

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AVERY DENNISON CANADA INC.

ET

**UNIFOR
SECTION LOCALE 700**

1^{er} décembre 2023 au 30 novembre 2026

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'K' followed by a flourish.

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION</u>	4
<u>ARTICLE 2 – AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES PRODUITS ET DES SERVICES</u>	4
<u>ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT</u>	4
<u>ARTICLE 4 – NON DISCRIMINATION</u>	5
<u>ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION</u>	5
<u>ARTICLE 6 – GRÈVE ET LOCK-OUT</u>	5
<u>ARTICLE 7 – TABLEAU D’AFFICHAGE</u>	6
<u>ARTICLE 8 – SÉCURITÉ SYNDICALE</u>	6
<u>ARTICLE 9 – REPRÉSENTATION SYNDICALE</u>	7
<u>ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D’ARBITRAGE</u>	8
<u>ARTICLE 11 – DISCIPLINE</u>	10
<u>ARTICLE 12 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU AUTOMATION ET/OU FERMETURE PERMANENTE DE MACHINE</u>	11
<u>ARTICLE 13 – MOBILITÉ DES SALARIÉS</u>	11
<u>ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ</u>	12
<u>ARTICLE 15 – SÉCURITÉ ET SANTÉ</u>	14
<u>ARTICLE 16 – MANDAT DE JURÉ ET SÉLECTION</u>	15
<u>ARTICLE 17 – CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL</u>	15
<u>ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL</u>	15
<u>ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	17
<u>ARTICLE 20 – RAPPELS</u>	17
<u>ARTICLE 21 – VACANCES</u>	18
<u>ARTICLE 22 – CONGÉS FÉRIÉS</u>	19
<u>ARTICLE 23 CONGÉS DE DEUIL</u>	20
<u>ARTICLE 24 – CONGÉS DIVERS</u>	21
<u>ARTICLE 25 – ASSURANCE COLLECTIVE</u>	22
<u>ARTICLE 26 – SÉCURITÉ D’EMPLOI</u>	22
<u>ARTICLE 27 – ALLOCATION DE REPAS</u>	23
<u>ARTICLE 28 – CONGÉ AUTORISÉ</u>	23
<u>ARTICLE 29 - SALAIRES</u>	23
<u>ARTICLE 30 - GÉNÉRALITÉS</u>	23

<u>ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION</u>	24
<u>ANNEXE A - SALAIRES</u>	25
<u>ANNEXE B - REER</u>	27
<u>ANNEXE C – PLAN DE BONI</u>	28
<u>ANNEXE D - PROGRAMME DE FORMATION</u>	29
<u>LETTRE D'ENTENTE NO. 1 - AVANCE SALARIALE LORS D'UNE ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL</u>	30
<u>LETTRE D'ENTENTE NO 2 – ROTATION DES QUARTS DE TRAVAIL</u>	32
<u>LETTRE D'ENTENTE NO. 3 - FONDS D'ÉDUCATION UNIFOR (CEP)</u>	33
<u>LETTRE D'ENTENTE NO 4 - RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL</u>	34



ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

Les parties ont conclu cette convention dans le but de promouvoir et maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat.

En tant qu'entité économique et sociale, **Avery Dennison Canada Inc.** doit développer des rapports fondés sur le respect mutuel et un milieu de travail sain, sécuritaire et de qualité, afin d'en assurer la viabilité et la prospérité de sorte que tous y trouvent un emploi stable et valorisant.

ARTICLE 1 – AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES PRODUITS ET DES SERVICES

L'employeur et le syndicat conviennent de travailler conjointement (partenariat) pour se doter de moyens qui seront conformes aux principes de flexibilité, d'efficacité et de polyvalence afin que l'on puisse conjointement faire face énergiquement aux nouvelles réalités du marché du travail.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- a) L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour les salariés éligibles comme membres du syndicat signataire.
- b) L'employeur n'utilisera pas des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation pour accomplir le travail habituellement effectué par des salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants :
 - 1) aux fins d'entraînement des salariés lors des occasions suivantes : mise en opération de nouveaux équipements, changement majeur de procédés et lorsqu'il n'y a pas de salariés syndiqués qualifiés pour dispenser l'entraînement à un poste de travail à occupation unique;
 - 2) pour effectuer un travail expérimental;
 - 3) pour accomplir un travail urgent;
 - 4) lorsque l'exécution d'un tel travail est inhérente aux responsabilités des employés exclus;
 - 5) pour accomplir un travail de production occasionné par :
 - a) un arrêt de production;
 - b) une absence de relève;
 - c) la non-disponibilité des salariés;
 - d) l'absence de salariés qualifiés en autant que le superviseur fasse le nécessaire pour appeler un remplaçant en conformité avec la convention collective;

- 6) lors d'installation d'équipement par des firmes spécialisées;
 - 7) lors de travaux de nettoyage importants, en autant que cela ne brime pas les salariés syndiqués;
 - 8) pour la prise d'inventaire.
- c) Les salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation pourront assister les salariés qualifiés de l'unité de négociation à la réparation et à l'entretien des équipements, s'il y a lieu.

ARTICLE 3 – NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition, intimidation, ou harcèlement contre un salarié à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie ou politique ou de son appartenance au syndicat.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît à l'employeur qu'il possède tous les droits et privilèges exclusifs d'administrer, de diriger et de gérer ses opérations présentes ou futures y compris mais sans limitation :

- a) de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;
- b) de faire et d'appliquer des règlements raisonnables;
- c) d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre;
- d) de congédier, suspendre ou prendre d'autres mesures disciplinaires ainsi que de mettre à pied, rappeler au travail, promouvoir, transférer, etc...;
- e) d'établir les qualifications applicables et appropriées et les exigences de tous les postes;
- f) de sous-traiter du travail, lorsque requis pour des raisons économiques, d'efficacité ou pour rencontrer des dates de livraison. Il est expressément convenu que le travail effectué par le Groupe Avery Dennison n'est pas considéré comme du travail de sous-traitance.

ARTICLE 5 – GRÈVE ET LOCK-OUT

Le syndicat s'engage à ne pas faire de grève, d'arrêt de travail, de ralentissement de travail ou d'interruption concertée pendant la durée de cette convention.

