CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

GROUPE CAMBLI INC.
555, rue St-Louis
St-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8X7

(ci-après appelée l'« Employeur »)

ET :

565, boulevard Crémazie Est, bur. 10100
Montréal (Québec) H2M 2W1

(ci-après appelé le « Syndicat »)

Date d'accréditation : 13 avril 2015
Durée de la convention : de la signature au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 PRÉAMBULE 4
ARTICLE 2 DÉFINITIONS 4
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION 6
ARTICLE 4 RELATIONS 7
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL 8
ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES 8
ARTICLE 7 DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE 9
ARTICLE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 10
ARTICLE 9 ACTIVITÉS SYNDICALES 13
ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS 15
ARTICLE 11 ARBITRAGE 17
ARTICLE 12 RÈGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES 17
ARTICLE 13 PÉRIODE DE PROBATION 18
ARTICLE 14 ANCIENNETÉ 19
ARTICLE 15 MOUVEMENT DE PERSONNEL 20
ARTICLE 16 AFFECTATIONS TEMPORAIRES 25
ARTICLE 17 SOUS-TRAITANCE 25
ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL 26
ARTICLE 19 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE 28
ARTICLE 20 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL 28
ARTICLE 21 PAIEMENT DES SALAIRES 28
ARTICLE 22 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 29
ARTICLE 23 JOURS FÉRIÉS 31
ARTICLE 24 VACANCES 32
ARTICLE 25 CONGÉS SPÉCIAUX 34
ARTICLE 26 CONGÉS PARENTAUX ET DE MATERNITÉ, JOURNÉES RÉMUNÉRÉES POUR MALADIE OU RAISONS FAMILIALES 37
ARTICLE 27 ASSURANCE COLLECTIVE 37
ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION 38
ANNEXE « A » **39**
ANNEXE « B » **43**
ANNEXE « C » **44**

ANNEXE « D » **45**
ANNEXE « E » **46**
ANNEXE « F » **47**
ANNEXE « G » **48**
ANNEXE « H » **49**
ANNEXE « I » **51**
ANNEXE « J » **52**
ANNEXE « K » **53**
LETTRE D'ENTENTE #1 ..... **56**

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salarié.e.s; de définir des conditions de travail équitables pour les salarié.e.s; de développer un partenariat entre les parties; de favoriser la compétitivité de l'entreprise afin d'assurer sa continuité de même que celle des emplois, le tout dans un esprit de respect mutuel.

Les parties s'entendent que la flexibilité opérationnelle est un outil indispensable afin de permettre à l'entreprise d'être et de demeurer un compétiteur performant et efficace dans son marché.

Cette convention s'inscrit dans une façon nouvelle de concevoir les relations entre les salarié.e.s et les représentant.e.s de l'entreprise où tous, avec intérêt, collaborent concrètement au succès de l'entreprise.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

Chef d'équipe

Désigne un.e salarié.e qui possède la responsabilité de la surveillance et de la coordination d'un groupe de salarié.e.s. Un.e chef.fe d'équipe continue d'effectuer une fonction. Un.e chef.fe d'équipe peut aviser un.e salarié.e qui n'accomplit pas adéquatement son travail mais ne peut lui remettre d'avis disciplinaire. Un.e chef.fe d'équipe n'est pas soumis.e à la procédure d'affichage mais demeure un choix à la discrétion de l'Employeur. L'Employeur peut cependant s'enquérir si certains salarié.e.s sont intéressé.es à être nommé chef.fe d'équipe au moyen d'un avis affiché à cet effet. Un.e chef.fe d'équipe peut être requis de donner de la formation ou coordonner la formation entre les salarié.e.s.

Un.e chef.fe d'équipe tel que nommé par l'Employeur reçoit une prime de deux dollars (2$) l'heure travaillée. La prime de deux dollars (2$) l'heure travaillée n'est pas augmentée en cas de temps supplémentaire et demeure à deux dollars (2$). Cette prime est payée seulement lorsque le ou la salarié.e accomplit les fonctions de chef.fe d'équipe.

Conjoint.e

Désigne les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

b) de sexe différent ou de même sexe, 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.

FONCTIONS ET CLASSES

Fonctions	Classe
• Assembleur.se électrique	C
• Assembleur.se / Installateur.trice	C
• Commis entrepôt – réception expédition	C
• Commis manutentionnaire	C
• Fabrication harnais	C
• Finition – après peinture	C
• Installateur.trice A/C	C
• Magasinier.ère	C
• Préparateur.trice-peinture	C
• Préposé.e à l'entretien ménager	C
• Scie / Shear	C
• Opérateur.trice Cambli machine	B
• Salarié.e.s. fonctions multiples	B
• Installateur.trice vinyle	B
• Maintenance B	B
• Mécanicien.ne de chassis	B
• Peintre	B
• Soudeur.euse	B
• Technicien.ne A/C	B
• Technicien.ne électrique	B
• Salarié.e.s fonctions multiples	A
• Maintenance A	A
• Soudeur.euse (certifié.e)	A

Employeur

Désigne Groupe Cambli Inc.

Salarié.e

Désigne toute personne travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.

Salarié.e régulier.ère

Désigne tout.e salarié.e qui a complété sa période de probation prévue à l'article 13.01.

Fonction

Désigne un ensemble de tâches que le ou la salarié.e doit accomplir, le tout soumis aux dispositions de cette convention.

Interprétations

a) Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis, conformément avec le but de la présente convention.

b) La nullité ou la modification de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi applicable ou d'une réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à cette loi ou à cette réglementation. Advenant un litige sur les modifications apportées à la convention, les parties tentent de s'entendre à l'amiable. À défaut, les parties réfèrent le différend immédiatement à l'arbitrage comme prévu par cette convention.

Délai

Pour le calcul d'un délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

Jour

Désigne un jour calendrier.

Les parties

Désigne l'Employeur et le Syndicat.

Représentant.e syndical.e

Désigne toute personne mandatée par le Syndicat pour représenter les salarié.e.s couverts par la présente convention.

Permanent.e syndical.e

Désigne une personne qui est à l'emploi du Syndicat ou qui le représente dans ses relations avec l'Employeur.

Syndicat

Désigne UNIFOR et sa section locale 700 (FTQ).

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salarié.e.s couvert.e.s par le certificat d'accréditation obtenu de la Commission des relations du travail le 13 avril 2015 qui se lit comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau. »

3.02 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer et de diriger son entreprise, ce dernier conservant tous les droits et tous les privilèges qui ne sont pas expressément limités par cette convention. L'Employeur doit exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.03 L'Employeur peut créer toute nouvelle classe salariale ou toute nouvelle fonction selon les besoins de ses opérations. L'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin de convenir des taux pour cette nouvelle classe salariale ou de cette nouvelle fonction. S'il y a entente, les parties signent un accord à cet effet. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec les taux fixés par l'Employeur, il peut soumettre la mésentente sur les taux directement à la procédure d'arbitrage, tel que prévu à cette convention. La décision de l'arbitre doit être rétroactive à la date où le.la salarié.e est confirmé dans ses fonctions. Cette décision doit en tout temps tenir compte des fonctions, des taux de salaire et des classes salariales déjà négociés à cette convention.

ARTICLE 4 RELATIONS

4.01 Discrimination ou harcèlement

Aucune menace ou discrimination, incluant toute forme de harcèlement, ne peut être exercée par un.e salarié.e, l'Employeur ou le Syndicat contre un ou une salarié.e, contre un ou une représentant.e de l'Employeur ou contre une personne en relation d'affaires avec l'Employeur, soit à cause de son adhésion au Syndicat, de sa participation aux activités syndicales ou de l'utilisation d'un droit que lui reconnaît la convention collective ainsi que pour tout autre motif prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne.*

4.02 Un ou une salarié.e, membre d'un comité créé en vertu de cette convention, un ou une délégué.e syndical.e ou un ou une officier.ère du Syndicat, sous réserve des droits et des obligations prévus à la convention, est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salarié.e.s.

4.03 L'Employeur convient de ne pas signer une entente individuelle avec un ou une salarié.e qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention. Pour être valide, une telle entente doit être rédigée par écrit et signée par les parties.

4.04 Le Syndicat et les salarié.e.s acceptent que toute activité syndicale susceptible de nuire aux bonnes opérations de l'Employeur soit exercée à l'extérieur des lieux et des heures de travail à moins qu'il en soit prévu autrement à la présente convention.

4.05 Le français est la langue de communication entre l'Employeur et les salarié.e.s.

4.06 Prévention de la violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel

L'Employeur considère que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est inacceptable et que chaque salarié.e a le droit de travailler dans un environnement sans violence.

L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires et raisonnables pour assurer la protection du ou de la salarié.e exposé.e, sur les lieux du travail, à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et à offrir des moyens raisonnables afin de soutenir les salarié.e.s victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout.e salarié.e membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.

5.02 Tout.e nouveau ou nouvelle salarié.e doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat et ce, à la fin de la période de probation.

5.03 L'Employeur s'engage à faire signer à tout.e nouveau ou nouvelle salarié.e sa carte d'adhésion syndicale et l'aviser de la retenue syndicale ainsi que des droits d'entrée fixés par le Syndicat.

Dans les cinq (5) premiers jours de l'embauche d'un ou d'une nouveau ou nouvelle salarié.e, l'Employeur avise le président de l'unité syndicale du nom et de la fonction dans laquelle le ou la nouveau ou nouvelle salarié.e travaille et remet la carte d'adhésion signée en même temps.

5.04 Les représentant.e.s de l'Employeur peuvent effectuer les tâches normalement dévolues aux salarié.e.s couvert.e.s par le certificat d'accréditation en cas d'urgence, en cas de développement de produits jusqu'à sa mise en production, de formation ou en cas de refus ou d'impossibilité d'effectuer du temps supplémentaire par un.e ou des salarié.e.s régulier.ère.s. Toutefois, ce travail ne doit pas causer la mise à pied d'un.e ou de plusieurs salarié.e.s régulier.ère.s.

ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES

6.01 L'Employeur retient chaque semaine, sur la paie de chaque salarié.e couvert.e par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues au ou à la trésorier.ère du Syndicat national d'UNIFOR dans les quinze (15) jours suivant le mois de leur déduction à l'adresse suivante :

UNIFOR
5, chemin Gurdwara
Ottawa (Ontario)

6.02 L'Employeur identifie sur les formulaires T4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.e.

6.03 En cas de modification de la cotisation syndicale, le Syndicat doit faire parvenir à l'Employeur un avis écrit à cet effet au moins trente (30) jours avant la date du changement.

ARTICLE 7 DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

7.01 L'Employeur fournit au Syndicat mensuellement, en double exemplaire, la remise des cotisations syndicales, avec une liste détaillée mentionnant :

a) les noms des salarié.e.s cotisants et les montants ainsi retenus;

b) le taux de salaire et la fonction de chaque salarié.e;

c) le nombre d'heures en fonction desquelles les cotisations syndicales ont été calculées;

d) les noms et les dates de départ des salarié.e.s qui ont quitté leur emploi;

e) le nom des nouveaux ou nouvelles salarié.e.s et la première journée travaillée;

f) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;

g) si aucune cotisation n'a été prélevée, la raison pour laquelle il n'y a pas eu de prélèvement (exemple : CNESST, mise à pied, etc.).

7.02 Dans le délai prévu à l'article 6.01, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salarié.e.s couvert.e.s par la présente convention en indiquant pour chacun : son nom et prénom, la fonction assignée, le taux de salaire, la première journée travaillée, le statut (régulier ou en probation), son adresse et son numéro de téléphone.

7.03 L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste de ses représentant.e.s dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et communique au Syndicat toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination d'un ou d'une nouveau ou nouvelle représentant.e.

7.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :

a) les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;

b) les noms des délégué.e.s;

c) le nom du ou de la représentant.e national.e d'UNIFOR;

d) les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention;

e) le nom du ou de la Président.e du local composé d'UNIFOR section locale 700.

Le Syndicat communique à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection. L'Employeur reconnaît la ou les nouvelles personnes seulement après en avoir été avisé par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

8.01 a) L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la santé et la sécurité des salarié.e.s sur les lieux du travail.

b) L'Employeur, le Syndicat ainsi que chaque salarié.e doivent respecter les dispositions relatives aux lois et aux règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail ainsi que leurs amendements. Le Syndicat collabore avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager les salarié.e.s à respecter tout règlement édicté afin d'assurer la sécurité et la santé des salarié.e.s sur les lieux du travail.

