

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**CANADA METAL NORTH AMERICA LTD. /
CANADA MÉTAL NORD-AMÉRIQUE**



CMNA

CANADA MÉTAL NORD-AMÉRIQUE

ET

**UNIFOR
SECTION LOCALE 700.29**



unifor

section locale **700.29**

(En vigueur du 4 septembre 2022 au 3 septembre 2026)

TABLE DES MATIÈRES

Article I	BUTS.....	1
Article II	DÉFINITION DES TERMES	1
Article III	RELATIONS MUTUELLES	3
Article IV	RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
Article V	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	7
Article VI	HEURES DE TRAVAIL.....	7
Article VII	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	10
Article VIII	RAPPEL.....	11
Article IX	SALAIRES	12
Article X	ANCIENNETÉ	12
Article XI	MOUVEMENT DU PERSONNEL	14
Article XII	VACANCES	17
Article XIII	JOURS FÉRIÉS	19
Article XIV	CONGÉS SOCIAUX	20
Article XV	ABSENCES	21
Article XVI	SANTÉ ET SÉCURITÉ	23
Article XVII	ASSURANCES COLLECTIVES.....	27
Article XVIII	TRAVAIL ÉTUDIANT	28
Article XIX	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	29
Article XX	ARBITRAGE	30
Article XXI	LES COMITÉS	31
Article XXII	CONDITIONS GÉNÉRALES	33
Article XXIII	FONDS DE SOLIDARITÉ.....	33
Article XXIV	DURÉE.....	35
ANNEXE A	36
ANNEXE B	38
ANNEXE C	39
ANNEXE D	40
LETTRE D'ENTENTE 1		44
LETTRE D'ENTENTE 2.....		45

Article I BUTS

- 1.01** Cette convention a pour but d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et ses salariés, et d'établir les conditions d'emploi devant être observées entre les parties aux présentes.

Article II DÉFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

2.01 Conjoint

Désigne les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.02 Convention

Désigne la présente convention collective de travail.

2.03 Classification

Réfère aux classifications en vigueur pour l'établissement visé par le certificat d'accréditation (voir Annexe B).

Il peut y avoir plusieurs détenteurs de poste dans une même classification.

2.04 Délégué

Tout salarié mandaté par le syndicat pour représenter les membres en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

2.05 Département

Réfère aux départements suivants :

- Expédition
- Entretien
- Couleur
- Presse
- Joints
- Laminoir

2.06 Détenteur de poste

Salarié ayant obtenu un poste par voie d'affichage selon l'article 11.

2.07 L'employeur

Désigne Canada Métal Nord-Amérique ou ses représentants autorisés.

2.08 Force majeure

Désigne des raisons hors du contrôle de l'employeur, soit des éléments extérieurs qui l'empêchent de continuer ses activités normales.

2.09 Genre

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel, à moins que le contexte n'indique le contraire.

2.10 Heure de travail

Heures ou fractions d'heure où un salarié travaille de même que celles où il est à la disposition de son employeur et obligé d'être sur les lieux de travail.

2.11 Jour

Désigne un jour de calendrier.

2.12 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi, à l'exception d'un jour férié payé.

2.13 Mise à pied

Suspension temporaire du contrat d'emploi dû à des motifs d'organisation interne ou reliés à la vie économique.

2.14 Les parties

Désigne l'employeur et le syndicat.

2.15 Poste

Désigne l'affectation particulière d'un salarié.

2.16 Représentant national du syndicat

Désigne toute personne qui n'est pas à l'emploi de l'employeur et qui est mandatée par le syndicat national pour représenter les salariés visés par la convention collective.

2.17 Salarié

Désigne toute personne à l'emploi de l'employeur qui travaille moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.

2.18 Syndicat

Désigne Unifor, section locale 700.29 ou ses représentants autorisés, conformément au certificat d'accréditation.

2.19 Urgence :

Désigne une situation non prévisible qui, pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, implique une action immédiate mais non répétitive afin d'éviter des pertes ou des dommages aux équipements, produits ou personnes.

2.20 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective est ou devenait nulle en regard des dispositions de la loi, les autres dispositions de cette convention collective ne seront pas affectées par cette nullité.

2.21 Le défaut de se prévaloir d'une disposition de la présente convention collective ne constitue pas une renonciation à cette disposition pour un (1) autre cas similaire, à moins d'entente écrite entre les parties.

Article III RELATIONS MUTUELLES

3.01 Les parties aux présentes consentent à ce qu'aucune discrimination, harcèlement quelconque ou intimidation ne soit exercée tant par l'employeur que par le syndicat en raison de toute participation ou non-participation, passée ou future, de tout salarié quant à ses activités syndicales ou à son affiliation.

Il ne sera pas refusé d'emploi à aucune personne et aucune discrimination ou coercition, restriction ou influence ne seront exercées en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation au syndicat. Le syndicat n'exercera aucune activité syndicale pendant les

heures de travail, sauf lorsque permis par cette convention et en aucun temps ne tiendra d'assemblées sur la propriété de l'employeur.

3.02 Pour la durée de cette convention, le syndicat convient et accepte qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement de travail ou de grève sur le tas, séance d'études, ou tout arrêt de travail.

3.03 Discrimination

Aux fins d'application de la présente convention collective, et conformément à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent aucune distinction, exclusion ou préférence contre une personne fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression du 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 ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi est réputé non-discriminatoire tout comme une distinction, exclusion ou préférence justifiée par l'article 20 ou toute autre disposition de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

3.04 Harcèlement

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

Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Pour l'application de la présente convention collective, 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. 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.

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.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Article IV RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 L'employeur reconnaît le syndicat tel qu'accrédité par la Commission des relations du travail du Québec, comme étant le seul et unique agent négociateur pour:

«Tous les salariés, à l'exception des employeurs, des gardiens exclusivement engagés comme tels, des salariés de bureau, des techniciens, des salariés du département des brûleurs de plomb».

4.02 L'employeur, les salariés de bureau et les techniciens ne devront pas accomplir des travaux de production ou d'entretien ou tout autre travail normalement effectué par un salarié, dans les différents départements couverts par cette convention, excepté en cas d'urgence, lorsqu'ils essaient de la machinerie, accomplissement des travaux expérimentaux ou aux fins d'entraînement dans le département de l'entretien seulement.

4.03 Tous les salariés qui sont actuellement membres du syndicat devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle du syndicat.

4.04 A. L'employeur s'engage à prélever chaque semaine les cotisations syndicales selon le pourcentage que le syndicat fournit par écrit à l'employeur. Ce pourcentage peut être modifié de temps à autre et l'employeur y donne suite dans les trois (3) semaines qui suivent la réception d'un avis de modification.

B. L'employeur remet au secrétaire-trésorier national du syndicat dans la deuxième semaine du mois, les cotisations syndicales prélevées le mois précédent, accompagnées d'une liste détaillée mentionnant :

1. noms des salariés actifs et inactifs;
2. le montant des cotisations prélevées auprès de chaque salarié;
3. le taux de rémunération et la classification du poste pertinent à chaque salarié;
4. le nombre d'heures en fonction duquel les cotisations syndicales ont été calculées;
5. si aucune cotisation n'a été prélevée, la raison pour laquelle il n'y a eu aucun prélèvement;
6. les noms et dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi ou qui ont été mis à pied;
7. les noms des nouveaux salariés et leur date d'embauche;
8. les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

9. les adresses courriel portées à sa connaissance;

Une copie de cette liste est remise à la section locale.

4.05 Tout le travail de production ou d'entretien à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine qui, dans le passé, a été accompli par des salariés membres de l'unité de négociation, ou tout travail similaire ou de même nature que l'employeur déciderait de faire accomplir à l'avenir, doit être accompli par des salariés, membres de l'unité de négociation et l'employeur ne doit pas confier ce travail, en tout ou en partie, à d'autres firmes ou à des salariés qui ne font pas partie de l'unité de négociation.

L'application du présent article est subordonnée aux exigences du travail à exécuter débordant la compétence normale du personnel régulier et pourvu que l'employeur ait les outils et l'équipement nécessaires.

