait eu s'il avait travaillé cette ou ces journées-là ou à son taux régulier, soit le plus payant des deux.

13.03 Dans le cas d'absence pour cause de maladie, le salarié est tenu d'aviser l'Employeur dans les plus brefs délais avant le début de son quart de travail.

Le salarié qui doit s'absenter de son travail doit obtenir l'autorisation auprès de son supérieur immédiat en indiquant le motif de cette absence. Si des raisons imprévues et soudaines, hors de son contrôle, l'empêchent d'obtenir à l'avance l'autorisation, le salarié doit aviser son supérieur immédiat dans les meilleurs délais possibles.

13.04 Sauf dans le cas d'absences répétées, l'Employeur ne peut exiger un certificat médical que dans les cas d'absences du travail pour au moins deux (2) jours de travail consécutifs.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'absence en raison de lésion professionnelle.

13.05 Juré ou témoin

Lorsqu'un salarié régulier est requis à l'appel nominal du jury ou agit comme juré ou témoin, l'Employeur convient de lui verser son salaire quotidien pour chaque jour qu'il aurait normalement travaillé à l'intérieur de son horaire normal de travail durant cette période, pourvu qu'il se rapporte au travail le plus tôt possible après avoir été libéré et qu'il travaille suivant son horaire régulier lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou témoin.

Le salarié ainsi appelé comme juré ou témoin devra produire une pièce justificative émise par la cour.

ARTICLE 14 – INDEMNITÉS DE VACANCES ET CONGÉS ANNUELS

14.01 Chaque salarié régi par cette convention a droit à une période de congé annuel payée, tel que prévu ci-après :

- a) moins que dix (10) ans d'ancienneté : 3 semaines;
- b) après avoir complété dix (10) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines;
- c) après avoir complété vingt (20) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines.

14.02 La paie de congés annuels est établie en fonction du salaire gagné par le salarié lors de l'année de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre) comme la table ci-dessous :

Années d'ancienneté	Paie de vacances en pourcentage (%) du salaire brut
1 et 2 ans	4%
3 à 5 ans	6%
5 à 10 ans	7%
10 à 14 ans	8%
15 à 19 ans	10%
20 à 25 ans	10.5%
26 ans et +	11%

14.03 L'admissibilité d'un salarié pour des congés annuels est déterminée au 1^{er} janvier de chaque année par son ancienneté auprès de l'Employeur. L'année de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre) sert de base pour prendre des vacances d'année en année.

14.04 Les salariés ont l'obligation de prendre leurs vacances pendant les périodes d'arrêt de production. Le nombre de vacances restantes qui n'auront pu être toutes cédulées seront choisies par ancienneté d'usine.

14.05 La paie de vacances est remise au salarié lors de la prise de vacances.

14.06 Tout travail pendant la période de congé annuel des salariés est rémunéré à son taux horaire normal. Dans ce dernier cas, le salarié peut reprendre sa ou

ses journées de vacances à un autre moment de son choix, avec préavis de cinq (5) jours.

14.07 Lorsqu'un congé prévu à l'article 12 coïncide avec les congés annuels d'un salarié, il peut, à son choix, l'ajouter au début ou à la fin de ses vacances, ou se faire payer sans le prendre en congé. Le salarié doit aviser l'Employeur de la date de report dudit congé une (1) semaine à l'avance.

14.08 Le salarié absent pour maladie ou accident recevra une indemnité de vacances, selon le pourcentage auquel il a droit, basé sur les gains qu'il aurait normalement gagnés, n'eût été son absence, s'il justifie d'au moins 3 mois de travail dans l'année de référence de son absence.

14.09 Congé sans solde

Un congé sans solde, avec motivation, peut être accordé pour une période de douze (12) mois avec cumul d'ancienneté. Après entente entre les parties, un congé plus long peut être accordé. La permission est accordée à un (1) salarié à la fois.

Un tel congé ne peut être octroyé pour travailler chez un autre employeur ou se partir à son compte.

ARTICLE 15 – SALAIRES

15.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit au taux horaire selon son poste tel qu'établi à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de cette convention. Ces taux demeureront en vigueur pour la durée de cette convention.

15.02 Le paiement des salaires se fait par dépôt bancaire, le jeudi. Il est de la responsabilité du salarié d'aviser l'Employeur le plus rapidement possible de tout changement concernant le compte bancaire où doit être effectué le dépôt.