8.02 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent que deux (2) salarié.e.s désigné.e.s par le Syndicat siègent au Comité de santé et de sécurité de l'entreprise. Le comité possède les pouvoirs tel que prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et plus particulièrement à son article 78 dont les fonctions sont plus amplement décrites ci-après :

i) Choisir conformément à l'article 118 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* le ou la médecin responsable des services de santé dans l'établissement;

ii) Approuver le programme de santé élaboré par le ou la médecin responsable en vertu de l'article 112 et suivants de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*;

iii) Établir, aux fins du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;

iv) Choisir les moyens et les équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salarié.e.s de l'établissement;

v) Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire les recommandations à l'Employeur;

vi) Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salarié.e.s de même qu'à

l'identification des contaminants et les matières dangereuses présentes dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*;

vii) Tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu les causer;

viii) Transmettre à la CNESST les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel des activités conformément aux règlements;

ix) Recevoir copie des avis d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission de la santé et de la sécurité au travail;

x) Recevoir les suggestions et les plaintes des salarié.e.s, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

xi) Recevoir et étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

xii) Recevoir et étudier les informations statistiques produites par le ou la médecin responsable, l'agence et la Commission de la santé et sécurité au travail;

xiii) Accomplir toute autre tâche que l'Employeur ou les salarié.e.s ou le Syndicat lui confient en vertu de la convention collective.

b) Un compte-rendu des réunions du Comité de santé et de sécurité est rédigé et est affiché sur les tableaux « Santé et Sécurité ».

c) Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une (1) fois par deux (2) mois ou plus souvent en cas de besoin, à la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. Le comité se réunit à la date convenue.

d) Les représentant.e.s des salarié.e.s sont réputé.e.s être au travail lorsqu'ils ou elles participent aux réunions et aux travaux du comité.

e) Les représentant.e.s du Syndicat au comité de santé et de sécurité, incluant le ou la représentant.e à la prévention syndicale, disposent de quatre (4) heures de libération au total par semaine, sans perte de salaire.

8.03 L'Employeur met à la disposition des salarié.e.s les trousses de premiers soins nécessaires et conformes à la loi. L'endroit de ces trousses est publicisé par l'Employeur.

8.04 a) Un.e salarié.e blessé.e au travail est transporté aux frais de l'Employeur à l'établissement de la santé approprié. L'Employeur organise et assume le transport. Aussi, l'Employeur défraie le coût de retour du ou de la salarié.e,

avec pièces justificatives, jusqu'à concurrence de la même distance entre l'entreprise et l'établissement de santé où a été transporté le ou la salarié.e.

b) Auquel cas, l'Employeur en avise un membre du Comité dans les vingt-quatre (24) heures de l'incident.

8.05 L'Employeur fournit gratuitement aux salarié.e.s les équipements de sécurité tels que sélectionnés par le comité. Les salarié.e.s doivent en tout temps en milieu de travail et de façon obligatoire porter ces équipements et respecter les politiques édictées en matière de santé et de sécurité au travail.

L'Employeur fournit à chaque année à chaque salarié.e qui a terminé sa période de probation une paire de bottes d'une valeur maximum de deux cent cinq dollars (205 $). Le ou la salarié.e reçoit un bon d'achat et doit se présenter chez le fournisseur désigné par l'Employeur. Le comité de santé et sécurité décide du ou des modèle(s) approprié(s).

L'Employeur fournit également à tous les deux (2) ans au commis manutentionnaire et à l'opérateur Cambli machine, une paire de bottes d'hiver selon la procédure énoncée au paragraphe précédent.

L'Employeur fournit à chaque salarié.e qui a terminé sa période de probation une paire de lunettes de sécurité, avec vue au besoin, à tous les deux (2) ans. Le ou la salarié.e doit se présenter au fournisseur désigné par l'Employeur. Le comité de santé et de sécurité décide du ou des modèle(s) approprié(s).

8.06 Un.e salarié.e victime d'une lésion professionnelle est rémunéré.e pour les heures de travail perdues s'il lui est impossible de compléter ou de terminer son jour normal de travail.

8.07 Lésion professionnelle

a) Si le ou la médecin traitant.e conclut que le ou la salarié.e ne peut effectuer ses tâches régulières, le ou la salarié.e doit faire compléter par le ou la médecin traitant.e le formulaire d'assignation temporaire afin d'évaluer la capacité du ou de la salarié.e d'effectuer des travaux légers.

Pour les visites de suivi en cas de lésion professionnelle, le ou la salarié.e doit rencontrer le représentant de l'Employeur afin de faire préparer les propositions destinées au professionnel de la santé qui aura à se prononcer sur la capacité du ou de la salarié.e à occuper une assignation temporaire.

b) Limitations fonctionnelles

Advenant que le ou la salarié.e soit dans l'obligation de payer des frais reliés à ce formulaire non remboursable par la CNESST, l'Employeur rembourse lesdits frais sur présentation d'un reçu.

c) L'Employeur peut assigner le ou la salarié.e sur des tâches qu'il ou elle peut accomplir et qui sont conformes aux restrictions médicales et à ses limitations fonctionnelles. Le ou la salarié.e peut être appelé.e à travailler à des tâches

différentes que celles qu'il ou elle effectuait avant ses limitations fonctionnelles.

d) Si le ou la médecin traitant.e est d'avis qu'il y a une atteinte permanente ou une limitation fonctionnelle résultant de la lésion professionnelle, que la CNESST détermine que le ou la salarié.e n'est plus en mesure d'exercer son emploi et qu'il ou elle devrait être affecté.e dans un emploi convenable, que l'Employeur ne conteste pas cet avis, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour déterminer si un emploi (fonction) convenable existe au sein de l'entreprise. Si une telle fonction existe, le ou la salarié.e peut déplacer le ou la salarié.e le ou la moins ancien.ne dans la fonction choisie à l'intérieur de l'unité de négociation en autant qu'il ou elle soit lui-même ou elle-même plus ancien.ne que le ou la salarié.e qu'il ou elle souhaite déplacer, et qu'il ou elle puisse effectuer les tâches de la fonction conformément aux modalités prévues à l'article 15.02 b). Le ou la salarié.e déplacé.e peut utiliser la procédure de mise à pied pour déplacer un.e autre salarié.e tel que prévu à cette convention. Cependant, ce ou cette salarié.e peut déplacer uniquement un.e salarié.e qui a un (1) an et moins d'ancienneté en autant qu'il ou elle puisse effectuer les tâches de la fonction conformément aux modalités prévues à l'article 15.02 b).

8.08 Certificat médical

a) Un.e salarié.e régulier.ère ne subit aucune perte de rémunération pour le temps consacré à un examen médical requis par l'Employeur durant ses heures normales de travail. L'Employeur paie les frais reliés à l'examen médical.

b) Un.e salarié.e qui doit justifier une absence, une incapacité ou une limitation fonctionnelle par un certificat médical, doit le faire, à ses frais, à l'extérieur de ses heures normales de travail et s'il ou elle le fait durant les heures normales de travail, cette absence est sans rémunération.

8.09 Lorsque l'Employeur est en opération, il maintient au moins deux (2) salarié.e.s au travail dans l'établissement pour assurer la sécurité.

ARTICLE 9 ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage placé dans chacune des cafétérias des usines. Le Syndicat peut y afficher tout avis concernant les activités du Syndicat.

9.02 a) Un maximum de trois (3) salarié.e.s à la fois, assigné.e.s par le Syndicat, obtiennent un permis d'absence, sans solde et sans bénéfice, pour assister à des activités syndicales de courte durée (cours, congrès, assemblées annuelles). Une telle absence est demandée par écrit par le Syndicat au moins dix (10) jours avant le début de l'absence. L'avis doit indiquer le nom des personnes, la durée de leur absence, le lieu et la nature de l'activité.

b) Cependant, ces activités syndicales de courte durée doivent être tenues à un moment où l'Employeur subit le moins de préjudices et seulement si les opérations le permettent. Ces absences sont d'un maximum de vingt (20) jours par année de convention et ce, pour l'ensemble de l'unité de négociation.

c) Lors d'une libération syndicale, à la demande du Syndicat, l'Employeur maintient le salaire régulier et les bénéfices du ou de la salarié.e libéré.e. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire régulier et une somme équivalente à quinze pour cent (15%) du salaire régulier comme étant la valeur des bénéfices payés au ou à la salarié.e et ce, dans les trente (30) jours suivant la réception d'une demande de remboursement.

9.03 a) Comité de négociation

i) L'Employeur libère, sans perte de salaire régulier et de bénéfices, trois (3) salarié.e.s régulier.ère.s membres du Syndicat pour les séances de négociation ou de conciliation dans le but de renouveler la présente convention. Le Syndicat rembourse à l'Employeur un tiers (1/3) du salaire régulier et une somme équivalente à quinze pour cent (15%) du salaire régulier comme étant la valeur des bénéfices payés à ces trois (3) salarié.e.s et ce, dans les trente (30) jours suivant la réception d'une demande de remboursement. Lors du prochain renouvellement de la présente convention, l'Employeur libère, aux mêmes conditions que susmentionnées, pendant deux (2) jours les trois (3) membres du comité de négociation afin de préparer les demandes syndicales.

ii) L'Employeur choisit et paie les coûts de location de la salle de négociation. De préférence, les parties tentent de limiter le coût de ces salles de négociation en offrant à l'autre partie des salles de négociation adéquates si elles sont disponibles.

iii) Pour être rémunéré, le Syndicat doit avoir avisé l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance du nom des trois personnes qu'il entend ainsi libérer pour les séances de négociation ou de conciliation. Le ou la représentant.e national.e du Syndicat ou le ou la président.e du local composé 700 d'UNIFOR peut assister à toute réunion conjointe tenue entre l'Employeur et le Syndicat.

b) Visite d'un ou une permanent.e du Syndicat

Le ou les représentant.e.s (permanent.e.s) du Syndicat (deux (2) au plus) après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, autorisation qui ne peut être indûment refusée sans motif valable, peut (peuvent) rencontrer un (1) ou des salarié.e.s pour des raisons concernant l'application de la convention collective. Ces rencontres doivent être tenues hors des périodes de pointe et ne doivent affecter aucunement la bonne marche des opérations de l'Employeur. Ces rencontres sont tenues à l'endroit indiqué par l'Employeur et doivent l'être seulement pour un temps raisonnable. Un.e salarié.e ne subit aucune perte de rémunération pour le temps consacré à une telle rencontre.

9.04 Représentations d'un ou une officier.ère ou d'un ou une délégué.e syndical.e

i) Tout.e officier.ère syndical.e ou tout.e délégué.e doit, d'abord et avant tout, continuer à accomplir leur travail régulier pour l'Employeur. Si un ou une délégué.e (un à la fois) doit rencontrer un ou une salarié.e (un à la fois) ou le ou les représentant(s) syndical(aux), pour un problème concernant l'application de la convention collective incluant une mesure disciplinaire, il doit avoir obtenu au préalable la permission d'un représentant de l'Employeur qui ne peut être indûment refusée, sans motif valable. Cette permission est accordée hors des périodes de pointe et l'absence ne doit affecter aucunement la bonne marche des opérations de l'Employeur. Cette rencontre est tenue à l'endroit indiqué par l'Employeur et doit l'être seulement pour un temps raisonnable. Un ou une salarié.e ne subit aucune perte de rémunération pour le temps consacré à une telle rencontre.

ii) Dans les douze (12) mois suivant la signature des présentes, le Syndicat et l'Employeur conviendront d'un endroit approprié où sera situé un bureau syndical. L'Employeur équipe ce bureau de meubles adéquats, d'un téléphone et donne accès à l'Internet.

iii) L'Employeur libère, sans perte de salaire et de bénéfices, les salarié.e.s désignés par le Syndicat, pour un total de six (6) heures à toutes les deux (2) semaines pour l'ensemble des personnes libérées et ce pour s'occuper des affaires syndicales. Cette libération est programmée avec le ou la superviseur.euse et le ou la directeur.trice des opérations au moins quatre jours d'avance (ex : les personnes qui sont à libérer et les heures de libération sont déterminé le lundi pour le jeudi). L'Employeur, dans certains cas spéciaux, peut accorder des libérations plus longues ou dans un délai raccourci.

iv) Afin d'assurer une gestion adéquate de la présente clause, l'Employeur comptabilisera les libérations.

9.05 Comité de relations de travail (CRT)

L'Employeur et le Syndicat forment un comité de relations de travail (CRT). Ce comité formé de trois (3) délégué.e.s syndicaux. et de trois (3) représentant.es de l'Employeur se réunit selon les besoins, sur rendez-vous, à l'heure, à la date et à l'endroit convenu. L'Employeur ou le Syndicat peut être accompagné du conseiller de son choix. Auquel cas, la partie qui désire être accompagnée doit aviser l'autre partie au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Lors des rencontres du comité, les membres peuvent discuter de tout sujet pouvant affecter l'Employeur, les salarié.e.s ou le Syndicat, sauf les griefs qui doivent être référés au comité de griefs. Les salarié.e.s, membres du comité, ne subissent aucune perte de leur rémunération régulière, lors de la tenue d'une rencontre du comité.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Un grief s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

10.02 a) Un grief peut concerner un (1), plusieurs ou la totalité des salarié.e.s, le Syndicat ou l'Employeur.

b) Il est convenu que le Syndicat, tout.e salarié.e ou l'Employeur peut soulever des griefs.

c) Aucun grief ne peut être rejeté pour un vice de forme sauf pour les délais qui sont de rigueur.

d) Cependant, pour être valide, un grief doit être fait par écrit et contenir un sommaire explicatif permettant à l'autre partie de comprendre l'étendue et la portée du grief ainsi que décrire le remède recherché.

