

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

C.R.3X INC.

2735, rue Jules Vachon
Trois-Rivières (Québec) G9A 5E1



(Ci-après appelé l'Employeur)

ET

UNIFOR

7080 rue Marion, bureau 209
Trois-Rivières (Québec) G9A 6G4



(Ci-après appelé le Syndicat)

2022-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	-DÉFINITION ET PROBATION	3
ARTICLE 2	-BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 3	-RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 4	-DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 5	-NON-DISCRIMINATION	5
ARTICLE 6	-RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7	-AFFICHAGE	7
ARTICLE 8	-ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 9	-GRÈVE ET LOCK-OUT	9
ARTICLE 10	-PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9
ARTICLE 11	-ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 12	-MISES À PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL	13
ARTICLE 13	-LISTE D'ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 14	-NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS	15
ARTICLE 15	-MESURES DISCIPLINAIRES	17
ARTICLE 16	-SANTÉ ET SÉCURITÉ	18
ARTICLE 17	-HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	20
ARTICLE 18	-TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	21
ARTICLE 19	-JOURS FÉRIÉS	22
ARTICLE 20	-CONGÉS SOCIAUX	24
ARTICLE 21	-CONGÉS ANNUELS (VACANCES)	26
ARTICLE 22	-SALAIRES	27
ARTICLE 23	-RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	28
ARTICLE 24	-PRÉSENCE EN COUR	29
ARTICLE 25	-DIVERS	29
ARTICLE 26	-DURÉE ET RENOUVELLEMENT	30
ANNEXE « A »		31
ANNEXE « B »		33
ANNEXE « B-2 » BIS		34
ANNEXE « C »		36
Lettre d'entente 1	-Régime de retraite anticipée et de retraite progressive	37
Lettre d'entente 2	-Chromeur / Machiniste	38
Lettre d'entente 3	-5/12 ^e	39
Description d'emploi	-(mécanicien)	40
Description d'emploi	-(régleur)	43

ARTICLE 1 – DÉFINITION ET PROBATION

- 1.01 Pour les fins de l'application de la présente convention, les expressions suivantes auront la signification qui leur est donnée ci-après.
- 1.02 « Salarié » désigne toute personne incluse dans l'unité de négociation.
- 1.03 « Salarié régulier » désigne tout salarié ayant complété sa période de probation.
- 1.04 « Salarié en période de probation » désigne tout salarié qui n'a pas complété soixante (60) jours de travail.
- 1.05 Un « salarié en période de probation » a droit à tous les avantages de la convention collective, sauf à la procédure de grief en cas de congédiement ou de mesures disciplinaires ainsi qu'à l'assurance collective et au partage des profits.
- 1.06 « Jour ouvrable » désigne tous les jours où le travailleur aurait normalement travaillé, à l'exclusion des jours fériés prévus à la présente convention collective et des jours de fermeture de « CR3X inc. » à moins de spécifications à l'effet contraire apparaissant dans la présente convention collective.
- 1.07 « Conjoint » : lorsqu'utilisé dans la présente convention, ce terme signifie :
Les personnes :
1. Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 2. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant;
 3. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous, et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale, émis par le Bureau du Commissaire Général du Travail, à l'égard de « tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau et des contremaîtres ».
- 3.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du Syndicat par la signature de lettre d'entente.
- 3.03 De plus, le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit de faire exécuter du travail par deux (2) contremaîtres, et/ou deux (2) investisseurs et/ou trois (3) ingénieurs de la compagnie, seulement si aucun salarié n'est disponible pour exécuter ce travail, c'est-à-dire de lui confier des tâches ou des projets spéciaux d'ajustement de machines ou technologies nouvelles, qui relèvent du certificat d'accréditation en autant que cela ne produit pas de mises à pied, de licenciements, de retarder ou annuler un processus d'embauche, ni retarder le retour au travail d'un ou plusieurs travailleurs.
- En aucun temps, il n'y aura mise à pied des salariés visés par l'unité de négociation par le fait que des non-syndiqués exécutent des travaux, aident à l'ajustement, ou implantent de nouvelles technologies ou participent à des projets spéciaux.
- 3.04 Dans la convention, à moins que le contexte ne s'oppose, le masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses droits de direction, d'administration et de gestion, en autant que tel exercice n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention, sous réserve pour le Syndicat de formuler des griefs suivant les dispositions de l'article 10.00 de la présente convention.
- 4.02 Sous réserve des dispositions de la clause 3.01 de la présente convention, le Syndicat reconnaît notamment à la direction les fonctions suivantes :
- Contrôler la direction des opérations;
 - Choisir les produits à fabriquer;
 - Étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations;
 - Planifier la production;

- Déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication;
- Décider des tâches à accomplir tout en respectant les qualifications des employés;
- Déterminer le nombre et faire le choix des personnes à embaucher;
- Diriger le personnel;
- Assurer le maintien de la discipline et imposer, pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux salariés, y compris la suspension et le congédiement.

4.03 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le Syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements, et le Syndicat peut contester en tout temps toute mesure disciplinaire découlant de l'application d'un tel règlement.

ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION

5.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée contre un salarié à cause de l'exercice, par ce salarié, d'un droit qui lui résulte de la présente convention ou des lois qui le régissent.

5.02 Le harcèlement sexuel est considéré comme une atteinte grave à la dignité de la personne et aux conditions d'emploi.

Le harcèlement sexuel se définit comme étant tout commentaire, tout geste ou contact physique choquant et à caractère sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue d'incidents mineurs.

En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel. Il a un pouvoir coercitif et à sens unique.

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

Les parties conviennent de traiter ces dossiers de façon confidentielle.

5.03 Il est entendu que l'Employeur sera juste et équitable entre tous les salariés.

5.04 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. On entend par harcèlement psychologique une conduite

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

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

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

Un salarié qui s'estime victime de harcèlement doit se prévaloir de la procédure de recours prévue à l'article 10 de la présente convention collective de travail et en vertu des normes du travail.

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

- 6.01
- a) Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention est à l'emploi de la Compagnie et membre en règle du Syndicat et celui qui devient par la suite membre en règle, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.
 - b) Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention est à l'emploi de la Compagnie et n'est pas membre en règle du Syndicat, ainsi que tout salarié qui est embauché à compter de la date de signature de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date de la signature de la convention ou de sa date d'embauche.
 - c) Tout salarié ayant déjà été membre du Syndicat qui a perdu ses droits d'ancienneté, et qui est réembauché, n'a pas à payer de nouveau ses frais d'adhésion au Syndicat, sauf si ce salarié avait perdu ses droits d'ancienneté à la suite d'une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation.
 - d) Les frais d'adhésion et les cotisations syndicales sont payables à partir de la date d'embauche.

6.02 La Direction s'engage à déduire, à chaque semaine, de la paie de chaque salarié régi par cette convention et qui travaille effectivement ou est rémunéré pour plus ou moins quarante (40) heures pendant ce mois, une somme équivalant à la cotisation syndicale et, dans le cas des nouveaux salariés, au droit d'adhésion, et à remettre ces déductions, par chèque, chaque mois, aussitôt que possible, mais au plus tard le 10^e jour du mois suivant leur perception, au secrétaire financier de la section locale. La direction, en même temps, doit remettre au secrétaire financier de la section locale ainsi qu'au président du Comité syndical la liste des salariés desquels elle a déduit une telle somme.

De plus, la direction inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque salarié, et elle inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1 ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

Le Syndicat doit informer la direction, par écrit, du montant de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion, en conformité avec les statuts et règlements du Syndicat. Toute modification de ce montant est mise en vigueur dans les quinze (15) jours suivant la réception par la direction dudit avis.

6.03 Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit une liste de tous les salariés, incluant ceux en probation, avec adresse et numéro de téléphone.

ARTICLE 7 – AFFICHAGE

7.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau servant exclusivement à des fins syndicales.

7.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat.

7.03 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 8 – ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 La Direction, par les présentes, reconnaît le Comité syndical d'usine pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les salariés ou entre la direction et le Syndicat, y compris la négociation pour le renouvellement de la présente convention.