L'employeur s'engage à ne pas faire de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 6 – TABLEAU D'AFFICHAGE

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage pour y afficher les avis d'assemblée du syndicat ou tout autre avis d'information syndicale à la condition que cette information ne soit pas dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration, ses employés ses clients et ses fournisseurs. Une copie sera remise l'employeur.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- a) Tout salarié qui est, devient ou redevient membre du syndicat doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi. Un salarié est considéré comme membre en règle par l'employeur lorsque ses cotisations syndicales sont payées régulièrement et que ses frais d'initiation ont été retenus sur le premier chèque de paie, suivant la fin de la période de probation dudit salarié.
- b) Tout nouveau salarié, dont l'occupation est couverte par le certificat d'accréditation, doit adhérer au syndicat lors de son embauchage et doit signer la formule autorisant la déduction de ses cotisations syndicales, incluant un droit d'entrée de vingt dollars (20,00 \$) prélevé sur sa deuxième (2^e) paye et transmise par l'employeur à l'adresse suivante : 204-394 rue Dufferin, Valleyfield (QC) J6S 2A8.
- c) Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, l'employeur prélève du salaire de chaque salarié, dont l'emploi relève de la compétence du syndicat, l'équivalent proportionnel de ses cotisations syndicales hebdomadaires régulières qu'il remet ensuite chaque mois au représentant dûment autorisé du syndicat.
- d) Le syndicat avise par écrit l'employeur du montant de la retenue hebdomadaire à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence, ainsi que du montant des frais d'initiation et de cotisations spéciales.

Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en fait part à l'employeur, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

Si pour une raison quelconque, les cotisations du salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier de déduction, lesdites cotisations seront alors déduites sur une ou plusieurs paies suivantes après entente avec l'employeur, le syndicat et le salarié visé sur l'échelonnement du remboursement, eu égard à l'importance des arrérages.

- e) Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, l'employeur fournit au syndicat, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque période de paie, le montant total prélevé et les noms de tous les salariés pour qui une déduction a été faite. De plus, l'employeur consent à remettre mensuellement à UNIFOR, Département des cotisations, 5 Gurdwara Rd, Ottawa, Ontario K2E 7X6, toutes

les cotisations syndicales ainsi déduites des chèques de paie des salariés couverts par cette convention.

- f) Les salariés en probation n'ont pas le statut de salariés permanents, mais doivent payer leurs cotisations syndicales. Ces salariés auront cependant droit au taux de salaire convenu dans la convention collective.

ARTICLE 8 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- a) Après avoir obtenu la permission de l'employeur, laquelle permission ne lui est pas refusée sans raison valable, l'officier du syndicat ne subit aucune réduction de son salaire régulier lors des réunions avec les représentants de l'employeur.

Une compensation au taux régulier du salarié sera accordée pour le temps passé en excès des heures normales de travail du salarié. Les réunions seront normalement cédulées au moins une heure avant le début ou la fin du quart régulier du salarié.

- b) Un (1) salarié, membre du syndicat, pourra s'absenter pour des activités syndicales extérieures. Une telle absence devra être pour une durée maximale de six (6) jours ouvrables, par année de calendrier. Le syndicat devra aviser par écrit, l'employeur au moins dix (10) jours de calendrier avant la tenue de ces activités.

Une telle absence devra être autorisée au préalable par l'employeur, et ne sera pas refusée sans motif valable, en autant que cette absence n'interfère pas avec les besoins de la production. L'employeur maintient le salaire, les bénéfices sociaux et les autres avantages prévus dans cette convention, de tout salarié absent pour activités syndicales et ce, comme s'il était au travail. À la fin de chaque mois, l'employeur, sauf pour les absences défrayées par l'employeur, réclame au syndicat qui lui remboursera, un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque salarié absent pour activités syndicales, et cela, au taux de salaire régulier de chaque salarié plus la ou les primes applicables. Les absences défrayées par l'employeur consistent un maximum de huit (8) journées de formation extérieures auxquelles participe le président du syndicat pendant la durée de cette convention collective. Pour plus de clarté, il s'agit de huit (8) journées de formation en trois (3) ans et non pas de huit (8) journées de formation par année. Le président du syndicat est alors payé à son taux régulier de salaire et en fonction de son horaire normal de travail.

Cependant, lors de la préparation et de la négociation d'une nouvelle convention collective de travail, un (1) salarié, membre du syndicat, pourra s'absenter.

Une telle absence devra être autorisée au préalable par l'employeur, et ne sera pas refusée sans motif valable, en autant que cette absence n'interfère pas avec les besoins de la production.

Le salarié, membre du comité de négociation du syndicat est rémunéré d'après son taux régulier pour le temps consacré aux réunions avec l'employeur, pourvu que ledit membre du comité aurait normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres excèdent les heures régulières de travail, lesdites heures excédentaires ne seront pas compensées par l'employeur.

Dans le cas des événements prévus à l'article 6, il n'y a aucune compensation de la part de l'employeur pour les rencontres cédulées durant cette période.

- c) Le représentant extérieur du syndicat pourra rencontrer un salarié dans un local et sur la propriété de l'employeur en se présentant à la réception, pourvu qu'il ait avisé la direction de l'usine, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et pourvu qu'il ne dérange pas les opérations normales de l'employeur. En se présentant aux locaux de l'employeur, ledit représentant devra confirmer l'objet de sa visite et le ou les salariés qu'il entend rencontrer. Cette rencontre aura lieu dans l'endroit désigné par l'employeur.

Ledit représentant ne pourra rencontrer plus d'un salarié à la fois et ce, après avoir obtenu la permission du directeur des opérations. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

- d) La Compagnie accordera et compensera trois (3) jours par année, au besoin, au délégué syndical afin qu'il puisse vaguer aux affaires syndicales à l'intérieur de l'usine. Également, les salariés qui désirent rencontrer le délégué syndical devront cédule leur rencontre en dehors de leurs heures régulières de travail.

L'employeur fournira au délégué syndical un lieu de rencontre, lorsque nécessaire.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- a) Un grief signifie toute mésentente entre les parties, relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective.
- b) Le délégué syndical spécifiquement affecté à un grief se verra accordé une période de temps raisonnable où il lui sera permis de quitter son endroit de travail afin de s'occuper des griefs. Le délégué syndical obtiendra la permission de son superviseur avant de quitter son poste de travail, laquelle permission ne sera pas refusée sans motif valable.
- c) L'employeur et le syndicat désirent que les plaintes des salariés se règlent aussi promptement que possible et il est convenu que le salarié doit d'abord discuter toute plainte avec son superviseur. Le salarié peut, s'il le désire, être accompagné du délégué syndical (sans droit d'argumentation). S'il n'y a pas d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables, la plainte sera abordée de la façon suivante :

ÉTAPE 1

- d) Dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des événements donnant lieu au grief, le grief devra être présenté, par écrit, au superviseur concerné. Celui-ci devra, dans les dix (10) jours ouvrables, organiser une rencontre entre lui-même, le salarié et le délégué syndical. La décision du superviseur devra être rendue, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

Le délai de dix (10) jours ouvrables pour la présentation d'un grief est de rigueur et ne pourra être prolongé sans le consentement écrit du syndicat et de l'employeur.

- e) Lorsqu'un grief est réglé et que l'employeur doit de l'argent à un salarié, celui-ci doit être payé au plus tard dans les deux semaines suivant le règlement signé du grief.