10.03 1re étape

a) Le ou la salarié.e qui croit avoir un grief à soumettre doit d'abord en discuter avec son ou sa supérieur.e immédiat.e, soit seul.e ou accompagné.e de son ou sa délégué.e syndical.e ou d'un ou une officier.ère du Syndicat, s'il ou elle le désire.

2e étape

b) Si le grief n'est pas réglé au niveau du ou de la supérieur.e immédiat.e, il doit être présenté par écrit au ou à la directeur.trice des ressources humaines ou son ou sa remplaçant.e, dans les quatorze (14) jours de la date des faits donnant lieu au grief ou dans les quatorze (14) jours de la date de la connaissance des faits donnant lieu au grief dans la mesure où le ou la plaignant.e peut établir qu'il ou elle était dans l'impossibilité d'en prendre connaissance plus tôt.

c) Le ou la directeur.trice des ressources humaines ou son ou sa remplaçant.e donne sa réponse au Syndicat dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

3e étape

d) À défaut de réponse ou à défaut de réponse satisfaisante, la partie qui a déposé le grief doit aviser, par écrit, l'autre partie de son intention de référer le grief soit directement à l'arbitrage, soit au comité de grief.

Les parties forment un comité de grief composé de trois (3) salarié.e.s nommé.e.s par le Syndicat et de trois (3) représentant.e.s de l'Employeur. Ce comité a pour objectif de tenter de régler les griefs qui lui sont soumis. Le comité se réunit aux dates, aux heures et aux endroits convenus d'avance entre les parties.

e) Dans tous les cas, un grief doit être obligatoirement référé à l'arbitrage au plus tard cent vingt (120) jours après la date de son dépôt. À défaut, il est prescrit et périmé et aucune partie ne peut demander qu'il soit entendu par un arbitre. Les parties peuvent s'entendre, par écrit, pour prolonger le délai.

f) Si l'Employeur dépose un grief, il doit le présenter au ou à la président.e de l'unité syndicale s'il ou elle est présent.e au travail ou à défaut, à un ou une délégué.e syndical.e. Ce grief doit être déposé dans les mêmes délais que ceux prescrits ci-avant. Une copie du grief est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si une partie désire porter un grief à l'arbitrage, il doit en informer l'autre par avis écrit. Les parties ont alors trente (30) jours pour s'entendre sur le nom d'un arbitre.

À défaut, ils doivent déférer au ministre du Travail qui désigne d'office un arbitre pour entendre le différend.

11.02 a) Les parties partagent, pour moitié chacune, les honoraires et les frais de l'arbitre.

b) Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les dispositions de cette convention collective est finale et exécutoire et lie les parties et les salarié.e.s en cause.

c) Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il ou elle peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant dû et ce, à compter du dépôt du grief.

11.03 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

11.04 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il ou elle peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

11.05 Les délais et la procédure pour la soumission d'un grief à l'autre partie et pour la soumission du grief à l'arbitrage sont de rigueur. Cependant, les parties, par consentement écrit, peuvent prolonger les délais. Auquel cas, ce nouveau délai devient de rigueur.

ARTICLE 12 RÈGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Le Syndicat convient que l'Employeur peut édicter, de temps à autres et selon ses besoins d'opération, les règlements nécessaires pour la bonne conduite de ses opérations.

À cet effet, l'Employeur fait connaître ses règlements en faisant parvenir une copie au Syndicat et en les affichant aux différents tableaux d'affichage. Un nouveau règlement ou une modification éventuelle d'un règlement est en vigueur dans les quarante-huit (48) heures de son affichage.

Les règlements doivent être conformes aux conditions de travail établies à la présente convention. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec un règlement, il peut

en contester la validité par voie de grief et d'arbitrage.

12.02 Tout.e salarié.e qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

12.03 L'Employeur se sert d'un avis écrit pour aviser un.e salarié.e officiellement, lorsqu'il y a lieu. Tout avis est remis au ou à la salarié.e en présence d'un ou une délégué.e ou d'un ou une officier.ère du Syndicat. Le ou la délégué.e ou l'officier.ère reçoit une copie du document s'il ou elle est présent.e ou dans les vingt-quatre (24) heures au plus tard. L'avis disciplinaire doit indiquer le ou les motifs de son émission.

12.04 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.05 À moins que les circonstances ne s'y prêtent pas, l'Employeur avise le ou la salarié.e de sa suspension ou de son congédiement à la fin d'un quart de travail.

12.06 Si un.e salarié.e est absent.e, l'Employeur peut lui expédier l'avis par courriel ou à sa dernière adresse enregistrée au cahier de paie de l'Employeur dans les quatorze (14) jours de l'événement donnant lieu à l'avis disciplinaire ou dans les quatorze (14) jours de la connaissance de l'Employeur des événements donnant lieu à l'avis disciplinaire. Copie de l'avis est remise au ou à la délégué.e syndical.e ou à un ou une officier.ère du Syndicat. La computation du délai commence à compter du premier envoi par l'Employeur. L'accusé de réception ou le récépissé fait foi de la date de réception par le ou la salarié.e.

12.07 Un.e salarié.e peut, après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire avant et après les heures régulières de travail ou pendant les périodes de pause. Un.e salarié.e peut être accompagné.e d'un ou une délégué.e syndical.e ou d'un ou une officier.ère syndical.e ou d'un ou une représentant.e syndical.e, s'il le désire.

12.08 Une mesure disciplinaire ou la partie de la mesure disciplinaire sur laquelle un.e salarié.e a eu gain de cause, par la procédure de grief ou d'arbitrage, est retirée de son dossier et ne peut être invoquée contre lui.

De plus, lorsqu'un.e salarié.e n'est sujet à aucune mesure disciplinaire pendant une période de douze (12) mois, les documents disciplinaires figurant au dossier du ou de la salarié.e seront détruits, ou à sa demande, ils lui sont remis.

ARTICLE 13 PÉRIODE DE PROBATION

13.01 Un.e salarié.e doit avoir complété une période de probation de sept cent vingt (720) heures travaillées à l'intérieur d'une période de cent quatre-vingts (180) jours avant d'être reconnu.e comme étant un.e salarié.e régulier.ère. Au cours de cette période de probation, le ou la salarié.e a droit aux avantages prévus à cette convention à moins qu'il en soit indiqué autrement. Cependant, en cas de congédiement ou de licenciement, il ou elle n'a pas droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

Le ou la salarié.e en période de probation n'est pas éligible à souscrire à l'assurance collective.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté est la durée totale de service continu à l'emploi de l'Employeur, à l'intérieur de l'unité de négociation.

14.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un.e salarié.e a terminé sa période de probation. L'ancienneté du ou de la salarié.e est rétroactive à sa première journée travaillée.

14.03 L'Employeur affiche la liste d'ancienneté la dernière semaine de février chaque année afin que les salarié.e.s puissent vérifier leur date d'ancienneté. Les salarié.e.s ont trente (30) jours pour contester leur date d'ancienneté. Une fois corrigée et après cette période, la liste d'ancienneté devient officielle et rien de ne pourra faire l'objet de changement pour les salarié.e.s dont les dates sont déjà inscrites.

Dans un cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs salarié.e.s, l'Employeur fait un tirage au sort en présence du ou de la délégué.e syndical.e, le premier nom tiré étant le plus ancien et ainsi de suite.

Dans les cas de différend, le ou la salarié.e concerné.e peut procéder par grief afin d'obtenir les corrections nécessaires.

14.04 Perte d'ancienneté

Un.e salarié.e perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

a) démission;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

c) défaut de recommencer à travailler dans les sept (7) jours de la transmission d'un avis de retour au travail par courrier spécial, à la suite d'une mise à pied. La computation du délai commence à compter de la date de la première expédition par l'Employeur. L'avis est expédié à la dernière adresse que le ou la salarié.e a transmise par écrit à l'Employeur. Copie de l'avis est remise au ou à la délégué.e syndical.e ou à un ou une officier.ère du Syndicat. L'avis de rappel par lettre n'est utilisé que lorsque l'Employeur n'a pu, par téléphone, en présence du ou de la délégué.e syndical.e ou d'un ou une officier.ère du Syndicat, rejoindre le ou la salarié.e. Le ou la salarié.e doit avoir avisé immédiatement l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. À défaut, il ou elle perd son emploi s'il ou elle ne se présente pas dans le délai requis, si l'avis de rappel n'a pu lui être livré, à moins d'une raison hors de son contrôle;

d) mise à pied pour une période équivalente à son ancienneté au moment de la mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

e) absence pour cause de maladie personnelle ou d'accident non relié à son travail, pour une période équivalente à son ancienneté au moment de l'accident ou de la maladie, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

f) absence du travail pour cause de lésions professionnelles, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois, ou l'équivalent du temps prévu à la loi ou à ses règlements;

g) absence du travail pendant deux (2) jours consécutifs normalement programmés pour le salarié et ce, sans motif sérieux et valable dont la preuve incombe au ou à la salarié.e;

h) non-retour au travail le jour où le ou la salarié.e devait se présenter suite à un congé sans solde, et ce, sans motif sérieux et valable dont la preuve incombe au ou à la salarié.e. Un ou une tel.le salarié.e doit toujours prendre tous les moyens raisonnables pour informer l'Employeur de la date prévisible de son retour. Sinon, il ou elle sera réputé.e avoir quitté volontairement son emploi.

14.05 Transfert à un poste hors de l'unité de négociation

Si un ou une salarié.e accepte un transfert hors de l'unité de négociation, il ou elle a trente (30) jours pour soit accepter le transfert ou retourner à sa fonction dans l'unité de négociation. À la fin de cette période de trente (30) jours, s'il ou elle demeure à la fonction hors de l'unité de négociation, il ou elle n'a plus aucun droit à la convention collective.

ARTICLE 15 MOUVEMENT DE PERSONNEL

15.01 Affichage

a) Lorsque l'Employeur a besoin de combler une nouvelle fonction ou une fonction vacante qui est visée par la présente convention, il affiche, sur les tableaux d'affichage, pendant cinq (5) jours consécutifs, un avis indiquant le titre de la fonction, la date du début et de la fin de l'affichage, une description sommaire des exigences requises, l'horaire de travail, l'échelle de salaire et la date approximative prévue pour le début du travail à cette fonction. L'Employeur comble cette fonction conformément à l'article 15.02 a). La fonction ainsi comblée, l'Employeur affiche la fonction devenue vacante, au besoin.

b) L'Employeur peut retarder, après sa sélection, l'entrée d'un ou une salarié.e à une nouvelle fonction, s'il ne trouve pas un remplacement adéquat pour remplacer un ou une salarié.e à sa fonction ou lors d'un imprévu.

Cependant, si le retard dure plus de quarante-cinq (45) jours, l'Employeur paie au ou à la salarié.e cent pour cent (100%) de la différence entre son taux régulier et le nouveau taux qui lui aurait été payé s'il ou elle avait obtenu la fonction.

c) Les exigences de la fonction doivent être en relation avec les tâches à accomplir. Cependant, cet article n'enlève pas à l'Employeur la possibilité de modifier les exigences, si c'est nécessaire à ses opérations, le tout conformément à la convention.

d) Un ou une salarié.e désirant postuler pour la fonction vacante doit écrire son nom et son ancienneté lisiblement à même l'avis affiché et ce, à l'intérieur de la période de cinq (5) jours tel que prévu au sous paragraphe a).

e) Si l'Employeur désire la combler, il affiche la fonction devenue vacante suite au premier affichage. Cependant, l'Employeur n'a pas à afficher de fonction vacante suite à ce deuxième (2e) affichage. Si l'Employeur désire combler la fonction ainsi rendue vacante, il choisit, par volontariat et par ancienneté, un ou une salarié.e qui est capable d'effectuer immédiatement tout le travail requis avec un rendement normal. Toute autre fonction rendue vacante est comblée à la discrétion de l'Employeur.

f) Lorsque l'Employeur sait qu'une fonction est temporairement vacante pour une période de neuf (9) semaines consécutives et plus et qu'il désire le combler, il procède à l'affichage tel que prévu au paragraphe a) en indiquant toutefois la durée approximative, si elle est connue, de la durée temporaire. Nonobstant l'article 15.02, un candidat qui applique sur une telle fonction temporaire doit être capable d'effectuer immédiatement avec un rendement normal toutes les tâches de la fonction affichée.