- a) Le comité syndical est composé d'un (1) président et d'un vice-président (lorsqu'un ratio d'au moins 20 employés syndiqués sera atteint), lequel comité a pour fonction de voir à l'application de la présente convention collective. Le Syndicat avise l'employeur du nom des membres de son comité syndical et de toute modification qui peut survenir par la suite.
- b) Le Syndicat peut désigner des délégués qui auront pour fonction de voir à l'application de la convention collective. Le Syndicat avise l'Employeur du nom des délégués et de toute modification qui peut survenir par la suite.
- c) Le représentant en prévention du comité SST pourra avoir jusqu'à quatre (4) heures par mois de libération payée afin d'effectuer des tâches reliées à sa fonction.

8.02 Les représentants nationaux du Syndicat ou le président de la section locale ou le vice-président régional, ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes (Employeur et Syndicat) dans les locaux de l'Employeur ou ailleurs. Ces représentants ou le président de la section locale peuvent, sur permission de l'Employeur, entrer dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés.

8.03 Les membres du comité syndical ainsi que les délégués dont il est fait mention à l'article 8.01 peuvent, sur demande écrite du Syndicat fait une (1) journée à l'avance, s'absenter de leur travail pour assister aux diverses instances syndicales pour un maximum de douze (12) jours ouvrables par année.

Dans le cas des congés autorisés pour activités syndicales extérieures accordées en vertu de la présente convention collective et non rémunérées, l'Employeur paye les salariés à leurs taux horaires réguliers respectifs pour chaque heure desdits congés.

La section locale 700 d'Unifor s'engage à rembourser à l'Employeur la totalité des sommes payées en regard de l'application du paragraphe qui précède, et ce, dans les trente (30) jours suivant le paiement effectué.

8.04 Un comité de négociation du Syndicat, formé d'un (1) salarié, est libéré pour toutes les séances de négociation, lesdites libérations sont sans perte de salaire ni d'avantages sociaux et aux frais de l'Employeur et ne comptent pas dans les 12 journées de libération.

Le nombre d'heures d'une journée de libération aux fins de calcul du maintien du salaire est de huit (8) heures au taux régulier de salaire, si cette journée ne correspond pas à une journée ouvrable pour le salarié.

8.05 Sur permission de l'Employeur, le président du Comité syndical ou son remplaçant pourra, sans perte de salaire, rencontrer un salarié sur les heures de travail afin de régler toute question relative à la convention collective.

Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour une rencontre d'ordre disciplinaire, ce dernier pourra alors être accompagné d'un membre du Comité syndical ou d'un délégué selon le cas.

8.06 Avec la permission préalable du contremaître, telle permission n'étant pas indûment refusée, les membres du comité syndical d'usine pourront et seront autorisés, sans perte de salaire, à s'absenter de leur lieu de travail afin de participer à des rencontres avec l'Employeur ou de l'un de ses représentants pour les fins d'application des paragraphes 10.02 et 10.03.

ARTICLE 9 – GRÈVE ET LOCK-OUT

9.01 Pendant cette convention, il n'y aura aucune grève ni ralentissement de travail, ni encouragement à cet effet de la part du Syndicat, et il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Employeur.

ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

10.01 Toute mécontentement relative à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation de la présente convention collective est réglée suivant la procédure ci-après établie :

Toute mécontentement pouvant être solutionnée par le supérieur immédiat et le salarié concerné par ladite mécontentement doit être présentée par le salarié audit supérieur immédiat avant d'être portée à la première étape de la procédure de grief. La rencontre qui doit avoir lieu sera en présence du supérieur immédiat, du salarié concerné et d'un membre du Comité syndical.

10.02 **Première étape :**

Le Syndicat soumet son grief par écrit au représentant de l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date de la naissance ou de la connaissance de l'événement y donnant lieu.

Le représentant de l'Employeur a quinze (15) jours ouvrables, à compter de la réception du grief, pour donner une réponse par écrit au Syndicat concerné.

10.03 **Deuxième étape :**

Si le grief n'est pas réglé à la suite de la procédure prévue à l'étape précédente, le Syndicat et l'Employeur doivent se rencontrer afin de

discuter du grief. Cette rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suite à la réponse du représentant de l'Employeur à la première étape.

L'Employeur lui-même a quinze (15) jours ouvrables, à compter de la rencontre, pour donner une réponse par écrit au syndicat.

10.04 Troisième étape :

À défaut d'entente entre les parties, le Syndicat peut porter son grief à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours suivant l'expiration du délai prévu à la deuxième étape. Le Syndicat doit au même moment aviser l'Employeur par écrit.

10.05 Dans le cas où le grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique. Les parties disposent alors d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'en arriver à une entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre.

10.06 Grief collectif :

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou s'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif. Le formulaire de grief doit alors indiquer clairement qu'il s'agit d'un grief collectif.

10.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales entre les parties.

10.08 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition.

10.09 L'arbitre désigné ne peut changer, modifier ou ajouter quoi que ce soit à la présente convention. Toute entente intervenue par écrit que peut prendre de concert le Syndicat et l'Employeur à l'un des griefs est finale, exécutoire et lie l'Employeur et le Syndicat de la même manière que si telle décision avait été rendue par l'arbitre.

10.10 L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code de travail.

10.11 Une erreur technique dans le texte d'un grief ne l'invalide pas. Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

10.12 L'Employeur ne règle pas un grief avec le salarié concerné sans la présence d'un représentant du Syndicat.

10.13 Dans les cas relatifs à une sanction disciplinaire, congédiement disciplinaire et/ou administratif, et dans le cas de l'application des dispositions de l'article 11 de la présente convention, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Les parties conviennent de le traiter en priorité et de le soumettre directement à l'étape 2 de la procédure de grief.

- 10.14 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Trois-Rivières.
- 10.15 Le salaire et les frais d'un salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief sont assumés par la partie qui l'assigne.
- 10.16 Tous les délais indiqués dans le présent article sont des délais de rigueur et ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
- 10.17 Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié au service de l'Employeur au sein de l'unité de négociation.
- 11.02 Tout salarié régi par la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après soixante (60) jours de travail à partir de sa première date d'embauche. À la fin de cette période de probation, l'ancienneté agit rétroactivement à la date de son embauche.
- Pendant la période de probation, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, sauf qu'il ne peut contester son congédiement ou toute mesure disciplinaire.
- 11.03 Tout salarié régi par la présente convention collective continue d'accumuler son ancienneté comme suit :
- 1) Pendant une absence résultant d'une mise à pied jusqu'à concurrence de vingt (20) mois consécutifs ou pendant une période égale à l'ancienneté acquise lors de sa mise à pied s'il a moins de vingt (20) mois d'ancienneté.
 - 2) Pendant une absence pour accident de travail et maladie professionnelle.
 - 3) Pendant une absence ou une incapacité de retour pour maladie ou accident jusqu'à concurrence de vingt (20) mois consécutifs sauf en cas de cas fortuit (cancer ou autres) qui seront à discuter entre l'Employeur et le Syndicat.
 - 4) Pendant une absence pour la période de congé annuel.
 - 5) Le temps qu'un salarié est appelé par le Syndicat à exercer une fonction syndicale jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
 - 6) Pendant une absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention.

7) Pendant une absence causée par une mesure disciplinaire.

11.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté ainsi que son emploi dans les cas suivants :

- 1) S'il quitte volontairement son emploi;
- 2) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- 3) S'il est absent pour cause de maladie ou accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois à moins d'un cas fortuit tel que stipulé à l'article 11.03, sauf un accident du travail ou une maladie professionnelle; la période d'absence étant de trente (30) mois pour le salarié ayant plus de vingt (20) mois d'ancienneté au moment de son absence;
- 4) S'il est mis à pied pour une période excédant plus de vingt (20) mois consécutifs ou excédant l'ancienneté acquise lors de sa mise à pied s'il a moins de vingt (20) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
- 5) S'il fait défaut de revenir au travail ou de convenir avec son Employeur de la date de son retour au travail, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de la mise à la poste, par lettre recommandée, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse transmise par écrit à l'Employeur; copie de cet avis étant transmis au Syndicat.

11.05 Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaissent sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur numéro de poinçon permanent, celui ayant le numéro de poinçon permanent le plus bas ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

Dans tous les cas où le rang d'ancienneté ne peut être établi conformément aux dispositions des présentes, l'ancienneté sera déterminée par un tirage au sort, en présence des salariés concernés.