ÉTAPE 2

- f) Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le grief peut être référé au Directeur des ressources humaines ou à son remplaçant. Celui-ci devra, dans les quinze (15) jours ouvrables, organiser une rencontre entre lui-même, le salarié et le délégué syndical. La décision du Directeur des ressources humaines ou de son remplaçant devra être rendue, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

Le délégué syndical ou l'employeur pourra demander que le représentant extérieur du syndicat assiste à cette rencontre.

ÉTAPE 3

- g) Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le grief peut être référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, à défaut de quoi, il est présumé comme abandonné par le syndicat.

Le délai de vingt (20) jours ouvrables pour la présentation d'un grief à l'arbitrage est de rigueur et ne pourra être prolongé sans le consentement écrit du syndicat et de l'employeur.

- h) Tout différend ou grief s'élevant directement entre l'employeur et le syndicat peut être soumis, par écrit, par l'une ou l'autre des parties directement à l'étape 2.
- i) La procédure d'arbitrage sera celle prévue dans les dispositions du Code du Travail de la province de Québec; l'arbitre n'est donc pas autorisé et ne peut prendre ou rendre aucune décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention collective.
- j) Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par l'employeur et le syndicat.



- k) Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre unique, l'article 100 du Code du Travail de la province de Québec s'appliquera.
- l) Dans sa décision, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, modifier ou rejeter l'action disciplinaire de l'employeur et rendre toute décision qu'il juge juste et équitable, incluant tout dédommagement salarial au salarié, sans toutefois excéder la convention.
- m) La partie qui assigne un témoin lors d'un arbitrage, paie son salaire et autres déboursés pour la journée de l'audition. En aucun temps, les heures payées n'excéderont huit (8) heures au taux régulier.
- n) Les limites de temps prévues dans la procédure de grief et d'arbitrage ne comprennent pas les samedis et les dimanches ou autres congés statutaires, et pourront être prolongés sur entente écrite entre les deux parties.

ARTICLE 10 – DISCIPLINE

- a) Toute mesure disciplinaire, y compris toute réprimande écrite, suspension ou congédiement, peuvent faire l'objet d'un grief et être soumis à l'arbitrage.
- b) Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est transmise par écrit à ce salarié en y indiquant la raison motivant cette mesure disciplinaire, dans les dix (10) jours ouvrables après que l'offense ait été commise ou portée à la connaissance de l'employeur.

Les dix (10) jours ouvrables n'incluent pas les jours où le salarié n'est pas au travail.

Le salarié devra signer cet avis disciplinaire comme « accusé de réception ». Cette signature ne constitue pas une admission de culpabilité.

Une (1) copie de l'avis est remise au salarié en présence de son délégué syndical et une (1) copie sera remise au syndicat.

Si le salarié est absent plus de trente (30) jours après que l'offense ait été commise ou portée à la connaissance de l'employeur, ce dernier remettra l'avis disciplinaire directement au délégué syndical avec une (1) copie au syndicat. L'employeur transmettra également une copie au salarié par la poste, à la dernière adresse connue du salarié.

- c) Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié datant de plus de douze (12) mois, ne peut être invoquée contre ce salarié en relation avec toute mesure disciplinaire ultérieure, sauf en cas de récidive de même nature au cours de cette période, auquel cas la période de douze (12) est portée à vingt-quatre (24) mois.
- d) Le syndicat et/ou le salarié n'aura pas le droit de contester par grief le congédiement d'un salarié en période de probation.

CRITÈRES

- a) Les assignations temporaires sont comblées par l'employeur selon la cédule affichée au moment où l'assignation est nécessaire.
- b) Lorsqu'un poste permanent devient disponible, ledit poste est affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et une copie de l'affichage sera remise au syndicat.

L'avis doit préciser le titre du poste, les exigences du poste, le salaire et les heures de travail. Les salariés qui désirent postuler doivent le faire par écrit, sur un formulaire en duplicata en y inscrivant son nom au complet, dont une copie est gardée par le salarié, et remettre la formule au superviseur dans le délai prescrit, à défaut de quoi leur candidature n'est pas considérée.

Lors de l'absence d'un salarié, il sera automatiquement inscrit d'office sur tout affichage et il pourra refuser celui-ci et l'employeur passera au suivant sur l'affichage.

MISES À PIED ET/OU DÉPLACEMENT

- a) Lorsque l'employeur doit mettre à pied des salariés, il procèdera de la façon suivante :
 - 1) il mettra à pied les salariés en probation;
 - 2) il procèdera ensuite par inverse d'ancienneté.
- c) Les salariés mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté.
- d) Lorsqu'il faut ralentir le fonctionnement, tous les salariés ayant terminé leur période de probation et pour qui aucun travail ne sera disponible, en seront avisés cinq (5) jours ouvrables avant la mise à pied, si possible, mais au moins le jour ouvrable précédant le jour de la mise à pied.

Lorsque le fonctionnement redevient normal, tous les salariés reprennent leur poste initial.

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

- a) Par ancienneté, on entend la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est au service de l'employeur depuis sa date d'engagement.
- b) Le salarié perd toute l'ancienneté qu'il a à son crédit, les droits et avantages de la présente convention collective et son emploi dans l'un des cas suivants :
 - 1) s'il quitte volontairement son emploi;
 - 2) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;



- 3) s'il est mis à pied pour une période égale à sa période d'ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
 - 4) s'il ne se présente pas au travail pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;
 - 5) s'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois consécutifs dans tous les autres cas, sauf celui pour les accidents de travail où cette période est allongée à trente-six (36) mois, et sauf les cas de maladie où cette période est allongée à vingt-quatre (24) mois mais, du treizième (13) au vingt-quatrième (24) mois l'ancienneté ne s'accumulera pas et les avantages sociaux continueront de s'appliquer si le salarié en paie les primes;
 - 6) s'il fait défaut de se rapporter au travail après un rappel au travail. Le rappel au travail se fait par avis téléphonique, par lettre recommandée, par télégramme ou par lettre transmise par messenger envoyée à la dernière adresse du salarié connue de l'employeur. Il incombe à un salarié d'aviser l'employeur de tout changement d'adresse ou de téléphone.

Tout avis ainsi transmis à un salarié à son dernier numéro téléphonique connu de l'employeur, ou à sa dernière adresse connue de l'employeur est considéré comme valablement reçu par le salarié, et ce, pour toutes les fins et interprétations de la présente convention collective. Le salarié qui ne se rapporte pas au travail dans le délai fixé sera présumé irrévocablement d'avoir quitté volontairement son emploi.
 - 7) lors d'une absence pour congé sans solde accordé par l'employeur, si le salarié n'utilise pas le congé pour les fins qu'il avait énoncées à l'employeur ou s'il ne retourne pas à la date convenue avec l'employeur.
- c) L'employeur prépare et met à jour une fois par année, une liste d'ancienneté incluant le poste permanent du salarié qu'il affichera sur les tableaux d'affichage de l'employeur.