- 15.03 Lorsqu'un salarié est affecté pour plus d'une (1) heure à une occupation mieux rémunérée que son occupation régulière, celui-ci sera rémunéré au taux le plus élevé pour la durée de son assignation.

ARTICLE 16 – CONDITIONS DE TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés et bien éclairés. L'Employeur doit fournir gratuitement, pour la durée de la convention collective, des locaux servant de salle à manger. Les salles de toilettes de même que les locaux où travaillent les salariés doivent être propres et nettoyés tous les jours avec la participation des salariés.
- 16.02 L'Employeur s'engage à fournir aux salariés les services actuels, les appareils et le matériel jugé nécessaire à l'exécution de leur travail et à maintenir l'outillage de travail en bonne condition avec la participation des salariés.
- 16.03 Les salariés s'engagent à apporter toute leur participation pour conserver les lieux de travail dans l'état normal de propreté, à prendre soin du matériel (outils, machineries) qui leur est confié.

Santé et sécurité du travail

- 16.04 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail et le salarié a la responsabilité de signaler tout manquement qui est porté à sa connaissance à l'Employeur.
- 16.05 Une trousse complète de premiers soins est à la disposition des salariés et facile d'accès dans un endroit propre.
- 16.06 Avant qu'un salarié n'occupe un poste, l'Employeur doit lui fournir l'information standard relative à ce poste en matière de sécurité. De plus, l'Employeur informe tout salarié concerné des risques inhérents à son travail, fournit par écrit au comité santé et sécurité au travail puis l'affiche sur le tableau d'affichage la nature des produits manipulés ainsi que la nature des antidotes nécessaires en cas d'accident ou d'intoxication.

- 16.07 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de santé et sécurité au travail les lois et règlements en vigueur. L'employé, ayant reçu les autorisations nécessaires pour obtenir de nouveaux équipements de sécurité (tel que listé ci-après), doit se présenter chez le fournisseur choisi par l'employeur.

L'Employeur fournit les lunettes de sécurité, les gants de sécurité, les bouchons de sécurité auditive, les bottes et casque.

Bottes de sécurité

L'Employeur fournira une paire de bottes de sécurité à chaque salarié par année de convention. L'Employeur sélectionnera un fournisseur accrédité en s'assurant d'offrir un nombre minimum de cinq (5) modèles parmi les choix possibles. La protection minimale requise est déterminée par l'employeur. Tant qu'ils respectent le standard établi, les modèles sont sélectionnés par le comité paritaire de santé sécurité au travail.

Bottes d'hiver de sécurité

L'Employeur fournit des bottes d'hiver à tout salarié dont le port est nécessaire à l'exécution de sa fonction.

L'Employeur fournit aux deux ans une paire de lunettes de sécurité ajustée au besoin.

L'Employeur fournit un (1) cadenas de sécurité, tel que décrit dans les règlements de l'usine.

L'Employeur fournit tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire à l'opération.

Par ailleurs, un surtout doublé pour l'hiver est fourni par l'Employeur à chaque salarié ayant à travailler à l'extérieur ainsi qu'un habit de pluie.

- 16.08 Un salarié blessé au travail, qui ne peut compléter sa période de travail, reçoit sa rémunération normale pour cette journée. Si possible, un salarié qui se blesse au travail doit immédiatement demander à son-supérieur immédiat de lui fournir un formulaire d'accident du travail, et si nécessaire, se rendre immédiatement à l'hôpital, en bénéficiant des services et de l'assistance de l'Employeur.

- 16.09 Un salarié accidenté durant son travail et qui nécessite les soins d'un médecin après son retour au travail se voit compensé de la manière suivante :