11.06 Lorsqu'un salarié est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation, il continue d'accumuler son ancienneté pour une période de six (6) mois. Après cette période de six (6) mois, son ancienneté est perdue. Pendant cette période, il peut en tout temps démissionner de son nouveau poste et retourner au poste qu'il occupait au moment de sa mutation.

Lorsqu'un salarié refuse d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

11.07 Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté. La liste est mise à jour à tous les trois (3) mois. Copie de la liste sera remise au Syndicat.

Ancienneté préférentielle

Le président du Syndicat ou son remplaçant, qui est salarié régulier de l'Employeur bénéficiera, d'une ancienneté préférentielle dans les situations où il pourrait faire l'objet d'une mise à pied, nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective.

ARTICLE 12 – MISES À PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL

- 12.01 a) Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont les premiers à être affectés par la réduction. Si la réduction de main-d'œuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont ceux alors affectés, dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté : le salarié ayant le moins d'ancienneté étant affecté le premier.

b) **Réduction de courte durée :**

L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir immédiatement et normalement les tâches, régit les cas de déplacements de main-d'œuvre d'une journée ouvrable ou moins en autant que le déplacement se fasse sur le même quart de travail.

c) **Réduction de longue durée :**

L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir les tâches, régit les cas de déplacements de main-d'œuvre de plus d'une journée ouvrable, comme les promotions, mises à pied, licenciements et rappels.

- d) Dans les cas de déplacements consécutifs à une mise à pied, le salarié aura droit à une période d'adaptation d'un maximum de dix (10) jours ouvrables. Dans les cas de promotion, suite à un affichage, le salarié aura droit à une période de formation d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables et d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

- e) L'Employeur doit donner un préavis de trois (3) jours ouvrables aux salariés affectés par une réduction de main-d'œuvre, qui justifient de moins de trois (3) mois de service continu. Copie de cet avis doit être envoyé au Syndicat au moins sept (7) jours à l'avance.

L'Employeur doit donner un préavis pour une période de six (6) mois et plus dans les délais ci-dessous et copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat :

- 1) D'une (1) semaine, s'il justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté;

- 2) De deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté;
- 3) De quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- 4) De huit (8) semaines, s'il justifie dix (10) ans ou plus d'ancienneté.

L'Employeur qui ne donne pas l'avis ci-haut ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié 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 avait droit.

Malgré les termes du paragraphe qui précède, il est entendu que dans le cas d'une panne d'électricité, l'Employeur devra fournir un minimum de quatre (4) heures de travail aux salariés présents au travail le jour de la panne d'électricité, de bris de machinerie et de manque de matériel. Ainsi, si cette panne survient après que les salariés ont déjà travaillé quatre (4) heures, l'Employeur pourra alors procéder, tout en respectant l'ancienneté et leurs qualifications, à une réduction de main-d'œuvre temporaire immédiate. Si les salariés n'ont pas déjà travaillé quatre (4) heures le jour de la panne, l'Employeur devra les rémunérer pour un minimum de quatre (4) heures de travail au total pour cette journée, sauf si l'employé concerné a été avisé trois (3) heures avant l'heure prévue pour le début de sa période de travail ou si l'employé ne peut pas être rejoint.

12.02 Rappels au travail :

- a) Lors d'un rappel après une réduction de main-d'œuvre, les salariés sont rappelés au travail par ordre inverse de la réduction en tenant compte des mêmes critères que ceux qui ont prévalu lors de la réduction de main-d'œuvre.
- b) Le salarié doit se présenter au travail ou convenir avec son Employeur d'une date de retour au travail, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de la mise à la poste.

12.03 Dans le cas de réduction de main-d'œuvre, l'Employeur respectera la convention collective de travail et les lois en vigueur.

ARTICLE 13 – LISTE D'ANCIENNETÉ

13.01 L'Employeur remet au Syndicat, le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre de chaque année, une liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation, en indiquant leur nom, prénom, occupation et ancienneté. Cette liste est affichée au tableau d'affichage du Syndicat.

- 13.02 Tout salarié peut contester l'exactitude de son ancienneté dans les trente (30) jours de la date d'affichage. La contestation de l'ancienneté constitue un grief. L'Employeur s'engage à corriger, avec effet rétroactif à la date initiale de l'affichage, toute erreur ainsi décelée et démontrée.
- 13.03 L'Employeur s'engage à respecter l'ancienneté dans tous les cas de mouvement de la main-d'œuvre, sous réserve des dispositions de la présente convention. Les mouvements de main-d'œuvre auxquels il est ici fait référence sont ceux prévus aux articles 12.00 et 14.00

ARTICLE 14 – NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS

- 14.01
- a) Dans le cas où un poste est devenu vacant, l'Employeur, s'il désire le combler, doit afficher le poste dans les sept (7) jours de calendrier où celui-ci est devenu vacant.
 - b) Dans le cas d'un nouveau poste, comme dans le cas d'un poste vacant, l'affichage est pour une durée de sept (7) jours de calendrier.
 - c) Est considéré comme ayant appliqué sur le poste, le salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage.
 - d) Dans le cas d'un salarié accidenté, malade, en vacances ou en mise à pied, le Syndicat peut signer au nom du salarié sur la feuille d'affichage. L'Employeur s'engage à aviser les salariés absents pour tout affichage de poste dans les délais prescrits de la convention.
 - e) Sur demande du Syndicat, la liste des membres qui ont postulé sera remise au Syndicat.
 - f) Dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la fin de la période d'affichage, une période de familiarisation de cent vingt (120) heures de travail est accordée au candidat qui a inscrit son nom sur l'affichage et qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il possède alors les exigences de base de la tâche.

La période de familiarisation peut être effectuée sur un autre quart de travail que celui du poste à combler.

Le salarié à qui un poste a été accordé peut être tenu de demeurer à son poste pour le temps nécessaire à l'initiation de la personne qui le remplacera.
 - g) Pendant la période de familiarisation mentionnée au paragraphe f) du présent article, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste aux mêmes conditions que s'il ne l'avait pas quitté : dans ce cas, l'Employeur lui en communique les raisons par écrit et le fardeau de la preuve lui appartient quant aux raisons qui l'ont motivé à retourner le salarié à son ancien poste.

Le salarié qui termine sa période de familiarisation obtient le poste s'il peut alors rencontrer les exigences normales de la tâche.

- h) Il ne peut y avoir de procédure d'affichage tant et aussi longtemps que le poste initialement vacant n'a pas été comblé de façon définitive.
- i) Pendant la période d'affichage, l'Employeur comble le poste comme s'il s'agissait d'une affectation temporaire de courte durée.

14.02

Affectation temporaire :

- a) Lorsqu'un poste est temporairement vacant, l'Employeur peut alors, s'il désire faire effectuer le travail, attribuer celui-ci de la manière suivante :
 - 1. En affectant un salarié d'un autre poste par ancienneté et qui est alors capable d'exécuter le travail selon les exigences normales de la tâche;
 - 2. En procédant au rappel d'un salarié en mise à pied immédiatement capable d'exécuter le travail selon les exigences normales de la tâche;
 - 3. En ayant recours au temps supplémentaire.
- b) Lors d'une affectation temporaire, le salarié reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et le taux régulier du salaire de l'occupation concernée.
- c) À la suite d'une affectation temporaire, le salarié retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré.
- d) Il ne peut y avoir de poste temporaire que pour les raisons suivantes :
 - 1. Remplacement pour vacances;
 - 2. Remplacement pour maladie ou accident;
 - 3. Remplacement pour congé sans solde;
 - 4. Remplacement suite à une libération pour raison syndicale;
 - 5. Surplus d'ouvrage temporaire;
 - 6. Lorsqu'un poste est affiché comme vacant;
 - 7. Pour remplacement d'un salarié absent;
 - 8. En cas de bris ou d'urgence.

- e) Le poste temporaire prend fin lorsque se terminent les raisons pour lesquelles il a été accordé. Le remplaçant reprend alors son poste et, s'il y a lieu, le salarié de même.

ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 Le congédiement, la suspension, la réprimande constituent des mesures disciplinaires qui peuvent être imposées pour cause juste et suffisante. Cependant, tout salarié régulier qui est l'objet de mesures disciplinaires peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage selon la procédure prévue à la présente convention.
- 15.02 Dans tous les cas de plainte ou de mesure disciplinaire, l'Employeur a cinq (5) jours ouvrables pour aviser le salarié et le Syndicat des motifs entraînant une telle mesure, et ce, à compter de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu à l'ouverture de la plainte ou à la mesure disciplinaire.
- 15.03 Tout avis écrit de mesure disciplinaire au sujet duquel un salarié a eu gain de cause est retirée du dossier.
- 15.04 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est retirée après neuf (9) mois de son application.
- 15.05 Une copie du document sera remise au salarié ainsi qu'une copie au représentant syndical.
- 15.06 Tout salarié a le droit de recevoir en tout temps des renseignements au sujet de son dossier disciplinaire. Le Syndicat a le droit de recevoir des renseignements au sujet du dossier des salariés.

Lorsque le salarié ou le Syndicat désire obtenir les renseignements ci-haut mentionnés, une demande écrite doit être préalablement transmise à cet effet au responsable et gardien de ces mêmes renseignements.

- 15.07 Un grief relatif à une suspension ou un congédiement est entendu et tranché en priorité sur tout autre grief. Les parties conviennent de le traiter en priorité et de le soumettre directement à l'étape 2 de la procédure de grief.
- 15.08 Les déclarations d'un nouveau salarié sur un formulaire de demande d'emploi ne peuvent être utilisées contre ledit salarié pour le congédier.
- 15.09 Lorsque l'Employeur doit rencontrer un salarié pour enquêter ou appliquer une mesure disciplinaire, il doit le faire en présence d'un membre du Comité syndical d'usine et permettre au salarié et à son représentant de se rencontrer.
- 15.10 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.

ARTICLE 16 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 16.01 La direction reconnaît son intérêt à collaborer avec le Syndicat à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation et convient d'adhérer au principe de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de ses règlements.
- 16.02 Un comité de santé et sécurité sera formé et comprendra un (1) représentant des travailleurs et un (1) représentant de l'Employeur. Un minimum d'un (1) représentant des travailleurs agira aussi à titre de représentant à la prévention.
- 16.03 À tous les deux (2) mois ou lorsque nécessaire, le comité de santé sécurité se réunira pour inspecter les lieux du travail et veiller à l'observation des lois et règlements régissant la santé sécurité au travail. Les représentants syndicaux sont réputés être au travail lorsqu'ils participent à de telles réunions et ils sont rémunérés. Si de telles réunions se tiennent en dehors des heures normales de travail, les représentants syndicaux seront rémunérés au taux de temps supplémentaire.
- 16.04 La direction s'engage à informer le représentant à la prévention ou son substitut aussitôt qu'un accident de travail se produit.
- 16.05 L'Employeur avance l'équivalent des bénéfices payables par la CNESST à tout salarié absent pour plus de quatorze (14) jours à compter de son incapacité, en autant que l'absence soit reliée à un accident de travail ou une maladie professionnelle non contestée par l'Employeur. Ces avances sont faites sur une base hebdomadaire jusqu'au moment où le salarié reçoit ses bénéfices de façon régulière de la CNESST. Le Salarié s'engage à signer tout document nécessaire ou utile afin que la CNESST rembourse directement l'Employeur.

16.06 L'Employeur fournit gratuitement aux travailleurs tous les moyens et équipements de protection individuelle y compris les gants et les lunettes de sécurité, le tout conformément aux dispositions de la Loi de la Santé et Sécurité du travail.

Des lunettes de prescription répondant aux normes de sécurité seront fournies aux employés qui en font la demande (avec prescription comme preuve), et ce, à raison d'une (1) paire au deux (2) ans par le biais des fournisseurs attitrés.

16.07 a) Les chaussures de sécurité : L'Employeur versera une allocation, sur un chèque à part de la paie, de deux cent vingt-cinq dollars (225.00\$) par année, sur présentation d'une facture, pour leur achat à tout salarié. Si le salarié brise ses chaussures de sécurité au travail, l'Employeur les remplace gratuitement. Ce montant est ajusté en fonction de l'IPC (Indice des Prix à la consommation) au premier février de chaque année. L'Employeur informe alors les salariés du nouveau montant auquel ils ont droit.

b) Au 1^{er} février de chaque année, l'Employeur accorde une allocation de deux cent dollars (200.00\$) par année pour l'achat de vêtements de travail au salarié. Pour recevoir cette allocation, le salarié devra présenter une facture d'achat de vêtements d'un montant maximum de deux cent dollars (200.00\$). Ce montant est ajusté en fonction de l'IPC (Indice des Prix à la consommation) au premier février de chaque année. L'Employeur informe alors les salariés du nouveau montant auquel ils ont droit. Les salariés ont aussi la possibilité que l'Employeur fournisse les vêtements (chemises et pantalons) qui seront lavées aux frais de l'Employeur.

16.08 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, l'Employeur permettra que le salarié accidenté puisse rencontrer le représentant syndical en santé et sécurité afin de vérifier et de signer sa déclaration d'accident, si ce dernier le juge nécessaire.

À cette fin, lorsqu'un salarié subit un accident du travail, il doit :

- Compléter et signer son rapport d'accident.
- Aviser son supérieur immédiat ou à défaut un autre représentant de l'Employeur, avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable, sinon dès que possible.
- Remettre dans les meilleurs délais à son Employeur l'attestation médicale signée et complétée par le médecin traitant de même que l'assignation temporaire s'il y a lieu.

ARTICLE 17 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 17.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures à raison de cinq (5) jours de travail consécutifs.
- b) La journée normale de travail sera de huit (8) heures.
- c) Les équipes de travail établies par l'Employeur seront sous la formule rotative hebdomadaire. Il est entendu que les salariés en retour progressif et en travaux légers sont inclus dans la rotation des équipes, à moins d'avis contraire du médecin.
- 17.02 a) Les horaires normaux sont les suivants :
- Équipe de jour : Lundi au vendredi : 7h00 à 15h30
- Équipe de soir : Lundi au jeudi : 15h15 à 01h45 (10h/jour)
- b) L'Employeur établit les horaires de travail en prévoyant pour chaque quart de travail trente (30) minutes pour le repas et deux (2) pauses-café de quinze (15) minutes chacune. Soit de 9h45 à 10h00 et de 14h30 à 14h45 pour l'équipe de jour, de 20h00 à 20h15 et de 22h00 à 22h15 pour l'équipe de soir et de 02h00 à 02h15 et de 06h00 à 06h15 pour l'équipe de nuit. Pendant les pauses-café de quinze (15) minutes, le salarié est rémunéré et réputé être au travail.
- 17.03 Dans tous les cas où le salarié est retenu sur les lieux durant sa période de repas, une période de repas de (30) minutes sera payée par l'Employeur.
- 17.04 Un salarié se rapportant au travail sera payé au moins quatre (4) heures basées sur le taux de salaire régulier du salarié pour la journée normale de travail.
- 17.05 Deux (2) salariés peuvent s'échanger occasionnellement leur quart de travail, pourvu que l'Employeur soit d'accord et qu'il ne s'ensuive aucune rémunération de surtemps.
- 17.06 Au cours de chaque demi-période de travail, il y a repos de quinze (15) minutes rémunérées.
- 17.07 L'Employeur mettra à la disposition des salariés une salle adéquate et accessible afin que ceux-ci puissent jouir pleinement des périodes de repos et de repas conformément à l'article 153 (salle à manger) des Règlements sur la santé et la sécurité du travail (Décret 885-2001) pour l'entretien des lieux, ainsi que tous les articles connexes.
- 17.08 Il doit y avoir un minimum de deux (2) travailleurs au travail en tout temps sur chaque quart sauf pour le travail de fin de semaine.

ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.01 Est considéré comme temps supplémentaire tout travail autorisé et exécuté après la journée ou la semaine normale de travail prévue à l'article 17.02.

18.02 Tout travail accompli au-delà de huit (8) heures de travail devra être rémunéré au taux de salaire double, basé sur le taux de salaire régulier du salarié.

Sauf pour terminer un travail déjà commencé, le temps supplémentaire est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté en autant que les salariés concernés ont la compétence pour effectuer le travail.