De plus, après avoir reçu l'autorisation des salariés concernés, l'employeur fournira au syndicat, une liste comprenant les adresses et les numéros de téléphone de chacun des salariés.

Une (1) copie de ces deux (2) listes sera remise au syndicat annuellement.

- d) Un salarié est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait travaillé trois (3) mois pendant toute période d'un an de calendrier. Durant cette période de probation, à moins de spécifications contraires, le salarié bénéficie des avantages de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'employeur, sans recours. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit, pour les fins du décompte, à la date du dernier embauchage.

Lorsque plus d'un salarié ont la même date d'embauche, l'on procédera avec les trois (3) derniers chiffres du numéro d'assurance sociale pour déterminer le salarié qui a débuté le premier.

ARTICLE 14 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- a) L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter les lois et règlements de santé et sécurité au travail.
- b) L'employeur et le syndicat seront responsables d'établir un comité de santé et sécurité formé d'un représentant chacun. Le comité se réunira au besoin. Un compte-rendu détaillé de la réunion sera affiché et ce dans les dix (10) jours de calendrier suivant la tenue de cette réunion et une (1) copie dudit compte-rendu sera remis au syndicat. Lors des rencontres du comité de santé et sécurité, le représentant des salariés sera rémunéré à son taux horaire applicable pour le temps consacré aux réunions.
- c) Les accidents de travail doivent être rapportés immédiatement par le salarié, ou par les témoins si le salarié est physiquement incapable de le faire, au superviseur ou à la personne responsable.
- d) Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, l'employeur lui paiera son plein salaire pour la journée de cet accident.
- e) Sur demande de l'employeur, le salarié se soumettra à un examen médical désigné par l'employeur et aux frais de celui-ci conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- f) L'employeur fournira à tous les salariés des souliers ou bottes de sécurité préalablement approuvés par le comité de sécurité et appropriés au travail demandé, et les remplacera à l'usure.
- g) Les salariés auront droit annuellement à un montant de 200,00 \$ pour se procurer des uniformes, fournis par l'employeur, selon le choix suivant : trois (3) chemises ou trois (3) chandails polo ou trois (3) chandails en coton ouaté, trois (3) chandails (T-shirts) et trois (3) pantalons. Le port de l'uniforme est obligatoire. Les chemises et les chandails polo ou les chandails en coton ouaté peuvent être remplacés par des chandails (T-shirts), si le salarié en fait la demande. Les uniformes seront distribués à une date fixe à chaque année, telle que définie par les parties.
- h) L'employeur s'engage à verser le salaire régulier à un salarié lors d'une absence pour maladie ou un accident de travail, selon la lettre d'entente numéro 1, incluse à la présente convention collective.
- i) Chaque salarié est responsable de la propreté de son environnement de travail et doit collaborer à la propreté du centre de distribution.



- j) Chaque salarié doit exercer une vigilance constante quant aux risques potentiels d'accidents et les signifier promptement à son superviseur et au comité santé-sécurité.
- k) Chaque salarié s'assurera de toujours utiliser l'outillage adéquat et appliquer les méthodes sécuritaires appropriées dans l'exécution de ses tâches.
- l) Tout salarié travaillant dans le centre de distribution doit respecter les consignes de sécurité et porter l'équipement approprié pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique pour lui-même ainsi qu'à l'égard des autres personnes.
- m) L'employeur fournit les équipements de protection personnelle nécessaires. Le salarié est responsable de ses équipements de protection; il doit bien les entretenir et il doit les remettre à son départ.

Le port des équipements de protection, tel que recommandé par le comité de santé et sécurité, est obligatoire.

ARTICLE 15 – MANDAT DE JURÉ ET SÉLECTION

- a) Un salarié qui doit s'absenter pour fin de sélection et/ou qui est appelé à servir comme juré est compensé pour la différence entre ce qu'il reçoit à titre de juré et son salaire régulier par jour normal de travail perdu. Cependant, le salarié devra aviser l'employeur aussitôt qu'il reçoit l'avis et il devra faire la preuve que ses services sont requis comme juré.
- b) Le salarié devra faire la preuve du montant qu'il reçoit avant que l'employeur rembourse la différence. L'ancienneté du salarié continue de s'accumuler pendant son absence et tous les avantages sociaux de la présente convention collective s'appliquent.

ARTICLE 16 – CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

L'employeur respectera les lois provinciales concernant les congés de maternité, de paternité et parental.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

- a) La semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures par semaine. Rien dans le présent article ne sera interprété comme une garantie d'heures minimales de travail par jour ou par semaine.
- b) Les horaires de travail sont les suivants :

Équipe de jour : 06h30 à 15h00 du lundi au vendredi inclusivement, avec une période de repas de trente (30) minutes non-payée.

Équipe de soir : 15h00 à 23h30 du lundi au vendredi inclusivement, avec une période de repas de trente (30) minutes non-payée.

POUR L'HORAIRE DE HUIT (8) HEURES PAR JOUR SUR TROIS (3) ÉQUIPES :

S'il se présente des circonstances qui exigent de travailler sur trois (3) équipes, l'employeur procédera au changement de la semaine normale de travail sur les postes requis. Dans ce cas, les salariés en sont avisés par affichage le **mardi** avant 14h00 et les heures de travail sont les suivantes :

équipe de jour : 07h00 à 15h00 du lundi au vendredi inclusivement avec une période de repas de trente (30) minutes payée entre 10h30 et 13h00.

équipe de soir : 15h00 à 23h00 du lundi au vendredi inclusivement avec une période de repas de trente (30) minutes payée entre 18h30 et 21h00.

équipe de nuit : 23h00 à 07h00 du dimanche soir au vendredi matin inclusivement avec une période de repas de trente (30) minutes payée entre 02h30 et 05h00.

Les horaires de travail pourront être modifiés après entente entre les parties.