15.02 Sélection

a) L'Employeur attribue la fonction de la manière suivante :

- Si la fonction est de classe C : l'Employeur attribue la fonction au ou à la salarié.e avec le plus d'ancienneté parmi ceux ou celles ayant inscrit leur nom sur l'avis affiché dans le délai prévu.

- Si la fonction est de classe B ou A ou pour la fonction « Salarié.e.s fonction multiple », l'Employeur convoque en entrevue, parmi les salarié.e.s ayant inscrit leur nom sur l'avis affiché dans le délai prévu. À compétence, expérience et qualifications égales, l'Employeur attribue la fonction au ou à la salarié.e ayant le plus d'ancienneté.

b) i. Le ou la salarié.e sélectionné.e a droit à une période de formation de vingt (20) jours travaillés. Le ou la salarié.e doit être capable d'effectuer le travail requis avec un rendement normal à l'intérieur de ce délai. L'Employeur donne la formation au ou à la salarié.e avec une personne désignée de son choix. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir par écrit de prolonger la période d'essai et/ou la période de formation.

ii. L'Employeur peut refuser de sélectionner un ou une candidat.e s'il appert évident que la fonction requiert une formation professionnelle particulière ou s'il appert évident qu'elle requiert des exigences que le ou la salarié.e ne pourra rencontrer durant la période de formation ou d'essai.

c) Si l'Employeur estime que le ou la salarié.e ne le satisfait pas pendant la période d'essai ou pendant son extension, si c'est le cas, il peut le ou la retourner à son ancienne fonction. De même, le ou la salarié.e peut, pendant cette période d'essai ou pendant son extension, demander de retourner à son ancienne fonction.

d) L'Employeur peut requérir d'un ou une candidat.e qu'il ou elle se soumette à des examens (tests) pour déterminer s'il ou elle possède les compétences ou les qualifications. Dans un cas où la fonction requiert des compétences particulières (carte ou permis spécial), le ou la salarié.e doit en faire la preuve sur demande.

e) Si aucun.e salarié.e ne fait application ou si, aucun ou aucune candidat.e ne possède les compétences et les qualifications pour obtenir la fonction, l'Employeur est libre d'engager à l'extérieur de l'entreprise.

f) Un ou une salarié.e qui a déjà obtenu une fonction en vertu de la présente procédure d'affichage ne peut postuler sur une autre fonction affichée qu'une seule fois à l'intérieur d'une période de six (6) mois à compter de la date où il ou elle a obtenu la première fonction.

g) Un ou une salarié.e qui a obtenu une période d'essai mais qui n'a pu se qualifier et qui a décidé de retourner à son ancienne fonction ne peut postuler pour la même fonction avant une période de douze (12) mois, à moins d'avoir reçu la permission écrite de l'Employeur.

h) Dans les cinq (5) jours de la fin de l'affichage, l'Employeur affiche la nomination à la fonction et il transmet au Syndicat le nom du candidat choisi, le nom des autres candidats et leur ancienneté.

15.03 a) Le ou la salarié.e transféré.e reçoit son nouveau taux de salaire à la fin seulement de sa période d'essai ou de son extension, s'il y a lieu.

b) Si la fonction demeure dans la même échelle de salaire, le ou la salarié.e maintient son taux horaire et continue sa progression comme prévu à l'échelle de salaire.

c) Si la fonction est dans une échelle de salaire dont le taux maximum est plus élevé, le ou la salarié.e reçoit le taux horaire immédiatement supérieur au sien dans cette nouvelle échelle de salaire. Le ou la salarié.e continue sa progression comme prévu à l'échelle de salaire.

d) Si la fonction est dans une échelle de salaire dont le taux maximum est inférieur, le ou la salarié.e reçoit le taux horaire immédiatement inférieur au sien dans cette échelle de salaire. Le ou la salarié.e continue sa progression comme prévu à l'échelle de salaire.

15.04 Réduction des heures de travail et mise à pied

a) i. Sauf dans un cas fortuit, l'Employeur peut réduire les heures de travail des salarié.e.s dû à des circonstances imprévues, à un engorgement de la production ou à l'entretien ou à l'installation de nouvelles machineries et ce, pendant une période maximale d'un (1) jour par semaine, à moins de consentement des salarié.e.s concerné.e.s.

ii. La réduction des heures est offerte par volontariat par ancienneté parmi les salarié.e.s concerné.e.s. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'Employeur réduit les heures comme indiqué au sous-paragraphe i) par ordre inverse d'ancienneté parmi les salarié.e.s concerné.e.s.

b) Mise à pied

i) L'Employeur procède à mettre à pied les salarié.e.s par ordre inverse d'ancienneté par fonction concernée par la mise à pied.

ii) Le ou la salarié.e visé.e par la mise à pied peut déplacer le ou la salarié.e le ou la moins ancien.ne dans une fonction de même classe ou de classe salariale inférieure. Il peut aussi déplacer le ou la salarié.e le ou la moins ancien.ne dans une fonction de classe salariale supérieure si le ou la salarié.e visé.e par la mise à pied a déjà occupé la fonction dans les deux (2) ans qui précèdent le déplacement sans y avoir été déclassé.e. Dans tous les cas, le déplacement est possible à condition qu'il ou elle ait plus d'ancienneté et qu'il ou elle soit capable d'accomplir immédiatement avec un rendement normal tout le travail du ou de la salarié.e qu'il ou elle souhaite déplacer. Un ou une salarié.e qui déplace un ou une autre salarié.e a droit à une période de familiarisation d'un (1) jour, seulement s'il appert évident qu'à l'intérieur de ce jour il peut effectuer le travail comme ci-avant indiqué.

iii) Un ou une salarié.e ainsi déplacé.e dans sa fonction peut, à son tour, déplacer le ou la salarié.e qui a le moins d'ancienneté dans une autre fonction, selon les mêmes modalités qu'à la clause 15.04 b) ii) ci-dessus.

iv) De consentement avec l'Employeur et le Syndicat, une majorité des salarié.e.s concerné.e.s peuvent convenir de réduire leurs heures de travail au lieu de procéder à des mises à pied ou à des déplacements. Auquel cas, l'ensemble des salarié.e.s concerné.e.s est soumis à cette entente.

v) Un ou une salarié.e déplacé.e en vertu du présent article reçoit immédiatement le taux de salaire calculé comme suit :

- si la fonction demeure dans la même échelle de salaire, le ou la salarié.e maintient son taux horaire et continue sa progression comme prévu à son échelle de salaire;

- si la fonction est dans une échelle de salaire inférieure, le ou la salarié.e maintient son taux horaire pour une période de six (6) mois et reçoit le taux horaire immédiatement inférieur au sien de sa nouvelle

échelle de salaire après cette période de temps. Il ou elle continue sa progression comme prévu à l'échelle de salaire.

vi) L'Employeur peut toujours conserver à l'emploi un ou une salarié.e dont les qualifications sont nécessaires aux besoins des opérations.

vii) Un ou une seul.e parmi le ou la président.e ou le ou la vice-président.e du Syndicat sera le ou la dernier.ère en mise à pied à condition qu'une fonction soit disponible et en respectant les exigences de 15.04b) iii). Pour fins de clarté, s'il n'y a pas de fonction disponible que le ou la président.e ou le ou la vice-président.e peut effectuer à l'intérieur de la période de familiarisation, il ou elle sera mise à pied selon les modalités de la convention et sans prendre en compte leur statut au sein du Syndicat.

c) L'Employeur peut requérir que le ou la salarié.e démontre qu'il ou elle est capable d'accomplir immédiatement avec un rendement normal le travail de la fonction désirée. Les résultats obtenus sont dévoilés, sur demande, au Syndicat.

d) Afin d'éviter la confusion, l'Employeur rencontre les délégué.e.s syndicaux ou les officier.ère.s du Syndicat pour leur expliquer les déplacements proposés. Suite à cette rencontre, l'Employeur en informe les salarié.e.s affecté.e.s. Un.e salarié.e déplacé.e doit aviser le ou la directeur.trice de production ou son ou sa remplaçant.e s'il ou elle accepte ou non le déplacement. À défaut, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

15.05 Rappel au travail

Le rappel au travail est fait dans l'ordre inverse de la mise à pied. Selon les besoins des opérations, les salarié.e.s qui ont été déplacé.e.s de leur fonction sont retourné.e.s à la fonction qu'ils ou elles occupaient avant les déplacements. Un ou une salarié.e qui est rappelé.e est rémunéré.e conformément au présent article.

15.06 Préavis (mise à pied)

a) L'Employeur doit donner un préavis écrit à un ou une salarié.e avant de le ou la mettre à pied pour six (6) mois ou plus. Pour un ou une salarié.e qui justifie de trois (3) à douze (12) mois de service continu, ce préavis est d'une (1) semaine. Ce préavis est de deux (2) semaines s'il ou elle justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il ou elle justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il ou elle justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

b) Nonobstant ce qui est ci-haut mentionné, l'Employeur n'a pas à donner de préavis à un ou une salarié.e qui ne justifie pas de trois (3) mois de service continu ou qui a commis une faute grave ou dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas fortuit ou dont la durée du contrat de travail était déjà connue au moment de l'embauche (salarié.e temporaire).

c) Si l'Employeur ne donne pas le préavis prévu au présent article ou ne donne pas le préavis d'une durée suffisante, il doit verser au ou à la salarié.e une

indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il ou elle avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation de l'emploi ou de la mise à pied prévue pour six (6) mois et plus ou à l'expiration du délai de douze (12) mois de cette mise à pied, pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à douze (12) mois, mais qui excède ce délai.

d) À l'expiration du contrat de travail, un ou une salarié.e peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du ou de la salarié.e.

e) Sauf dans un cas fortuit, le ou la salarié.e est avisé.e d'une mise à pied pendant la semaine précédant la date prévue pour la mise à pied. À défaut de respecter le préavis, l'Employeur doit payer la balance de la semaine.

15.07 Certificat de travail

L'Employeur remet à tout salarié.e dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état uniquement de la nature et de la durée de son emploi.

ARTICLE 16 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

16.01 Sauf en cas de mise à pied, lorsque l'Employeur affecte temporairement un ou une salarié.e à une fonction dans une échelle de salaire dont le taux maximum est inférieur, le ou la salarié.e conserve son taux pour la durée de l'affectation.

16.02 Sauf en cas de mise à pied, lorsque l'Employeur affecte temporairement un ou une salarié.e à une fonction dans une échelle de salaire dont le taux maximum est plus élevé, le ou la salarié.e reçoit le taux horaire immédiatement supérieur au sien dans cette nouvelle échelle de salaire et ce, après une journée complète de travail.

ARTICLE 17 SOUS-TRAITANCE

17.01 Sous-traitance

À la date de la signature des présentes, le Syndicat reconnaît que l'Employeur accorde déjà une partie de son travail à sous-traitance. Ce travail est décrit à l'Annexe « B » de cette convention. Rien dans le présent article n'empêchera l'Employeur de continuer d'accorder du travail à sous-traitance. Aussi, l'Employeur peut confier du travail en sous-traitance dans les cas suivants :

a) lorsqu'il n'a pas l'espace ou la capacité de production ou l'équipement nécessaire pour effectuer le travail requis pour l'exécution d'un contrat;

b) lorsque le travail donné à sous-traitance ne cause pas de mise à pied de salarié.e.s ou n'empêche pas le rappel de salarié.e.s encore inscrit.e.s sur la

liste de rappel pour une semaine régulière de travail;

c) lors d'un cas d'urgence et ce, pour la durée de l'urgence.

L'Employeur avise le ou la président.e de l'unité syndicale, au moins cinq (5) jours à l'avance, avant d'accorder un sous-contrat, excepté dans les cas d'urgence tels que les circonstances imprévisibles et incontrôlables où il est impossible de fournir un tel avis.

