

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CAMIONS CARL THIBAULT INC.

ET

UNIFOR

MARS 2024 À MARS 2027

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|-----------|
| ARTICLE 1 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... | 3 |
| ARTICLE 2 : DROITS DE LA DIRECTION | 4 |
| ARTICLE 3 : NON-DISCRIMINATION | 5 |
| ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION SYNDICALE | 5 |
| ARTICLE 5 : SÉCURITÉ SYNDICALE | 7 |
| ARTICLE 6 : PROCÉDURE DE GRIEF..... | 9 |
| ARTICLE 7 : ARBITRAGE | 10 |
| ARTICLE 8 : GRÈVE ET LOCK-OUT | 10 |
| ARTICLE 9 : ANCIENNETÉ..... | 11 |
| ARTICLE 10 : MISE À PIED ET DÉPLACEMENT | 13 |
| ARTICLE 11 : RAPPELS..... | 13 |
| ARTICLE 12 : OCCUPATIONS VACANTES, AFFICHAGES ET TRANSFERTS..... | 13 |
| ARTICLE 13 : SALAIRES..... | 15 |
| ARTICLE 14 : HORAIRES DE TRAVAIL..... | 15 |
| ARTICLE 15 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRES..... | 16 |
| ARTICLE 16 : CONGÉS FÉRIÉS | 16 |
| ARTICLE 17 : VACANCES | 17 |
| ARTICLE 18 : CONGÉS PERSONNELS ET SOCIAUX..... | 19 |
| ARTICLE 19 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 20 |
| ARTICLE 20 : DISCIPLINE..... | 23 |
| ARTICLE 21 : ASSURANCE COLLECTIVE | 23 |
| ARTICLE 22 : TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE L'USINE..... | 25 |
| ARTICLE 23 : FONDS DE SOLIDARITÉ..... | 25 |
| ARTICLE 24 : DIVERS | 26 |
| ARTICLE 25 : DURÉE DE LA CONVENTION | 27 |
| ANNEXE < A > STRUCTURE ET DESCRIPTION DE TÂCHES | 28 |
| ANNEXE « B » : RETRAITE PROGRESSIVE..... | 36 |
| LETTRE D'ENTENTE #1 | 37 |
| LETTRE D'ENTENTE #2 | 39 |

ARTICLE 1 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation. 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 tout en respectant la capacité financière de l'employeur, d'assurer une production efficace et rentable et l'importance de demeurer compétitif.

Selon l'article 64 du *Code du travail* « La convention n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses ». Si une disposition de la *Loi sur les normes du travail* ou un de ses règlements est plus avantageuse d'une clause de cette convention, cette disposition ou ce règlement s'applique immédiatement et devient partie intégrante de cette convention.

1.02 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom des salariés inclus dans l'unité de négociation.

1.03 Aux fins de cette convention et conformément au certificat d'accréditation syndicale émis par la Commission des relations du travail originalement le 21 mars 2014, l'unité de négociation comprend :

« Tous les salariés(ées) au sens du Code du travail, à l'exception des employés(ées) de bureau, des soumissionnaires, des dessinateurs et de ceux normalement exclus par le Code du travail. »

1.04 a) L'employeur ne donnera pas à forfait ou à sous-traitance le travail régulier de fabrication normalement effectué par des salariés couverts par l'unité de négociation tant que cela ne porte pas atteinte à la compétitivité de l'employeur sur le marché, après entente avec le syndicat lequel ne peut refuser sans motif valable.

b) Pour toute personne d'agence qui travaille sur la fabrication, l'employeur a la responsabilité d'envoyer les sommes de la cotisation syndicale au local 700 d'Unifor.

1.05 Aucun travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation ne peut être accompli par des personnes exclues de l'unité de négociation si un tel travail a pour effet :

- D'empêcher l'embauche de salarié régulier et permanent sur une occupation déjà existante;
- De causer la mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié;
- De diminuer les heures de travail d'un salarié;

Cet article ne s'applique pas en cas d'urgence ou pour éviter un non-respect d'une obligation contractuelle à l'égard d'un client, après entente avec le syndicat lequel ne peut refuser sans motif valable.

1.06 Entente particulière

Toute entente particulière qui modifie la convention collective n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat et l'employeur. Telle ratification doit être écrite et être signée par un représentant du local 700 (président ou vice-président de la section locale) et le directeur de l'entreprise ou son représentant. L'employeur ne tentera pas de régler un grief sans la présence d'un membre du comité syndical.

1.07 Comité de relations de travail

Un comité de relations de travail sera créé dès la signature de cette convention collective. Ce comité sera constitué de deux (2) représentants syndicaux (le président de l'unité et le vice-président de la section locale 700) ainsi qu'un (1) ou deux (2) représentant(s) de l'employeur.

L'employeur rencontre le comité de relations de travail aussi souvent que nécessaire à une date et un moment convenu entre les parties, mais au moins une (1) fois tous les six (6) mois. Les séances se tiennent pendant les heures de travail. Ces rencontres sont d'une durée d'au plus trois (3) heures.

Les rencontres Syndicat employeur prévues à la convention collective s'effectuent au comité de relations de travail. Un agenda des sujets est échangé entre les parties au moins une (1) semaine à l'avance pour fin de préparation. Les parties discutent de questions d'application et d'interprétation de la convention collective, de conditions de travail ou autres questions d'intérêt commun.

ARTICLE 2 : DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que les droits de la direction de diriger l'entreprise et le personnel, droits qui ne sont pas restreints par les autres dispositions de cette convention, sont du ressort exclusif de l'employeur.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît spécifiquement 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 sont informés par écrit de ces règlements.
- 2.03 Le Syndicat reconnaît également le droit, notamment, mais non limitativement, de l'employeur d'imposer, en l'absence même de règlements écrits, des mesures disciplinaires, c'est-à-dire l'avertissement verbal ou écrit, la suspension ou le congédiement, aux salariés pour cause juste et suffisante, sous réserve du droit de contestation du salarié ou du Syndicat par un grief. Dans l'exercice de ses droits, l'employeur devra se conformer aux dispositions de la présente convention et des lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 3 : NON-DISCRIMINATION

3.01 Aucune intimidation, harcèlement, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercé ou tenté par l'employeur, le Syndicat ou un salarié contre un salarié, un employé ou un représentant de l'employeur à cause de son adhésion ou non au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap ou du fait qu'une personne soit séropositive.

3.02 A) Le Syndicat et l'employeur sont d'accord pour unir leurs efforts afin de prévenir le harcèlement au travail. Ils s'engagent à n'ordonner, ni encourager ou tolérer aucune forme de harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance.

L'employeur doit être informé dès que possible d'une situation d'harcèlement par le salarié ou le Syndicat.

B) Le harcèlement se définit comme étant 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 une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

C) Tout salarié se croyant victime d'harcèlement peut demander au Syndicat de lever un grief et l'employeur doit s'assurer de traiter ce grief avec toute la confidentialité possible.

ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION SYNDICALE

4.01 L'employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical est mandaté par le Syndicat et les salariés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris la conciliation, les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.

4.02 Le comité syndical est composé de deux (2) salariés élus par les salariés couverts par l'unité de négociation.

Le président du comité syndical est membre *ex officio* de tous les comités prévus dans la convention collective.

4.03 Les membres du comité syndical ne subissent aucune perte de salaire pendant qu'ils siègent avec l'employeur aux séances de négociation, d'arbitrage ou de conciliation.

Un (1) membre du comité syndical ou un (1) délégué, après autorisation de son supérieur immédiat, peut, quitter son poste de travail, et ce, sans perte de salaire : pour enquêter sur une plainte, pour le règlement de griefs, pour rencontrer les représentants de l'employeur ou pour s'occuper de tout dossier touchant la vie syndicale de l'usine et de santé-sécurité au travail. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif valable. Lorsqu'autorisée, la libération est faite dans l'heure qui suit la demande. Cette libération syndicale doit être écrite sur la carte de temps.

Tout salarié qui a un grief à formuler peut demander à rencontrer un membre du comité syndical ou son délégué après autorisation de son supérieur immédiat sans perte de salaire. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif valable.

- 4.04 Un représentant de la section locale 700 a le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de l'employeur.

Ce représentant de la section locale 700 a accès aux lieux de travail durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés, à condition d'avoir obtenu au préalable l'autorisation expresse de l'employeur, laquelle permission n'est pas refusée de façon déraisonnable tout en tenant compte des nécessités de la production.

Une personne ressource (le président de la section locale 700 ou un représentant national) appartenant à l'organisation syndicale Unifor a aussi accès aux lieux de travail afin de participer à une réunion conjointe avec l'employeur et/ou s'occuper d'un dossier spécifique tel qu'une plainte ou un grief, aux conditions établies précédemment.

- 4.05 Sur demande écrite du Syndicat, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'employeur peut accorder un congé sans solde à un maximum d'un (1) salarié désigné par le Syndicat, pour participer à des activités syndicales extérieures. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif valable.

L'employeur verse le salaire aux salariés absents sans solde pour activités syndicales. Chaque mois, l'employeur facture le Syndicat pour ces heures d'absence plus le pourcentage applicable pour combler les bénéfices sociaux et les frais administratifs.

- 4.06 Les avis du Syndicat, signés par les personnes mandatées à cet effet, sont affichés, par un officier du Syndicat sur les lieux de travail, sur un (1) tableau ou plusieurs tableaux fournis par l'employeur (dont la superficie totale de l'ensemble des tableaux doit être minimalement de 4 pieds par 8 pieds), désigné à cet effet par l'employeur et le Syndicat conjointement.