- c) Si par suite de circonstances incontrôlables, un salarié ne peut se présenter pour son travail il doit en aviser son superviseur au moins deux (2) heures avant l'heure fixée pour le commencement des opérations de son quart, sauf en cas de force majeure.
- d) Chaque fois qu'un salarié veut reprendre son travail après avoir été absent pour cause de maladie ou pour toute autre cause, il devra en aviser son superviseur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour le commencement des opérations de son quart.
- e) Les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune, chaque jour, périodes déterminées par l'employeur.
- f) Les salariés de l'équipe de soir reçoivent une prime de **2,00 \$** par heure, pour toutes les heures normales de travail.
- g) Les salariés de l'équipe de nuit reçoivent une prime de **1.25 \$** par heure, pour toutes les heures normales de travail.
- h) Un salarié requis par l'employeur de changer de quart de travail en passant du quart auquel il est inscrit à un autre quart alors qu'il n'a pas reçu une période de repos d'au moins douze (12) heures sera payé à temps et demi pour les quatre (4) premières heures travaillées sur le nouveau quart.
- i) Pour les prises d'inventaires globales, le choix des salariés se fera sur une base volontaire, à condition qu'un nombre suffisant des salariés qualifiés acceptent de



travailler. Lorsque cela ne donne pas un nombre suffisant de salariés qualifiés, l'employeur désigne, selon l'ordre inverse de leur ancienneté, les salariés qualifiés pour travailler aux prises d'inventaires.

ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Le salarié qui est appelé à faire du temps supplémentaire en surplus de huit (8) heures dans une journée ou après la semaine normale de travail de quarante (40) heures, sera payé temps et demi pour toutes les heures ou parties d'heures effectuées.
- b)
 - 1) Tout travail accompli le samedi sera payé au taux de temps et demi en autant que le travail accompli ne fasse pas partie de la semaine normale du salarié.
 - 2) Tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de temps double en autant que le travail accompli ne fait pas partie de la semaine normale du salarié.
 - 3) Tout travail accompli les jours de fêtes sera payé au taux de temps double.
- c) Lorsqu'ils sont requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes, à la fin de leur quart normal de travail inscrit à l'horaire.
- d) Un salarié qui travaille trois heures et demie (3 ½) où plus en surtemps se verra allouer ou monnayer une période de trente (30) minutes payée pour manger.
- e) Le temps supplémentaire est volontaire, à condition qu'un nombre suffisant de salariés qualifiés en mesure d'effectuer immédiatement le travail requis acceptent de travailler en surtemps. Le temps supplémentaire est distribué en premier lieu par ancienneté. Sinon, le superviseur désignera selon l'ordre inverse de leur ancienneté, le salarié qualifié rejoint, pour effectuer le temps supplémentaire.

ARTICLE 19 – RAPPELS

- a) Les salariés rappelés à l'usine pour effectuer un travail qui n'est pas la suite continue de leurs heures régulières de travail, sont payés temps et demi (1.5) pour les heures travaillées où un minimum de quatre (4) heures au taux régulier, soit le plus élevé des deux.
- b) Sauf dans le cas d'une panne majeure ou de toutes autres causes ne relevant pas de la responsabilité de l'employeur, un salarié qui se rapporte pour travailler et qui n'a pas été averti de ne pas se présenter, aura droit à un montant équivalent de quatre (4) heures de salaire régulier, mais il devra travailler pendant ces quatre (4) heures s'il en est requis par l'employeur, quel que soit le travail qu'on lui offre en

respectant ses qualifications; s'il refuse de travailler, il n'a droit à aucun salaire. La même règle s'appliquera à un salarié qui a déjà commencé à travailler et qui est renvoyé avant d'avoir fait quatre (4) heures.

ARTICLE 20 – VACANCES

a)

- 1) Pour les fins du calcul de la durée et de la paie de vacances, l'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 2) Tout salarié a droit à des vacances payées dont la durée est déterminée selon ses années de service au 30 avril de l'année courante.
- 3) Les salariés qui ont le droit et désirent prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances peuvent le faire qu'entre le 15 septembre et le 30 avril de l'année suivante, pourvu que cela n'entrave pas le bon fonctionnement de l'usine.
- 4) L'employeur s'engage à collaborer avec les salariés et le syndicat en accordant les vacances au temps qui convient compte tenu de la durée de services des salariés concernés. Chaque année, une cédule sera préparée et affichée le 30 mars à la condition que les demandes soient présentées avant le 15 mars. La cédule déterminée au 30 mars sera définitive à moins de circonstance exceptionnelle.

b) Chaque salarié, qui le 30 avril de l'année courante a complété moins d'une année de service continu, est admissible à une journée de vacances par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

c) Chaque salarié qui a complété une (1) mais moins de trois (3) années de service continu le 30 avril de l'année courante, est admissible à deux (2) semaines de vacances.

d) Chaque salarié qui a complété trois (3) mais moins de huit (8) années de service continu le 30 avril de l'année courante est admissible à trois (3) semaines de vacances.

e)

- 1) Chaque salarié qui a complété huit (8) mais moins de dix-neuf (19) années de service continu le 30 avril de l'année courante est admissible à quatre (4) semaines de vacances.
- 2) Chaque salarié qui a complété plus de dix-neuf (19) années de service continu le 30 avril de l'année courante est admissible à cinq (5) semaines de vacances.

- f) Chaque semaine de vacances sera payée au taux de 2 % des gains bruts de l'année de référence ou quarante (40) heures au taux de salaire régulier du salarié, soit le plus élevé des deux calculs, en autant que le salarié ait travaillé six (6) mois ou plus dans l'année de référence.
- g) L'employeur se réserve le droit de fermer le Centre de distribution, pour un maximum de deux (2) semaines, durant la période estivale, selon les besoins d'opérations et ces journées seront couvertes par la période de vacances ou par des congés mobiles.
- h) S'il s'avère nécessaire de poursuivre des opérations durant la période de fermeture annuelle du Centre de distribution, la Compagnie offrira aux salariés la possibilité de travailler pour une période déterminée et sur un poste précis, et ce, par ancienneté de la façon suivante :
 - 1) Par procédure d'affichage, en autant que les salariés soient qualifiés pour effectuer le travail immédiatement.
 - 2) Si cela ne donne pas un nombre suffisant de salariés, l'employeur peut désigner, selon l'ordre inverse de leur ancienneté, les salariés qui sont qualifiés afin d'effectuer le travail durant la période de fermeture annuelle du Centre de distribution.
- i) Les vacances doivent être prises dans les 12 mois après la fin de l'année au cours de laquelle elles deviennent dues et ne doivent pas s'accumuler.
- j) Le choix des salariés est accordé par ordre d'ancienneté d'usine et par poste, de façon à permettre à l'employeur d'opérer tous les départements sans interruption.
- k) Lors du choix des vacances des salariés, à l'extérieur de la cédule préparée et affichée le 30 mars, l'employeur convient de confirmer le choix du salarié, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la demande du salarié.