17.02 Changement technologique

a) Un changement technologique est une modification importante aux opérations de l'Employeur causée par l'introduction d'une nouvelle technologie.

b) Pour être reconnue comme changement technologique, cette nouvelle technologie doit entraîner un changement important au niveau de l'exécution d'une fonction et doit avoir comme conséquence l'incapacité pour un ou plusieurs salarié.e.s d'accomplir leur fonction.

c) Salarié.e.s visé.e.s

L'Employeur n'est pas tenu de donner la formation à un.e salarié.e qui a un (1) an et moins d'ancienneté.

d) Avis au Syndicat

Dans tous les cas de changements technologiques, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat par écrit dans un délai d'au moins trente (30) jours de la date à laquelle il entend introduire le changement.

e) Formation

Un ou une salarié.e affecté.e par un changement technologique reçoit la formation nécessaire afin de lui permettre de maintenir sa fonction. Compte tenu de ce qui précède, un.e salarié.e qui n'a pu s'adapter aux changements technologiques apportés est déplacé.e conformément aux modalités prévues à l'article 17.05.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 a) La semaine régulière de travail est déterminée en fonction des horaires qui figurent à l'Annexe « K » ou selon les modalités de la présente convention.

b) Toutes modifications aux heures et aux horaires de travail actuels peuvent être faites après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Toutefois, le Syndicat ne peut indument refuser son accord sans motif valable. Par ailleurs, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent afin de déterminer quels ou quelles salarié.e.s seront affectés sur les nouveaux horaires de travail. L'Employeur tient compte des représentations du Syndicat afin d'assurer le minimum d'inconfort pour les salarié.e.s.

c) En cas de modification, l'Employeur affiche les nouveaux horaires de travail et en avise les salarié.e.s avant 16h le jeudi précédant la semaine où débutent les changements. Copies de ces changements sont remises aux délégué.e.s syndicaux et aux officiers.ères syndicaux.

d) En aucun cas cet article ne représente une garantie d'heures de travail à un.e salarié.e.

e) L'Employeur ajuste les heures de la journée des salarié.e.s détenant les fonctions « Maintenance A » et « Maintenance B » selon les besoins des opérations. L'Employeur avise le Syndicat en conséquence. Ces heures sont consécutives.

18.02 À l'occasion d'un jour férié, la semaine régulière de travail est réduite d'une (1) journée pour les fins du calcul du temps supplémentaire, soit celle qui correspond à ladite journée fériée.

18.03 Tout ou toute salarié.e bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées lors de la première demi-journée de travail et de quinze (15) minutes lors de la deuxième demi-journée de travail. Cette période de repos est programmée par le responsable immédiat. Les périodes de repos de quinze (15) minutes incluent les temps de déplacement et le ou la salarié.e doit être à sa fonction prêt à travailler à l'intérieur de ces dites périodes.

18.04 a) Tout ou toute salarié.e bénéficie également d'une période de repas selon les horaires en annexe (qui est accordée vers le milieu de la journée de travail telle que programmée par le ou la responsable immédiat.e). Cette période inclut les temps de déplacement et le ou la salarié.e doit être à son poste de prêt.e à travailler à l'intérieur de cette période.

b) Un ou une salarié.e qui travaille sur l'horaire de soir a droit à une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure travaillée. Cette prime n'est pas augmentée en cas de temps supplémentaire et demeure à soixante-quinze cents (0,75$) l'heure. Cette prime est payée seulement pour les heures travaillées sur l'équipe de soir.

18.05 a) Si l'Employeur doit faire exécuter du temps supplémentaire une journée régulière de travail pour plus de trois (3) heures programmées avant ou après les heures régulières de travail, l'Employeur fournit une allocation de quinze dollars (15,00$) et accorde une pause-repas de trente (30) minutes payée. Par la suite, l'Employeur accorde à chaque deux (2) heures de temps supplémentaire travaillé, une pause payée de quinze (15) minutes. La pause de quinze (15) minutes est accordée au début du deux (2) heures supplémentaires.

Pour les salarié.e.s ayant un horaire de cinq (5) jour, le jour du vendredi, les pauses-repos ou repas sont accordées comme une journée régulière de travail et le sous-paragraphe précédent s'applique seulement s'il y a trois (3) heures programmées après 16 :15.

Le paiement de la somme de quinze dollars (15,00$) pour un repas s'applique seulement si le ou la salarié.e n'a pas été avisé.e du temps supplémentaire avant la fin de sa journée de travail précédente.

b) Lorsque le temps supplémentaire est requis un jour de congé, les pauses sont accordées conformément à une journée régulière de travail.

ARTICLE 19 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

19.01 Minimum de paie

Le ou la salarié.e qui se présente au travail aux heures régulières, au début de la journée de travail, sans avoir été avisé.e à l'avance de ne pas le faire, reçoit une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail. Si les circonstances le permettent, l'Employeur peut exiger que le ou la salarié.e travaille le nombre d'heures pour lequel il ou elle est payé.e. Cet article ne s'applique pas si l'Employeur n'a pas le contrôle sur la cause de l'arrêt des opérations.

ARTICLE 20 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

20.01 Tout ou toute salarié.e qui a quitté le terrain, propriété de l'Employeur, et ce, après sa journée régulière de travail et qui est rappelé.e au travail à la demande de l'Employeur reçoit une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail payée au taux qui s'applique. Pour recevoir l'indemnité, le ou la salarié.e doit être disponible pour travailler au moins 2.66 heures s'il ou elle est en temps supplémentaire ou quatre (4) heures s'il ou elle est en temps régulier.

Le présent article ne s'applique pas lors d'un cas fortuit.

ARTICLE 21 PAIEMENT DES SALAIRES

21.01 L'Employeur paie le salaire des salarié.e.s par transfert bancaire. À cet effet, un.e salarié.e doit donner à l'Employeur toutes les informations nécessaires à ce transfert bancaire. L'Employeur remet à chaque salarié.e un code d'accès avec un mot de passe afin que ce ou cette dernier.ère puisse vérifier les informations concernant les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes applicables, la classification, les déductions à la source, la cotisation syndicale et le montant net du salaire.

21.02 L'Employeur fait le dépôt de la paie le jeudi à chaque semaine.

21.03 L'Employeur rembourse dans les quarante-huit (48) heures de la demande du ou de la salarié.e, du lundi au vendredi excluant les jours fériés, toute erreur sur la paie du ou de la salarié.e qui est supérieure à cinquante dollars (50$) nets et qui est due à une omission de l'Employeur. Dans le cas d'erreur de moins de cinquante dollars (50$) nets ou si l'erreur est due à une omission du ou de la salarié.e, le montant est remboursé sur la paie suivante.

21.04 L'Employeur peut se rembourser sur les argents dus à un ou une salarié.e tout montant qui est dû à l'Employeur par le ou la salarié.e. Si le ou la salarié.e est encore à l'emploi activement de l'Employeur, ce ou cette dernier.ère peut se rembourser jusqu'à concurrence de vingt-cinq pour cent (25%) du salaire hebdomadaire brut du ou de la salarié.e. Toutefois, si le ou la salarié.e n'est plus à l'emploi de l'Employeur, ce ou cette dernier.ère peut se rembourser entièrement en un seul versement sur tout montant encore dû au ou à la salarié.e.

21.05 En cas de départ d'un ou une salarié.e, l'Employeur lui fait parvenir les documents de cessation d'emploi ainsi que les argents qui lui sont encore dus et ce, dans les quinze (15) jours de la cessation d'emploi.

ARTICLE 22 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01 Tout travail effectué par un ou une salarié.e à la demande de son ou sa supérieur.e immédiat.e en plus des heures prévues à son horaire régulier de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (150%).

Toutefois, un ou une salarié.e qui est absent.e durant une semaine où il ou elle a effectué du temps supplémentaire, doit avoir été absent.e pour un motif valable et le justifier avec preuve à l'appui, le tout à la satisfaction de l'Employeur.

Il est entendu qu'un ou une salarié.e qui bénéficie de la semaine réduite de travail ne peut pas invoquer l'absence liée à cette réduction comme constituant une raison valable.

22.02 Lorsque requis par l'Employeur, le travail effectué en temps supplémentaire est accordé comme suit :

a) Un ou une représentant.e de l'Employeur s'enquiert, conformément aux sous-paragraphes i) et ii), des salarié.e.s disposé.e.s à effectuer ou non du temps supplémentaire. Les salarié.e.s doivent indiquer sur le document affiché leurs disponibilités pour le temps supplémentaire à effectuer à chaque deux (2) semaines. Le ou la salarié.e initiale chaque quart de travail et chaque jour où il ou elle se rend disponible. Un ou une salarié.e qui a inscrit sa disponibilité ne peut refuser d'effectuer le temps supplémentaire requis.

Un refus d'initialer le document aux endroits appropriés équivaut à un refus d'effectuer le temps supplémentaire.

Les parties peuvent décider de s'entendre sur d'autres modalités.

Une ou une salarié.e, absent.e au moment de la sélection, est responsable d'informer dès son retour au travail, le responsable de l'Employeur s'il ou elle est disposé.e ou non à effectuer le temps supplémentaire décrit au document. À défaut, le ou la salarié.e est réputé.e avoir refusé d'effectuer le temps supplémentaire décrit.

Le temps supplémentaire est attribué dans l'ordre suivant :

i) Par ancienneté, parmi les salarié.e.s dans le département qui occupent les fonctions requises pour le temps supplémentaire et qui ont inscrit leur nom sur le document affiché;

ii) Par ancienneté, parmi les salarié.e.s qui sont capables d'effectuer les fonctions requises pour le temps supplémentaire immédiatement et sans entraînement et qui ont inscrit leur nom sur le document affiché;

iii) Par ancienneté, parmi les salarié.e.s qui n'ont pas inscrit leur nom sur le document affiché, qui sont capables d'effectuer les fonctions requises pour le temps supplémentaire immédiatement et sans entraînement et qui, à la demande de l'Employeur, acceptent de faire le temps supplémentaire requis;

iv) Finalement, si l'Employeur n'a pas pu ainsi combler ses besoins pour le temps supplémentaire, par ordre inverse d'ancienneté parmi les salarié.e.s qui occupent les fonctions requises pour le temps supplémentaire. Le temps supplémentaire obligatoire est d'une durée maximum de deux (2) heures par jour travaillé.

b) Après discussion entre les parties ou si un ou une salarié.e ou le Syndicat fait une plainte sur la distribution du temps supplémentaire, s'il s'avère une erreur dans cette distribution, un ou une salarié.e brimé.e par cette erreur aura priorité pour travailler du temps supplémentaire à la prochaine occasion de temps supplémentaire selon les besoins d'opération.

c) Le taux payé en temps supplémentaire est celui du poste sur lequel s'effectue le temps supplémentaire.

d) Le temps supplémentaire payé est celui réellement travaillé.

e) Un ou une salarié.e peut accumuler du temps supplémentaire dans une banque de temps. Un ou une salarié.e peut ainsi accumuler un maximum de quatre-vingts (80) heures par année non renouvelables, payées à temps régulier. Cette accumulation se fait du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Un ou une salarié.e peut demander à l'Employeur de lui verser une partie de ses heures mais pour un minimum de dix (10) heures à deux (2) reprises pendant l'année en cours. Les heures accumulées et versées sont comprises dans le calcul des quatre-vingts (80) heures. Le paiement doit être demandé par avis écrit à l'Employeur au moins dix (10) jours avant la date de la prochaine paie. Le montant payé est versé comme une paie séparée.

Au 31 décembre, l'Employeur paie au ou à la salarié.e tout solde demeurant impayé dans la banque d'heures au taux horaire en vigueur du 1er janvier au 30 novembre de l'année en cours.

Un ou une salarié.e doit choisir dès le mois de décembre, pour l'année suivante, s'il ou elle désire accumuler du temps supplémentaire dans une

banque de temps en signant les formulaires appropriés. Ce choix est valable pour l'année au complet.

ARTICLE 23 JOURS FÉRIÉS

23.01 Au cours de chaque année de calendrier, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

1. le jour de l'An;
2. le 2 janvier;
3. le Vendredi saint;
4. le Lundi de Pâques;
5. la journée des Patriotes;
6. la Saint-Jean;
7. le jour de la Confédération;
8. la fête du Travail;
9. le jour de l'Action de grâces;
10. le jour de Noël;
11. le lendemain de Noël.

23.02 Sous réserve des dispositions de la loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause précédente tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant et s'il tombe le samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédant ou à tout autre jour convenu entre les parties.

Nonobstant ce qui précède, pour le congé du jour de la Confédération, lorsque ce dernier tombe un vendredi ou un samedi, il sera reporté au jeudi pour les salarié.e.s qui ne sont pas cédulé.e.s le vendredi. Pour le Vendredi saint, le congé n'est pas reporté et les salarié.e.s recevront l'indemnité pour jour férié la journée de la fête.

23.03 Si l'un des jours fériés coïncide avec la période des vacances du ou de la salarié.e, ce ou cette dernier.ère bénéficie d'un jour de congé à être pris dans les trois (3) semaines avant ou suivant la période de vacances. Ce jour de congé est accordé après entente mutuelle entre le ou la superviseur.e et le ou la salarié.e. À défaut, le ou la superviseur.e fixe la date du congé.