Pour ce faire, l'Employeur affiche au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, une feuille de disponibilité sur laquelle les salariés indiqueront leur nom et seront appelés au travail par ordre d'ancienneté des salariés disponibles, en autant que le ou les salariés ont la compétence pour effectuer le travail.

18.03 Le temps supplémentaire est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté en autant que les salariés concernés sont capables de remplir les exigences normales de la tâche.

18.04 Le samedi et les jours fériés sont rémunérés au taux et demi du temps régulier (150%).

18.05 Tout travail exécuté le dimanche est payé au taux double du taux régulier (200%) du salarié.

18.06 Tout salarié qui a quitté les lieux du travail après avoir complété son horaire normal de travail et qui est rappelé par l'Employeur pour accomplir du temps supplémentaire est rémunéré au taux applicable pour toutes les heures travaillées, mais en aucun cas il ne reçoit moins de (4) heures au taux de son occupation. Le même minimum de quatre (4) heures s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour férié.

Pour le service de fin de semaine, l'Employeur offrira à tout salarié de faire une prestation de (service de fin de semaine), soit le samedi, le dimanche ou un jour férié et recevra quatre (4) heures au taux prévu par la présente x2 pour le samedi et x2 pour le dimanche.

Ce travail sera offert par affichage, sept (7) jours à l'avance et sur une base volontaire. L'attribution de ce service de fin de semaine sera accordée en rotation parmi les salariés.

En aucun temps les travaux ne dépasseront deux (2) heures par jour. Les travaux demandés consisteront à :

- Monter les niveaux, vider les bains, mettre les pièces longues durées si nécessaire, mettre un dummy dans chaque bain et monter les niveaux des porospot.

Pour des fins de santé sécurité au travail, le salarié devra téléphoner à son arrivée à l'usine pour fixer un point de vérification aux trente (30) minutes avec le contremaître ou une personne au choix de l'Employeur.

En cas de fermeture de l'usine, les appels de service se feront selon la liste établie en vigueur, sur rotation perpétuelle sans égard à la durée de la convention collective. Lorsque l'employé dont c'est son tour ne peut se prévaloir de son tour, l'Employeur passera au suivant et l'employé aura perdu son tour. Il sera possible, entre deux (2) travailleurs, de s'échanger leur place (appel de service) avec accord de l'Employeur. La direction tiendra un registre des appels de service et des choix des travailleurs.

18.07 Lorsque du temps supplémentaire doit être exécuté avant sa journée de travail ou à la fin de la journée de travail et que celui-ci est prévu pour trois (3) heures, le salarié aura droit à un repas payé au montant de ce qui correspond à une heure de salaire au taux simple et disposera d'une période de trente (30) minutes à taux et demi plus les primes applicables payées pour prendre son repas.

18.08 Temps compensé : le salarié qui effectue du temps supplémentaire pourra, s'il le désire, se faire payer ses heures supplémentaires ou les accumuler dans une banque de congés compensatoires pour temps supplémentaire jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures entre le 1^{er} mai et le 30 avril à être pris en dehors de la période estivale, qui est du 21 juin au 21 septembre. La demande devra être faite une (1) semaine à l'avance. Ces congés pourront aussi être pris en maladie, une pièce justificative du médecin sera nécessaire pour pouvoir prendre trois (3) journées collées.

18.09 Pour les congés compensatoires, les congés mobiles auront priorité sur les congés compensatoires.

Si, à la fin d'une année de référence, un salarié n'a pas utilisé les congés compensatoires accumulés, il peut les reporter à l'année de référence qui suit sans pour autant excéder le maximum de vingt-quatre (24) heures. En tout temps, le salarié peut choisir de se faire payer ses heures.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS

19.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés sans perte de rémunération :

1. 1^{er} janvier (Jour de l'An)
2. 2 janvier
3. Vendredi Saint

4. Lundi de Pâques
5. Fête des Patriotes
6. 24 juin (Fête Nationale)
7. 1^{er} juillet (Fête du Canada)
8. 1^{er} lundi de septembre (Fête du travail)
9. Action de Grâces
10. 24 décembre
11. 25 décembre
12. 26 décembre
13. 31 décembre
14. 3 congés mobiles

Toutefois, lorsque le 24 juin tombe un jour ouvrable pour le quart de fin de semaine ou pour le quart de douze (12) heures/sept (7) jours, la disposition précédente ne s'applique pas et le salarié a droit, sous réserve des conditions acquises prévues, à un congé chômé et payé de douze (12) heures au taux normal de salaire.

19.02 Pour tous les congés fériés, à l'exception de la Fête nationale, le salarié doit avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête pour avoir droit au paiement du salaire, sauf dans les cas suivants :

- a) Congé autorisé débutant dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête ou le jour débutant le congé.
- b) Rappel d'une mise à pied ou retour au travail après un congé autorisé après le jour férié, mais durant la semaine pendant laquelle le jour férié est observé.
- c) En ce qui concerne la Fête Nationale, pour décider si le salarié a droit aux avantages de celle-ci, les parties conviennent de s'en remettre exclusivement à l'application de la « Loi sur la Fête nationale », et ce, nonobstant à toute autre disposition de la convention collective.

19.03 Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés ci-haut mentionnés arrive un samedi ou un dimanche, il est, aux fins de la présente convention, observé le lundi suivant la fête. Un avis à cet effet sera affiché trente (30) jours à l'avance.

19.04 Si par proclamation des autorités fédérale, provinciale ou municipale, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

19.05 Prise des congés mobiles :

1. La demande du congé mobile doit être faite par le salarié à l'Employeur au moins une semaine avant la date effective de la prise

du congé. Cependant, dans le cas où la maladie serait invoquée, le congé mobile pourra être accordé sans avis d'une semaine.

2. Lorsque deux (2) salariés ou plus demandent un congé mobile pour la même date, c'est l'ancienneté qui déterminera le salarié qui pourra prendre le congé à la date choisie.

L'Employeur accepte que deux (2) salariés puissent bénéficier de ce congé le même jour mais se réserve le droit de refuser si cela a pour effet de nuire à l'exploitation de l'entreprise de l'Employeur.

3. Le congé non utilisé est payé au 31 janvier de chaque année.
4. L'attribution des congés mobiles pour tous les salariés sera d'un (1) congé mobile par trois (3) mois de travail avec un maximum de cinq (5) par année. Ces congés pourront être pris par anticipation. Dans le cas où le salarié ne travaillerait pas suffisamment pour les congés qu'il aurait pris, il devra rembourser la somme à son employeur.
5. Le congé mobile peut être utilisé en demi-journée.

ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 Un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables au choix du travailleur sans perte de salaire, est accordé au salarié dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant du salarié, d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du gendre ou de la bru.

Un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables au choix du travailleur, dont trois (3) sans perte de salaire, dans le cas du décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, d'un petit enfant, du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou du conjoint(e). Nonobstant ce qui précède, l'Employeur paiera en plus le reste de la journée de travail le jour du décès si ledit décès survient pendant les heures normales de travail.

Dans le cas du décès d'un neveu ou d'une nièce, du salarié ou du conjoint(e), une journée (1) de deuil sera accordée, sans perte de salaire.

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à cinq (5) jours de congé de naissance, dont deux (2) journées ouvrables sans perte de salaire. Lors d'une interruption de grossesse de plus de 20 semaines, le salarié a droit à cinq (5) jours de congé de deuil, dont deux (2) sans perte de salaire.

À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à deux (2) jours de congé sans perte de salaire.

Dans le cas où un des événements ci-haut prévus survenait durant les périodes de vacances d'un salarié, celui-ci peut reporter les jours auxquels il a droit immédiatement après la prise de ses vacances.

Un jour additionnel est accordé si les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié.

20.02 Congés sans solde :

L'Employeur doit accorder un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, à tout salarié de deux (2) ans et plus d'ancienneté. La demande doit être présentée à l'Employeur au moins un (1) mois complet à l'avance en y précisant la durée du congé.

Le salarié qui désire mettre fin prématurément à son congé doit en faire la demande à l'Employeur au moins deux (2) semaines complètes à l'avance.

Le salarié qui désire alors être couvert par le plan d'assurance collective doit payer la totalité de la prime.