Le Syndicat s'assure que lesdits avis ne comportent pas des propos sexistes, discriminatoires ou diffamatoires.

- 4.07 Nonobstant les dispositions de l'article 4.05, l'employeur, sur demande écrite du Syndicat quinze (15) jours à l'avance, accorde un permis d'absence sans solde à un (1) seul salarié appelé à occuper une fonction syndicale de façon permanente. Cette permission est de vingt-quatre (24) mois maximum et sujette aux dispositions suivantes :

- a) durant cette absence, le salarié continue d'accumuler son ancienneté; il ne reçoit cependant aucun avantage social;

- b) si le salarié désire reprendre son emploi au service de l'employeur à la fin de son congé sans solde, il en donne avis écrit à l'employeur quinze (15) jours à l'avance;
- c) à la fin de ce congé, le salarié a droit à sa classification d'emploi lors de son départ et est payé au taux relatif de l'échelle établie de sa classification, pourvu que son ancienneté lui donne droit; sinon, il peut appliquer ses droits d'ancienneté à un autre emploi, conformément aux dispositions d'ancienneté, tout comme s'il avait été déplacé.

4.08 L'employeur convient de verser à une caisse spéciale un montant de cinq cents dollars (500,00 \$) à chaque année à la date de la signature de la présente convention collective dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement ont pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes sont versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par Unifor et elles sont envoyées par l'employeur au bureau du Syndicat dont l'adresse est : Centre familial d'éducation d'Unifor, 115, Gordon Baker Rd, Toronto, Ontario, M2H 0A8.

Cette adresse peut être changée sur un simple avis écrit du Syndicat.

En outre, l'employeur convient qu'il accorde aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat, un (1) à la fois, un congé non payé pour suivre les cours de perfectionnement pour un maximum total combiné de vingt (20) jours de cours par année, incluant le temps de voyage, si nécessaire. Les salariés ayant obtenu ce congé continuent d'accumuler de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

4.09 L'employeur fournit un local fermé (avec porte qui barre dont seul le Syndicat a la clé) adéquatement chauffé au comité syndical qui inclut une table et des chaises. Ce local doit être utilisé pour les fonctions syndicales uniquement. Il est muni d'un téléphone avec une ligne téléphonique extérieure pour les appels locaux uniquement ou pour appeler un représentant d'Unifor, un (1) ordinateur branché sur le réseau internet et d'une imprimante ainsi que d'un classeur muni d'une serrure dont les clés sont à l'usage exclusif du Syndicat.

ARTICLE 5 : SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention est membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la convention.

5.02 Par les présentes, l'employeur s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et dans les cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions par chèque ou virement bancaire, avant le 15 du mois suivant pour lequel les cotisations ont été déduites, à Unifor (5 Gurdwara Road, Ottawa, (Ontario) K2E 7X6).

L'employeur fournira mensuellement au comité syndical et au secrétaire financier de la section locale une liste d'ancienneté comprenant les points suivants :

- le nom du salarié
- l'adresse complète du salarié
- le numéro de téléphone

- la date d'ancienneté
- l'occupation
- le statut du salarié
- le taux de salaire
- le revenu brut
- le nombre d'heures régulières travaillées dans le mois
- la somme mensuelle des cotisations syndicales déduites.

De plus, l'employeur informe le Syndicat au fur et à mesure de toute modification à ladite liste pour les fins d'application de l'article 10 de la présente convention collective.

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

- 5.03 Les nouveaux salariés sont régis par le présent article 5 dès leur date d'embauche. De plus, sur la deuxième paie du nouveau salarié, l'employeur s'engage à déduire le droit d'adhésion de 20,00 \$. Les droits d'adhésion et les cotisations hebdomadaires sont remis au Syndicat par l'employeur selon la procédure établie à l'article 5.

Les salariés exclus de l'unité de négociation, mais qui y sont mutés seront régis par le présent article 5 à partir de la date de leur mutation à l'unité de négociation.

- 5.04 Le montant des cotisations syndicales et tout changement audit montant sont déterminés par règlement du Syndicat (signé par le président de la section locale 700 d'Unifor) et sont communiqués par écrit à l'employeur par le Syndicat quinze (15) jours avant la date de la retenue hebdomadaire. Une copie de l'avis est affichée sur les tableaux d'affichage.

- 5.05 Le Syndicat assume toute responsabilité contre toute réclamation que peut faire un salarié en vertu du présent article 5 et assume toute responsabilité quant à la disposition des sommes d'argent de la retenue syndicale une fois les sommes reçues par Unifor.

5.06 **Heures de libération**

Après avis donné à l'employeur, le président syndical de l'unité ou en son absence, le vice-président syndical de l'unité bénéficie de deux (2) heures de libération par semaine, transférable en banque si pas utilisé, afin d'être rajouté la ou les semaines où il aura besoin de plus d'heures. Un registre sera tenu par les deux parties. Cette banque d'heure est remise à zéro le 31 décembre de chaque année. Elle est non monnayable et non cumulative d'une année à l'autre. Ces libérations sont aux frais de l'employeur et servent à effectuer toute tâche syndicale nécessaire. Les libérations syndicales doivent être écrites sur la carte de temps. Les rencontres entre les salariés et le président syndical s'effectuent lors de la libération syndicale sur rendez-vous.

Après avis donné à l'employeur, le représentant en prévention bénéficie de deux (2) heures de libération par semaine, aux frais de l'employeur, afin d'effectuer toute tâche en lien avec la santé et la sécurité ou pour le comité de santé et sécurité au travail (voir article 19). Pour certaines tâches comme les tournées d'inspection, une partie des heures de libération pourront être transférer à un autre employé syndiqué moins occupé, pour qu'il effectue ces tournées à sa place, mais cela

demeure à la seule discrétion du représentant en prévention. Un registre sera tenu par les deux parties. Cette banque est remise à zéro le 31 décembre de chaque année. Elle est non monnayable et non cumulative d'une année à l'autre.

ARTICLE 6 : PROCÉDURE DE GRIEF

6.01 a) Un grief signifie, toute mécontente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, y compris une mécontente relative à une mesure disciplinaire ainsi que tout congédiement.

b) Les parties conviennent qu'elles ont l'intention de régler les griefs dès le début si possible et que, pour ce faire, elles collaborent à établir les faits pertinents dans les plus brefs délais.

6.02 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief et les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés. Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas. Dans la mesure du possible, telle erreur doit être corrigée avant l'avis d'arbitrage.

6.03 Si on arrive à une entente à quelque étape de la procédure de grief, cette entente doit être mise par écrit et doit être signée par les parties.

Cette entente est finale et exécutoire. Elle lie l'employeur, le Syndicat et le salarié ou les salariés concernés.

6.04 Tout salarié qui prétend qu'il y a eu à son égard violation de la présente convention collective doit discuter de sa plainte avec son supérieur immédiat, accompagné d'un membre du comité syndical.

Considérant l'importance des discussions entre un salarié et son supérieur immédiat afin d'éclaircir les mécontentes et préserver des relations harmonieuses, tous les efforts doivent être faits, à ce stade, pour solutionner la plainte du salarié. Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut alors passer à la première étape de la procédure de grief.

a) Première étape

Un membre du comité syndicat ou un délégué accompagné ou non du (des) plaignants doit, dans les vingt (20) jours civils suivant l'événement provoquant le grief ou de sa connaissance, présenter ce grief par écrit à la direction.

Aux fins du présent article, un membre du comité syndical peut signer et présenter un grief au nom du salarié, selon les étapes définies précédemment.

Dans tous les cas, l'employeur doit donner sa réponse écrite dans les dix (10) jours civils suivant la présentation du grief.

D'autre part, l'employeur peut également présenter un grief et le Syndicat doit donner sa réponse écrite dans les dix (10) jours civils suivant la présentation du grief.

b) Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé au cours de l'étape précédente ou s'il n'y a pas eu de réponse dans les délais prescrits, les parties peuvent soumettre le grief à l'arbitrage et en aviser la partie adverse dans les trente (30) jours civils suivants.

- 6.05 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 6.06 L'abandon d'un grief ou l'absence de dépôt d'un grief ne peut pas être soulevé à titre de précédent.

ARTICLE 7 : ARBITRAGE

- 7.01 Dans les quinze (15) jours civils de l'avis d'arbitrage, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Syndicat ou l'employeur, selon le cas, demande au ministère du Travail d'en désigner un d'office.
- 7.02 L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention collective. L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire à aucune des dispositions de cette convention.
- 7.03 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'employeur, le Syndicat et les salariés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.
- 7.04 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la pénalité, de l'annuler ou de la modifier.
- 7.05 Les faits et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes. Tous les autres frais, y compris la perte de salaire des témoins, sont la responsabilité de la partie qui les encourt.

Exceptionnellement, les frais et honoraires de l'arbitre sont payés en totalité par la partie qui perd lors d'un grief patronal portant sur l'article 1.04 ou l'article 1.05 de la convention collective.

- 7.06 Les parties s'engagent à respecter les délais prévus à l'article 6 et à l'article 7. Ces délais peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.

ARTICLE 8 : GRÈVE ET LOCK-OUT

- 8.01 Au cours de la durée de la convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le Syndicat et les salariés s'engagent à ne pas recourir à la grève, peu importe sa forme, ni à ordonner, encourager, tolérer ou appuyer un ralentissement d'activités destinées à limiter la production.