- a) aucune perte de salaire n'est encourue pour visites médicales nécessitées par son accident de travail;
 - b) le salarié doit présenter à l'Employeur une attestation lorsqu'il doit recevoir des traitements nécessités par cet accident de travail.
- 16.10 Si, à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la CNESST (Commission des Normes, de l'Équité et de la Santé et de la Sécurité du Travail), l'Employeur continue à payer ce salarié pour les quatorze (14) premiers jours de calendrier.
- 16.11 L'Employeur s'engage à rédiger dans les cinq (5) jours ouvrables de l'accident de travail ou de la découverte de l'accident de travail ou de la découverte de la maladie industrielle, la déclaration ou le rapport à la CNESST et en remet une copie au salarié concerné et une copie au comité de sécurité.
- 16.12 L'Employeur prend les dispositions nécessaires lors de l'événement et à ses frais le transport des salariés accidentés ou atteints d'une maladie industrielle lorsque leur état l'exige.
- 16.13 Le soulèvement et le transport manuel d'objets lourds sont exécutés de façon sécuritaire, en conformité avec les lois et règlements applicables.
- 16.14 Dans le but de permettre à l'ensemble des salariés de connaître collectivement leur état de santé, les parties peuvent s'entendre pour soumettre annuellement à des examens appropriés les salariés pendant les heures normales de travail et aux frais de l'Employeur, incluant le coût de tout appareil détecteur ou indicateur des conditions de sécurité ou de salubrité. Le salarié peut choisir son médecin pour les examens ci-haut mentionnés aux conditions suivantes :
- Le médecin doit utiliser :
- 1) le formulaire de l'Employeur;
 - 2) le coût n'excède pas les honoraires versés par la RAMQ;
 - 3) le droit de référer à un docteur de l'Employeur.

Comité de santé et sécurité (CSS)

- 16.15 Les parties s'engagent à maintenir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) membres représentant les salariés et d'un maximum de deux (2) membres représentant l'Employeur. Lors de leur participation à tous les niveaux du comité, les représentants des salariés ne subissent aucune perte de droit et de revenu auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective. En dehors des heures normales de travail, un salarié tenu de siéger sur ce comité est rémunéré à son taux régulier.
- 16.16 Les rencontres du comité de santé et sécurité ont lieu normalement durant les heures de travail. Ces rencontres doivent se tenir au moins tous les deux (2) mois ou au besoin. Un procès-verbal doit être rédigé.
- 16.17 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité ou la santé des travailleurs doit s'effectuer en connaissance et si nécessaire en présence d'un membre du comité de santé et sécurité représentant les salariés et d'un membre du comité de santé et sécurité représentant l'Employeur. Tous les rapports de ces inspections, études et enquêtes sont remis aux deux parties.
- 16.18 L'Employeur remet aux membres du comité de santé et sécurité toutes les statistiques déclarées à la CNESST ainsi que toutes autres statistiques permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans l'usine. De même, l'Employeur s'engage à remettre aux membres du comité de santé et sécurité tous rapports d'études, d'enquêtes, ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des travailleurs.
- 16.19 **Représentant à la prévention**
- Selon les dispositions règlementaires, le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail sans perte de rémunération pour se consacrer à l'exercice des fonctions énumérées à l'article 90 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

ARTICLE 17 – TRAVAIL À FORFAIT

- 17.01 Aucune mise à pied, aucun non-rappel au travail, aucune diminution d'heures de travail régulières ou supplémentaires ne doit résulter directement :

- a) ou indirectement du fait de l'exécution hors de l'usine d'une partie ou de la totalité des travaux pouvant être exécutés par les salariés de l'Employeur et pour lesquels l'Employeur a l'équipement requis et les salariés la compétence nécessaire.
- b) si un grief survient en relation avec le paragraphe a) ci-haut, la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 18 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

18.01 Si l'Employeur veut installer un nouveau procédé ou un nouvel appareil, il doit préalablement informer le Syndicat un (1) mois à l'avance de tous les aspects concernant ce changement technologique. Les salariés affectés bénéficieront, si nécessaire et après entente entre les parties, d'une période de recyclage de formation et d'apprentissage pour leur permettre de s'adapter à leur nouveau poste. Advenant le cas où le salarié soit incapable de remplir les exigences normales des tâches, le salarié a le droit d'être déplacé conformément à l'article 7.

Si le changement technologique entraîne une hausse ou une baisse de salaire, l'application est immédiate.

Le préavis d'un (1) mois ci-dessus est réduit dans le cas d'acquisition de machinerie par vente forcée, vente en justice, faillite ou achat rapide de gré à gré par l'Employeur, ce dernier donne l'avis le plus long possible.