Avant d'octroyer des travaux en sous-traitance, l'employeur s'engage à informer par écrit, le syndicat une (1) semaine à l'avance. Pour des cas exceptionnels, un avis verbal sera accepté. À défaut de se soumettre au présent article, l'employeur devra rembourser au syndicat l'équivalent des heures travaillées par des personnes ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation. Un minimum de quatre (4) heures de paie est de rigueur.

Le présent article ne s'applique pas aux travaux d'entretien ménager et, en général, aux travaux de conciergerie. Ces travaux peuvent être donnés en sous-traitance à la condition qu'il y ait au moins 12 salariés permanents au travail. S'il y a moins de 12 salariés au travail, ces travaux seront confiés aux salariés compris dans l'unité de négociation jusqu'à ce que 12 salariés soient au travail.

4.06 L'employeur fournira au syndicat une liste des salariés à l'emploi avec leurs noms et dates d'anciennetés lors de la signature de la présente convention collective et la tiendra à jour.

4.07 L'employeur fournira au syndicat la liste des cadres qui représentent l'employeur pour l'application de la convention collective et la tiendra à jour.

4.08 L'employeur informera le syndicat de l'ouverture de tout nouveau département et toute nouvelle classification ou reprise d'opérations discontinuées qui seraient couvertes par le certificat d'accréditation. Il y aura négociation sur les salaires et conditions de travail. Faute d'entente, les parties référeront le litige à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 20. La sentence sera rétroactive à l'occupation du poste.

4.09 Dans le cas de mise à pied et de rappel, le président de l'unité 700.29 (Canada Metal North America Ltd. / Canada Métal Nord-Amérique) sera le dernier à être mis à pied et le premier à être rappelé au travail, pourvu qu'il ait les qualifications nécessaires pour exécuter le travail disponible dans l'usine.

4.10 Lorsqu'une entente mutuelle est conclue entre le syndicat et l'employeur, elle devra être faite par écrit et fera partie intégrale de la convention.

4.11 L'employeur fournira au syndicat un tableau pour l'affichage des avis syndicaux qui devront être signés par un officier du syndicat. Le tableau d'affichage sera installé à un endroit mutuellement convenu.

- 4.12** À l'embauche, une copie de la convention collective sera remise à tous les nouveaux salariés. De plus, l'employeur ou son représentant, à la première occasion, dans un délai de vingt-quatre (24) heures, devra les présenter à un membre de l'exécutif syndical.

L'employeur accorde trente (30) minutes au président du comité syndical pour lui permettre de rencontrer les nouveaux salariés. Ces rencontres se feront dans les dix (10) jours suivant l'embauche.

Article V DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01** Le droit d'embaucher, de maintenir l'ordre et le rendement demeurent le droit exclusif de l'employeur. De plus, diriger l'entreprise industrielle dans laquelle l'employeur est engagé, et, sans restreindre le principe général qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des usines, les produits à être manufacturés, les méthodes de fabrication, les horaires de production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à être utilisés, les procédés de fabrication et d'assemblage, les devis et le façonnage de ses produits, le contrôle du matériel et des parties à être incorporées aux produits fabriqués, sont reconnus comme étant du droit exclusif de l'employeur.
- 5.02** Le droit de donner de l'avancement, de réduire à un grade inférieur, de muter, de discipliner ou de congédier les salariés pour juste cause et de mettre à pied des salariés à cause de manque de travail sont également la seule responsabilité de de l'employeur, pourvu que des recours contre toute promotion discriminatoire, réduction à un grade inférieur, transfert ou toute sanction disciplinaire, congédiement ou mise à pied injuste seront sujets à la procédure en matière de griefs, telle que prévue dans cette convention.

Article VI HEURES DE TRAVAIL

- 6.01** Il est convenu entre les parties que les heures et la semaine régulière de travail sont réparties comme suit:
- la journée régulière de travail est constituée de huit (8) heures selon l'annexe «A»;
 - la journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre 6 h et 14 h 00.
 - Par entente mutuelle entre le salarié et l'employeur, la journée régulière de travail pourra débuter à compter de 7 h.
- 6.02** Les périodes de repas et de pauses sont sans perte de salaire, mais comprennent le temps pour se laver et de changement de vêtement. Les repas sont pris par alternance selon les exigences du travail à accomplir.
- 6.03** À la fin de son quart de travail, le salarié a un quart d'heure payé au taux régulier pour le temps de douche. Ce temps doit nécessairement être pris pour se laver.

Lorsqu'il y a une équipe de soir ou de nuit, les travailleurs de jour en nombre équivalent seront choisis parmi ceux qui sont les plus susceptibles d'aller sur les quarts dans la

même classification et à l'intérieur du département concerné. Ceux-ci recevront les mêmes avantages que les salariés sur les quarts.

6.04 a) Lorsqu'il y a une équipe de soir ou de nuit, la prime suivante est versée :

A. Soir, entre 14 h et 22 h : 1,40 \$/l'heure

B. Nuit, entre 22 h et 6 h : 2,00 \$/l'heure

6.05 **A. Quart de jour**

La semaine régulière de travail commencera à 6 h le lundi, et sera de quarante (40) heures par semaine pour une semaine régulière de travail de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures consécutives de travail par jour, interrompues seulement par une période de repas d'une demi-heure (1/2 h) payée, accordée entre 11 h et 13 h (fin du repas) chaque jour.

B. Quart de soir

S'il y a quart de soir, la semaine régulière de travail commencera à 14 h le lundi, et sera de quarante (40) heures par semaine pour une semaine régulière de travail de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures consécutives de travail par jour, interrompues seulement par une période de repas d'une demi-heure (1/2 h) payée, accordée entre 17 h et 19 h (fin du repas) chaque jour.

C. Quart de nuit

S'il y a quart de nuit, la semaine régulière de travail commencera à 22 h le dimanche et sera de quarante (40) heures par semaine pour une semaine régulière de travail de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures consécutives de travail par jour, interrompues seulement par une période de repas d'une demi-heure (1/2 h) payée, accordée entre 00 h et 02 h (fin du repas) chaque jour.

6.06 En application de 6.05, les salariés bénéficieront d'une période pour se laver de dix (10) minutes rémunérées, à l'heure d'arrêt du midi pour le dîner, et d'une période pour se laver de dix (10) minutes rémunérées, immédiatement avant de quitter le travail.

Les salariés sur les quarts de soir ou de nuit, bénéficieront d'une période pour se laver de quinze (15) minutes rémunérées, immédiatement avant de quitter le travail.

6.07 En application de 6.05, chaque salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées vers le milieu de la première (1^{re}) partie du quart. Chaque salarié aura droit à une période de repos de dix (10) minutes rémunérées vers le milieu de la deuxième partie du quart et cinq (5) minutes rémunérées additionnelles à ces périodes seront allouées pour permettre aux salariés d'enlever leur linge de travail et d'aller à la cafétéria.

Le temps des dites périodes sera déterminé par entente mutuelle entre les deux parties.

- 6.08** L'employeur s'efforcera de maintenir en vigueur la semaine régulière de travail pourvu que cette politique de maintenir le maximum d'heures de travail n'affecte pas indûment les opérations de l'employeur.
- 6.09** Les heures de travail prévues au présent article peuvent être changées sur entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat.
- 6.10** Dans la mesure du possible, le salarié doit avertir son employeur pour toute absence ou retard.
- 6.11** Tout salarié se rapportant pour travailler à l'heure normalement prévue à l'horaire et s'il n'y a pas de travail dans sa classification régulière, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie à pas moins que son taux régulier de salaire, à moins qu'il n'en ait été avisé du contraire la journée précédente par un avis écrit ou affiché avant midi (12 h).

Tout salarié ayant commencé son quart de travail recevra quatre (4) heures de paie, en plus du temps déjà effectué, à moins que l'employeur lui assigne un travail de huit (8) heures.

Cependant, un salarié affecté par le premier ou le deuxième paragraphe peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié ainsi déplacé est payé conformément aux deux premiers paragraphes de la présente clause.