ARTICLE 9 : ANCIENNETÉ

9.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, « ancienneté » signifie la durée de service continu dans l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche.

9.02 A) LISTE D'ANCIENNETÉ

La liste d'ancienneté des salariés est affichée dans le lieu de travail au mois de janvier de chaque année.

Le Syndicat doit être informé mensuellement par écrit de toute modification à la liste, s'il y a lieu.

B) ANCIENNETÉ PRÉFÉRENTIELLE EN CAS DE MISE À PIED OU RAPPEL

Les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté préférentielle à celle de tous les salariés pour les cas de mise à pied ou de rappel pourvu qu'ils puissent remplir les exigences de l'occupation.

9.03 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert lorsqu'il a complété une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.

Pendant la période de probation, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief ou à la procédure d'arbitrage advenant sa terminaison du lien d'emploi.

Pour les nouveaux salariés, lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauche, l'ordre d'ancienneté sera établi par un tirage au sort en présence d'un membre du comité syndical.

Lorsqu'un nouvel employé est embauché, il est dirigé vers le Syndicat afin que le Syndicat puisse lui expliquer la convention collective ainsi que les modalités de l'accréditation syndicale. L'employeur s'engage à offrir au Syndicat une (1) heure de libération pour le président et le vice-président syndical, avec le nouvel employé pour cette rencontre.

9.04 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté d'un salarié, ayant des droits d'ancienneté, continue de s'accumuler durant les périodes suivantes :

- a) Lors d'une absence au travail à cause d'un congé autorisé, d'une suspension disciplinaire, d'une maladie ou d'un accident personnel;
- b) Lorsqu'un salarié est mis à pied;
- c) Lors d'une absence pour une lésion professionnelle.

Durant son absence, le salarié ayant des droits d'ancienneté est considéré comme titulaire de son occupation, à son retour au travail, il reprend son occupation selon les dispositions de la présente convention collective. Toutefois, le salarié doit reprendre son occupation avec les modifications survenues, le cas échéant, durant son absence.

Si son occupation n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

9.05 Lorsqu'un salarié est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation, il maintient son ancienneté acquise à la date de ladite mutation, pendant une période maximum de six (6) mois cumulatifs. Au terme de cette période, il perd toute ancienneté dans l'unité de négociation.

9.06 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans l'un des cas suivants :

a) Pour départ volontaire (démission).

Dans le cas où un salarié remet une lettre de démission, il devra être accompagné d'un membre du comité syndical. Si le salarié envoie sa lettre de démission par la poste, une copie est remise au syndicat.

b) Lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante et que cette décision n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre.

c) Lorsqu'il refuse ou néglige de reprendre le travail dans les sept (7) jours civils suivant la demande de rappel au travail. Le cas échéant, le Syndicat est aussitôt informé du refus ou de la négligence à retourner au travail d'un salarié.

Il est de la responsabilité de chaque salarié d'aviser l'employeur de tout changement de ses coordonnées.

d) Après avoir été mis à pied pour manque de travail :

1) pour une période équivalente à son ancienneté si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté au moment de son départ;

2) pour une période de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté au moment de son départ;

3) pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs dans le cas d'un salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au moment de son départ.

e) En cas de prolongation non autorisée d'une permission d'absence, sauf en cas de force majeure.

f) Pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation et/ou sans motif raisonnable.

g) Lorsqu'il est absent pour une maladie, un accident ou une lésion professionnelle pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, et ce, pourvu qu'il continue de verser sa prime d'assurance et qu'il fournit à l'employeur des pièces justifiant son absence. L'employeur et le syndicat s'informent de la condition médicale du salarié lors de son vingt-deuxième mois d'absence afin de vérifier si un retour au travail est imminent.

ARTICLE 10 : MISE À PIED ET DÉPLACEMENT

10.01 a) Tout salarié ayant des droits d'ancienneté reçoit un préavis d'au moins trois (3) jours ouvrables, ou à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied. Une copie de cet avis est remise en même temps au Syndicat.

b) Pour une mise à pied d'une durée de six (6) mois, l'employeur respectera l'avis de mise à pied et les indemnités prévus par la loi.

L'employeur remet au Syndicat une liste des salariés qui doivent recevoir cette indemnité ainsi que le nombre de jours ouvrables payables.

Au moment où il reçoit son avis de mise à pied, le salarié peut, s'il le désire, demander de recevoir son indemnité de vacances.

10.02 Toute mise à pied est effectuée par occupation. Les salariés en probation sont d'abord mis à pied. Si la réduction de personnel s'étend davantage, les salariés sont alors mis à pied dans l'ordre inverse de leur droit d'ancienneté dans leur occupation.

10.03 Le salarié visé par une mise à pied de plus de quatre (4) semaines peut déplacer un autre salarié dans une autre occupation ayant moins d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir immédiatement les exigences de l'occupation après une période de familiarisation de huit (8) jours.

ARTICLE 11 : RAPPELS

11.01 L'employeur doit établir et maintenir à jour une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés ayant des droits d'ancienneté et les occupations.

Cette liste est remise sur demande par l'employeur au Syndicat.

11.02 Dans le cas d'une augmentation du personnel, les salariés déplacés ou ceux dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté dans leur occupation.

Si l'employeur ne peut combler les occupations tel que stipulé dans le précédent paragraphe, il rappelle le salarié ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir immédiatement les exigences de l'occupation après une période de familiarisation de trois (3) jours.

ARTICLE 12 : OCCUPATIONS VACANTES, AFFICHAGES ET TRANSFERTS

12.01 Les occupations vacantes depuis deux (2) mois ou prévues pour plus de deux (2) mois, les nouvelles occupations et celles qui n'ont pu être comblées selon les dispositions de l'article 11 et que l'employeur entend combler sont affichées pour une période de trois (3) jours ouvrables sur un tableau prévu à cette fin et les salariés désirant poser leur candidature doivent inscrire leur nom sur l'avis de l'occupation affichée.

Cet avis doit indiquer :

- 1) les responsabilités;
- 2) les exigences de l'occupation;
- 3) le taux de salaire;
- 4) l'horaire de travail.

12.02 Le salarié absent pour des raisons prévues à la convention collective pendant toute la période d'affichage prévue à l'article 12.01 est automatiquement considéré comme postulant à l'occupation affichée, à la condition qu'il réponde adéquatement aux exigences requises de l'occupation affichée et à la condition qu'il soit disponible pour commencer à travailler à l'occupation affichée dans les huit (8) jours ouvrables, sauf s'il est en vacances (article 17). Si l'employeur désire affecter temporairement un salarié durant l'absence, il peut choisir le salarié de son choix qui est capable d'effectuer le travail. Il est entendu que le salarié qui remplace le salarié absent n'est en poste que pour cette période.

12.03 Après la période d'affichage, le choix de l'employeur se fait parmi les salariés qui ont posé leur candidature sur l'occupation vacante, selon les critères établis à l'article 12.01. À compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

Toutefois, un nouveau salarié ne pourra poser sa candidature sur une autre occupation qu'après cette période de douze (12) mois après son embauche, à moins que l'employeur autorise qu'il postule sur un autre poste à l'intérieur de ce délai. De plus, un salarié qui a volontairement obtenu une occupation ne peut pas poser sa candidature sur une autre occupation avant une période de douze (12) mois, à moins que l'employeur autorise qu'il postule sur un autre poste à l'intérieur de ce délai.

12.04 L'employeur remet au Syndicat une copie de chaque avis d'occupation vacante. Après les délais prévus à l'article 12.01, l'employeur remet au Syndicat une copie de tous les affichages contenant les noms des salariés ayant posé leur candidature sur ces occupations vacantes.

12.05 Si une occupation vacante n'est pas comblée soixante (60) jours civils après la fin de la période d'affichage, l'employeur doit afficher de nouveau selon l'article 12.01 à moins que l'employeur ait décidé de ne plus combler l'occupation; dans ce cas, le Syndicat en est avisé par écrit.

12.06 Chaque salarié ayant posé sa candidature répondant adéquatement aux exigences requises du poste affiché et qui a plus d'ancienneté que le candidat choisi est avisé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de nomination des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée. Copie de cet avis est remise au Syndicat.

Un résultat d'affichage indiquant le candidat qui a obtenu le poste est affiché sur les babillards et une copie est remise au Syndicat.

12.07 Un salarié qui est muté à une autre occupation, par suite de l'application de l'article 12.03 peut dans les trente (30) jours ouvrables de la mutation choisir de retourner à son ancienne occupation.

Lorsqu'un salarié est incapable de faire preuve d'une performance adéquate dans son nouveau poste au cours des trente (30) premiers jours ouvrables, il est alors retourné à son poste précédent. Le poste est dans ce cas accordé au salarié suivant selon l'ordre d'application de l'article 12.03.

- 12.08 Tout salarié, qui est transféré temporairement à la demande expresse de l'employeur dans une autre classe que la sienne dont l'échelle de salaire est plus élevée, reçoit le taux horaire du niveau immédiatement supérieur à son taux horaire régulier, et ce, pour la durée de son affectation.
- 12.09 Tout salariés qui est transféré temporairement à la demande expresse de l'employeur dans une autre classe que la sienne dont l'échelle de salaire est moins élevée, continu d'être payé le taux de son occupation régulière.
- 12.10 Avant de procéder à l'embauche de nouveaux salariés, l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 11 et de l'article 12.