ARTICLE 19 – REPAS

19.01 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit aller à l'extérieur de l'usine pour accomplir son travail pour une période de plus de huit (8) heures, y compris durant l'heure des repas, a droit à un repas payé jusqu'à quatorze dollars (14 \$) sur présentation de pièces justificatives, et ce, pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 20 – COMITÉ MIXTE (Santé et sécurité et intérêt mutuel)

20.01 Le comité mixte a pour but de veiller à l'application de la présente convention, au règlement des griefs et de la promotion de la santé et sécurité au travail.

Ce comité peut discuter de tout autre sujet convenu entre les parties pour le bien-être des salariés et le rendement de l'usine, tel : les questions de qualité de vie au travail, la formation.

C'est également par le biais de ce forum que l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat toute l'information d'entreprise, de marché, de projet, etc. qui lui permet de prévenir les problèmes et d'éclairer les décisions des salariés.

Le comité mixte peut assumer les responsabilités dévolues au comité de santé sécurité prévu à la convention collective.

20.02 Ce comité se compose de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur dont un (1) est le directeur d'usine.

20.03 Le comité se réunit, selon les besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans la mesure du possible, ces réunions sont tenues durant les périodes d'arrêt.

Un ordre du jour doit être préparé par la partie demandant la réunion au moins deux (2) jours avant la tenue de chaque rencontre, sauf en cas d'urgence.

20.04 Le procès-verbal est tenu par la partie demandant la réunion et est approuvé par les deux parties; copie dudit procès-verbal est transmise à chacune des parties.

Lorsque le procès-verbal est approuvé, il est alors affiché à un endroit où les salariés pourront facilement le consulter.

20.05 Tout salarié régi par la présente convention qui est requis de siéger au comité mixte est rémunéré de la façon suivante :

- 1- pour toute réunion du comité tenue durant les heures normales de travail, les membres de ce comité reçoivent leur salaire au taux normal, tout comme s'ils avaient travaillé. Si les rencontres se poursuivent en dehors des heures normales de travail, le salarié est rémunéré à son taux régulier;
- 2- toutefois, le salarié de nuit est libéré de son horaire normal de travail sans perte de salaire pour l'équivalent en heures que dure telle rencontre du comité mixte.

ARTICLE 21 – ASSURANCE-GROUPE

- 21.01 Un régime d'assurance collective auquel la compagnie contribue 50% du coût des primes et les salariés assument l'autre 50% des frais du régime actuel est en vigueur. Copie de la police maîtresse est remise au Syndicat. Au plus tôt, suite à la signature de la convention collective, une séance conjointe d'information sur les protections d'assurances à l'intention des salariés et des représentants du Syndicat est tenue.
- 21.02 Toute modification d'avantage ne se fait qu'après entente entre les parties.
- 21.03 Lors d'une mise à pied, l'Employeur maintient tous les avantages jusqu'au dernier jour du mois suivant le mois au cours duquel la mise à pied a été effectuée. Si la mise à pied excède cette période, l'Employeur fournit aux salariés et au Syndicat le coût par bloc des primes d'assurance. Les avantages ne sont maintenus que si le salarié en avise l'Employeur et accepte de payer la totalité des primes. Le montant des primes est retenu sur toutes sommes qui sont dues par l'Employeur au salarié ou le salarié débourse le montant à l'avance.
- 21.04 Les congés et vacances prévus à la présente convention n'ont pas pour effet d'interrompre la protection d'assurance.
- 21.05 Un exemplaire de la police d'assurance peut être consulté au bureau de l'Employeur. Chaque salarié doit recevoir une brochure d'informations.

ARTICLE 22 – DIVERS

- 22.01 Tout salarié mis à pied reçoit son certificat d'emploi lors de la remise de sa dernière paie ou au plus tard dix (10) jours après la mise à pied.