ARTICLE 21 – CONGÉS FÉRIÉS

- a) Les jours fériés et payés sont observés comme suit :

Veille de Noël	8 heures
Noël	8 heures
Lendemain de Noël	8 heures
Veille du Jour de l'An	8 heures
Jour de l'An	8 heures
Lendemain du Jour de l'An	8 heures
Vendredi Saint ou Lundi de Pâques	8 heures
Fête de Dollard	8 heures
St-Jean Baptiste	8 heures
Confédération	8 heures
Fête du Travail	8 heures

Action de Grâce	8 heures
Congé mobile durant la période des fêtes	8 heures

- b) Lorsqu'un congé férié coïncide avec un congé cédulé, le salarié concerné doit prendre un jour supplémentaire de congé dans les deux mois de son retour au travail, à une date convenue entre le salarié et l'employeur.

c)

- 1) Pour avoir droit à la rémunération d'un congé férié, un salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé toute la journée régulière de travail inscrite à l'horaire qui précède immédiatement le congé et toute la journée régulière de travail inscrite à l'horaire qui suit immédiatement le congé.
- 2) On pourra ne pas tenir compte de cette exigence de présence si le salarié a une raison valable de s'être absenté, comme par exemple une maladie justifiée par un certificat médical, un décès dans la famille en vertu de l'article 23, une absence autorisée par l'employeur, ou dans le cas d'une mise à pied, en autant que cette mise à pied n'ait pas débuté plus de cinq (5) jours avant le congé.

d) **CONGÉS MOBILES**

Tous les salariés réguliers, possédant une (1) année de service et plus, auront droit à deux (2) congés mobiles payés à son taux régulier. Tels congés pourront être pris à une date convenue entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, un tel congé devra être accordé au salarié si ce dernier l'a demandé au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables à l'avance pourvu que le nombre requis de salariés compétents soit suffisant pour assurer le bon fonctionnement des opérations durant ce ou ces jours de congés.

Les congés mobiles ne sont pas cumulatifs et ils seront payés au salarié à la fin de l'année fiscale, si non utilisés.

ARTICLE 22 CONGÉS DE DEUIL

- a) Dans le cas du décès d'un des membres suivants de la famille, le salarié ayant terminé sa période de probation, aura droit de s'absenter de son travail pendant :

– cinq (5) jours ouvrables : conjoint, enfant, père, mère et petits-enfants.

Dans le cas du décès d'un des membres suivants de la famille, le salarié ayant terminé sa période de probation, se verra accorder, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables, un congé, se terminant avec la journée des funérailles, jusqu'à concurrence de :

– trois (3) jours ouvrables : beau-père, belle-mère, frère ou sœur.

– un (1) jour ouvrable : beau-frère, belle-sœur ou grands-parents.

Le salarié utilisera ces journées pour assister aux funérailles et/ou pour prendre les dispositions relatives au décès. Il sera rémunéré à son taux horaire normal.

- b) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et il devra soumettre un certificat de décès à son retour.
- c) La séparation ou le divorce du salarié termine automatiquement la relation de parenté avec le beau-père, la belle-mère, les beaux-frères et les belles-sœurs et autres dispositions de l'article 23.
- d) Il est entendu, que le jour des funérailles est inclus dans les périodes de 5, 3 et 1 jour.
- e) Advenant que les funérailles n'aient pas lieu dans les cinq (5) jours ouvrables du décès, le salarié peut reporter une (1) des journées susmentionnées pour cette occasion après en avoir avisé l'employeur et fournit une preuve adéquate.
- f) Dans le cas où le décès d'un des membres suivants de la famille, conjoint, enfant, père ou mère, survenait durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut reporter les jours auxquels il a droit immédiatement après sa période de vacances.

ARTICLE 23 – CONGÉS DIVERS

- a) L'employeur accordera deux (2) jours de congés payés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, si le salarié a complété sa période de probation.
- b) Ce congé ne peut pas être pris après l'expiration des 15 jours suivants l'arrivée de l'enfant à la résidence.
- c) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) Un salarié qui se marie durant la période estivale, entre le 1er mai et le 15 septembre, aura droit à ses deux (2) semaines de vacances cédulées indépendamment de son ancienneté ou de son poste de travail, en autant que la demande est présentée avant le 15 mars.
- e) L'employeur accorde au salarié, lorsqu'il en fait la demande, un congé de deux (2) jours ouvrables par année, sans perte de salaire, lesquels peuvent être non consécutifs, pour cause soit de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel, ou pour remplir des obligations familiales ou parentales. Pour être éligible à ces congés, un salarié doit justifier de trois (3) mois de service continu.

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

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE

L'employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective, tel que défini à la brochure explicative, et à maintenir sa contribution au paiement de la prime, 100 % des primes à l'exception des primes d'assurance long terme, pendant la durée de la présente convention collective, incluant les modifications suivantes :

a) Indemnité hebdomadaire

La première semaine sera payée par Avery Dennison Canada Inc. et ensuite par l'assurance-emploi maladie pour les vingt-six (26) semaines suivantes. Si la durée de la période de carence devait être l'objet d'un amendement réglementaire, les parties agenceront le texte du présent article en conséquence.

L'employeur comblera la différence entre l'assurance-emploi maladie (55 %) et (66 %) du salaire brut du salarié.

b) Indemnité longue durée

L'indemnité longue durée débute après la dix-septième (17^e) semaine d'invalidité.

c) Il est entendu que le coût des certificats médicaux, demandés par l'employeur, seront aux frais de l'employeur.

d) Ces bénéfices sont sujets aux termes de la police d'assurance collective et la Compagnie avisera le syndicat avant d'effectuer tout changement aux bénéfices ou aux contributions des salariés.

ARTICLE 25 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'employeur doit donner un avis écrit à un salarié lors d'une mise à pied de six (6) mois ou plus.

Cet avis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

Toutefois, la compensation monétaire prévue à la loi à cet effet devra s'appliquer si l'avis n'a pas été donné en temps.



Dans l'éventualité de la fermeture permanente du Centre de distribution, d'un département ou d'une machine, et ce indépendamment des motifs, les salariés touchés pourront se relocaliser, s'ils le désirent, à d'autres postes selon la procédure prévue à l'article 13 de la convention collective. Les salariés affectés par leur perte d'emploi, qui ne se prévaudront pas de la procédure prévue à l'article 13, recevront deux (2) semaines de salaire, au taux régulier de leur poste permanent, pour chaque année de service et cela jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines au moment où ils quitteront la Compagnie et ne seront plus sur la liste de rappel.

ARTICLE 26 – ALLOCATION DE REPAS

Un salarié appelé à travailler trois heures et demie (3½) et plus en temps supplémentaire, après avoir travaillé sa journée régulière de travail, recevra une allocation de repas de **14,00 \$** pour son repas.

ARTICLE 27 – CONGÉ AUTORISÉ

- a) L'employeur peut accorder un permis d'absence sans solde à un salarié, pour une période allant jusqu'à un (1) an pour raison valable et suffisante à la suite de l'approbation du directeur des opérations.
- b) Il est convenu qu'un salarié ne doit pas accepter d'autre emploi lorsqu'il est en permis d'absence.
- c) Durant sa période d'absence, le salarié n'accumule pas d'ancienneté et n'est pas éligible aux avantages sociaux.