ARTICLE 13 : SALAIRES

- 13.01 Le taux de salaire régulier des salariés assujettis à la présente convention est déterminé par occupation, niveau et classification. Le tableau de ces taux est reproduit à l'annexe « A ».
- 13.02 Le mode de rémunération d'un salarié ne peut être changé sans l'accord des parties aux présentes.
- 13.03 Les salaires sont payés par dépôt bancaire au plus tard le jeudi à toutes les semaines. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors au plus tard le mercredi.

ARTICLE 14 : HORAIRES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail comprend quarante (40) heures réparties sur quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement.
- 14.02 L'horaire de travail est établi comme suit, débutant à 7h00 à midi et de 12h30 à 17h30 ou de 13h00 à 18h00 du lundi au jeudi. Il est entendu qu'avec cet horaire, les salariés sont rémunérés pour quarante (40) heures par semaine.
- 14.03 Par entente mutuelle écrite entre les parties, de nouveaux horaires ainsi que les primes reliées à ces horaires peuvent être négociés et doivent être entendus avant leur mise en application.
- 14.04 Les salariés bénéficient d'une période payée de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée complètement travaillée. De plus, pour les pompiers volontaires, ceux-ci ont le droit à la période de repos s'ils sont présents au moment de la pause, et ce, malgré qu'ils aient été appelé sur un ou des appel(s) durant la demi-journée. Ces périodes de repos sont accordées le matin à 10h00 et l'après-midi à 15h15. Les salariés ne peuvent quitter leur poste avant que la cloche sonne et doivent être prêts à travailler lorsque la cloche, annonçant la fin de la pause, sonne.

14.05 Si les horaires d'équipes sont en vigueur, il est convenu que le président du comité syndical soit assigné à l'horaire de jour seulement.

ARTICLE 15 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRES

15.01 Tout travail en temps supplémentaire doit être expressément autorisé par l'employeur. L'employeur peut exiger du travail en temps supplémentaire jusqu'à un maximum de deux (2) heures par jour dans le département où l'employeur en a besoin par les salariés de ce département, et ce, du lundi au jeudi inclusivement.

Pour le vendredi, le samedi et le dimanche, le travail en temps supplémentaire est accompli sur une base volontaire dans le département où l'employeur en a besoin par les salariés de ce département. Toutefois, en cas d'urgence ou pour éviter un non-respect d'une obligation contractuelle à l'égard d'un client, l'employeur peut, pour une période temporaire et après entente avec le Syndicat, lequel ne peut refuser sans motif valable, requérir du temps supplémentaire dans le ou les départements concernés par l'urgence ou le non-respect de l'obligation contractuelle par les salariés de ce ou ces départements.

15.02 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré comme suit :

- a) Sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans la présente convention collective, le temps supplémentaire autorisé et travaillé au-delà d'une semaine normale de quarante (40) heures est rémunéré à une fois et demie (150 %) le taux horaire de la classe et du niveau du travail que le salarié a effectué pour les heures excédant les quarante (40) heures.
- b) Un jour de fête mentionnée à l'article 16 :
 - temps et demi (150 %) en plus du salaire régulier de la journée de fête.

15.03 Tout salarié ayant quitté l'usine et rappelé au travail pour travailler en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable, mais avec un minimum de trois (3) heures de salaire au taux régulier.

ARTICLE 16 : CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison du nombre d'heures de la journée régulière de travail au taux régulier du salarié. Les parties s'entendent que ces congés seront pris aux dates suivantes :

- Jour de l'an;
- Lundi de Pâques;
- Fêtes des Patriotes;
- Fête nationale;
- Confédération;
- Fête du travail;

- Action de Grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Le 31 décembre ou le 2 janvier, au choix de l'employeur.

16.02 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un vendredi ou un samedi, elle est, aux fins de la présente convention, observée le jeudi précédent et lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un dimanche, elle est observée le lundi suivant.

16.03 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, 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.

16.04 Pour avoir droit à la paie des jours de fête ci-haut mentionnés, et sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fête nationale*, le salarié doit être à l'emploi de l'employeur depuis au moins soixante (60) jours civils et doit avoir travaillé toutes ses heures de travail le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement la fête, sauf dans les cas suivants :

- a) Permission obtenue à l'avance à moins de raison valable;
- b) Absence pour maladie ou accident;
- c) Mise à pied dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le congé.

16.05 Après entente entre les parties, le 1^{er} juillet peut être déplacé soit un lundi ou un jeudi avant ou après le 1^{er} juillet.

ARTICLE 17 : VACANCES

17.01 Tous les salariés couverts par la présente convention ont droit à des vacances basées sur les années de service qu'ils ont au 1^{er} mai de chaque année de la façon suivante :

| Ancienneté | % | Jours de vacances |
|------------------------------------|-------------------------|---|
| Moins d'un (1) an | Quatre pour cent (4 %) | Un (1) jour par mois de service maximum de huit (8) jours |
| Un (1) à deux (2) ans | Quatre pour cent (4 %) | Huit (8) jours ouvrables |
| Trois (3) à neuf (9) ans | Six pour cent (6 %) | Douze (12) jours ouvrables |
| Dix (10) à douze (12) ans | Huit pour cent (8 %) | Douze (12) jours ouvrables |
| Treize (13) ans à quinze (15) ans | Dix pour cent (10%) | Seize (16) jours ouvrables |
| Seize (16) ans à dix-neuf (19) ans | Douze pour cent (12%) | Seize (16) jours ouvrables |
| Vingt (20) ans et plus | Treize pour cent (13 %) | Vingt (20) jours ouvrables |

Le vendredi, le samedi et le dimanche sont inclus dans la semaine de vacances prise par le salarié. En cas de temps supplémentaire durant la semaine de vacances, le salarié est payé avec son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %).

- 17.02 Le paiement pour les jours de vacances prévus à l'article 17.01 est basé sur les gains annuels durant les douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de chaque année.

Le paiement des vacances est au prorata du nombre de semaines auquel le travailleur a droit.

- 17.03 Tout salarié quittant le service de l'employeur reçoit le montant des vacances qui lui est dû en lieu de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce, selon les dispositions des articles 17.01 et 17.02.

- 17.04 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16 tombe pendant les vacances d'un salarié, ledit salarié doit déplacer une de ses journées de vacances immédiatement avant ou après ladite période de vacances afin de compenser pour ladite fête. Il en avise l'employeur au même moment qu'il prévoit ses vacances.

- 17.05 Les salariés qui se qualifient pour des vacances doivent prendre leurs vacances durant la période de fermeture de l'employeur. La période de fermeture est de deux (2) ou trois (3) semaines consécutives et a lieu pendant les deux (2) semaines de la construction ainsi que, le cas échéant, la précédente ou la suivante, à moins d'une entente mutuelle. L'employeur informe la période de fermeture pour l'année en cours au plus tard le 15 mai.

Les salariés qui ont droit à des vacances plus considérables que la période de fermeture signifieront leur préférence et une période déterminée pour de telles vacances, et ce, au moins deux (2) semaines à l'avance. Elles sont accordées en fonction de l'ancienneté tout en prenant en considération les besoins de production. Lorsque le salarié possède au moins quatre (4) semaines de vacances, il peut choisir de fractionner une (1) semaine de vacances en journée.

- 17.06 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées doivent être chômées. Elles ne sont ni transférables, ni cumulatives d'année en année à moins de situation exceptionnelle tel que prévu à 17.07.

Toutefois, à la demande du salarié, la quatrième semaine de vacances peut être monnayée sans être chômée.

- 17.07 Si un salarié est en absence avant le début de ses vacances suite à un accident du travail ou SAAQ, une invalidité, une maladie, un congé parental, un congé de paternité, un congé de maternité, il doit à son retour s'entendre avec son supérieur immédiat pour prévoir de nouveau ses vacances. Celles-ci peuvent être prises jusqu'à l'expiration du douze (12) mois suivant la période de référence. Si le salarié n'est pas de retour à l'expiration de cette dernière période, l'indemnité de vacances lui sera payée.

De plus, le salarié peut également choisir de recevoir le paiement de l'indemnité de vacances s'il décide de ne pas prendre de vacances à la suite de son retour au travail, et ce, même si son retour ne survient pas après l'expiration du douze (12) mois suivant la période de référence. Le cas échéant, il avise l'employeur qui verra à verser l'indemnité sur sa prochaine période de paie.

ARTICLE 18 : CONGÉS PERSONNELS ET SOCIAUX

18.01 Les salariés ayant des droits acquis ont droit à trois (3) jours de congé personnel mobile ou de maladie par année civile. Lorsqu'il utilise un jour de congé personnel mobile ou de maladie, le salarié est rémunéré pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé.

Ce congé peut être fractionné en minimum d'une (1) heure.

Dans la deuxième semaine de décembre, l'employeur effectue le paiement des heures non utilisées pendant l'année de référence, et ce, au taux horaire régulier en vigueur à la fin de la période, soit en date du 1^{er} décembre.

Le 1^{er} janvier de chaque année, la banque de congé personnel mobile ou de maladie est renouvelée. Le salarié doit aviser préalablement son employeur au moins cinq (5) jours à l'avance lors d'un congé personnel mobile ou dès que possible lors d'un congé de maladie.