ARTICLE 23 – FORMATION

- 23.01 Lorsque l'Employeur désire offrir de la formation aux salariés, il doit l'offrir par ordre d'ancienneté aux salariés titulaires des postes visés par la formation, s'il y a lieu, et par la suite aux salariés intéressés. Le salarié en formation à la demande de l'Employeur reçoit son salaire au taux régulier. La formation est rémunérée en temps supplémentaire seulement si l'employé en formation a complété sa semaine normale de travail (40h).
- 23.02 Dans le cas de la formation de classificateur stud, #2 et autre, la compagnie paie la formation. Advenant un échec, le salarié peut reprendre le cours, sans rémunération, lorsqu'il sera offert de nouveau. Pour tous les salariés, ces formations sont volontaires.
- 23.03 La compagnie s'engage à donner au minimum un (1) cours par année moyennant un minimum de 6 participants.
- 23.04 L'Employeur défraie le salaire du salarié ayant à passer un examen pour le renouvellement de cartes de qualification et aussi défraie les frais annuels de renouvellement. Afin d'aider les salariés à maintenir les compétences déjà acquises, les services d'un formateur pour révision avant examen sont offerts à ceux qui en ressentent le besoin. Comme cette formation est optionnelle, les salariés y participant ne sont pas rémunérés. Suite au renouvellement avec succès de sa carte de classificateur, il maintient la prime que ses résultats à l'examen auront justifiée. La rémunération en lien avec les cartes de classification est affichée à l'annexe « A ». Advenant un échec, l'Employeur ne défraie pas le salaire du salarié lors d'une reprise d'un examen.

ARTICLE 24 – CONVENTION COLLECTIVE

- 24.01 La présente convention collective est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.
- 24.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

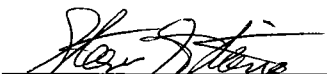
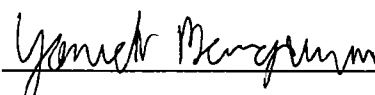
- 24.03 Les annexes ainsi que toutes les lettres d'entente annexées à la présente entente qui sont signées par les parties pendant la durée de la présente convention collective en font partie intégrante.
- 24.04 L'Employeur imprime le texte de la convention collective de travail en format de poche dans les meilleurs délais après la signature. Il en distribue un exemplaire à tous les salariés actuels et à venir, ainsi qu'un nombre suffisant pour le Syndicat.

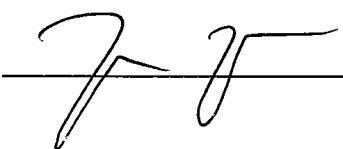
ARTICLE 25 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 25.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou lock-out ni de ralentissement ou interruption de travail ayant le caractère d'une grève ou d'un lock-out durant la durée de la présente convention. En attendant le règlement d'un grief quelconque, le travail continue normalement.

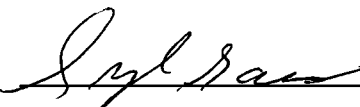
EN FOI DE QUI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 16 jour du mois de Décembre 2021.

UNIFOR (local 695)



ARBEC BOIS D'ŒUVRE INC.






ANNEXE « A »

POSTES, TAUX HORAIRE

	Signature convention	01-01-2023 2.50%	01-01-2024 2.50%	01-01-2025 2%	01-01-2026 2%
Manœuvre	23.17 \$	23.75 \$	24.34 \$	24.83 \$	25.33 \$
Manœuvre, opérateur chariot élévateur intérieur	23.67 \$	24.26 \$	24.87 \$	25.37 \$	25.87 \$
Opérateur chariot élévateur intérieur expédition / réception	24.43 \$	25.04 \$	25.67 \$	26.18 \$	26.70 \$
Opérateur chargeuse frontale	24.93 \$	25.55 \$	26.19 \$	26.72 \$	27.25 \$
Mécanicien affûteur machiniste	33.31 \$	34.14 \$	35.00 \$	35.70 \$	36.41 \$
Mécanicien d'entretien	33.31 \$	34.14 \$	35.00 \$	35.70 \$	36.41 \$
Aide mécanicien	27.55 \$	28.24 \$	28.94 \$	29.52 \$	30.11 \$
Électricien Licence C	36.39 \$	37.30 \$	38.23 \$	38.99 \$	39.77 \$
Électricien	33.66 \$	34.50 \$	35.36 \$	36.07 \$	36.79 \$

Les pourcentages d'augmentation effectifs pour les années de convention sont les suivants :

2023 : 2.5%

2024 : 2.5%

2025 : 2%

2026 : 2%

Ces pourcentages s'établissent comme un minimum en fonction de ce qui sera négocié entre Unifor et les scieries de l'Est du Canada en 2022. Si les pourcentages consentis des suites de ces négociations sont plus élevés que ceux prévus dans la présente, ceux-ci seront majorés.