23.04 Pour un jour férié, l'Employeur paie à un ou une salarié.e bénéficiaire une indemnité équivalente à celle prévue à son horaire de travail sur lequel il ou elle travaille la journée ouvrable avant son congé : huit (8) ou dix (10) heures, à son taux régulier. Cependant, pour les salarié.e.s ayant un horaire de cinq (5) jours, si le congé coïncide avec un vendredi, l'Employeur paie quand même huit (8) heures pour le congé férié même si au moment de la signature de la présente convention, les heures travaillées le vendredi sont seulement de cinq (5) heures. Toutefois, le cas échéant, le trois (3) heures qui est payé en supplément n'est pas compté pour le calcul du temps supplémentaire.

23.05 Salarié.e bénéficiaire

Pour bénéficier d'un jour férié, un ou une salarié.e ne doit pas s'être absenté.e du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

Un ou une salarié.e qui reçoit déjà une compensation quelconque en vertu d'une loi ou d'un règlement en vigueur ou d'une police d'assurance, n'a aucun droit à aucune rémunération.

ARTICLE 24 VACANCES

24.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un ou une salarié.e acquiert progressivement le droit à son congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Le ou la salarié.e doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois subséquents.

Ancienneté	Nombre de jours/semaines	Rémunération
Moins d'un (1) an de service continu au 30 avril.	Un (1) jour par mois de service continu pour un maximum de dix (10) jours, selon l'horaire.	Payable à raison de quatre pour cent (4 %) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Un (1) an et plus de service continu au 30 avril.	Deux (2) semaines de vacances.	Payable à raison de quatre pour cent (4 %) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Trois (3) ans et plus de service continu au 30 avril.	Trois (3) semaines de vacances.	Payable à raison de six pour cent (6%) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Dix (10) ans et plus de service continu au 30 avril.	Quatre (4) semaines de vacances.	Payable à raison de huit pour cent (8%) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Dix-neuf (19) ans et plus de service continu au 30 avril.	Cinq (5) semaines de vacances.	Payable à raison de dix pour cent (10 %) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Vingt-six (26) ans et plus de service continu au 30 avril.	Six (6) semaines de vacances.	Payable à raison de douze pour cent (12 %) des gains totaux au cours de l'année de référence.

24.02 Vacances non cumulatives

Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre et aucun ou aucune salarié.e ne peut choisir de recevoir une paie au lieu de sa période de vacances pour les deux (2) premières semaines de vacances.

24.03 Cédule de vacances

a) L'Employeur, le ou avant le 1er avril de chaque année, avise tous les salarié.e.s qu'ils devront choisir leur période de vacances pour la période du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

b) Entre les 1er et 20 avril de chaque année, les salarié.e.s doivent obligatoirement faire connaître à l'Employeur leur choix pour leur période de vacances du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

c) L'Employeur rencontre, avant le 1er avril de chaque année, les membres du Comité de relations de travail pour les informer des disponibilités des périodes de vacances, compte tenu des besoins d'opération. L'Employeur accorde les périodes de vacances choisies par les salarié.e.s et ce, par ancienneté et compte tenu des besoins des opérations.

d) L'Employeur affiche la cédule de vacances avec le nom et la date d'ancienneté des salarié.e.s au plus tard le 30 avril.

e) Si l'Employeur devait décider de fermer partie ou totalité de ses opérations pendant la période estivale, l'Employeur en informera les salarié.e.s avant le 1er avril et ces derniers devront faire correspondre leur période de vacances avec la période de fermeture. Si le ou la salarié.e a droit à plus de vacances que la période de fermeture, il ou elle pourra les prendre conformément à ce qui est décrit au présent article.

f) Si un ou une salarié.e ne choisit pas ses périodes de vacances conformément au présent article, l'Employeur peut les céduler selon ses besoins des opérations.

24.04 Sauf si l'Employeur ferme partie ou totalité de ses opérations pour la période estivale, un ou une salarié.e peut prendre la balance de ses vacances de façon consécutive ou non.

24.05 Un ou une salarié.e peut, après entente avec le ou la directeur.trice de la production, changer ses dates de vacances en autant que les périodes de vacances des autres salarié.e.s soient respectées. En aucun temps, cette nouvelle sélection ne peut être la cause de modification d'une période de vacances d'un ou d'une autre salarié.e dont les périodes de vacances ont déjà été affichées.

24.06 Un ou une salarié.e incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il ou elle doit en aviser le ou la directeur.trice des ressources humaines le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec le ou la directeur.trice des ressources humaines, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec ce ou cette dernier.ère. Toutefois, ce changement doit respecter les conditions déjà prévues à l'article 24.05 et ne pas affecter les périodes déjà choisies par les autres salarié.e.s.

24.07 Le ou la salarié.e reçoit sa paie de vacances comme si c'était une paie normale.

24.08 Départ d'un ou une salarié.e

Si un ou une salarié.e quitte le service de l'Employeur, il ou elle a droit au pourcentage de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.

24.09 L'Employeur et le ou la salarié.e peuvent convenir de rémunérer, plutôt que de prendre, la 3e, 4e, 5e ou 6e semaine de vacances. Cette entente doit être faite par écrit et signée par l'Employeur et le ou la salarié.e.

ARTICLE 25 CONGÉS SPÉCIAUX

25.01 Deuil

Un ou une salarié.e qui a terminé sa période de probation a droit aux jours de congé ci-après décrits :

a) Le ou la salarié.e a droit à cinq (5) jours de congé rémunérés, lors du décès de l'une des personnes suivantes :

- Son ou sa conjoint.e
- Son enfant
- L'enfant de son ou sa conjoint.e

b) Le ou la salarié.e a droit à trois (3) jours de congé rémunérés lors du décès de l'une des personnes suivantes :

- Son père
- Sa mère
- Son frère
- Sa sœur
- Son petit-enfant
- Le frère de son ou sa conjoint.e
- La sœur de son ou sa conjoint.e
- Le père de son ou sa conjoint.e
- La mère de son ou sa conjoint.e

c) Le ou la salarié.e a droit à un (1) jour de congé rémunéré lors du décès de l'une des personnes suivantes :

- Son gendre
- Sa bru
- Son grand-père
- Sa grand-mère

d) Les jours de congés mentionnés dans cette clause doivent être pris à l'intérieur de quatorze (14) jours du décès. Toutefois, si les funérailles, la mise en terre ou la sépulture a lieu en dehors de la période d'un mois, le ou la salarié.e peut, après avoir avisé l'Employeur, reporter en totalité ou en partie le congé à une autre date. Un ou une salarié.e peut s'entendre avec

l'Employeur pour prendre un (1) ou deux (2) jours avant le décès si justifié. Ces jours sont inclus dans les jours fixés au présent article.

e) À l'occasion de l'événement décrit aux paragraphes a) à c), ces jours sont payés s'ils sont des jours où le ou la salarié.e était normalement programmé pour travailler et sont rémunérés à raison des heures où il ou elle était normalement programmé.e pour travailler. Si les jours se prennent séparément, ils doivent toujours être reliés à l'événement dont la preuve incombe au ou à la salarié.e.

f) L'Employeur, à la demande du ou de la salarié.e, peut accorder l'un des jours de congé prévus aux sous paragraphes a) à c) immédiatement avant le décès ou faire correspondre l'un de ces congés avec la date d'enterrement, d'incinération ou des obsèques selon la religion;

g) Seule la famille du ou de la conjoint.e tel que défini à l'article 1 est reconnue.

25.02 Affaires légales

a) Lorsqu'un ou une salarié.e régulier.ère est appelé.e à servir ou sert comme juré.e, il ou elle reçoit pour les cinq (5) premiers jours, la différence entre ses honoraires de juré.e et le salaire qu'il ou elle aurait reçu s'il ou elle avait rempli ses fonctions normales. Par la suite, il ou elle reçoit la moitié de la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il ou elle aurait reçu, s'il ou elle avait rempli ses fonctions normales.

b) Un ou une salarié.e régulier.ère convoqué.e comme témoin par citation à comparaître, dans une cause où il ou elle n'est pas partie intéressée, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il ou elle aurait reçu s'il ou elle avait rempli ses fonctions normales.

c) Lorsqu'un ou une salarié.e doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il ou elle doit en aviser le ou la directeur.trice de la production dès que possible et produire sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

d) Lorsqu'un.e salarié.e régulier.ère doit se présenter devant un tribunal, à la demande de l'Employeur, ce dernier lui verse, pendant les heures normales, son salaire régulier pour tout le temps ainsi passé en enquête et lui rembourse ses frais raisonnables de déplacement.

e) Lorsqu'un ou une salarié.e régulier.ère doit se présenter devant un tribunal à la demande du Syndicat, ce dernier lui verse, pendant les heures normales, son salaire régulier pour tout le temps ainsi passé à l'enquête et lui rembourse ses frais raisonnables de déplacement.

f) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

g) Lorsqu'un ou une salarié.e doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il ou elle doit en aviser le ou la directeur.trice des ressources humaines dès qu'il ou elle reçoit la citation à comparaître ou dès qu'il ou elle

est possible et produire sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

25.03 Congés sans solde

Un ou une salarié.e ayant un minimum de trois (3) ans de service continu au moment de sa demande, qui doit être faite au moins quatre (4) semaines avant le début de la formation, a droit à un (1) congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs, une seule fois au cours de la durée de la présente convention pour fin de formation spécialisée en lien avec les fonctions visées par la présente convention.

Le ou la salarié.e doit faire la preuve de son inscription à la formation spécialisée ainsi que fournir, tel que demandé par l'Employeur, preuve qu'il ou elle continue de suivre cette formation.

Si le ou la salarié.e cesse sa formation, il ou elle doit réintégrer ses fonctions après avoir donné un avis à l'Employeur d'au moins deux (2) semaines.

Un ou une salarié.e ne peut utiliser le congé sans solde pour un autre motif que celui de la formation spécialisée et s'il ou elle le fait, il ou elle perd automatiquement son ancienneté et son emploi.

Le ou la salarié.e qui termine sa formation est réintégré.e dans ses fonctions et ce après réception par l'Employeur d'un avis d'au moins deux (2) semaines. Si sa fonction a fait l'objet d'une abolition, l'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la fonction sur laquelle le ou la salarié.e est réintégré.e, et ce, en tenant compte de son ancienneté et de ses compétences.

Durant le congé sans solde, le ou la salarié.e ne cumule aucune ancienneté tant pour le service continu au sens de cette convention que pour les échelles de salaire.

L'Employeur accorde un congé sans solde à un maximum de deux (2) salarié.e.s en même temps pour l'ensemble de l'unité syndicale.

25.04 Congé mobile

Le ou la salarié.e qui, au début de la période de référence (1er janvier au 31 décembre), a terminé sa probation dispose d'un (1) congé mobile par année civile qu'il ou elle peut prendre à sa discrétion sous réserve de ce qui suit ;

1. Le ou la salarié.e doit faire la demande de congé mobile à l'Employeur un minimum de quarante-huit (48) heures avant le début du congé.

2. Un ou une seul.e salarié.e par fonction peut être en congé mobile à la fois.

3. L'indemnité payée au ou à la salarié.e lors de la prise d'un congé mobile est calculée à raison de 0.5% de la rémunération brute de l'année précédente.

Les parties s'entendent sur le fait que le pourcentage de 0.5% est établi en fonction du fait que les salarié.e.s travaillent quatre (4) jours par semaine et que 0.5% correspond à un (1) jour de travail.

ARTICLE 26 CONGÉS PARENTAUX ET DE MATERNITÉ, JOURNÉES RÉMUNÉRÉES POUR MALADIE OU RAISONS FAMILIALES

26.01 Le ou la salarié.e a droit aux congés de maternité, parentaux et parental ainsi qu'aux journées de maladie tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

Un ou une salarié.e désireux.se de connaître les congés parentaux, de maternité ou autres, peut s'adresser au service des ressources humaines pour avoir copie de la loi et de ses règlements.

26.02 Pour les salarié.e.s qui cumulent trois (3) mois de service, les deux (2) premières journées pour maladie ou raisons familiales sont automatiquement payées, jusqu'à concurrence de deux (2) journées, lors d'absence maladie ou pour des raisons familiales, telles que définies par la *Loi sur les normes du travail*.

Pour les salarié.e.s qui ont droit à un congé mobile, l'indemnité de ce congé sera appliquée à toute demande d'absence aux termes du présent article qui sera supérieure à deux (2) journées. Par la suite, toutes les autres demandes de congé seront sans solde.

26.03 Le ou la salarié.e qui n'a pas pris ses deux (2) journées payées pour maladie ou raisons familiales durant la période reçoit le solde restant lors de la dernière paie de l'année.

26.04 Les journées de maladie seront rémunérées en fonction du nombre d'heures régulières cédulées lors de la journée de congé sauf si c'est l'indemnité du congé mobile qui est utilisée. Dans ce cas, c'est la clause 25.04 paragraphe 3 qui sera appliquée.