Lorsque le salarié est terminé en cours d'année ou encore lorsqu'il s'absente pour un congé sans solde, il a droit au nombre de jours au prorata des heures travaillées sur une année de travail complète.

Tout salarié a droit (tel que prévu aux Normes du travail) à dix (10) jours d'absence et congé pour raisons familiales par année. La notion de « parent » prévue à l'article 79.6.1 de la L.N.T. est élargie de manière à étendre le droit aux absences pour raisons familiales ou parentales. On entend par « parent » :

- Conjoint(e) de la personne salariée;
- L'enfant;
- Le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son ou sa conjoint(e);
- Sont aussi considérés comme « parent » les conjoints(es) de ces personnes, de même que leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est aussi considéré comme « parent » :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son ou sa conjoint(e);
- Un enfant pour lequel la personne salariée ou son ou sa conjoint(e) a agi ou agit comme famille d'accueil;
- Le tuteur, tutrice, curateur, curatrice ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de son ou sa conjoint(e);

- La personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son ou sa conjoint(e) comme mandataire;
- Toute personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il ou elle lui procure en raison de son état de santé.

La personne salariée qui agit comme proche aidant peut bénéficier des absences pour raisons familiales s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux. (79.7 L.N.T.)

18.02 Tout salarié ayant de l'ancienneté bénéficie d'un congé payé à son taux régulier pour les périodes de temps prévues, en considérant qu'une (1) journée représente dix (10) heures, dans les cas suivants :

- 1) Le décès de son conjoint légal ou de fait, mère, père ou d'un enfant, ou de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours ouvrables payés et un (1) jour ouvrable non payé;
- 2) Le décès de ses frère, sœur, beau-père, belle-mère, ainsi que tout parent résidant au domicile du salarié : trois (3) jours ouvrables, dont deux (2) journées payées;
- 3) Le décès de ses grand-mère, grand-père, belle-sœur, beau-frère ainsi que lors du décès d'un enfant mort avant la naissance : le jour des funérailles ou de l'inhumation;

Cependant, le salarié peut reporter les jours prévus aux paragraphes 1 et 2 dans les six (6) mois suivant le décès. Un salarié qui se prévaut du report de ces congés doit aviser l'employeur cinq (5) jours avant la prise des journées reportées.

- 4) Pour son mariage : un salarié aura droit à un (1) jour de congé payé;
- 5) Un (1) jour additionnel est accordé si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence du salarié avec preuve de déplacement.

18.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un salarié est appelé à comparaître, à la demande de l'employeur, à titre de témoin en qualité de salarié de l'employeur dans une cause impliquant l'employeur, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et son horaire régulier lui est payé en conséquence.

18.04 L'employeur peut accorder un congé sans solde, à tout salarié qui en fait la demande écrite sur le formulaire prescrit, pour des raisons justifiées, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 19 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 L'employeur doit prendre toute mesure raisonnable appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail. Lorsqu'un salarié subit un accident de travail au cours d'une journée de travail, ce salarié sera payé pour toute la journée.

19.02 L'employeur reconnaît un représentant en prévention syndical (élu par les salariés) en santé et sécurité au travail qui a pour fonctions celles prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, à savoir :

- 1) De faire l'inspection des lieux de travail;
- 2) De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3) D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4) De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5) D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements, notamment, le droit de refus;
- 6) D'accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection et/ou de demander à la CNESST de faire intervenir un inspecteur sur les lieux du travail pour tout manquement non corrigé par l'employeur après en avoir avisé l'employeur dans un délai raisonnable;
- 7) D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8) De porter plainte à la Commission;
- 9) De participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- 10) L'employeur devra s'assurer que les salariés concernés aient des cartes de compétence qui sont requises par la loi ou un règlement;
- 11) L'employeur devra s'assurer qu'il y a le nombre requis de secouriste en milieu de travail, tel que prescrit par règlement, lequel ou lesquels devront avoir eu la formation exigée par la CNESST, et ce, aux frais de l'employeur, lorsqu'applicable. Dans le calcul, l'employeur reconnaît les pompiers volontaires comme étant secouristes en milieu de travail ;

19.03 L'employeur paie, pendant la durée de la convention collective, un total de trois (3) jours de formation en santé et sécurité à un salarié du comité de santé et sécurité.

19.04 Un comité de santé et sécurité paritaire est établi et il comprend le représentant en prévention, un délégué syndical en santé et sécurité et deux (2) représentants de l'employeur. Le comité se réunit, une (1) fois par quatre (4) mois, et d'une durée d'au plus deux (2) heures, sans perte de salaire pour les salariés syndiqués du comité, à une date déterminée par entente, laquelle rencontre doit se tenir dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances. Un procès-verbal

de chaque rencontre sera tenu et affiché sur le babillard de santé et sécurité. Un ordre du jour des points à discuter sera partagé au moins une (1) semaine avant la rencontre.

19.05 L'employeur doit :

- 1) Fournir gratuitement les accessoires de protection individuelle qui sont nécessaires pour leur travail, qui doivent être de bonne qualité. Ces accessoires sont échangés au besoin sur présentation de ceux endommagés;
- 2) Fournir gratuitement à tous les salariés dont le travail en exige le port, des lunettes de sécurité appropriées au genre de travail à exécuter. Ces lunettes sans prescription sont échangées au besoin sur présentation des vieilles;
- 3) Rembourser, au salarié, le montant d'achat jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-cinq dollars (185 \$) annuellement pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité, sur présentation de la facture. Si le salarié ne termine pas sa période de probation, l'employeur peut déduire, sur sa dernière paie, le montant qu'il avait versé à titre de remboursement de la paire de chaussures de sécurité;
- 4) Mettre à la disposition des salariés des locaux suffisamment grands, convenables, appropriés et chauffés adéquatement pour leur permettre de prendre des repas chauds. Ces locaux sont dans l'usine et doivent être équipés d'au moins un (1) micro-onde, d'un (1) grille-pain et d'un (1) réfrigération convenable;
- 5) L'employeur fournit gratuitement un imperméable et un habit d'hiver à chaque salarié ayant à travailler dehors. Ces manteaux et imperméables seront remplacés aux frais de l'employeur s'ils sont brisés ou trop usés. Ils doivent demeurer à l'intérieur de l'usine, dans les casiers prévus à cet effet, lorsque non-utilisés.
- 6) L'employeur remettra à chaque début d'année, cinq (5) t-shirts, deux (2) coton ouaté à chaque salarié.

19.06 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne subit aucune perte de salaire pendant ses heures régulières de travail le jour de son accident. S'il est envoyé à l'hôpital, au CLSC ou à une clinique ou médecin de son choix, l'employeur assume le coût du transport requis, et ce, jusqu'à ce que le salarié soit de retour chez lui ou à l'usine.

19.07 Lorsqu'un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail se présente à l'usine pour une visite d'inspection, le représentant à la prévention est aussitôt informé et participe à la rencontre. Si le représentant à la prévention est absent, un membre du comité syndical le remplace.

19.08 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin de son choix, s'absenter pour recevoir des soins, subir des examens ou des traitements concernant sa lésion professionnelle, il ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire.

19.09 L'employeur peut assigner temporairement un travail à un salarié victime d'une lésion professionnelle, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si la lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du salarié croit que :

- 1) Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- 2) Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié compte tenu de sa lésion; et
- 3) Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

Le salarié en assignation temporaire continue de recevoir le salaire et les avantages liés à l'occupation qu'il occupait lorsque s'est manifesté sa lésion professionnelle.

ARTICLE 20 : DISCIPLINE

20.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un salarié sans que ce dernier et le Syndicat en soient informés par écrit. À défaut de ce faire, l'employeur ne peut imposer de sanction disciplinaire.

20.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un salarié dix (10) jours ouvrables ou plus suivant la connaissance des faits par l'employeur.

20.03 Une mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est automatiquement annulée après douze (12) mois de travail, à moins d'une récidive de même nature.

20.04 Si un salarié concerné par une mesure disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

20.05 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié concerné, avant son départ de l'usine, de discuter de la chose avec son délégué ou avec un membre du comité syndical.

20.06 Un membre du comité syndical est présent à toute rencontre entre l'employeur et un salarié relativement à une mesure disciplinaire et/ou administrative.

20.07 L'employeur accorde une période de temps à un salarié, accompagné d'un membre du comité syndical, pour qu'il puisse consulter son dossier disciplinaire, pendant ses heures normales de travail, sans perte de temps et dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande du salarié, à moins de circonstances incontrôlables. Cette rencontre se fait en présence d'un représentant du service des ressources humaines, si ce dernier le désire.

ARTICLE 21 : ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les couvertures d'assurance présentement en vigueur ne peuvent être modifiées sans le consentement écrit du Syndicat.

21.02 La prime, pour l'ensemble des couvertures, est payée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié. Le syndicat est et restera copreneur de l'assurance collective pour la durée de la convention collective. S'il le désire, le syndicat peut faire des demandes de vérification de prix auprès d'autres assureurs.