20.03 Congé parental :

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant est confié au salarié. Il ne peut pas non plus débuter avant la semaine où le salarié quitte son travail pour aller chercher l'enfant à l'extérieur du Québec.

Le congé parental s'ajoute :

- au congé de maternité de 18 semaines
- au congé de paternité de 5 semaines.

Le congé parental peut donc se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié. Ce congé peut être fractionné.

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans salaire de 5 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

Ce congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après. Le salarié doit avertir

son employeur au moins trois (3) semaines à l'avance pour prendre ledit congé.

Ce congé peut être fractionné.

ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS (VACANCES)

21.01 Tout salarié a droit à une période de vacances.

21.02 L'année de référence pour déterminer les vacances se situe entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours. La durée des vacances est déterminée par l'ancienneté accumulée au 1^{er} mai de ladite année.

21.03 Grille de vacances

Nombre d'années	Nombre de semaines	Pourcentage
Moins d'un an	1 jour par mois	4%
1 an à 2 ans	2 semaines	5%
2 ans et moins de 3 ans	2 semaines	6%
3 ans et moins de 7 ans	3 semaines	7%
7 ans et moins de 10 ans	3 semaines	8%
10 ans et moins de 20 ans	4 semaines	9%
20 ans et plus	5 semaines	10%

21.04 La paie de vacances sera versée à chaque semaine de vacances du salarié.

21.05 Les périodes de vacances, en autant que possible, commenceront les lundis matin et seront alloués en conformité avec les droits d'ancienneté.

21.06 Au 15 mars, l'Employeur préparera une liste des dates des vacances qui seront allouées. Les salariés choisiront, par ordre d'ancienneté sur la liste. Dans le premier tour, du 15 mars au 31 mars, leur deux (2) semaines prioritaires, en deuxième tour, du 1^{er} avril au 15 avril, le reste de leurs vacances. Les salariés qui ne choisiront pas une date durant les trente (30) jours de la période d'affichage pourront choisir en dehors de la période estivale ou pendant la période estivale avec un préavis de quinze (15) jours.

21.07 Le moment du congé de vacances est déterminé comme suit : Deux (2) semaines consécutives dans la période du 1^{er} juin au 30 septembre; une ou

deux (2) autres semaines selon le cas dans la période du 1^{er} octobre au 30 avril pour les salariés y ayant droit. Cependant, un salarié pourra obtenir trois (3) semaines consécutives à la condition toutefois que cela ne nuise pas à d'autres salariés, également avoir la possibilité de fractionner à la journée.

Aussi, de façon à ce que l'exploitation de l'entreprise de l'Employeur ne soit pas entravée, il n'est pas exclu à l'Employeur le droit de décider péremptoirement que les congés de vacances estivaux seront les mêmes pour tous les salariés, ou partie de ceux-ci.

- 21.08 Un salarié qui laisse le service de l'Employeur a droit alors à tout ce qui lui est dû en fait de vacances et de congés mobiles qu'il n'a pas encore reçu au moment de son départ.
- 21.09 Il est entendu qu'un salarié qui est en accident, en accident de travail, en maladie payée, en congé de maternité, de paternité ou parental, pour qui cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances annuelles, a droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) fois à sa moyenne hebdomadaire de salaire gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE 22 – SALAIRES

- 22.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'annexe A, qui fait partie intégrante de la présente convention. Chaque salarié est payé le taux de salaire prévu à l'annexe A, selon son occupation.
- 22.02 Sauf lors de situations hors du contrôle de l'Employeur, ce dernier fera en sorte que les salariés reçoivent leur paie, par versement bancaire, à tous les jeudis.
- 22.03 Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque :
- 1) Le nom de l'Employeur;
 - 2) Les nom et prénom du salarié;
 - 3) L'identification de l'emploi du salarié;
 - 4) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5) Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - 6) La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;

- 7) Le taux du salaire;
- 8) Le montant du salaire brut;
- 9) La nature et le montant des déductions opérées;
- 10) Le montant du salaire net versé au salarié;
- 11) L'inscription sur le T-4 et TP-4 pour fins d'impôts, des déductions de cotisations syndicales.

ARTICLE 23 – RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'Employeur s'engage à maintenir durant la présente convention le plan existant d'assurance-vie, salaire et « médical » et les parties étudieront la possibilité de le changer au besoin. La participation monétaire de l'Employeur y est de cent pour cent (100%) des primes individuelles.
- 23.02 L'Employeur fournit au Syndicat et aux salariés un livret contenant le résumé de la police d'assurance fourni par l'assureur dans les soixante (60) jours suivant le renouvellement de la police d'assurance ou dans les soixante (60) jours des modifications apportées à ladite police s'il y a lieu.
- 23.03 Le comité syndical aura droit sur les soumissions et cotations des différentes compagnies d'assurance lors du renouvellement de la police d'assurance ou de la modification de ladite police. Si nécessaire, le représentant des employés pourra participer aux soumissions.
- 23.04 Le Régime d'assurance-collective doit être renouvelé aux deux (2) ans.
- 23.05 Le syndicat est copreneur du Régime d'assurance-collective.

ARTICLE 24 – PRÉSENCE EN COUR

- 24.01 Un salarié qui est requis par la Cour de remplir les fonctions de juré et qui doit s'absenter de son travail, est rémunéré au taux horaire de sa classification pour les heures de travail perdues moins le montant qui lui est alloué pour agir comme juré, à l'exclusion des frais additionnels payés par la Cour pour ses repas, son logement, son transport et autres dépenses.

ARTICLE 25 – DIVERS

- 25.01 Quelque disposition de cette convention pouvant être déclarée nulle en raison de quelque loi de la province de Québec ou du Canada sera nulle et de nul effet, sans affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- 25.02 Tout avis ou document envoyé au Syndicat, en vertu de la présente convention, doit être remis au comité de négociation.
- 25.03 L'Employeur remettra aux salariés nouveaux toutes les cartes de service et lettres de recommandation qu'ils avaient déposées pour l'inspection, trente (30) jours après leur entrée au service de l'Employeur.
- 25.04 Si l'Employeur demande à un salarié de suivre une formation pour améliorer ses connaissances et que celui-ci le veut bien, l'Employeur déboursa la totalité des frais de ladite formation.
- 25.05 Pour les salariés qui fournissent des outils dans le cadre de leur travail, l'entretien et le remplacement de ces outils en cas de bris et de vol sera aux frais de l'Employeur.
- 25.06 L'Employeur fournira une copie de cette convention à chaque salarié ainsi que trois (3) copies à la section locale 700, Unifor.
- 25.07 Tout salarié ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui en fait la demande, peut réduire sa semaine de travail à quatre (4) jours (selon son horaire), après vingt (20) ans d'ancienneté. Tout salarié ayant atteint l'âge de soixante (60) ans et qui en fait la demande, peut réduire sa semaine de travail à trois (3) jours (selon son horaire). La troisième journée de congé est au choix du salarié. Un seul équipier pourra se prévaloir de ce droit par journée, le choix se fera par ancienneté. Il est entendu qu'un salarié qui bénéficie de la semaine réduite de travail ne perd aucun bénéfice ou avantage relié à son statut d'emploi.
- 25.08 Durant la durée de la convention collective en vigueur, les salariés auront le droit d'analyser avec l'Employeur quelle serait la différence entre les sommes qui leur sont allouées en vertu de l'Annexe B versus l'Annexe B-2 (bis) et pourront, lorsque prêts, passer de l'Annexe B pour l'Annexe B-2 (bis). Les salariés auront la possibilité, à chaque année de la convention

collective en vigueur, de choisir d'être avec l'Annexe B ou l'Annexe B-2 (bis).

ARTICLE 26 – DURÉE ET RENOUELEMENT

- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de la signature et se termine le 31 janvier 2025.
- 26.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 26.03 Les conditions de travail contenues dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 7^{ième} jour du mois de mars de l'année 2022.

C.R.3X INC.

Julien Michallet

Philippe Laplante

UNIFOR

Marc Renaud

Roger Fleurent

Annexe A

Grille pour les salariés de C.R.3X inc.