ALLOCATION ET PRIMES DIVERSES

PRIMES DE QUART

Les salariés travaillant sur l'équipe ou le quart de soir ou de nuit ont droit à la prime horaire correspondant, soit 0,50\$ pour le quart de soir et 1,00\$ pour le quart de nuit.

PRIME DE FORMATEUR

Le salarié qui agit à titre de formateur reçoit une prime horaire de 1,50 \$.

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

Le chef d'équipe, tout en travaillant lui-même aux opérations de l'usine, peut transmettre des directives aux autres salariés, distribuer des tâches et assumer le lien entre la direction et les salariés.

Le choix du chef d'équipe relève de l'Employeur. Il aura une prime d'un dollar (1,00\$) par heure.

PRIME DE COORDONNATEUR REMPLAÇANT

Le salarié qui agit comme coordonnateur-remplaçant touchera une prime de trois dollars (3.00\$) par heure

PRIME DE CLASSIFICATEUR

Le salarié qui détient l'ensemble des certificats (cartes) de classificateur stud, #2 et autre, pertinents aux opérations de l'usine de Trois-Rivières touchera une prime de 1.50\$ par heure.

OUTILS MÉCANICIEN

L'Employeur alloue aux mécaniciens une somme de 200,00 \$ par année, payable en avril pour couvrir les outils brisés ou perdus.

ANNEXE « B »

CONTRIBUTION AU REER

L'Employeur convient de verser un montant équivalent à celui versé par le salarié au Fonds de solidarité FTQ jusqu'à concurrence de 1.75% du salaire gagné par ce salarié. Pour les salariés ayant 5 ans et plus d'ancienneté, la contribution de l'employeur n'excèdera pas 2.5% du salaire gagné.

Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de solidarité FTQ et à l'Employeur.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité FTQ, tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 27.02. 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.

En cas d'absence pour maladie, accident, congé de maternité ou parental, un salarié régulier peut continuer à adhérer au régime pourvu qu'il paie sa part de contribution, s'il y a lieu, auquel cas l'Employeur assume la sienne.

ANNEXE « C »

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition.

81.18 Pour l'application de la présente loi, 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.

Conduite grave.

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

Droit du salarié.

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

Devoir de l'Employeur.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Convention collective.

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Médiation.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Salariés non régis par une convention collective.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique

(chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établie conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Membres et dirigeants d'organismes.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

Délai.

123.7 Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'Employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Lésion professionnelle.

123.16 Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

ANNEXE « D »

POLITIQUE DE VÊTEMENT

Afin d'encourager et de développer la fierté et l'appartenance, le tout en stimulant l'intérêt en santé et sécurité, la compagnie offre l'équivalent de cinq (5) chemises ou chandails (manches longues ou courtes) au choix et cinq (5) pantalons à tous les salariés qui ont complété leur période de probation et par la suite en début de chaque année l'employeur offre l'équivalent trois (3) chemises ou chandail (manches longues ou courtes) au choix et trois (3) pantalons.

ANNEXE « E »

Grille de formation

Postes	Heures de formation
Opérateur chariot élévateur entrée	16
Opérateur chariot élévateur sortie	80
Opérateur chargeuse sur roues	80
Classeur Ligne 1	40
Classeur Ligne 2	40
Lattes	8
Entrée	40
2 scies	24
400	40
600	16
Emballage	24
Piton	8
Colle	120
Index	8
Botteuse	8
Ménage	8
Affûteur	80
Mécanicien	80
Électricien	80

La formation doit être observée de façon continue et ne peut être fractionnée à moins de force majeure (environnement, santé et sécurité, arrêt de production) ; dans un tel cas, la formation doit être reprise dans un délai le plus court possible.

ANNEXE « F »

Contribution au Fonds de formation en leadership (CEP) Unifor

L'Employeur s'engage à verser au syndicat national, pour la formation de ses syndiqués, trois cents (0,03 \$) par heure travaillée. Le chèque doit être émis à l'ordre de Unifor Québec et remis au syndicat national tous les trois (3) mois : Fonds de formation en leadership (CEP), Unifor Canada, 205 Placer Court, North York (Ontario) M2H 3H9. L'Employeur convient également, après entente, d'accorder aux salariés choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de formation prévus, plus le temps de voyage, si nécessaire. Lesdits congés sont octroyés dans la mesure où ceux-ci ne nuisent pas aux opérations et qu'ils surviennent à l'extérieur de la période estivale.