21.03 L'assurance collective est applicable lorsque la période de probation est complétée.

21.04 a) Lorsqu'un salarié rencontre une problématique concernant l'assurance collective (réclamation, adhésion, etc.), il doit entrer en communication avec le service des ressources humaines ou le service de paye durant la période de repos prévue à l'article 14.04 afin de leur faire part de la problématique.

b) Le représentant de l'employeur tente de régler la problématique auprès de l'assureur et communique le résultat au salarié.

c) Si le salarié n'obtient pas un règlement à sa satisfaction, il peut mandater un membre du comité syndical d'usine afin qu'il communique directement avec l'assureur.

d) Sur demande et conditionnelle à ce que la communication ne porte que sur les informations relatives au dossier du salarié uniquement (réclamation, adhésion), l'employeur autorisera l'assureur à communiquer toute information pertinente audit membre du comité syndical d'usine. Le salarié devra aussi consentir à cette communication.

e) Les communications du membre du comité syndical ne devra porter que sur les informations prévues au paragraphe d) et devront être traitées de façon strictement confidentielle par le membre du comité syndical.

f) Toutes autres questions relatives à l'assurance-groupe par le salarié ou sur sa paie devront également être posées au service des ressources humaines ou le service de paye immédiatement après l'une des pauses prévues à l'article 14.04.

21.05 Lors du renouvellement de l'assurance collective, un membre du comité syndical est invité à se joindre à la rencontre, le cas échéant, entre le courtier et l'employeur.

L'employeur remet annuellement au Syndicat les informations suivantes communiquées par le courtier d'assurance :

- Contrat d'assurance collective;
- Résultat d'utilisation du programme au cours de la dernière année et/ou des années précédentes (primes payées / prestations);
- Profil des réclamations payées par types de soins en assurances soins médicaux et hospitaliers;
- Historique de la tarification des trois (3) dernières années;
- Copie de l'analyse des soumissions (s'il y a lieu) et du cahier de charge.

ARTICLE 22 : TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE L'USINE

22.01 Tout salarié requis de travailler à l'extérieur du site de l'usine au compte de l'employeur est payé pour le temps de transport et le travail effectué et il se voit recevoir les indemnités suivantes :

22.02 Lorsqu'un salarié voyage en utilisant un moyen de transport public (avion, train, taxi, autobus, etc.) ou avec un véhicule appartenant à l'employeur, les frais sont payés par l'employeur. S'il utilise son véhicule personnel après entente avec son supérieur, un montant de quarante-huit cents (0,48 \$) du kilomètre lui est remboursé avec un minimum de cinq dollars (5,00 \$).

Il est entendu que dans l'exercice de ses fonctions aucun salarié n'est obligé de s'en servir.

22.03 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à prendre un ou des repas en route, l'employeur lui rembourse, sur présentation de factures le montant jusqu'à concurrence maximale de :

- 1) Pour un déjeuner, quinze dollars (15,00 \$);
- 2) Pour un dîner, vingt-cinq dollars (25,00 \$);
- 3) Pour un souper, trente-cinq dollars (35,00 \$).

Aucun remboursement de souper n'aura lieu si le salarié peut être de retour au plus tard à 18h00 à l'établissement de l'employeur.

22.04 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à loger à l'extérieur de son domicile, l'employeur réserve et paye le logement ainsi que les frais d'appels téléphoniques à sa famille et/ou en relation avec son travail. Le remboursement de ces frais est effectué sur présentation des pièces justificatives, jusqu'à concurrence d'un montant justifié et raisonnable.

ARTICLE 23 : FONDS DE SOLIDARITÉ

23.01 L'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié, le montant indiqué par ce dernier. Le salarié absent du travail, qui ne reçoit pas de paie de l'employeur, interrompt pendant la durée de son absence sa souscription.

Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de Solidarité et à l'employeur.

L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité tous les mois au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement, les sommes déduites en vertu du présent article. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale ou le numéro de référence (fourni par le Fonds de Solidarité) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 24 : DIVERS

- 24.01 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 24.02 L'employeur paie à la section locale 700 une somme de trois cents dollars (300 \$) afin que le syndicat fournisse, pour la durée de convention collective, une copie écrite et boudinée de la convention collective à chaque salarié et quatre (4) copies supplémentaires à l'employeur.
- 24.03 L'employeur doit faire parvenir au Syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés.
- 24.04 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention est envoyé au président du comité syndical.
- 24.05 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective. Cependant, pour toutes lettres d'entente, la section locale 700 doit participer à la rédaction et doit la signer pour qu'elle soit valide.
- 24.06 Il est entendu qu'à chaque fois que le masculin est utilisé dans cette convention collective, cela comprend le féminin.
- 24.07 Sauf pour motif valable, il est entendu que le salarié qui occupe des fonctions de pompier à temps partiel peut s'absenter de son occupation lorsque celui-ci est appelé sur les lieux d'un incendie pourvu qu'il ait informé l'employeur, en cas d'appel, et qu'il doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter. Le Syndicat remet à l'employeur une liste des salariés identifiés comme pompier volontaire accrédité.

Il doit aviser l'employeur de son retour.

- 24.08 L'employeur paie, en cas de sinistre, un montant raisonnable pour les outils, de même qualité, utilisés au travail par les salariés, et ce, sur présentation d'une preuve du sinistre, au besoin.

Toutefois, le salarié doit barrer son coffre, à défaut de quoi il n'y aura pas d'indemnisation en cas de vol.

- 24.09 Il est entendu qu'en vertu de la présente convention collective, un jour civil est assimilé à un jour de calendrier.
- 24.10 Les salariés s'engagent à ne pas exercer, à titre d'employé pour un autre employeur ou tout autre titre, une activité concurrentielle à l'employeur ou encore des activités ou des services qui sont offerts par l'employeur, à moins qu'ils s'agissent d'activités ou de services qui sont en lien avec une municipalité ou une ville pour lequel le salarié agit à titre de pompier volontaire.

24.11 CERTIFICAT DE TRAVAIL

À la fin de son emploi, un salarié peut exiger que son 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 salarié.

24.12 STATIONNEMENT

L'employeur doit s'assurer d'avoir un stationnement sécuritaire pour les salariés. Deux (2) salariés sont désignés pour avoir la responsabilité de mettre, au besoin, de l'abrasif dans le stationnement avant l'arrivée des salariés ainsi que de déneiger les escaliers et un passage afin que les salariés puissent se rendre du stationnement à l'entrée de l'établissement. Un de ces deux (2) salariés sera responsable d'entrer au travail trente (30) minutes avant le début du quart, et ce, au besoin en fonction de la météo, afin d'accomplir ces tâches. Le cas échéant, il aura la possibilité de terminer sa journée trente (30) minutes plus tôt. En cas d'impossibilité, le salarié avertira le second salarié désigné pour faire ces tâches afin que ce dernier puisse prendre la relève pour accomplir les tâches. L'employeur s'engage à contrôler la poussière anormalement élevée se dégageant du stationnement en raison des conditions météorologiques.

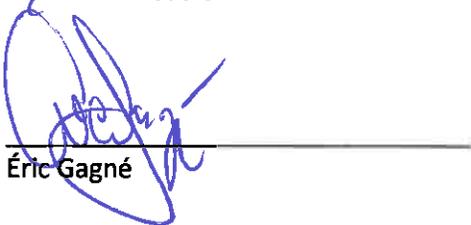
ARTICLE 25 : DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out conformément aux dispositions du Code du travail, selon la première de ces deux (2) éventualités.
- 25.02 La présente convention est d'une durée de trois (3) ans et entre en vigueur à compter du 18 mars 2024 et se termine le 17^{ème} jour du mois de mars 2027 inclusivement.
- 25.03 En foi de quoi, chacune des parties aux présentes a signé cette convention, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, en date du 23 jour du mois de mai 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :



Maricarl Thibault



Éric Gagné

POUR LE SYNDICAT :



Marc-André Laforce, président de l'unité



Yves Senneville, vice-président de l'unité



Alain Daigle, président de la section locale 700

**ANNEXE < A > STRUCTURE ET DESCRIPTION DE TÂCHES
CAMIONS CARL THIBAUT INC.**

L'employeur peut embaucher à un taux autre que le niveau 1 (niveau 1 à 3, mais pas au niveau 4) et que l'employeur peut changer d'échelon sans attendre le délai de deux (2) ans.

Tableau de l'année 2024-2025 (2\$ + 2%)

| Titre de l'occupation | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Classe 1 | | | | |
| Manœuvre | 19.79\$ | 20.92\$ | 22.13\$ | 23.42\$ |
| Sableur-Polisseur | 19.79\$ | 20.92\$ | 22.13\$ | 23.42\$ |
| Classe 2 | | | | |
| Assembleur finition | 21.66\$ | 22.92\$ | 24.25\$ | 25.65\$ |
| Assistant peintre | 21.66\$ | 22.92\$ | 24.25\$ | 25.65\$ |
| Lettreur | 21.66\$ | 22.92\$ | 24.25\$ | 25.65\$ |
| Classe 3 | | | | |
| Assembleur-Électrique | 22.42\$ | 23.73\$ | 25.11\$ | 26.57\$ |
| Assembleur-Panneaux de contrôle | 22.42\$ | 23.73\$ | 25.11\$ | 26.57\$ |
| Assembleur-Tuyauterie | 22.42\$ | 23.73\$ | 25.11\$ | 26.57\$ |
| Tôlier | 22.42\$ | 23.73\$ | 25.11\$ | 26.57\$ |
| Préposé aux entretiens des équipements et aux tests | 22.42\$ | 23.73\$ | 25.11\$ | 26.57\$ |
| Classe 4 | | | | |
| Électricien-Programmeur | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |
| Mécanicien de service | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |
| Assembleur-Modules | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |
| Peintre | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |
| Soudeur / Monteur | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |
| Magasinier | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |
| Inspecteur de finition | 23.51\$ | 24.89\$ | 26.35\$ | 27.90\$ |

Les salariés qui possèdent au moins dix-huit (18) ans d'ancienneté bénéficient d'une prime horaire de cinquante-sous (0,50 \$) l'heure. Cette prime n'est pas majorée lors de temps supplémentaire.