A partir du 1^{er} février 2022

Métier	Embauche	Après 2080 heures	Après 4160 heures	Après 6240 heures	Après 8320 heures
Aide chromeur	17.20	17.95	18.06	19.00	20.00
Chromeur	22.72	23.47	24.12	24.52	25.52
Opérateur de production	18.20	18.95	19.60	20.00	21.00
Machiniste	23.44	24.19	24.84	25.24	26.24
Régleur	n/a	n/a	n/a	n/a	27.49
mécanicien	n/a	n/a	n/a	n/a	27.49

	Années d'ancienneté		
Nombre d'années	10 ans et plus	20 ans et plus	30 ans et plus
Prime de l'heure	0.50	1.00	1.50

A partir du 1^{er} février 2023

Métier	Embauche	Après 2080 heures	Après 4160 heures	Après 6240 heures	Après 8320 heures
Aide chromeur	18.73	19.51	19.59	20.53	21.53
Chromeur	24.25	25.00	25.65	26.05	27.05
Opérateur de production	19.73	20.48	21.13	21.53	22.53
Machiniste	24.97	25.72	26.37	26.77	27.77
Régleur	n/a	n/a	n/a	n/a	29.07
mécanicien	n/a	n/a	n/a	n/a	29.07

	Années d'ancienneté		
Nombre d'années	10 ans et plus	20 ans et plus	30 ans et plus
Prime de l'heure	0.55	1.05	1.55

A partir du 1^{er} février 2024

Augmentation = inflation +1%

Minimum 3%

Écart calculé sur le métier de machiniste.

	Années d'ancienneté		
Nombre d'années	10 ans et plus	20 ans et plus	30 ans et plus
Prime de l'heure	0.60	1.10	1.60

Pour qu'un aide chromeur puisse prétendre au poste de chromeur, il faut :

- Être rendu à l'échelon 6240
- Passer la formation donnée par le centre de métallurgie du Québec.

Un opérateur de production ayant le DEP opération d'équipement de production sera embauché à l'échelon 4160.

Pour qu'un opérateur de production puisse prétendre au poste de machiniste, il faut :

- Être rendu à l'échelon 6240
- Passer la formation DEP en usinage

Prime d'horaire :

Prime d'horaire	1 ^{er} février 2022	1 ^{er} février 2023	1 ^{er} février 2024
Soir	1.15	1.20	1.30
Nuit	1.30	2.40	2.60

Reconnaissance des acquis

Un chromeur possédant plus de 10 ans d'expérience et ayant reçu une note de 80% au test du Cégep de Trois-Rivières via le Centre de la métallurgie du Québec aura le droit à une prime de 0.72\$/heure.

Formation

La majorité des formations sera donnée par les régleurs mais advenant le cas que les régleurs ne soient pas en mesure de donner la formation, toute autre salarié (autre que régleur) appelé à donner la formation aura droit à une prime de 1.50\$/heure pour donner la formation.

Annexe « B »

PARTAGE DES PROFITS

1. Un représentant syndical participera aux réunions du conseil d'administration de la compagnie, sans toutefois avoir droit de vote.
2. L'Employeur remettra au Syndicat ses états financiers à chaque mois et si le Syndicat a des sérieux doutes de la véracité des états financiers, l'Employeur s'engage à défrayer les frais de vérification par une firme comptable indépendante.
3. Le calcul du partage des profits sera fait de la manière suivante :

15% du bénéfice mensuel de la compagnie avant impôt, moins les pertes des mois antérieurs, sera versé aux employés au prorata du salaire gagné pour ledit mois.
4. Le calcul s'effectuera à tous les mois et sera remis au Syndicat en même temps que les états financiers.
5. Le versement du montant devra être de 1% et plus et s'effectuera le 4^{ième} jeudi de chaque mois d'activité suivant, aux salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de la compagnie à cette date.

N.B. Le gain mensuel d'un salarié comprend :

- Le temps régulier
- Le surtemps
- Congés payés (incluant heures en banque et vacances)
- Primes (soir, nuit, chef d'équipe, etc.)

Ce qui ne comprend pas :

- Les montants de la participation mensuelle
- La rémunération de juré (art. : 24.01)
- CNESST et absence pour cause de maladie
- Vacances et heures en banque payées mais non prises.

Annexe « B-2 » (bis)

PARTAGE DES PROFITS

1. Lorsque les employés le jugeront acceptable, cette annexe remplacera l'annexe B. Chaque mois l'Employeur présentera les deux scénarios, un vote à la majorité des membres sera requis pour le changement.
2. L'Employeur remettra au Syndicat ses états financiers à chaque mois et si le Syndicat a des sérieux doutes de la véracité des états financiers, l'Employeur s'engage à défrayer les frais de vérification par une firme comptable indépendante.
3. Le calcul du partage des profits sera fait de la manière suivante :

7% du bénéfice mensuel brut de la compagnie avant impôt, moins les pertes des mois antérieurs, sera versé aux employés au prorata du salaire gagné pour ledit mois.
4. Le calcul s'effectuera à tous les mois et sera remis au Syndicat en même temps que les états financiers.
5. Le versement du montant devra être de 1% et plus et s'effectuera le 4^{ième} jeudi de chaque mois d'activité suivant, aux salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de la compagnie à cette date

N.B. Le gain mensuel d'un salarié comprend :

- Le temps régulier
- Le surtemps
- Congés payés (incluant heures en banque et vacances)
- Primes (soir, nuit, chef d'équipe, etc.)

Ce qui ne comprend pas :

- Les montants de la participation mensuelle
- La rémunération de juré (art. : 24.01)
- CNESST et absence pour cause de maladie
- Vacances et heures en banque payées mais non prises.

Le calcul du ppm se fait sur les dépenses et revenus suivants :

REVENUS

50500

CHROME COMMERCIAL

52500

TRANSPORT & DOUANES

DÉPENSES

65000

ACHAT MATIERE PREMIERE

65200

ACHAT EMBALLAGE

65500

SOUS-CONTRAT

66000

MAIN D'OEUVRE DIRECTE

66010

PROV. AVANTAGE SOC. MOD

66100

SUBVENTION MAIN-D'ŒUVRE

66400

FOURNITURES GENERALES

66801

ENVIRONNEMENT

67000

ASSURANCE CHOMAGE

67100

REGIME RENTE DU QUEBEC

REGIME QUEBECOIS ASS.

67110

PARENTAL

67200

REGIME ASSURANCE MALADIE

67300

ASSURANCE COLLECTIVE

67400

ACHATS SANTÉ ET SÉCURITÉ

67501

REER COLLECTIF EMPLOYES

67600

NORMES ET SYNDICAT

67700

FORMATION CONTINUE

67800

C.S.S.T.

67900

LOCATION D'ÉQUIPEMENT

68000

ENTRETIEN EQUIPEMENT

68100

ENTRETIEN GÉNÉRAL

68400

PETIT OUTIL

68800

CONSULTANT DE PRODUCTION

68900

LOYER

69000

ELECTRICITE

69100

CHAUFFAGE

Annexe « C »

REER COLLECTIF

- 1) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).
- 2) À cette fin, l'Employeur convient de verser au Fond de solidarité, pour et au nom de chaque employé participant au Fonds dans un compte REER, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par l'employé sur la base suivante :

50.00\$ versé par l'Employeur et 50.00\$ souscrit par l'employé jusqu'à une contribution maximale annuelle de l'Employeur de 2600.00\$, et ce, chaque année.
- 3) De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire. Retour d'impôt calculé et versé immédiatement à chaque paie.
- 4) Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation, signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.
- 5) L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds : ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.
- 6) Il est entendu que l'Employeur maintient sa participation au REER pour les salariés absents pour cause d'accident ou de maladie professionnelle ou non-professionnelle.

Lettre d'entente 1

Programme de retraite anticipée et de retraite progressive

Les parties conviennent qu'ils feront conjointement l'étude des dispositions prévues, en vertu du programme de retraite anticipée et de retraite progressive proposé par la Régie des Rentes du Québec, et de la possibilité d'appliquer ce programme chez l'Employeur s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 7^{ième} jour du mois de mars de l'année 2022.

C.R.3X INC.