Cette clause ne s'applique pas dans les cas suivants:

- A.** si le salarié était absent du travail la journée précédente;
 - B.** pour une raison hors du contrôle de l'employeur causée par des éléments extérieurs.
- 6.12** Lorsqu'un salarié est prié de se présenter au travail un quart plus tôt que celui qui lui avait été assigné, l'employeur lui paiera les huit (8) premières heures au taux de temps et demi de son taux régulier.
- 6.13** Lorsqu'un salarié est prié de se présenter au travail un quart plus tard que celui qui lui avait été assigné, l'employeur lui paiera les huit (8) premières heures au taux de temps et demi de son taux régulier.
- 6.14** Lorsque les opérations se font à deux (2) équipes de huit (8) heures, les heures de travail sont de 6 h à 14 h00 et de 14 h à 22 h00.
- 6.15** Dans le cas où un salarié change d'horaire de travail durant la semaine normale de travail à la suite d'une demande de changement par le salarié, et approuvée par l'employeur, les articles 6.12 et 6.13 demeurent nuls et sans effet.
- 6.16** Quart de soir ou de nuit : Lorsqu'il y a seulement un salarié et qu'il est retourné chez lui, le salarié sera payé pour quatre (4) heures et pourra travailler quatre (4) heures additionnelles à taux simple dans les cinq (5) jours de travail suivants.

Article VII TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

7.01 L'employeur peut demander à un salarié de travailler en temps supplémentaire en plus de ses heures régulières de travail. À moins d'imprévu, celui-ci devrait être informé avant la pause-café de l'après-midi.

Le temps supplémentaire est payable après huit (8) heures travaillées dans une journée, du lundi au vendredi, au taux d'une fois et demie le taux régulier. Le samedi, le taux d'une fois et demie sera payé pour les huit (8) premières heures travaillées.

7.02 Temps double sera payé pour toutes les heures excédant douze (12) heures de travail dans un jour de semaine. Le samedi, le temps double sera payé après huit (8) heures de travail.

Un taux de deux (2) fois le taux régulier sera payé pour les heures travaillées le dimanche. Temps double et demi (2 1/2) sera payé pour toutes les heures excédant huit (8) heures de travail le dimanche.

7.03 Il est entendu que l'employeur offrira tout temps supplémentaire nécessaire aux salariés en place dans les départements concernés parmi ceux qui sont qualifiés pour accomplir le travail. Le temps supplémentaire se fera sur une base volontaire de la façon suivante:

- A.** le travail en temps supplémentaire doit d'abord être offert aux salariés qui sont normalement assignés à cette classification;
- B.** si aucun salarié n'est disponible selon 7.03 A, l'employeur doit offrir le temps supplémentaire aux salariés qui ont le plus d'ancienneté dans le département concerné;
- C.** si aucun salarié n'est disponible selon 7.03 A & B, l'employeur doit offrir le temps supplémentaire aux autres salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont qualifiés pour accomplir le travail;
- D.** s'il n'y a aucun candidat disponible dans le département concerné ou dans les autres départements, alors les salariés qualifiés de moins d'ancienneté devront accepter de faire le temps supplémentaire pour un maximum de deux (2) fois par semaine et un maximum de deux (2) heures chaque fois.

7.04 Tout temps supplémentaire sera payé au complet et les salariés ne seront pas tenus de chômer pour compenser pour le temps supplémentaire travaillé.

Cependant, le salarié qui en fait la demande pourra convertir en congé payé, au taux du temps supplémentaire, les heures ainsi travaillées.

Exemple: 4 heures de surtemps à 150 % = 6 heures de congé payé;
4 heures de surtemps à 200 % = 8 heures de congé payé.

Le salarié peut ainsi convertir du temps supplémentaire jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de congé payé par année de calendrier.

Ces congés payés peuvent être pris aux conditions suivantes:

- A. un préavis de deux (2) semaines est requis;
- B. le salarié doit prendre un minimum d'un (1) jour de congé payé à la fois;
- C. le congé est payé au taux de salaire en vigueur au moment où il est effectivement pris;
- D. ces congés peuvent être pris en tout temps au moment convenu par entente mutuelle entre le salarié et l'employeur. Cependant, l'employeur convient d'accorder le congé à un maximum de dix pour cent (10 %) des salariés actifs dans l'usine. La priorité sera accordée à la première demande faite;
- E. dans le cas où le salarié serait absent à cause d'un accident, maladie ou mise à pied au moment où le congé chômé a été fixé, ledit congé est reporté à une date ultérieure convenue entre le salarié et l'employeur. À la demande du salarié, l'employeur paiera ces montants;
- F. dans le cas de circonstances exceptionnelles et à la demande du salarié, l'employeur accepte de payer ces montants;

Les heures supplémentaires accumulées devront être payées à cinquante pour cent (50 %) sur la première paye de décembre et l'autre cinquante pour cent (50 %) sur la deuxième paye de décembre.

- G. au 1^{er} décembre de chaque année, les heures supplémentaires accumulées et converties en congés payés devront être prises en temps ou selon 7.05 F.

7.05 Les salariés requis de travailler durant une même journée plus de deux (2) heures de temps supplémentaire auront droit à une allocation pour leur repas de vingt dollars (20 \$) non imposable qui sera payée la journée où le temps supplémentaire sera effectué.

Article VIII RAPPEL

8.01 Tout salarié rappelé à l'usine pour accomplir un travail d'urgence spécifique recevra un minimum de trois (3) heures de salaire au taux de temps et demi. Le salarié devra se présenter au travail dans un temps raisonnable s'il est disponible. Une allocation de repas sera payée au salarié qui travaillera plus que quatre (4) heures et une autre allocation à toutes les quatre (4) heures additionnelles à la condition que la 4^e heure ne tombe sur les heures planifiées à l'horaire.

Pour l'application du présent paragraphe, urgence spécifique concerne une ligne de production en cours ou sur le point de démarrer.

Toute autre urgence se développant alors que le salarié est sur les lieux sera traitée comme du temps supplémentaire en sus du temps de rappel déjà acquis.

Article IX SALAIRES

- 9.01** Les salaires et les classifications seront tels que prévus à l'annexe «B» ci-jointe et constitueront une partie intégrante de cette convention.
- 9.02**
- A.** Excepté lorsque mutuellement convenu entre l'employeur et le syndicat, les preuves du salaire versé sont fournies toutes les semaines le jeudi.
 - B.** Si une fête légale tombe un jeudi et un vendredi, les preuves du salaire versé sont fournies le mercredi précédent.
 - C.** Pour les salariés travaillant sur les équipes de soir et de nuit, leurs preuves du salaire versé sont fournies toutes les semaines, le mercredi.

Article X ANCIENNETÉ

- 10.01** L'ancienneté d'un salarié s'acquiert lorsqu'il a complété une période de probation de sept-cent-vingt (720) heures travaillées cumulatives. Ce salarié n'aura pas droit à la procédure de grief en raison d'une mise à pied ou de renvoi. À la fin de la période de probation, tout salarié devra, comme condition d'emploi, devenir et demeurer un membre en règle du syndicat.
- 10.02** L'ancienneté sera basée suivant la durée continue de service avec l'employeur.
- 10.03** L'ancienneté ne sera acquise qu'après qu'un salarié a complété la période de probation selon l'article 10.01 dans l'unité de négociation. L'ancienneté du salarié sera rétroactive à sa date d'embauche.
- 10.04** Les droits d'ancienneté d'un salarié seront annulés et son statut de salarié de l'employeur cessera pour toutes fins si:
- A.** il quitte volontairement son emploi après avoir donné sa démission par écrit;
 - B.** il est congédié pour juste cause et que son congédiement n'a pas été rétabli à la suite de la procédure de règlement de griefs;
 - C.** un salarié mis à pied néglige de se présenter au travail ou ne fournit pas à l'employeur une raison valable de sa non-disponibilité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis envoyé par l'employeur à l'adresse apparaissant à son dossier. L'employeur remettra au syndicat, la même journée de l'envoi, une copie du texte adressé au salarié;
 - D.** il outrepassé un congé d'absence autorisé sans avoir obtenu de l'employeur une prolongation écrite pour un tel congé d'absence à moins qu'il puisse être établi qu'il était dans l'impossibilité physique de communiquer avec l'employeur.