Tableau de l'année 2025-2026 (3%)

| Titre de l'occupation | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Classe 1 | | | | |
| Manoeuvre | 20.38\$ | 21.55\$ | 22.80\$ | 24.12\$ |
| Sableur-Polisseur | 20.38\$ | 21.55\$ | 22.80\$ | 24.12\$ |
| Classe 2 | | | | |
| Assembleur-Finition | 22.31\$ | 23.61\$ | 24.97\$ | 26.42\$ |
| Assistant-Peintre | 22.31\$ | 23.61\$ | 24.97\$ | 26.42\$ |
| Lettreur | 22.31\$ | 23.61\$ | 24.97\$ | 26.42\$ |
| Classe 3 | | | | |
| Assembleur électrique | 23.09\$ | 24.44\$ | 25.87\$ | 27.37\$ |
| Assembleur-Panneaux de contrôle | 23.09\$ | 24.44\$ | 25.87\$ | 27.37\$ |
| Assembleur-Tuyauterie | 23.09\$ | 24.44\$ | 25.87\$ | 27.37\$ |
| Tôlier | 23.09\$ | 24.44\$ | 25.87\$ | 27.37\$ |
| Préposé aux entretiens des équipements et aux tests | 23.09\$ | 24.44\$ | 25.87\$ | 27.37\$ |
| Classe 4 | | | | |
| Électricien-Programmeur | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |
| Mécanicien de service | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |
| Assembleur-Modules | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |
| Peintre | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |
| Soudeur / Monteur | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |
| Magasinier | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |
| Inspecteur de finition | 24.22\$ | 25.63\$ | 27.14\$ | 28.73\$ |

Les salariés qui possèdent au moins dix-huit (18) ans d'ancienneté bénéficient d'une prime horaire de cinquante-sous (0,50 \$) l'heure. Cette prime n'est pas majorée lors de temps supplémentaire.

Tableau de l'année 2026-2027 (3%)

| Titre de l'occupation | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Classe 1 | | | | |
| Manoeuvre | 20.99\$ | 22.19\$ | 23.48\$ | 24.85\$ |
| Sableur-Polisseur | 20.99\$ | 22.19\$ | 23.48\$ | 24.85\$ |
| Classe 2 | | | | |
| Assembleur-Finition | 22.98\$ | 24.32\$ | 25.72\$ | 27.22\$ |
| Assistant-Peintre | 22.98\$ | 24.32\$ | 25.72\$ | 27.22\$ |
| Lettreur | 22.98\$ | 24.32\$ | 25.72\$ | 27.22\$ |
| Classe 3 | | | | |
| Assembleur-Électrique | 23.78\$ | 25.17\$ | 26.64\$ | 28.19\$ |
| Assembleur-Panneaux de contrôle | 23.78\$ | 25.17\$ | 26.64\$ | 28.19\$ |
| Assembleur-Tuyauterie | 23.78\$ | 25.17\$ | 26.64\$ | 28.19\$ |
| Tôlier | 23.78\$ | 25.17\$ | 26.64\$ | 28.19\$ |
| Préposé aux entretiens des équipements et aux tests | 23.78\$ | 25.17\$ | 26.64\$ | 28.19\$ |
| Classe 4 | | | | |
| Électricien-Programmeur | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |
| Mécanicien de service | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |
| Assembleur-Modules | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |
| Peintre | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |
| Soudeur-Monteur | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |
| Magasinier | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |
| Inspecteur de finition | 24.94\$ | 26.40\$ | 27.95\$ | 29.60\$ |

Les salariés qui possèdent au moins dix-huit (18) ans d'ancienneté bénéficient d'une prime horaire de cinquante-sous (0,50 \$) l'heure. Cette prime n'est pas majorée lors de temps supplémentaire.

Définition de tâches

Pour chaque poste, rajouter dans leur définition de tâches :

- Effectue toutes autres tâches demandées par son supérieur en lien avec son poste, à défaut de quoi, il s'agit d'un transfert temporaire.
- Parrainage avec les nouveaux salariés.

| CLASSE 1 | Définition de tâches |
|-------------------|--|
| Manœuvre | <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer le nettoyage des véhicules avant la livraison chez les clients; • Effectuer le nettoyage à l'arrivée des véhicules; • Réception de la marchandise; • Installer les poids dans le véhicule pour tests; • Faire les commissions; • Ouvrir et fermer les clôtures de l'établissement matin et soir; • Ramasser les poubelles et balayer le plancher; • Voir à la propreté de l'usine (intérieur et extérieur); • Plier les boîtes de carton pour récupération; • Pelleter neige (au besoin) dans la journée; • Maintenance de la bâtisse et de certains équipements; • Effectuer des travaux de finition de base, tel que planchers de caoutchouc (turtle), etc. |
| Sableur-Polisseur | <ul style="list-style-type: none"> • Préparer les surfaces pour être peintes; |

| CLASSE 2 | Définition de tâches |
|---------------------|---|
| Assembleur-Finition | <ul style="list-style-type: none"> • Lire les plans d'assemblage; • Installer les portes des compartiments, les composantes électriques, les tablettes et tiroirs les supports d'équipement, les couvercles d'aluminium, les toiles, les divisions de lit à boyaux, les planchers de caoutchouc, les marchepieds, les ailes et fausses ailes, les garde-boues, les poignées, les gouttières, bandes de frottement, les barres d'appuis, etc. • Fabriquer des supports en aluminium; • Prendre les précautions nécessaires afin d'isoler les matériaux différents pour contrer la corrosion; • S'assurer que la quincaillerie ainsi que les composantes sont installées adéquatement; • Connecter certains accessoires électriques; • Installer les couettes électriques sur les véhicules; |

| | |
|-------------------|--|
| Assistant-Peintre | <ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les apprêts de peinture; • Appliquer les produits antirouilles, la peinture zolatone, etc... • Peinturer certains accessoires; • Préparer les recettes de peinture; |
| Lettreur | <ul style="list-style-type: none"> • Effectue toutes les tâches du monteur de finition; • Faire des chevrons en arrière du camion; • Découper et coller le lettrage sur le côté du camion; • Découper les lettrages avec le moins de pertes possible; • Lire les plans d'assemblages; |

| CLASSE 3 | Définition de tâches |
|---|---|
| Tôlier | <ul style="list-style-type: none"> • Lire les plans de fabrication; • Fabriquer les portes, ailes, fausses ailes, lits à boyaux et diviseurs, supports à boyaux, tiroirs, tablettes, marchepieds et glissières à tablettes, pannes thermiques, composante de carrosserie, etc... • Planifier les séquences de découpage selon le métal à utiliser afin de réduire les pertes de matériel; • Procéder au découpage des pièces ainsi qu'au pliage; • Procéder au brossage des pièces; • Procéder à l'assemblage et au soudage à plat et horizontal des composantes et fait les ajustements si nécessaire; |
| Préposé aux entretiens des équipements et aux tests | <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer l'entretien et la réparation des outils et la machinerie de production; • Effectuer les pré-tests de pompage et tests ULC; |
| Assembleur-Électrique | <ul style="list-style-type: none"> • Assembler et installer les couettes électriques; • Lire et suivre les plans électriques; • Installer et connecter les accessoires électriques; • Vérifier le fonctionnement des accessoires avant installation; • Vérifier le fonctionnement du système électrique; |
| Assembleur-Modules | <ul style="list-style-type: none"> • Modifier les longerons des véhicules; • Préparer un plan, monter et démonter les arbres de transmissions; • Configurer la localisation de la pompe et de ses composantes (chaufferettes, refroidisseurs, compresseurs), etc. • Installer la pompe, PTO et compresseur sur les véhicules; • Installer et modifier les composantes, tel que chaînes automatiques, les silencieux, systèmes d'air, chaufferettes, etc. • Installer la carrosserie et les réservoirs d'eau sur les véhicules; |

| | |
|--------------------------------|--|
| Assembleur-Tuyauterie | <ul style="list-style-type: none"> • Installer la pompe et le compartiment de pompe sur le chariot; • Installer l'ensemble des accessoires de la pompe, soit les valves, drains, amorceurs, système à mousse, etc. • Souder les joints de la tuyauterie et fait des tests d'étanchéités; • Connecter la succion et remplir réservoir; |
| Assembleur-Panneau de contrôle | <ul style="list-style-type: none"> • Assembler et installer tous les accessoires des panneaux de contrôles; • Connecter les drains, cadrans, amorceur, etc. • Installer tous les contrôles pour activer les valves et autres composantes; • Effectuer le test d'étanchéité; • Assembler, installer et connecter les couettes électriques du compartiment de la pompe; • Identifier toutes les identifications des contrôles; |