Julien Michallet

Philippe Laplante

UNIFOR

Marc Renaud
Vice-président section locale 700

Roger Fleurent

Lettre d'entente 2

INTERVENUE ENTRE :

C.R.3X INC.

ci-après appelé «l'employeur»

et

UNIFOR

ci-après appelé «le syndicat»

LES PARTIES CONVIENNENT D'AJOUTER ET/OU MODIFIER LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL À L'ARTICLE SUIVANT :

L'employé qui occupe les fonctions ou le poste de chromeur pourra s'il le désire accomplir les fonctions de machiniste sur les équipements de production (rectifieuse, polisseuse et tour), au salaire du machiniste.

Bien entendu, le chromeur devra avoir préalablement reçu une formation sur l'équipement de production. Il devra être en mesure d'opérer de façon sécuritaire, ledit équipement afin d'éviter tout accident de travail. De plus, l'employé aura toujours la possibilité de refus s'il n'est pas à l'aise avec les opérations demandées.

Si toutefois, il y a du temps supplémentaire à effectuer et que l'employé (chromeur) désire faire le travail, il pourra aviser l'Employeur à la condition qu'aucun autre machiniste n'est intéressé et par ordre d'ancienneté. Par contre s'il n'est pas intéressé, il a droit de refuser le travail, sans obligation de sa part.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 7^{ième} jour du mois de mars de l'année 2022.

UNIFOR

C.R.3X INC.

Marc Renaud

Julien Michallet

Roger Fleurent

Philippe Laplante

Lettre d'entente 3 concernant les cotisations pour l'assurance emploi

ENTRE : C.R.3X INC.
2735, Jules-Vachon, Parc Industriel #2
Trois-Rivières, Qc. G9A 5E1

ET : Employés syndiqués représentés par UNIFOR

Objet : 5/12 cotisation pour l'assurance emploi.

L'employeur s'engage selon la loi sur les règlements de l'assurance emploi, article 61 à 67, à rembourser une fois par année entre le (1 et 31 décembre) le 5/12 des cotisations pour l'assurance emploi dû à chaque employé syndiqué.

Il est entendu entre les parties que si la loi est modifiée, cette lettre suit les modifications à la loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés la présente lettre d'entente à Trois-Rivières ce 7^{ième} jour du mois mars de l'année 2022.

UNIFOR

C.R3X INC.

Marc Renaud

Julien Michallet

Roger Fleurent

Philippe Laplante

1. DESCRIPTION D'EMPLOI

1.1	Nom de l'organisation	:	CR3X
1.2	Date de mise à jour	:	décembre 2021
1.3	Service	:	Production
1.4	Titre actuel du poste	:	mécanicien
1.5	Titre du supérieur immédiat	:	Directeur d'usine

2. RESPONSABILITÉS ET TÂCHES

2.1 SOMMAIRE DES RESPONSABILITÉS ET TÂCHES

Travaillant en atelier, le mécanicien se rapporte directement au directeur d'usine. En plus de participer aux travaux d'usinage de différentes pièces selon les exigences des clients, le mécanicien maintient et améliore les équipements de production ainsi que le bâtiment.

2.2 PROFIL DES TÂCHES

En support du directeur d'usine :

1. Supporter le directeur de production pour l'établissement du calendrier de maintenance préventive et prédictive.
2. Piloter les intervenants extérieurs en charge de la maintenance de certains équipements.
3. Gérer l'inventaire des pièces de rechange.
4. Aider à l'élaboration de la liste des pièces de maintenance des nouveaux équipements.
5. Aider à la planification du budget de maintenance.
6. Réaliser l'entretien préventif des différents équipements.
7. En cas de panne machine, corriger le problème dans la mesure de ses capacités, le cas échéant, contacter un sous-traitant.
8. Tenir à jour les carnets d'entretien et les check list de démarrage des différents équipements.
9. Effectuer toutes autres tâches connexes.

3. NIVEAU D'AUTORITÉ

Peut prendre toutes les décisions relatives à son poste, le tout en accord avec les directives du Directeur d'usine.

4. EXIGENCES DU POSTE

4.1 QUALITÉS PERSONNELLES

- Débrouillardise
- Rigueur
- Sens méthodique et capacité d'analyse
- Capacité à travailler en équipe et sous pression

4.2 FORMATION / EXPÉRIENCES REQUISES

- DEP en entretien général en mécanique
- Lecture de plans
- Capable d'opérer des ponts roulants
- Expérience dans le domaine manufacturier : un atout

4.3 LES HABILÉTÉS ET INTÉRÊTS

- Doit être orienté vers l'atteinte d'objectifs.

5. SPÉCIFICATIONS PARTICULIÈRES

5.1 NOMBRE D'EMPLOYÉS DIRECTS

Aucun.

5.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS INDIRECTS

Environ 10.

5.3 ÉQUIPEMENTS FRÉQUEMMENT UTILISÉS

Équipements reliés à ses fonctions.

5.4 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Travail en usine.

5.5 NOMBRE D'HEURES EXIGÉES

Temps consacré à la fonction mécanicien entre 20% et 40% de son temps.

5.6 CONDITION PHYSIQUE PARTICULIÈRE

Travail en position debout à 95% du temps.

5.7 AUTRES SPÉCIFICATIONS PARTICULIÈRES DE L'EMPLOYEUR

Doit posséder un permis de conduire Classe 5 valide.

1. DESCRIPTION D'EMPLOI

1.1	Nom de l'organisation	:	CR3X
1.2	Date de mise à jour	:	décembre 2021
1.3	Service	:	Production
1.4	Titre actuel du poste	:	régleur
1.5	Titre du supérieur immédiat	:	Directeur d'usine

2. RESPONSABILITÉS ET TÂCHES

2.1 SOMMAIRE DES RESPONSABILITÉS ET TÂCHES

Travaillant en atelier, le régleur se rapporte directement au directeur d'usine. En plus de participer aux travaux d'usinage de différentes pièces selon les exigences des clients. Le régleur de production met en œuvre le programme quotidien de production, matières, techniques de l'unité de production et résout les problèmes courants. Le régleur est un employé syndiqué et ne peut donc pas donner d'ordre, il peut uniquement suggérer des tâches ou directives de l'Employeur à ses confrères de travail.

2.2 PROFIL DES TÂCHES

En support du directeur d'usine :

1. Réaliser certaines soumissions.
2. Diriger les activités de production :
 - S'assurer du respect des dates balises identifiées;
 - Prendre les actions nécessaires lors d'identification de problèmes pouvant mener au non-respect des échéanciers;
 - Offrir un support logistique dans la réalisation des travaux.
3. Contrôler, s'assurer que les tâches de production ont progressé selon le plan établi et identifier au besoin les actions devant être prises dans le but de contrer des embuches pouvant survenir lors de réalisation de travaux futurs (amélioration continue).
4. Former les nouveaux arrivants (si compétences).
5. Effectuer toutes autres tâches connexes.

3. NIVEAU D'AUTORITÉ

Peut prendre toutes les décisions relatives à son poste, le tout en accord avec les directives du Directeur d'usine, le tout en concordance et respect de la convention collective en vigueur.

4. EXIGENCES DU POSTE

4.1 QUALITÉS PERSONNELLES

- qualités de gestionnaire importantes
- sens du travail en équipe développé
- doit également disposer d'une grande technicité pour pouvoir appréhender toutes les tâches
- Capacité d'adaptation et d'analyse
- Rigueur

4.2 FORMATION / EXPÉRIENCES REQUISES

- DEP en usinage
- Lecture de plans
- Capable d'opérer des ponts roulants
- Expérience dans le domaine manufacturier : un atout.

4.3 LES HABILÉTÉS ET INTÉRÊTS

- Doit être orienté vers l'atteinte d'objectifs

5. SPÉCIFICATIONS PARTICULIÈRES

5.1 NOMBRE D'EMPLOYÉS DIRECTS

Aucun.

5.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS INDIRECTS

Environ 10.

5.3 ÉQUIPEMENTS FRÉQUEMMENT UTILISÉS

Équipements reliés à ses fonctions.

5.4 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Travail en usine.

5.5 NOMBRE D'HEURES EXIGÉES

Temps consacré à la fonction chef de règleur entre 20% et 40% de son temps.

5.6 CONDITION PHYSIQUE PARTICULIÈRE

Travail en position debout à 95% du temps.

5.7 AUTRES SPÉCIFICATIONS DE L'EMPLOYEUR

Doit posséder un permis de conduire Classe 5 valide.