Dès que cette impossibilité physique cesse, il doit communiquer avec l'employeur sans délai;

- E.** il est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables en dedans d'une période de cinq (5) jours ouvrables et néglige d'aviser l'employeur des raisons de son absence et néglige de conclure par écrit les arrangements nécessaires pour obtenir un permis de congé, à moins que son absence soit motivée par la maladie et qu'il présente un certificat médical;
- F.** il prend sa retraite normale, anticipée ou d'invalidité;
- G.** il est mis à pied pour un motif autre qu'un cas de force majeure «Act of God» pour une période de temps excédant dix-huit (18) mois ou l'équivalent de son ancienneté de service continu avec l'employeur au moment de sa mise à pied, celui des deux étant le plus élevé jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) mois.

10.05 Les mises à pied et le retour au travail sont en tout temps régis par les règles d'ancienneté. Toutefois, dans le cas des hommes de métier, ce principe s'appliquera pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Lors d'une mise à pied, tout salarié senior, s'il en manifeste le désir, aura préférence sur tout salarié junior.

Tout salarié rappelé dans une autre classification que la sienne et refusant ce rappel, ne perd pas son tour aux appels subséquents, mais redevient à chaque fois le premier sur la liste de rappel. Ceci pour un maximum de trois (3) rappels par année de calendrier.

10.06 En cas de mise à pied, tout salarié bénéficiera d'un préavis écrit d'une (1) semaine, effectif le vendredi. Si le préavis écrit tel que défini ci-haut ne respecte pas ces délais, la différence sera versée en argent. Le syndicat reçoit copie de ces préavis. S'il n'y a pas eu de mise à pied, le préavis devient nul et sans effet.

10.07 L'employeur convient de se conformer aux exigences des articles 82 et 83, section VI de la Loi des normes du travail lorsqu'un salarié est licencié d'une façon permanente ou mis à pied pour une période de plus de six (6) mois.

L'employeur convient de plus de discuter avec le syndicat, lors d'un licenciement, d'une façon permanente de plus de cinq (5) salariés, le statut futur des salariés en considérant la possibilité de tirer avantage des services de reclassification des salariés prévus par les gouvernements tant fédéral que provincial.

Le syndicat convient de donner à l'employeur sa pleine collaboration concernant sa demande d'aide auprès des services gouvernementaux concernés.

De plus, dans les cas de mise à pied pour plus de six (6) mois, l'employeur convient de verser au salarié licencié d'une façon permanente, une indemnité de licenciement basée sur son taux de base du salaire horaire régulier comme suit:

SERVICE CONTINU	INDEMNITÉ
De trois (3) mois et de moins d'un (1) an	Deux (2) semaines
D'un (1) an et de moins de cinq (5) ans	Quatre (4) semaines
De cinq (5) ans et de moins de dix (10) ans	Six (6) semaines
De dix (10) ans et de moins de vingt (20) ans	Douze (12) semaines
De vingt (20) ans et plus	Quatorze (14) semaines

Les services du salarié sont automatiquement terminés lorsqu'il accepte de recevoir l'indemnité de licenciement. Le salarié licencié bénéficiera d'un délai de six (6) mois pour accepter son indemnité. Si un salarié décède après l'annonce de son licenciement, le montant de son indemnité prévue ci-haut sera versé à ses héritiers légaux.

L'indemnité de licenciement ne sera pas versée dans les cas suivants:

- A. congédiement pour juste cause;
- B. démission, retraite du salarié avant la date fixée de son licenciement;
- C. si un emploi équivalent est offert ailleurs avec l'employeur Canada Metal North America Ltd. / Canada Métal Nord-Amérique ou ses filiales et accepté par le salarié.

- 10.08**
- A. Si les salariés sont touchés par des améliorations techniques, des améliorations technologiques, des changements dans les procédés de travail ou des changements d'équipements et dans le cas de déménagement de l'usine, l'employeur avisera le syndicat par écrit dans le plus bref délai possible, de son intention de procéder aux dits changements, mais au moins trente (30) jours à l'avance.
 - B. L'employeur convient de discuter avec le syndicat des inconvénients que de tels changements pourraient occasionner et des mesures à prendre afin d'aider les salariés dont les conditions d'emploi seront touchées.
 - C. Lors de ces rencontres, les parties discuteront de l'application de l'ancienneté, du remplacement et de la mise à jour professionnelle des salariés concernés.

Article XI MOUVEMENT DU PERSONNEL

- 11.01**
- A. Dans le cas de transfert, pour quelque raison que ce soit, l'employeur y procède en tenant compte de l'ancienneté respective des salariés affectés. C'est-à-dire qu'un salarié transféré à l'extérieur de sa classification peut déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui dans toute tâche, à condition de pouvoir répondre aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'un salarié en période de probation ne peut être déplacé dans le cadre de cet article pour les trois (3) premières semaines de sa formation sur un poste, ainsi le déplacement s'effectuera à la suite des trois (3) première semaine de formation du salarié.

- B.** Lors du retour au travail d'un salarié mis à pied, tout salarié étant affecté par un transfert pourra, selon son ancienneté, déplacer le salarié rappelé.
- C.** Le salarié qui choisit, selon les paragraphes A et B, de déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui dans une occupation dont le taux de salaire est inférieur à celui de son occupation régulière pour une période de temps n'excédant pas trente (30) jours consécutifs de travail, gardera son taux de salaire. Si un tel transfert dépasse cette période de temps, le salarié recevra alors le taux de salaire régulier de la nouvelle occupation.
- D.** Si un poste n'est pas pourvu pendant un (1) an, ledit poste sera considéré comme aboli.

Le salarié ainsi affecté maintient son salaire pendant trois (3) mois de la date de sa mutation.

Si le travail reprend à l'intérieur de cette période d'un (1) an, le salarié classifié sur cette tâche sera réintégré.

11.02 Un salarié transféré temporairement à une classification comportant un taux de salaire supérieur au sien recevra immédiatement ce taux pour le temps d'occupation de cette fonction. Exception est faite toutefois des salariés à l'essai.

11.03 A. Lorsqu'un poste devient vacant en permanence, dans les cinq (5) jours suivant la vacance, l'employeur avise par écrit le syndicat de son intention ou non de le pourvoir, et s'il y a lieu, de la date où le poste doit être pourvu.

Si l'employeur décide de pourvoir le poste ou s'il crée une nouvelle occupation, il doit procéder selon 11.03 B.

Lorsqu'un poste devient temporairement vacant pour une période excédant quinze (15) jours ouvrables, l'employeur avise le syndicat de son intention de le pourvoir ou non. S'il décide de le pourvoir, il doit procéder selon 11.03 B.

B. Tout poste devant être pourvu selon le paragraphe 11.03 A doit être affiché sur les tableaux d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables - copie en est en même temps transmise au syndicat. Cet avis comprend:

1. la date de l'affichage;
2. le titre de l'occupation et le département dont il relève;
3. le taux de l'occupation et sa classification;
4. un résumé des fonctions de l'occupation;
5. une identification de la permanence ou non du poste et la durée de l'ouverture dans les cas s'y appliquant;
6. l'équipe de travail.