ARTICLE 28 - SALAIRES

- a) Tout salarié a droit, selon son poste et son grade, au taux de salaire prévu à la cédule des salaires horaires, Annexe (A).
- b) Les paies seront versées par dépôt bancaire et ce, à toutes les deux semaines.

Les dépôts bancaires seront effectués entre 12:01 (minuit) et 12:00 (midi) le jeudi. La paie est disponible à l'institution bancaire choisie par le salarié. S'il y a congé statutaire le vendredi, la paie sera disponible le mercredi midi. Les bulletins de paie seront distribués au Centre de distribution.

ARTICLE 29 - GÉNÉRALITÉS

Reconnaissance des membres

Dans l'application de la présente convention collective, le genre masculin comprendra le féminin, à moins que le contexte de langage n'indique le contraire.

Validité

Nonobstant toute disposition contenue dans la présente convention, l'employeur et le syndicat observeront toute loi fédérale ou provinciale, ou règlements applicables d'ordre public concernant les questions couvertes par la présente et une telle observance sera considérée comme étant conforme et non en violation de la présente convention.

Publication de la convention collective

L'employeur convient de remettre une photocopie de la convention collective à tous les salariés présents et à venir et ce dans les dix (10) jours suivant sa signature.

Cinq (5) photocopies seront automatiquement remises au syndicat.

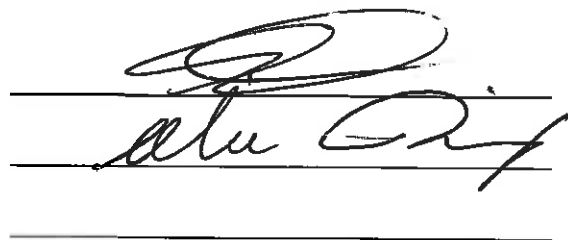
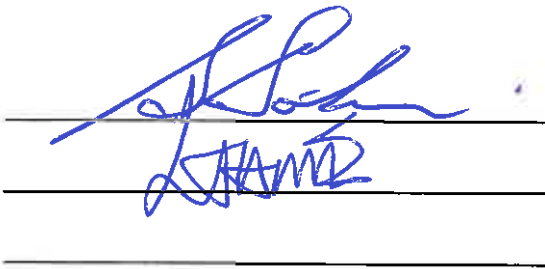
ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION

- a) La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2023 et expire le 30 novembre 2026.
- b) Les parties conviennent que la présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de contre-grève (lock-out) conformément aux dispositions du code du travail selon la première de ces deux éventualités.

En foi de quoi, les parties ont signé à Vaudreuil, le 12 janvier 2024.

EMPLOYEUR

SYNDICAT



ANNEXE A - SALAIRES

Grade	Poste	01.12.23 10 %	01.12.24 3,5 %	01.12.25 3,5 %
3	Opérateur finition	31,10 \$	32,19 \$	33,32 \$
4	Assistant opérateur finition	30,57 \$	31,64 \$	32,75 \$
4	Préposé exp. / réception	30,57 \$	31,64 \$	32,75 \$

BONI DE SIGNATURE

Avery Dennison Inc. versera un boni de signature de mille cinq-cents dollars (1 500,00 \$) à chaque salarié permanent au moment de la signature de la présente convention collective.

Taux à l'embauche

Poste	%	01.12.2023	01.12.2024	01.12.2025
Opérateur finition	100 %	31,10 \$	32,19 \$	33,32 \$
Si huit 8 ans complets le 30 avril – 0,75 \$ additionnels		31,85 \$	32,94 \$	34,07 \$
À l'embauche	80 %	24,88 \$	25,75 \$	26,66 \$
À compter d'un an	90 %	27,99 \$	28,97 \$	29,98 \$
Assistant opérateur finition		30,57 \$	31,64 \$	32,75 \$
Si huit 8 ans complets le 30 avril – 0,75 \$ additionnels		31,32 \$	32,39 \$	33,50 \$
À l'embauche	80 %	24,46 \$	25,31 \$	26,20 \$
À compter d'un an	90 %	27,51 \$	28,48 \$	29,47 \$
Préposé exp/réception		30,57 \$	31,64 \$	32,75 \$

Si huit 8 ans complets le 30 avril – 0,75 \$ additionnels		31,32 \$	32,39 \$	33,50 \$
À l'embauche	80 %	24,46 \$	25,31 \$	26,20 \$
À compter d'un an	90 %	27,51 \$	28,48 \$	29,47 \$

ANNEXE B - REER

L'employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime enregistré d'épargne retraite (R.E.E.R.) collectif pour tous les salariés syndiqués selon les conditions suivantes :

- L'adhésion est volontaire pour tous les salariés syndiqués possédant au moins une (1) année de service :
- Lorsqu'il y a versement d'un boni par l'employeur, celui-ci s'engage à verser directement le montant du boni au compte REER du salarié, si celui-ci en fait la demande, et ce dans les limites des lois fiscales applicables.

À compter du 1^{er} décembre 2019,

- L'employeur s'engage également à maintenir une participation monétaire annuelle équivalente à la contribution du salarié, jusqu'à concurrence de :

Pour les salariés possédant d'une (1) à deux (2) années de service : 500,00 \$ par salarié;

Pour les salariés possédant de trois (3) à quatre (4) années de service : 750,00 \$ par salarié;

Pour les salariés possédant cinq (5) années de service et plus : 1 000,00 \$ par salarié;

La participation monétaire de l'employeur sera déposée au compte REER de chaque salarié à tous les quatre (4) mois.

À compter du 1^{er} avril 2010, les salariés participeront au régime à cotisations déterminées de pension d'Avery Dennison Canada Inc.

Le plan de pension est investi avec Manuvie et les salariés devront investir un minimum de 3 % de leur salaire afin de participer au plan de pension.

L'employeur s'engage également à maintenir une participation monétaire annuelle équivalente à la contribution du salarié, jusqu'à concurrence de 3 %.

Le plan de pension est sujet à la police maîtresse et la Compagnie avisera les salariés et le syndicat avant toute modification.



ANNEXE C – PLAN DE BONI

À compter du 1^{er} janvier 2010, les salariés seront éligibles au plan de boni d'Avery Dennison Inc. (AIP).

Le plan de pension est sujet à la police maitresse et la Compagnie avisera les salariés et le syndicat avant toute modification.



ANNEXE D - PROGRAMME DE FORMATION

PROGRAMME DE FORMATION AVERY DENNISON

Poste	Nb de semaine minimum
Assistant opérateur finition	1 semaine
Préposé réception/expédition	2 semaines

Les trois (3) formations à l'intérieur de douze (12) mois.