ARTICLE 27 ASSURANCE COLLECTIVE

a) L'Employeur convient de continuer une police d'assurance avec les mêmes bénéfices pour la durée de la présente convention.

b) L'Employeur est le détenteur de la police d'assurance à moins que les parties en conviennent autrement.

c) L'Employeur accorde aux salarié.e.s les bénéfices d'assurance détaillés à un document explicatif provenant de l'assureur. L'Employeur prélève sur la paie de chaque salarié cinquante pour cent (50%) du coût de cette prime.

d) Le Syndicat a accès aux informations nécessaires auprès de l'assureur et ce, dans la limite imposée par la loi.

e) Un comité conjoint composé de trois (3) salarié.e.s désigné.e.s par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur se rencontrent afin de discuter du plan d'assurance. Ce comité a accès aux informations nécessaires afin d'être capable d'évaluer les différents bénéfices et les différents coûts offerts par l'assureur.

f) Lors du renouvellement annuel, L'Employeur rencontre les trois (3) membres du comité et le ou la représentant.e syndical.e dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis de renouvellement de la compagnie d'assurance afin de discuter des modifications à apporter à la police d'assurance, s'il y a lieu.

g) Si les coûts des primes de cette police d'assurance augmentent de dix pour cent (10%) ou plus par année, l'Employeur et le Syndicat doivent convenir de modifier les bénéfices offerts ou de changer d'assureur afin de maintenir l'augmentation sous le seuil du dix pour cent (10%).

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 i) La présente convention collective prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.

ii) Il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni moyen de pression au cours de la durée de la présente convention.

28.02 L'Employeur convient de payer au Syndicat cinq cents dollars (500$) pour les coûts d'imprimerie de la convention collective. Cependant, le Syndicat devra donner à l'Employeur au moins vingt-cinq (25) copies de la convention collective dans le même format que distribué aux salarié.e.s.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Jean-sur-Richelieu, ce 13 e jour du mois de FÉVRIER 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

Victoria Lamarre
Directrice, ressources humaines

Sébastien Bruneau
Directeur de production

Marie-Andrée Deschamps
Partenaire d'affaires, ressources Humaines

POUR LE SYNDICAT

Alain Plante
Président d'unité

Sylvie Boudreault
Vice-présidente d'unité

Marc-André Paré
Représentant national - Unifor

ANNEXE « A »

Échelle salariale par classe et augmentations annuelles et autres sujets

Du 1er décembre 2023 au 30 novembre 2024 (+ 5%)					
Échelon / Classe	1	2	3	4	5
A	27.70	28.64	29.60		
B	23.30	24.55	25.81	27.08	28.34
C		21.09	22.34	23.60	24.87

Du 1er décembre 2024 au 30 novembre 2025 (+ 3,5%)					
Échelon / Classe	1	2	3	4	5
A	28.67	29.65	30.64		
B	24.11	25.41	26.71	28.03	29.33
C		21.83	23.13	24.43	25.75

Du 1er décembre 2025 au 30 novembre 2026 (+ 3%)*					
Échelon / Classe	1	2	3	4	5
A	29.53	30.54	31.55		
B	24.84	26.17	27.51	28.87	30.21
C		22.49	23.82	25.16	26.52

***Clause de protection en fonction de l'IPC**

Nonobstant ce qui précède, et uniquement pour l'augmentation des taux horaires prévue en date du 1er décembre 2025, advenant que l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada, tel que publié par Statistiques Canada, soit supérieure à l'augmentation négociée de 3%, les taux prévus à la présente annexe au tableau « Du 1er décembre 2025 au 30 novembre 2026 » seront réajustés pour couvrir l'écart entre l'augmentation de 3% et l'augmentation de l'IPC, et ce jusqu'à concurrence de 0,5% supplémentaire.

L'IPC pour un mois donné étant généralement publié dans la deuxième moitié du mois suivant, la période de référence pour l'application de la présente clause sera l'IPC d'octobre 2025 (variation sur la période d'octobre 2024 à octobre 2025)

Le cas échéant, si le réajustement ne peut malgré cela se faire à temps pour le 1er décembre 2025, l'Employeur versera les sommes dues de façon rétroactive aussitôt que possible.

Ci-dessous des exemples :

Augmentation négociée	IPC	Augmentation réelle
3%	2.8%	3%
3%	3.2%	3.2%
3%	4%	3.5%

ANNEXE « A »

Échelle salariale par classe et augmentations
(suite)

A) Un ou une salarié.e reçoit le taux de salaire décrit à l'annexe A selon l'année en vigueur.

B) Par la suite, un ou une salarié.e dont le taux de salaire est encore en progression dans une échelle de salaire ou qui, suite à un déplacement, change d'échelle de salaire, reçoit le prochain taux de salaire représentant une augmentation dans son échelle de salaire à chaque 2080 heures travaillées et ce jusqu'au taux maximum prévu à son échelle de salaire.

Lorsqu'un ou une salarié.e subit un changement de fonction lors d'un exercice de mouvement de personnel, (par exemple lors de mise à pied) et que celui-ci ou celle-ci doit changer de fonction pour une classe salariale inférieure, celui-ci ou celle-ci gardera ses heures accumulées où il ou elle avait encore une progression dans son échelle de salaire. Le compteur de ses heures accumulées ne changera pas afin qu'il ou elle puisse conserver ses heures accumulées dans sa fonction initiale.

C) Les augmentations et les progressions dans les échelles de salaire s'arrêtent à compter du 31 décembre 2026.

D) Les heures prévues pour les fins d'ajustement sur les échelles salariales sont calculées en heures régulières véritablement travaillées et incluent l'indemnité payée pour les jours fériés ou les vacances, incluant les heures travaillées en temps supplémentaire calculées au taux simple, mais excluent toute autre indemnité payée pour toute autre absence prévue par la convention collective ou par une loi en vigueur.

Toutefois, lorsqu'un ou une salarié.e détient dix-huit (18) mois d'ancienneté ou plus et qu'il ou elle s'absente du travail en raison d'une lésion professionnelle reconnue par décision finale, les heures prévues pour fins d'ajustement sur les échelles salariales incluent les heures régulières qu'il aurait travaillées pour une période maximale de six (6) mois.

E) Une progression dans l'échelle salariale est effective à compter du 1er lundi suivant la date où elle est due, sauf si cette date survient un lundi, auquel cas la progression est effectuée ce lundi.

F) Un ou une salarié.e nouvellement embauché.e reçoit le taux de salaire prévu à son échelle de salaire moins la somme de 1$ l'heure et ce pour le temps de sa période de probation. Une fois cette période de probation terminée, le ou la salarié.e reçoit le taux prévu à son échelle de salaire. Toutefois, l'Employeur peut renoncer à réduire le taux horaire durant la période de probation.

G) Si l'Employeur embauche un ou une salarié.e à un taux supérieur à celui prévu au minimum de son échelle de salaire, ce ou cette salarié.e continue sa progression selon les heures prévues à son échelle de salaire.

H) Nonobstant toute autre disposition contenue à la convention collective ou à la présente annexe, si l'Employeur requiert des soudeur.euse.s, il offre, par ancienneté, le ou les fonctions de soudeur.euse prioritairement aux salarié.e.s payé.e.s comme soudeur.euse.s, mais qui occupent une fonction d'assembleur.euse / installateur.trice TDV sans procéder par la procédure d'affichage. À défaut par un ou une tel.le salarié.e d'accepter le déplacement, il ou elle reçoit alors le taux prévu à l'échelle de salaire pour un ou une assembleur.euse / installateur.trice TDV. Ces salarié.e.s sont clairement identifié.e.s sur la liste des salarié.e.s déjà remise au ou à la représentant.e syndical.e.

I) Pour certain.e.s salarié.e.s, qui occupent une fonction différente de la fonction pour laquelle ils ou elles sont payé.e.s, maintiennent leur taux horaire. Cependant, si le ou la salarié.e est déplacé.e suivant une disposition de la convention collective, il ou elle est payé.e selon sa nouvelle fonction.

Primes – Services à l'extérieur de l'usine

Si l'Employeur requiert qu'un ou une salarié.e fasse du service à l'extérieur de l'usine, l'Employeur paie une prime d'un dollar (1$) l'heure travaillée.

Si l'Employeur requiert qu'un ou une salarié.e fasse du service à l'extérieur de l'usine, et si ce ou cette salarié.e doit passer ses heures de repas à l'extérieur de l'usine, l'Employeur paie, sur présentation de facture, pour un déjeuner une somme de vingt dollars (20$), pour un dîner une somme de vingt-cinq dollars (25$) et pour un souper une somme de trente dollars (30$). Ces montants sont cumulables.

Primes – Salarié.e.s fonctions multiples

L'Employeur paie à un ou une salarié.e à fonctions multiples une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure travaillée.

Primes – Formateur.trice

Un ou une salarié.e qui, à la demande de l'Employeur, donne de la formation à un ou une ou plusieurs autres salarié.e.s, reçoit une prime de deux dollars (2$) de l'heure travaillée pendant la durée de la formation. Les formateurs.trices sont sélectionné.e.s conformément à l'annexe H.

ANNEXE « B »

Liste des travaux déjà donnés en sous-traitance

1. Entretien ménager, bâtiment, équipements et outillages
2. Sablage au jet
3. Transport de véhicule
4. Teinte de vitres
5. Mécanique véhicule

Nonobstant l'article 17.01 de la convention collective, le Syndicat reconnaît que les travaux 1 à 5 sont déjà, en date des présentes, donnés entièrement en sous-traitance et que rien n'empêche l'Employeur de continuer à accorder cette sous-traitance.

6. Installation de décalque (wrap)
7. Peinture des véhicules, remorques et diverses pièces
8. Fabrication de sous-assemblage
9. Fabrication et coupe de pièces pour assemblage et sous-assemblage
10. Fabrication de harnais
11. Air climatisé
12. Service après-vente

Selon les conditions déjà énoncées à l'article 17.01 de la convention collective, le Syndicat reconnaît que les travaux décrits de 6 à 12 sont déjà, en date des présentes, donnés en partie en sous-traitance et que rien n'empêche l'Employeur de continuer à donner cette partie en sous-traitance. Cependant, conformément à l'article 17.01 de la convention collective, l'Employeur ne pourra accorder des travaux en sous-traitance supplémentaires à ceux déjà accordés en date des présentes pour ceux décrits de 6 à 12 si l'effet de cette sous-traitance supplémentaire contrevient à une disposition énoncée à l'article 17.01.

ANNEXE « C »

SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL

Un ou une salarié.e peut être admissible à une réduction de la semaine normale de travail selon les conditions suivantes :

La demande est analysée par le Service des ressources humaines et le superviseur du salarié en lien avec les besoins de Groupe Cambli et de la fonction occupée.

Groupe Cambli se réserve le droit de suspendre en tout temps la réduction de la semaine de travail pour les motifs reliés aux besoins de production. L'Employeur doit donner un préavis d'au moins sept (7) jours avant le changement de la semaine normale de travail.

Un ou une salarié.e ne peut utiliser la réduction de la semaine normale de travail pour travailler pour un autre employeur.

Âge
Être âgé.e d'au moins soixante (60) ans au moment de la demande et avoir travaillé au moins cinq (5) ans pour Cambli.

Horaire de travail
Le ou la salarié.e peut réduire les jours de sa semaine normale de travail d'un maximum de vingt (20) heures.

L'horaire de travail est déterminé à la signature de l'entente en considérant les besoins de production. L'horaire peut être modifié par l'Employeur advenant un changement dans les besoins de production.

Congés sociaux
Le ou la salarié.e a droit aux congés sociaux, mais sa rémunération varie en fonction de son horaire de travail. Le ou la salarié.e est rémunéré.e seulement pour les jours qui coïncident avec un jour normalement programmé pour lui ou elle.

Assurances collectives
Pour demeurer admissible au programme d'assurances collectives, le ou la salarié.e doit travailler un minimum de vingt (20) heures par semaine.

Avantages à incidence financière
Tout autre avantage à incidence financière est calculé au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine régulière de travail.

Ancienneté
Les années de service continu s'accumulent comme un ou une salarié.e régulier.ère à temps plein.

ANNEXE « D »

Cas spéciaux pour certains chef.fe.s d'équipe

Il est reconnu que les salarié.e.s dont les noms sont décrits ci-après reçoivent déjà une prime de chef.fe d'équipe de 1,00$ l'heure même si certains d'eux n'ont pas les responsabilités reconnues à un ou une chef.fe d'équipe. S'ils ou elles devaient un jour agir à titre de chef.fe d'équipe, ils ou elles n'auront droit qu'à la différence entre ce qu'ils ou elles reçoivent déjà et la prime telle que prévue à l'article 2 de la convention collective.

Nom	Prime incluse
Benjamin, Alexandre	1.00
Masseau, Richard	1.00

Le ou la salarié.e conserve cette prime en autant qu'il ou elle maintienne la même fonction. Si le ou la salarié.e est déplacé.e suivant une disposition de la convention collective, il ou elle est payé.e selon sa nouvelle fonction.