- 11.04** Tout salarié qui désire obtenir le poste affiché pourra poser sa candidature au cours de la période de cet affichage.
- 11.05** Pour la formation des équipes intermittentes ou temporaires, les ouvertures seront affichées comme pour les postes permanents. À la dissolution desdites équipes, les titulaires retourneront à leur ancien poste.
- 11.06** La sélection du titulaire se fera en respectant les règles de l'ancienneté parmi les candidats possédant les capacités requises pour occuper le poste affiché.
- Pour les postes qui requièrent une carte de compétence en conduite de chariot élévateur, l'employeur s'engage à offrir la formation au salarié retenu.
- Si aucune candidature n'est posée ou si l'employeur ne considère aucun candidat être raisonnablement apte à pourvoir le poste, un nouveau salarié sera embauché.
- Tout salarié qui croit avoir été lésé pourra formuler un grief selon les dispositions de l'article 19.
- 11.07** L'employeur se réserve le droit de pourvoir temporairement une occupation vacante durant la période requise pour choisir le salarié qui occupera la nouvelle occupation ou l'occupation vacante. Dans un tel cas, l'employeur désigne un salarié pour le poste en question pour la journée.
- 11.08** Le nom du candidat choisi sera affiché sur le tableau dans les quatre (4) jours suivant l'expiration du délai établi pour une telle demande d'emploi et demeurera ainsi affiché durant quatre (4) jours.
- 11.09** Lorsqu'un salarié est transféré d'une manière permanente à une opération classifiée, ce dernier sera considéré comme servant une période d'essai ne devant pas excéder vingt (20) jours consécutifs ou cumulatifs de travail et recevra immédiatement le taux de l'opération qu'il exécute.
- 11.10** Le salarié transféré selon l'article 11.09 aura droit durant les vingt (20) premiers jours de la période d'essai de retourner à son ancienne classification. Durant les vingt (20) premiers jours de la période d'essai, tous transferts faits par l'employeur pour remplir toutes vacances qui auront été occasionnées, tel que susdit, seront considérés comme transferts temporaires.
- 11.11** Lorsqu'un salarié est absent pour vacances annuelles, pour maladie professionnelle ou pour accident de travail et qu'une occupation devient disponible et qu'elle est affichée selon l'article 11.03, durant l'absence du salarié décrite ci-haut, l'employeur le considérera automatiquement comme candidat.
- 11.12** L'employeur remettra au syndicat une copie signée de l'application du salarié ainsi que la liste des candidats qui auront fait application.

11.13 Si des tests sont requis pour déterminer le choix d'un candidat pour une ouverture, l'employeur donnera au syndicat, avant l'examen, les normes et critères qui seront employés.

11.14 Dans l'application de l'article 11.06, pour les postes de « chef opérateur », les capacités exigées pour occuper un tel poste sont :

- Capacité à former ses collègues ;
- Capacité à organiser et planifier les tâches quotidiennes attribuées pour optimiser l'efficacité;
- Capacité à identifier les éléments à améliorer au sein du département et à les communiquer à son superviseur

Il est entendu que rien dans la description des capacités exigées qui précède n'a pour but d'impliquer un chef opérateur dans l'imposition d'une mesure disciplinaire à un autre salarié.

Article XII VACANCES

12.01 Tous les salariés ont droit à des vacances avec paie, l'éligibilité à de telles vacances étant calculée au 1^{er} mai de chaque année.

12.02 Le salarié qui a moins d'un an de service au 1^{er} mai a droit à une absence pour vacances à raison d'une (1) journée par mois jusqu'à concurrence de deux (2) semaines avec rémunération au salaire de base en date du 1^{er} mai ou quatre pour cent (4 %) des gains acquis durant l'année de référence; selon la plus avantageuse des deux formules.

L'année de référence est celle précédant l'année de vacances en cours.

12.03 Le salarié qui a plus d'un (1) an de service au 1^{er} mai a droit à deux (2) semaines de vacances avec paie régulière ou quatre pour cent (4 %) des gains annuels; selon la plus avantageuse des deux formules.

12.04 Le salarié qui a plus de trois (3) ans de service au 1^{er} mai a droit à trois (3) semaines de vacances avec paie régulière ou six pour cent (6 %) des gains annuels; selon la plus avantageuse des deux formules.

12.05 Le salarié qui a plus de neuf (9) ans de service au 1^{er} mai a droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie régulière ou huit pour cent (8 %) des gains annuels; selon la plus avantageuse des deux formules.

12.06 Le salarié qui a plus de dix-huit (18) ans de service au 1^{er} mai a droit à cinq (5) semaines de vacances avec paie régulière ou dix pour cent (10 %) des gains annuels; selon la plus avantageuse des deux formules.

12.07 Le salarié qui a plus de vingt-huit (28) ans de service au 1^{er} mai a droit à six (6) semaines de vacances avec paie régulière ou douze pour cent (12 %) des gains annuels; selon la plus avantageuse des deux formules.

12.08 Nonobstant ce qui précède, le salarié absent pour quelque raison que ce soit pendant toute la durée de l'année de référence devant déterminer les vacances ne reçoit aucune paie de vacances.

A. Le salarié qui est absent durant l'année de référence pour maladie, accident ou congé parental pour moins d'un (1) an, recevra, avec paie, les vacances auxquelles il a droit selon l'article XII.

À la demande du salarié accidenté ou en maladie, les paies de vacances excédant les vacances d'été devront être remises avant la fin de l'année de calendrier. Toutefois, l'employeur se réserve le droit de faire prendre les vacances excédant les vacances d'été à une date ultérieure, convenue par entente mutuelle entre le salarié et l'employeur.

Concernant les vacances d'été, le salarié accidenté ou en maladie pourra, s'il le désire les prendre à son retour au travail.

B. Le salarié mis à pied et qui est rappelé au travail avant un (1) an de la date de sa mise à pied aura droit aux vacances prévues à l'article XII. Cependant, ce salarié devra avoir travaillé un minimum de trois (3) mois dans l'année.

Si le salarié n'est pas rappelé dans la période mentionnée ci-haut ou s'il a travaillé moins de trois (3) mois dans l'année, il recevra le paiement des vacances auxquelles il a droit au prorata seulement.

12.09 Les salariés avec plus de trois (3) semaines de vacances pourront, à leur choix, prendre une semaine de vacances durant la période des Fêtes.

12.10 Les salariés ayant droit à moins de trois (3) semaines de vacances pourront prendre une (1) semaine à leur frais en dehors de la période régulière de vacances, après entente entre le salarié et l'employeur.

12.11 Afin d'occasionner le moins d'interruption possible des opérations de l'employeur, la période où les vacances devront être prises sera déterminée par l'employeur. La préférence pour la période des vacances des salariés n'est considérée que lorsque les vacances des salariés ne sont pas toutes prises en même temps, l'ancienneté des salariés sera prise en considération quant au choix de la période de vacances de chaque salarié. Une liste sera affichée dans la première semaine du mois d'avril afin que les salariés puissent faire connaître le choix de leur période de vacances, et qu'un avis soit donné au plus tard au 1^{er} mai pour la fermeture de l'usine durant les vacances et pour la répartition des vacances de chaque salarié.

Tout salarié pourra fractionner une semaine de vacances en journée.

La période de vacances sera du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année.

12.12 L'indemnité des vacances sera payée le même jour que la paie régulière.

- 12.13** Les vacances seront prises d'une façon continue jusqu'à un maximum de trois (3) semaines. Pour les salariés qui ont droit à une période de plus que trois (3) semaines, telle période de vacances excédant trois (3) semaines sera accordée à un temps déterminé par consentement mutuel.
- 12.14** Si un salarié quitte le service de l'employeur, il recevra l'argent qui lui est dû au lieu de vacances au temps où il quitte l'employeur sur la base suivante: toutes les vacances accumulées jusqu'au 1^{er} mai, si le salarié n'a pas pris telles vacances, et du 1^{er} mai à la date de son départ, les vacances tel que déterminé ci-haut lui seront payées au prorata.
- 12.15** Les vacances sont obligatoires et doivent être prises en temps durant la période de vacances.

Article XIII JOURS FÉRIÉS

13.01 Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Journée nationale des Patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An
- Jour d'anniversaire du salarié

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, ce dernier sera observé le vendredi précédent et lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, ce dernier sera observé le lundi suivant.

- 13.02** À l'occasion d'un des jours fériés mentionnés à l'article 13.01, tout salarié reçoit un montant égal à son salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée de travail, soit huit (8) heures, pourvu qu'il satisfasse aux conditions énumérées aux paragraphes 13.04 et 13.05.
- 13.03** Un salarié doit avoir été sur la liste de paie de l'employeur pour une période d'au moins dix (10) jours précédant le jour férié pour en recevoir la rémunération.
- 13.04** Pour être éligible à la paie d'un jour férié payé, le salarié doit avoir travaillé la journée précédant et suivant la fête, à moins qu'il ait été absent du travail pour les journées en question pour les raisons suivantes:
- A.** mortalité dans sa famille;
 - B.** absences pour activité syndicale en vertu de 21.07;

- C. si l'absence est de bonne foi avec une preuve raisonnable sans pour cela qu'un certificat de médecin soit fourni;
- D. salarié en congé annuel, tel que prévu par l'article XII de la convention collective de travail.