Prime de formation : 1,50 \$/heure



LETTRE D'ENTENTE NO. 1 - AVANCE SALARIALE LORS D'UNE ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie ou accident de travail et dépose une réclamation auprès de la Commission de l'assurance-emploi ou de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »), mais que cette dernière retarde à lui verser l'indemnité hebdomadaire à laquelle il a droit, l'employeur lui paie son salaire régulier sous réserve de ce qui suit :

- a) que le salarié s'engage à rembourser ce montant à l'employeur et signe la formule d'autorisation de compensation ci-après reproduite;
- c) que son salaire régulier lui soit versé pour une période maximale de six (6) semaines;
- d) que ces sommes payées par l'employeur en vertu des présentes deviendront dues et exigibles, et seront remboursées dès la réception par le salarié de l'indemnité versée par la Commission de l'assurance-emploi ou par la CNESST ou d'un avis de cette dernière qu'elle refuse la réclamation du salarié;
- e) que malgré toute autre disposition contraire, le salarié consent par les présentes à ce que l'employeur retienne à même tout argent dû à ce salarié le montant payé à ce salarié;
- f) FORMULE D'AUTORISATION DE COMPENSATION

Je soussigné, _____ salarié de Avery Dennison Canada Inc., en considération du fait que l'employeur me verse mon salaire régulier hebdomadaire de _____ \$ (pour un maximum de six (6) semaines) jusqu'à ce que la Commission de l'assurance-emploi ou la CNESST me verse l'indemnité qui m'est due en vertu de la loi, m'engage à rembourser immédiatement à l'employeur un montant égal à la somme totale qu'il m'a payée à ce titre dès que je recevrai cette indemnité de la Commission de l'assurance-emploi ou de la CNESST ou dès que la Commission m'avisera du refus d'autoriser la réclamation, et à défaut de faire immédiatement ce remboursement, j'autorise l'employeur à retenir à même toute somme qui peut m'être due à l'avenir, le montant total des sommes payées.

DATE :

SALARIÉ :

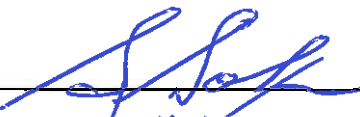
TÉMOIN :



En foi de quoi, les parties ont signé à Vaudreuil, le 12 janvier 2024

EMPLOYEUR

SYNDICAT





LETTRE D'ENTENTE NO 2 – ROTATION DES QUARTS DE TRAVAIL

Les parties conviennent que le système de rotation hebdomadaire pour les quarts de travail, qui avait cours par le passé, n'est pas souhaitable. Les parties s'engagent à collaborer pour établir un projet pilote prévoyant un quart de soir qui soit stable, sur un horaire de quatre (4) jours à raison de dix (10) heures par jour.

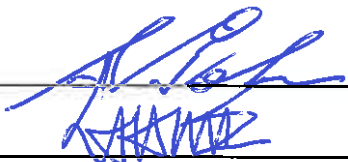
La collaboration des parties prendra en compte les éléments suivants :

- L'employeur procédera au recrutement de salariés spécifiquement pour le quart du soir.
- L'attribution des quarts de travail sera sujette à l'ancienneté des salariés.
- Pour les salariés travaillant sur le quart du soir selon un horaire 4/10, le temps supplémentaire quotidien s'appliquera après dix (10) heures de travail nonobstant l'article 19 de la convention collective.
- Les congés fériés prévus à l'article 22 de la convention collective seront payés à raison de dix (10) heures pour les salariés travaillant sur le quart du soir selon un horaire 4/10.
- Il est convenu que l'employeur pourra assigner des salariés de jour sur le quart de soir pour former des salariés de soir, ou pour s'assurer qu'un niveau d'expérience suffisant est présent sur le quart de soir.
- Les heures de travail pour le quart 4/10 sera établi **après** discussion entre l'employeur et le Syndicat.
- Les parties souhaitent que le quart de soir puisse être en place à la fin mars 2024, sujet à l'embauche du personnel requis.

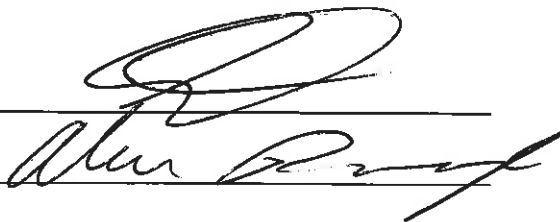
Les parties se rencontreront au milieu du mois de mars 2024 pour préciser les modalités de mise en place du projet. Cette date pourra être repoussée si le nombre de salariés n'est pas suffisant pour assurer la mise en marche du projet-pilote.

En foi de quoi les parties ont signé les présentes à Vaudreuil le 12 janvier 2024

EMPLOYEUR



SYNDICAT



LETTRE D'ENTENTE NO. 3 - FONDS D'ÉDUCATION UNIFOR (CEP)

L'employeur convient de verser dans un fonds spécial une somme forfaitaire afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CEP) d'Unifor, aux dates suivantes :

15 janvier 2021 : 500 \$

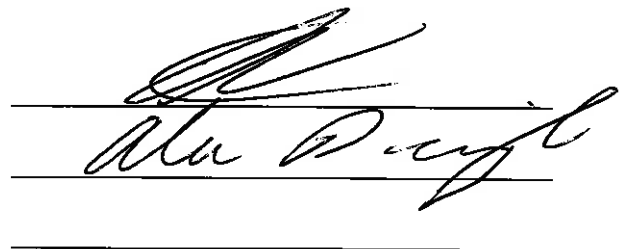
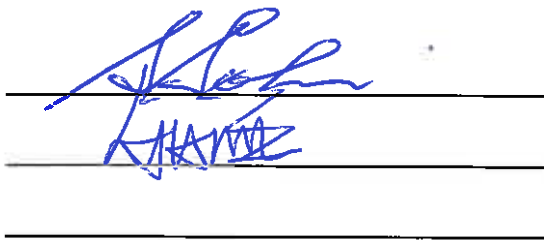
15 janvier 2022 : 500 \$

15 janvier 2023 : 500 \$

En foi de quoi les parties ont signé les présentes à Vaudreuil le 12 janvier 2024

EMPLOYEUR

SYNDICAT



LETTRE D'ENTENTE NO 4 - RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

entre

UNIFOR section locale 700

et

AVERY DENNISON

Les salariées peuvent faire une demande de réduction de leur semaine de travail. Toute demande sera considérée aux conditions suivantes :

- 2 salariées d'une même classification peuvent se séparer une semaine complète par entente écrite;
- Il est convenu que chaque demande sera considérée en fonction d'une relève adéquate disponible et selon les besoins d'opérations

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 12 janvier 2024

UNIFOR section locale 700

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. O. P.', written over two horizontal lines.

AVERY DENNISON

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. Soli.', written over two horizontal lines.