| Classe 4 | Définition de tâches |
|-------------------------|--|
| Soudeur-Monteur | <ul style="list-style-type: none"> • Lire les plans de fabrication; • Planifier les séquences de découpage selon le métal à utiliser afin de diminuer les pertes de matériel; • Procéder au découpage et pliage des pièces; • Procéder à l'assemblage et au soudage toutes positions des composantes et fait les ajustements si nécessaire; • Procéder à l'installation de certains assemblages sur le véhicule; • Fabriquer des gabarits de coupes d'assemblage et de pliage; • Procéder au brossage des pièces; |
| Électricien-Programmeur | <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer les programmations des ordinateurs VMUX sur les systèmes électriques multiplex; • Lire et suivre les plans électriques; • Installer et connecter les accessoires électriques; • Vérifier le fonctionnement des systèmes électriques; • Diagnostiquer et corriger les troubles électriques; |
| Mécanicien de service | <ul style="list-style-type: none"> • Ajuster, réparer ou remplacer les pièces et les composantes des systèmes des camions incendies, y compris les systèmes structurels, électriques, hydrauliques, pneumatiques, pompes incendies, plomberies, échelles aériennes, etc. • Mettre à l'essai et ajuster les composantes selon les spécifications pour en assurer le bon fonctionnement; • Identifier les causes des défauts ou du mauvais fonctionnement et vérifier les diagnostics afin de déterminer si les pièces sont réparables ou si elles doivent être remplacées; |

| | |
|------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Remplir les rapports pour consigner les défauts et les travaux exécutés; • Service sur la route à l'occasion; • Faire la mise en marche des systèmes à mousse et des génératrices hydrauliques; • Faire des tests d'échelles et de pompes; |
| Peintre | <ul style="list-style-type: none"> • Peinturer les véhicules; • Planifier et superviser le travail de l'assistant-peintre et du sableur-polisseur; • Tenir à jour l'inventaire des produits utilisés; • Préparer les recettes de peinture; |
| Magasinier | <ul style="list-style-type: none"> • Recevoir et trier les pièces et les fournitures; • Stocker les articles d'une façon ordonnée et de manière à ce qu'ils soient facilement accessibles; • Emballer, remplir les documents d'expédition et expédier les pièces ou équipement vendus; • Traiter les demandes reçues et acheminer ou distribuer les pièces et les fournitures à l'intérieur de l'établissement; • Surveiller le niveau des stocks à mesure que les matériaux, l'équipement et autres articles sont en circulation, transférés à l'intérieur de l'établissement ou vendus, à l'aide d'un système manuel ou informatisé; • Préparer les commandes pour renouveler les stocks de matériaux, d'équipement et d'autres articles; • Entrer les données nécessaires à la préparation du calendrier de production, au réapprovisionnement ou déplacement des stocks et aux ajustements de l'inventaire; • Aide pour le retour de la marchandise; • Travailler conjointement avec l'acheteur(e); • Faire l'achat de certains types de composants et fournitures; • Inspection des cabines et châssis à l'arrivée à l'usine; • Compléter les formulaires et préparation des véhicules pour livraison; • Responsable du rangement et de la propreté dans le magasin, à la réception et l'entrepôt; |
| Inspecteur de finition | <ul style="list-style-type: none"> • Effectue toutes les tâches de monteur de finition; • Assure et accompagne les nouveaux monteurs de finition; • Informer les monteurs de finition des tâches à effectuer en l'absence du directeur de production; • Faire état à l'employeur de toute problématique concernant la production et la qualité; • Assister le directeur de production à la finalisation des travaux de fin de production et les préparatifs de livraison; • Installer les équipements sur les véhicules avant la livraison |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Corriger et terminer les travaux prévus sur les formulaires ULC pré-tests, inspection client, inspection avant livraison et toute autre liste fournie et cartes de travail;• Vérifier et corriger les non-conformités;• Coordonner avec les autres départements les non-conformités à corriger et les travaux non-complétés à finaliser; • Rassembler tous les documents de production et d'inspection et s'assurer qu'elles sont complétées;• Faire une vérification opérationnelle du camion avant le début du test maison;• Installer toutes les identifications des accessoires;• Faire un test de route final avant la livraison;• Inspecter le véhicule final avant la livraison;• Préparer les lieux pour l'inspection du client;• Corriger l'esthétique finale du camion avant sa livraison; |
|--|---|

ANNEXE « B » : RETRAITE PROGRESSIVE

Un salarié qui désire se prévaloir d'une retraite progressive doit en faire la demande par écrit auprès de l'employeur. Il y a deux (2) types d'entente, soit :

1. L'entente qui satisfait aux termes et conditions fixés par le gouvernement provincial. La retraite progressive doit alors permettre de diminuer l'horaire de travail pour une période d'au moins douze (12) mois et d'au plus soixante (60) mois et le salarié doit prendre sa retraite au terme de cette période.
2. L'entente qui ne satisfait pas aux termes et conditions fixés par le gouvernement provincial pour être considérée comme étant une retraite progressive. Les parties choisiront les modalités applicables notamment la diminution applicable à l'horaire de travail ainsi que la durée, le cas échéant de l'entente.

L'employeur se réserve le droit d'accorder ou non une retraite progressive à un salarié qui en fait la demande.

Le salarié participant à un tel programme pourra bénéficier d'une formation offerte et déboursée par le syndicat. Il est entendu que le temps de libération pour assister à une telle formation est sujet aux conditions de l'article 4.08 de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #1
ENTRE
CAMIONS CARL THIBAUT INC. (L'Employeur)
ET
UNIFOR (Le Syndicat)

Objet : Création d'une nouvelle responsabilité - Chef d'équipe production

ATTENDU QUE le chef d'équipe production demeure un salarié syndiqué et qu'en conséquence, il continue à effectuer les tâches de son occupation, qui reste sa priorité, ainsi que le paiement des cotisations syndicales;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1 -L'employeur crée une nouvelle responsabilité de Chef d'équipe production. La nomination est faite exclusivement par l'employeur, lequel peut attribuer, retirer ou ne pas nommer de Chef d'équipe production.

2 -La création de la responsabilité de chef d'équipe production a notamment pour but d'assurer la bonne marche des opérations, de standardiser les méthodes de travail et d'offrir une personne ressource à l'équipe. Ses principales missions consistent à coordonner ses activités et à assurer le bon fonctionnement de l'unité de production. C'est à lui, de ce fait, de régler les problèmes courants, que ce soit technique ou matériel et de répartir les tâches de l'équipe. Pour que les objectifs soient atteints, il participe également de la mise en œuvre de la stratégie ou du programme de production. Le chef d'équipe production doit, par ailleurs, s'assurer d'une qualité optimale du travail parce qu'il est tenu de faire un rapport quotidien à son responsable.

3 -Les tâches descriptives de cette responsabilité sont les suivantes:

- Responsable de relayer les directives et l'information transmise par l'employeur;
- Tenu de faire un rapport quotidien ou sur demande de l'avancement de la production à l'employeur;
- Coordonner les travaux de son équipe en fonction des directives de l'employeur, des cartes de travail et les plans de façon à notamment augmenter l'efficacité, la productivité et limiter les pertes de temps;
- Entraîner les nouveaux salariés;
- Suivre les méthodes de travail;
- Voir à un temps de travail efficace et productif;
- Voir à un usage non abusif des équipements et matériaux par les salariés;
- Intervenir s'il y a manquement à la santé et sécurité et aux règlements;
- Apporter des mesures correctives suite à des non-conformités ou à des problèmes importants;
- Exécuter d'autres tâches selon les besoins et les consignes de la direction;

4 -Une prime de responsabilité de 1,00 \$ l'heure travaillée est payée au Chef d'équipe production pour chaque heure qu'il occupe cette responsabilité. Cette prime est applicable aux heures réellement travaillées et n'est pas majorée lors de temps supplémentaire.

5 - La nomination du titulaire, son retrait par l'employeur ou la cessation du poste de chef d'équipe production ne peut pas faire l'objet d'un grief.

6 - La présente est un projet pilote et l'employeur se réserve le droit, en tout temps, d'abolir la responsabilité de chef d'équipe production.

POUR L'EMPLOYEUR :



Maricarl Thibault



Éric Gagné

POUR LE SYNDICAT :



Marc-André Laforce, président de l'unité



Yves Senneville, vice-président de l'unité



Alain Daigle, président de la section locale
700

**LETTRE D'ENTENTE #2
ENTRE
CAMIONS CARL THIBAUT INC. (L'Employeur)
ET
UNIFOR (Le Syndicat)**

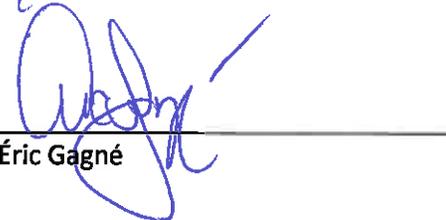
Objet : Horaire de travail – Yves Senneville

Nonobstant l'article 14.02, l'horaire de travail d'Yves Senneville est établi comme suit, débutant à 7h00 jusqu'à midi et de 13h00 à 17h00 du lundi au jeudi. Il est entendu qu'avec cet horaire, le salarié est rémunéré pour trente-six (36) heures par semaine.

POUR L'EMPLOYEUR :

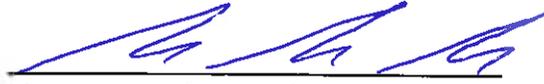


Maricarl Thibault

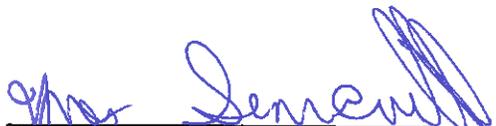


Éric Gagné

POUR LE SYNDICAT :



Marc-André Laforce, président de l'unité



Yves Senneville, vice-président de l'unité



Alain Daigle, président de la section locale
700