- 13.05** Le salarié absent pour maladie ou accident pour douze (12) mois consécutifs précédant ledit jour férié n'a pas droit à ce jour férié.
- 13.06** Les salariés requis de travailler ces jours fériés reçoivent les primes qui peuvent s'appliquer et un salaire au taux double pour les heures ainsi travaillées et ce en plus du paiement du jour férié.
- 13.07** Advenant le cas où un de ces jours fériés tombe au cours de la période de vacances du salarié, il pourra, après entente mutuelle, prendre une journée additionnelle avec paie immédiatement avant ou après sa période de vacances.
- 13.08** Quinze (15) jours ouvrables avant Noël, l'employeur affichera sur le tableau les fermetures de l'usine durant la période des Fêtes ainsi que le personnel requis.
- 13.09** Lorsqu'un jour férié survient pendant la période où un salarié est absent à cause de maladie ou accident, le salarié recevra pour ce jour férié une rémunération égale à la différence entre la paie régulière de travail et le bénéfice assuré pour ledit jour. Le salarié mis à pied depuis moins de quinze (15) jours aura droit aux mêmes avantages.

Article XIV CONGÉS SOCIAUX

- 14.01** Le salarié aura droit à cinq (5) jours, dont deux (2) jours de congé avec paie, lors de l'accouchement ou de l'adoption d'un enfant.
- 14.02**
- A. Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou des petits-enfants: le salarié peut s'absenter sans perte de salaire régulier ni d'avantages sociaux pendant cinq (5) jours de travail. Ces jours de congé peuvent être pris de façon consécutive ou non.
 - B. Lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son beau-père, de sa belle-mère ou des grands-parents : le salarié peut s'absenter sans perte de salaire régulier ni d'avantages sociaux pendant trois (3) jours de travail. Ces jours de congé peuvent être pris de façon consécutive ou non.
 - C. Un (1) jour de travail supplémentaire de congé rémunéré est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres pour assister aux funérailles.
 - D. Lorsque le décès survient dans le pays d'origine d'un salarié, celui-ci aura le droit à tous les congés prévus précédemment. De plus, s'il retourne dans son pays

d'origine, il aura droit à un congé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines.

- 14.03** Lors du décès d'un salarié (confrère de travail ou à la retraite depuis moins de deux (2) ans ou de sa conjointe), l'employeur paie une somme équivalente à quatre (4) heures de travail à deux (2) membres du syndicat pour assister à l'enterrement pourvu que ce soit un jour ouvrable.

Article XV ABSENCES

- 15.01** Un salarié ayant complété sa période de probation qui est appelé à servir comme candidat juré, juré ou comme témoin en vertu d'un subpoena dans une cause autre que la sienne devra recevoir la différence entre sa rémunération pour une journée régulière et la somme payée par la Cour.

Telle compensation sera payable seulement si le salarié:

- A.** avise l'employeur de ses devoirs de juré;
- B.** présente des documents confirmant qu'il a rempli ses devoirs.

- 15.02** Tout salarié qui désire quitter le service de l'employeur temporairement et qui désire aussi conserver son statut d'ancienneté, doit au préalable obtenir une permission d'absence écrite. La permission d'absence ne sera pas accordée dans le but de chercher un autre emploi.

Toute permission d'absence doit être confirmée par écrit. Une copie est envoyée au salarié et une autre au syndicat.

- 15.03** L'employeur, sur demande écrite qui doit lui être adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, accordera un permis d'absence d'au moins un (1) mois, mais n'excédant pas douze (12) mois, à un salarié seulement choisi ou élu par le syndicat pour remplir un poste à temps plein avec le syndicat. À la demande du salarié, le permis d'absence pourra être renouvelé.

Ce salarié accumulera son ancienneté pendant son absence à condition qu'il retourne au travail immédiatement après la fin de son permis d'absence et il aura droit de retourner à son ancien poste. Le salarié ainsi en permis d'absence n'a pas droit à aucun des bénéfices marginaux, mais conserve son ancienneté.

- 15.04** Aucune permission d'absence sans solde ne sera refusée aux salariés qui désirent participer aux assemblées syndicales mensuelles.

Le syndicat doit aviser par écrit l'employeur, une (1) semaine avant la tenue de l'assemblée syndicale, de la date et de l'heure de celle-ci.

15.05 **CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

On entend par « parent » aux fins de cet article, l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la personne salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes conjoints de leurs enfants. Sont aussi considérés comme parents d'une personne salariée : une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint, un enfant pour lequel la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, la personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire, toute autre 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'elle lui procure en raison de son état de santé.

Un salarié peut bénéficier de deux (2) journées d'absence rémunérées par année prises dans la banque de congé maladie prévue à l'article 15.06 pour :

- prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de laquelle elle agit à titre de proche aidant ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel ;
- obligations familiales ;

Absence prolongée

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, et ce, peu importe la durée de son service continu, jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est nécessaire, en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave, auprès d'un parent de la personne salariée ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux, jusqu'à 27 semaines sur 12 mois si la personne gravement malade souffre d'une maladie potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et jusqu'à 104 semaines si cette personne est son enfant mineur, jusqu'à 36 semaines sur 12 mois si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant mineur.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

15.06 CONGÉS MALADIES

L'employeur accorde trois (3) jours de congés maladies par année du (1^{er} janvier au 31 décembre) aux salariés. Ces congés sont sans perte de salaire et peuvent être pris pour une absence maladie du salarié, de son conjoint ou de leurs enfants. Les congés non pris dans l'année en cours sont rémunérés lors de la deuxième paie de l'année suivante.

Lors d'une nouvelle embauche, lesdits jours de congés maladies seront octroyés au prorata de la date d'embauche.

Article XVI SANTÉ ET SÉCURITÉ

16.01 L'employeur prend les moyens raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail.

L'employeur s'engage à respecter les lois et les règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

L'employeur accepte que le représentant à la prévention lorsqu'il y aura litige sur le fonctionnement des opérations se rapportant aux conditions environnementales que celles-ci puissent être vérifiées et évaluées en se référant aux articles contenus dans les règlements relatifs à la qualité du milieu de travail et, en cas d'impasse, ledit litige sera soumis à un fonctionnaire de la CNESST.

16.02 L'employeur fournira gratuitement à chaque salarié les moyens, les appareils ou vêtements de protection choisis par le comité de santé et sécurité et l'employeur et le salarié en assureront leur maintien en bon état.

L'employeur défraie le coût de la formation sur la conduite sécuritaire de chariot élévateur pour tous les salariés qui doivent en faire l'utilisation dans le cadre de leur travail. Seuls les salariés ayant réussi cette formation auront le droit de conduire le chariot élévateur.

L'employeur s'assurera que le salarié, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements déterminés par règlement par le comité de santé et sécurité.

16.03 Des mitaines et des gants neufs seront fournis gratuitement aux salariés et ils seront remplacés sur présentation de la vieille paire.

16.04 L'employeur fournira gratuitement à chaque salarié une paire de chaussures de sécurité, adéquates au travail à effectuer, selon les normes établies par le Comité paritaire de santé et de sécurité, et celui-ci sera tenu de les porter durant les heures de travail. Telles chaussures pourront être échangées sur remise de la paire usée.

16.05 À tout salarié qui présente une ordonnance pour des verres correcteurs, l'employeur fournira une paire de verres correcteurs de sécurité. Ces verres seront renouvelés lorsqu'une ordonnance l'impose pour un maximum d'une (1) paire aux deux (2) ans.

En cas de bris accidentel, l'employeur défraie le coût de la réparation.

L'employeur fournit aux salariés, jusqu'à un maximum de trois (3) paires de verres de sécurité, non-correcteurs, par année. Ces verres seront choisis par le comité paritaire de santé et sécurité, prévu à l'article 16.07.

L'employeur rembourse un montant maximum de cent dollar (100\$), sur présentation de la facture, pour un examen de la vue une (1) fois aux deux (2) ans.