ANNEXE « E »

Régime d'actions (Fonds de Solidarité FTQ)

L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salarié.e.s qui le désirent d'investir dans le Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). L'Employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque salarié.e qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie le montant indiqué.

La participation au régime de retraite est facultative. L'Employeur verse à ce régime une cotisation équivalente à celle versée par le ou la salarié.e et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux pour cent (2%) de son salaire régulier annuel. La responsabilité de l'Employeur est exclusivement limitée à sa cotisation maximale de deux pour cent (2%) du salaire régulier annuel par le ou la salarié.e participant.e. Les déductions à la source peuvent être faites par l'Employeur.

ANNEXE « F »

Congés d'éducation payés

L'Employeur convient de verser à tous les mois de janvier de chaque année, dans un fonds spécial un montant de mille dollars (1 000$), afin d'offrir un programme de Congés Éducation Payés (CEP) d'Unifor. Ce paiement est versé une seule fois par année dans un fonds en fiducie établi pour le Syndicat national d'UNIFOR à compter de la date de ratification. Le paiement est envoyé par l'Employeur à l'adresse suivante :

Programme des Congés-Éducation Payés d'UNIFOR
115, Gordon Baker Road
Toronto (Ontario) M2H 0A8

ANNEXE « G »

Vêtements

L'Employeur fournit aux salarié.e.s sept (7) t-shirts par année, soit quatre (4) t-shirts en janvier et trois (3) t-shirts en juillet. Le ou la salarié.e choisit son ou ses t-shirts à manches longues ou à manches courtes.

Le comité de relations de travail (C.R.T.) peut convenir que l'Employeur achète des pantalons et des *sweat shirts* au prix du gros afin d'en faire bénéficier les salarié.e.s qui désirent en acheter. L'Employeur en avise les salarié.e.s lors de chaque achat des grandeurs en inventaire et des prix.

Un ou une salarié.e doit normalement porter le t-shirt fourni par l'Employeur pendant ses heures de travail.

ANNEXE « H »

Comité de perfectionnement et formation

Comité de perfectionnement

Dans les quatre (4) mois suivant la signature de la convention collective, un comité de perfectionnement est formé de trois (3) salarié.e.s désigné.e.s par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

Ce comité a pour mandat de recommander à l'Employeur les exigences normales des fonctions décrites à l'article 2 des présentes ou de toute nouvelle fonction créée au cours de la convention, de définir des programmes de formation facilitant l'accès à ces fonctions ainsi que d'établir une liste de salarié.e.s pouvant tenir le rôle de formateurs.

Lorsque l'Employeur désire offrir à un ou une salarié.e de donner de la formation, il doit le faire parmi les salarié.e.s figurant sur ladite liste.

Toutefois, les parties comprennent que si une situation survient où aucun ou aucune salarié.e de la liste n'est disponible ou volontaire pour donner la formation, à ce moment l'Employeur pourra l'offrir à tout salarié.e, au choix de l'Employeur.

Le comité peut recourir à l'aide de spécialistes ou de salarié.e.s possédant les qualifications et les compétences requises pour l'aider dans son mandat.

Le comité a également pour mandat de prévoir et planifier combien de formations sont nécessaires et à quelles fonctions donner ces formations. Lorsque l'Employeur désire former un ou une salarié.e dans une fonction autre que celle qu'il ou elle détient, l'Employeur procède à un affichage à cet effet pendant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

Les opportunités d'être formé dans une fonction seront offertes par ancienneté parmi les salarié.e.s qui soumettent leur intérêt suite à l'affichage à condition d'être en mesure de remplir les exigences normales de la fonction.

Pour certaines fonctions de classe B, les parties s'entendent à ce que les salarié.e.s aient occupé préalablement à toute demande de formation des fonctions spécifiques de classe C, pendant au moins six (6) mois, dans les deux (2) années qui précèdent la demande.

Le tableau ci-après détaille quelle fonction de classe C est requise préalablement à une formation sur une fonction de classe B :

Fonction – Classe B	**Préalable - Classe C**
Mécanicien.ne de châssis	Assembleur.euse / Installateur.trice
Peintre	Préparateur.trice peinture
Soudeur.euse	Assembleur.euse / Installateur.trice
Technicien.ne A/C	Installateur.trice A/C
Technicien.ne électrique	Assembleur.euse électrique

Sont exclus de ces programmes de formation les fonctions de classe A (salarié.e.s à fonctions multiples, maintenance A et soudeur.euse).

ANNEXE « I »

Formations

Formation sur les heures et sur les lieux de travail

Si l'Employeur ou la convention collective prévoit que la formation se donne sur les heures et sur les lieux de travail, l'Employeur maintient le taux horaire régulier du ou de la salarié.e.

Formation à l'extérieur des heures de travail

L'Employeur peut offrir des formations facultatives (non obligatoires) tenues à l'extérieur des heures régulières de travail et sur les lieux de travail. Auquel cas, l'Employeur verse une allocation de formation facultative de soixante-quinze dollars (75$) par jour à chaque salarié.e pour les heures où il ou elle a assisté à la formation facultative donnée sur les lieux de travail. Cette allocation n'est pas comptée comme des heures régulières de travail et l'Employeur n'en tient pas compte dans le calcul du temps supplémentaire.

L'Employeur peut limiter le nombre de participant.e.s. Cependant, l'Employeur tient compte des recommandations du comité de perfectionnement.

Autres formations

Dans certains cas, l'Employeur et le ou la salarié.e peuvent convenir préalablement que le ou la salarié.e suive un cours de formation à l'extérieur des heures et des lieux de travail. Auquel cas, l'Employeur paie les frais d'inscription de la formation si le ou la salarié.e démontre, par attestation, qu'il ou elle a réussi le cours de formation.

Formation optionnelle à l'extérieur des heures de travail

L'Employeur peut offrir des formations optionnelles, à l'extérieur des heures de travail, non nécessairement liées au travail (exemple : cours d'anglais). Auquel cas, l'Employeur n'est pas tenu de verser une indemnité quelconque pour ces heures de formation.

Rien dans la présente lettre d'entente restreint le droit de l'Employeur de modifier les compétences ou les qualifications requises pour une fonction.

Cette annexe ne doit pas contredire les dispositions de la convention collective.

ANNEXE « J »

Spécificités des salarié.e.s à fonctions multiples

Le nombre de salarié.e.s détenant une fonction de salarié.e.s à fonctions multiples doit représenter entre 5% et 15% de la main-d'œuvre syndiquée de l'Employeur.

Un ou une tel.le salarié.e, en plus d'effectuer sa fonction régulière, peut être appelé.e par l'Employeur, de temps à autre, à effectuer d'autres fonctions couvertes par la présente convention.

Les dispositions aux articles 15.01 et 15.02 (affichage et sélection) s'appliquent pour ces fonctions, le tout selon les besoins des opérations de l'Employeur.

L'Employeur fait appel prioritairement à ces salarié.e.s dans les cas de transferts temporaires.

En tout temps, l'Employeur maintient suffisamment de salarié.e.s qualifié.e.s sur chacune de ses lignes de production afin de maintenir les opérations normales.

Les salarié.e.s de la Classe A devront rencontrer les exigences suivantes :

- Être disponible à voyager tant au Canada qu'aux États-Unis, sans préavis avec des délais serrés
- Rencontrer toutes les exigences gouvernementales pour voyager (ce qui inclut, le cas échéant, détenir un passeport vaccinal et ne pas avoir un casier judiciaire qui pourrait empêcher l'admissibilité aux États-Unis).
- Bilinguisme : français et anglais, surtout verbal
- Excellentes habiletés interpersonnelles
- Connaissance avec Suite Microsoft Office

Les salarié.e.s de la Classe A et B devront rencontrer les exigences suivantes :

- Connaître d'autres fonctions dans l'usine
- Capacité à travailler en équipe.
- Capacité à travailler sous pression
- Être reconnu comme minutieux et ayant le souci du détail
- D'autres habiletés pourront être exigées, selon la fonction, lors de l'affichage

Lors de l'affichage, la sélection sera effectuée selon les règles établies à l'article 15.02 de la convention collective.

Les primes mentionnées à l'Annexe A seront respectées.

ANNEXE « K »

Horaires Facultatifs

Ces horaires de travail sont indicatifs et pourront être modifiés comme prévu à l'article 18.

horaire 5 jours (4,5 jours)

jour	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	total
horaire	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-12h00	
pause rémunérée (15 min)						
diner non rémunéré (45 min)	11h45-12h30	11h45-12h30	11h45-12h30	11h45-12h30	11h45-12h30	
pause rémunérée 2 (15 min)						
heures travaillées	8.25	8.25	8.25	8.25	4,75	37,75
heures payées	8,75	8,75	8,75	8,75	5	40
soir	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	total
horaire	16h45-1h30	16h45-1h30	16h45-1h30	16h45-1h30	12h15 à 17h15	
pause rémunérée (15 min)						
souper rémunéré (30 min)						
pause rémunérée 2 (15 min)						
heures travaillées	7.75	7.75	7.75	7.75	4,75	35,75
heures payées	8,75	8,75	8,75	8,75	5	40

horaire 4 jours

Horaire semaine 4 jours 10 heures

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	total
jour	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	
horaire	7h00-17h00	7h00-17h00	7h00-17h00	7h00-17h00	congé	
pause rémunérée (15 min)	(9h35)	(9h35)	(9h35)	(9h35)		
diner rémunéré (30 min)	12h00-12h30	12h00-12h30	12h00-12h30	12h00-12h30		
pause rémunérée 2 (15 min)	(14h45)	(14h45)	(14h45)	(14h45)		
heures travaillées	9	9	9	9	0	36
heures payées	10	10	10	10	0	40

horaire
fin de semaine

	vendredi	samedi	Dimanche	
horaire	7h00-19h00	7h00-19h00	7h00-19h00	
pause rémunérée (15 min)	(9h35)	(9h35)	(9h35)	
diner rémunéré (30 min)	12h00-12h30	12h00-12h30	12h00-12h30	
pause rémunérée 2 (15 min)	(14h45)	(14h45)	(14h45)	
souper non rémunéré (30 min)	17h00-17h30	17h00-17h30	17h00-17h30	
				total
heures travaillées	12	12	12	36
heures payées	13,33	13,33	13,33	40

Pour les congés payés en vertu de la convention collective, l'Employeur paie le nombre d'heures prévu à son horaire normal de travail. Pour les jours de maladie non pris, l'Employeur paie le nombre d'heures de l'horaire de travail sur lequel le ou la salarié.e a travaillé le plus longtemps dans l'année.

LETTRE D'ENTENTE #1

FORMATION ET SALARIÉ.E.S À FONCTIONS MULTIPLES

PRÉAMBULE

Considérant que les parties se sont entendues en négociation de la présente convention collective à l'effet que les salarié.e.s doivent pouvoir bénéficier d'opportunités d'être formé.e.s dans des postes permettant de pouvoir accéder à la fonction de « salarié.e.s à fonctions multiples », et le besoin d'augmenter le nombre de personnes sur cette même fonction, tout en considérant l'ancienneté dans le processus;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur met en place le comité de formation prévu à l'annexe H, et tient une première rencontre du comité.

2. Pour une période d'un (1) an suivant la signature de la convention collective, l'annexe J s'applique de façon intégrale. Pendant cette période, l'Employeur, en prenant en compte les recommandations du comité, offre au minimum trois (3) formations à des salarié.e.s sur des fonctions autres que celles qu'ils détiennent, dans le but d'agrandir le bassin de candidats en vue d'augmenter le nombre de salarié.e.s qui pourront postuler sur les fonctions de salarié.e.s à fonctions multiples.

   Après cette période d'un (1) an, la phrase suivante de l'annexe J : « *Le nombre* de salarié.e.s détenant une fonction de salarié.e.s à fonctions multiples *doit représenter entre 5% et 15% de la main-d'œuvre syndiquée de l'Employeur.* » est modifié et remplacé par la phrase suivante : « Le nombre de salarié.e.s détenant une fonction de salarié.e.s à fonctions multiples doit représenter entre 5% et 25% de la main-d'œuvre syndiquée de l'Employeur. »

   Toutefois, cette modification au texte de l'annexe J n'entre en vigueur que si la présente entente a été respectée intégralement. Dans le cas contraire, cette modification entre en vigueur seulement une fois les termes rencontrés, soit d'avoir mis en place le comité de formation, d'avoir tenu une rencontre de ce comité, et d'avoir offert au moins trois (3) formations conformément à la présente entente.

3. Une fois les termes ci-dessus rencontrés et les trois (3) formations données, les parties s'engagent à faire les efforts afin de continuer à faire vivre le comité de formation.