16.06 Après avoir complété leur période de probation, les salariés seront remboursés pour l'achat de verres correcteurs sur ordonnance.

16.07 L'employeur et le syndicat établissent un comité paritaire de santé et sécurité (comité) comprenant deux (2) représentants choisis par l'employeur et deux (2) par le syndicat, incluant le représentant à la prévention.

- A.** Le comité se réunit une (1) fois par deux mois (ou sur demande d'un membre du comité en cas d'urgence) pour examiner les affaires courantes dans l'établissement, pour émettre des recommandations reliées à la santé et la sécurité au travail. Ces réunions ne serviront pas à l'étude de dossier. Dans de tels cas, d'autres périodes de temps seront allouées. Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés la semaine suivant la date de la dernière assemblée.
- B.** Le comité peut enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures ou des dommages importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels pendant les heures normales de travail.
- C.** Le comité fait une tournée d'inspection une (1) fois par deux mois accompagné du directeur de la production ou de son délégué. Le comité soumet ses recommandations à l'employeur à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité et cesdits délais seront notés dans le procès-verbal.
- D.** Le comité choisit les moyens et équipements et accessoires nécessaires à la protection des salariés qui, tout en étant conformes aux règlements sont les mieux adaptés au besoin des travailleurs de l'usine.
- E.** L'employeur s'engage à remettre au comité de santé et sécurité son programme de prévention et toutes les statistiques déclarées à la CNESST tous les mois et par écrit, les salariés membres du comité auront accès aux rapports d'étude compilés par l'employeur concernant la santé et la sécurité des salariés.

- F.** Il incombe aux parties de mettre en vigueur toutes les recommandations du comité dans un délai raisonnable. En cas de désaccord au sein du comité de santé et sécurité sur l'application de ce paragraphe, les parties peuvent formuler un grief à partir de la deuxième (2^e) étape.

À la demande de l'une ou l'autre partie, l'inspecteur de la CNESST peut être requis d'agir comme conseiller dans les cas de litige lorsqu'un grief a été formulé.

- G.** Les activités du comité se tiennent sur les lieux de travail et au cours des heures de travail, sans perte de salaire pour ses membres. Les réunions de ce comité débiteront au plus tard à 10 h du matin. La réunion sera remise en cas d'urgence seulement et dans tel cas, elle aura lieu dans la semaine où elle fut prévue.
- H.** Le comité peut requérir les services de conseillers ou spécialistes extérieurs en matière de santé et sécurité.
- I.** Les représentants de la partie syndicale au comité paritaire de santé et sécurité peuvent se réunir entre 10 h à midi, au plus une (1) fois par deux (2) mois sans perte de salaire pour les activités du comité.
- J.** Deux (2) responsables des premiers soins seront choisis par le comité paritaire de santé et sécurité. Le poste de travail ne sera pas un critère dans le choix du candidat.
- K.** L'employeur doit informer le comité des noms et de la nature de tous les produits dangereux qui sont utilisés dans l'usine.

16.08 ACCIDENTS

Un salarié victime d'un accident de travail ou intoxiqué, recevra pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier incluant toute prime d'équipe applicable et temps supplémentaire planifié pour cette journée, si l'accident a lieu durant les heures supplémentaires.

L'employeur fournira à l'accidenté le transport convenable, aller et retour, pour recevoir les soins requis.

- 16.09** L'employeur avance au salarié le montant équivalent de prestations de la CNESST durant les six (6) premières semaines d'invalidité ou en cas de contestation, jusqu'à ce que la décision soit rendue par la CNESST mais n'excédant pas six (6) semaines. Ces avances seront payables chaque semaine au même moment que la paie régulière.

Dans tous les cas, le salarié s'engage par écrit selon la formule établie par entente entre l'employeur et le syndicat à rembourser ces avances.

- 16.10** Tout salarié accidenté peut, s'il le désire, se faire accompagner du représentant à la prévention ou son substitut pour établir son rapport d'accident.

Dans le cas où l'accidenté doit, de l'avis mutuel du responsable des premiers soins et de l'employeur, être accompagné à l'hôpital, l'accidenté peut, s'il le désire, se faire

accompagner par un des responsables aux premiers soins choisi par l'employeur, et ce, sans perte de salaire pour ce dernier.

16.11 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé à l'usine par des représentants gouvernementaux s'effectueront en présence du représentant à la prévention, ou de son remplaçant et d'un représentant patronal du comité de santé et sécurité.

L'employeur s'engage, dès sa réception, à remettre au syndicat les rapports d'inspection et avis de correction ou toute autre correspondance de la même nature de la CNESST.

16.12 L'employeur doit informer les salariés des dangers inhérents à leur travail, des méthodes de travail reliées à son poste, et de toutes les procédures et règlements de prévention des accidents reliés à leur travail dans l'usine, lors de leur embauche ou leur assignation à une nouvelle occupation.

16.13 Tous les salariés devront prendre une douche tous les jours à la fin de leur quart. L'employeur fournira un service de serviette et débarbouillette ou équivalent à tous les salariés et s'assura de l'entretien chaque semaine.

16.14 L'employeur mettra à la disposition des salariés dont la nature du poste l'exige des manteaux d'hiver en nombre suffisant et en assurera l'entretien.

16.15 Tout salarié atteint d'une incapacité à la suite d'une maladie ou d'un accident et qui est ordonné de retourner au travail doit être réintégré au travail de la façon suivante:

A. si le salarié n'est pas en mesure d'occuper son poste régulier, l'employeur s'engage à apporter, dans la mesure du possible, des modifications à son poste lui permettant la réintégration;

B. si le salarié n'est pas réintégré selon le paragraphe A, le salarié a alors le droit de déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté dans un poste qu'il peut occuper. L'employeur s'engage à apporter, dans la mesure du possible, des modifications au poste que le salarié pourrait occuper afin de faciliter la réintégration;

C. si le salarié n'est pas réintégré selon les paragraphes A ou B, l'employeur s'engage à lui trouver, dans la mesure du possible, un emploi dans l'usine qu'il pourrait exercer.

16.16 REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

1) L'employeur accorde au syndicat le droit de désigner un représentant à la prévention en vertu de la Loi et des règlements sur la santé et sécurité au travail en vigueur à la signature de la présente convention collective, pour l'ensemble de l'établissement et des quarts de travail. Le représentant à la prévention sera libéré, dix (10) heures par semaine, sans perte de salaire.

Lors de l'absence du représentant à la prévention, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de désigner à l'avance un délégué pour s'occuper de toute question relevant de la Loi sur la santé et sécurité au travail et celui-ci sera libéré si besoin est.

Le représentant à la prévention peut aussi être appelé à effectuer des tâches reliées à l'ergonomie.

- 2) Le représentant à la prévention doit, lorsqu'il veut rencontrer un salarié, informer le supérieur immédiat du salarié.
- 3) Le représentant à la prévention recevra sur une base hebdomadaire, une copie des avis d'accidents de travail ainsi que l'information des visites au poste de premiers soins; ce rapport doit indiquer le nom du salarié impliqué, le matricule, l'heure et la date ainsi que la raison de sa visite.

Sur demande du salarié, une copie de « l'Avis de l'employeur et demande de remboursement (A.D.R.) », une copie du document sur l'assignation temporaire signé par le médecin traitant ainsi que les attestations et rapports médicaux seront remis par l'employeur dans les meilleurs délais au représentant à la prévention.

Article XVII ASSURANCES COLLECTIVES

- 17.01** L'employeur s'engage à remettre au syndicat une copie de la ou des polices maîtresses. Lesdites polices font partie intégrante de la convention collective.
- 17.02** L'employeur met à la disposition de ses salariés ayant terminé leur période de probation un régime d'assurance collective.
- 17.03** L'assurance groupe comprend les protections suivantes :
- A.** assurance-vie;
 - B.** assurance médicament;
 - C.** assurance santé et dentaire.
- 17.04** Le coût des primes du régime d'assurance collective est assumé par l'employeur.
- 17.05** Tout différend découlant de la fourniture de prestations de santé dans le cadre du régime d'avantages sociaux est arbitral en vertu de la présente convention collective.
- 17.06** L'employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective le régime d'assurance actuel pour les salariés de l'unité de négociation. Par la suite, toutes les modifications au présent régime devront faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 17.07** L'employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie de la police maîtresse d'assurance collective numéro 92688 émise par l'assureur, ainsi que des avenants qui pourraient y être ajoutés, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

Chaque salarié reçoit de l'employeur un dépliant explicatif de son régime d'assurance collective ainsi que les formulaires permettant sa participation au régime, incluant celle de ses personnes à charge s'il y a lieu.

- 17.08** L'employeur avance au salarié l'équivalent de l'assurance salaire durant les six (6) premières semaines. Ces avances seront payables chaque semaine au même moment que la paie régulière.

Dans tous les cas, le salarié s'engage par écrit selon la formule établie par entente entre l'employeur et le syndicat, à rembourser ces avances.

L'employeur avancera au Salarié les sommes dues à titre de prestation dans l'attente du paiement de Service Canada et le Salarié remboursera sur réception des prestations d'assurance-emploi selon les modalités à être établies;

- 17.09** Lors d'une mise à pied temporaire, seuls l'avance couvrant l'hospitalisation et les médicaments resteront en vigueur pour les trois (3) premiers mois de ladite mise à pied. Dès son retour au travail, le salarié bénéficiera des régimes d'assurances sans période d'attente.

- 17.10** L'employeur avancera un montant de 1000,00\$ à un salarié pour l'achat de prothèse dentaire, montant qui devra être remboursé douze (12) mois plus tard, sans intérêt, par versement par paie (52 semaines).

- 17.11** Les salariés sont couverts par un programme d'invalidité courte durée en souscrivant au régime de prestation supplémentaire de chômage (PSC) prévue à l'Annexe « D ». Les salariés auront minimalement la même couverture d'invalidité courte durée qui était prévue à la convention collective de 2010-2015, si le régime de prestation supplémentaire de chômage (PSC) couvre moins, l'employeur couvrira la différence.

Article XVIII TRAVAIL ÉTUDIANT

- 18.01** L'employeur pourra embaucher des étudiants entre la période du 1^{er} juin au 31 août.

Ils ne devront pas remplacer un salarié dans sa tâche régulière. Il est de plus entendu que tous les salariés ayant de l'ancienneté devront être au travail avant que l'on embauche des étudiants. Il est entendu que l'employeur donnera préférence aux étudiants, enfants des salariés et enfants du personnel du bureau pour la période ci-haut mentionnée seulement.

- 18.02** Si un étudiant décide de demeurer au travail après le 31 août, il sera à ce moment mis à pied et réembauché par l'employeur comme nouveau salarié, et son ancienneté ne commencera à s'accumuler qu'à compter de cette deuxième embauche.

Article XIX PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 19.01** Un grief est défini comme étant la présentation d'une plainte indiquant que l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention aurait été violée ou appliquée de façon abusive ou contraire aux principes exprimés à l'article (1) de la convention. Un grief peut aussi avoir trait à l'interprétation de l'un des articles ou de plusieurs articles de la présente convention collectives.
- 19.02** La procédure de règlement de griefs a pour but de permettre à un salarié ou à un groupe de salariés, selon le cas, de présenter par l'entremise du syndicat un grief à l'employeur avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.
- 19.03** Tout salarié convoqué par l'employeur aux fins d'enquête au sujet d'incident quelconque pouvant entraîner une mesure disciplinaire peut exiger la présence d'un officier syndical de son choix, disponible sur l'équipe lors d'une telle convocation, le salarié sera avisé de ce droit. La rencontre se fera durant ses heures de travail.
- 19.04** **A. GRIEF**
- Un salarié, accompagné du délégué, ou par l'entremise de celui-ci ou son représentant, soumet son grief par écrit à son employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident donnant lieu au grief, ou dans les vingt (20) jours ouvrables de sa connaissance raisonnable de l'événement donnant lieu au grief. L'employeur doit donner sa réponse écrite à celui qui le présente dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.
- B. ARBITRAGE**
- Si la réponse n'est pas donnée dans le délai prévu à l'étape précédente ou n'est pas jugée satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'étape précédente.
- 19.05** Le grief écrit doit indiquer de façon générale les faits qui ont donné lieu au grief ainsi que le règlement désiré. On doit, autant que possible, indiquer les articles de la convention collectives sur lesquelles le grief est basé, mais ceci ne peut en aucune façon enlever le droit d'invoquer toute autre article de la convention lors de la discussion de ce grief.
- 19.06** Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation. Un grief écrit peut être corrigé pourvu que ça n'en affecte pas la nature.
- 19.07** Si la partie qui a entrepris le grief ne respecte pas les délais prévus par le présent article, le grief sera considéré comme ayant été réglé ou abandonné, selon le cas.
- 19.08** Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties.
- 19.09** Le règlement d'un grief lie tout salarié concerné, le syndicat et l'employeur.

- 19.10** Les jours ouvrables dans la présente procédure excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés payés et les fermetures de l'usine aux fins de vacances.
- 19.11** Il est entendu que le représentant syndical non à l'emploi de l'employeur peut assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement de griefs.

Article XX ARBITRAGE

- 20.01** Si l'une des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit en donner avis par écrit à l'autre dans les délais prévus au paragraphe 19.04 B.
- 20.02** L'arbitre sera nommé par entente entre les parties et à défaut d'entente l'arbitre sera nommé par le ministère du Travail.
- 20.03** Les parties peuvent s'entendre pour soumettre plusieurs griefs au même arbitre lors d'une même session. Cependant, lorsqu'un même incident a occasionné plusieurs griefs, ou encore, lorsque deux ou plusieurs griefs sont suffisamment semblables pour qu'une seule décision puisse s'appliquer à tous ces griefs, ils seront, après un accord écrit entre les deux parties, soumis au même arbitre.
- 20.04** Les parties peuvent s'entendre pour demander à l'arbitre de rendre sa décision «séance tenante» ou dans les jours qui suivront l'audition du grief. Dans tel cas, on ne demandera pas à l'arbitre de motiver sa décision de façon détaillée et telle décision ne sera pas utilisée comme «précédent» dans le cas de griefs subséquents de même nature.
- 20.05** Une décision arbitrale lie l'employeur et le syndicat ainsi que tout salarié ou salariés concernés. Il est de plus convenu que l'arbitre n'aura pas le pouvoir de rajouter, retrancher, d'amender ou de changer tout article de la convention.
- 20.06** Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que les frais de location pour l'audition sont payés à parts égales par les deux parties.
- 20.07** Les parties conviennent mutuellement de faciliter la présence des témoins nécessaires devant le tribunal d'arbitrage.
- 20.08** Nonobstant ce qui précède, si au cours de la durée de la présente convention collective, il survient des problèmes dont la nature les situe dans ce cadre des buts de la présente convention collective (article 1) et dont il ne serait pas spécifiquement traité ailleurs dans la convention collective, l'employeur et le syndicat conviennent que tels problèmes peuvent valablement faire l'objet d'un grief. Si le grief formulé par l'une des parties est porté à l'arbitrage, l'arbitre rendra sa sentence en se basant sur les règles courantes des lois du travail, mais cette sentence ne doit en aucun cas venir en conflit avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective. La procédure sera alors déterminée par les parties.

- 20.09** **A.** Toute mesure ou annotation disciplinaire est retirée du dossier après cinq (5) mois de présence effective au travail, sauf s'il y a eu durant cette période offense de même nature.
- B.** Le salarié peut consulter son dossier pour une raison valable ou lorsqu'une annotation y est versée, et ce, moyennant un préavis de deux (2) jours donnés à l'employeur.

Article XXI LES COMITÉS

21.01 COMITÉ EXÉCUTIF

L'employeur reconnaît le comité exécutif du syndicat composé de quatre (4) membres nommés ou choisis parmi les salariés en règle de l'unité d'Unifor, section locale 700.29 comme représentants officiels du syndicat.

21.02 A. COMITÉ DE GRIEFS

L'employeur reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) membres choisis par le syndicat dont un (1) pourra être le délégué du salarié plaignant.

B. COMITÉ DE RÉCLAMATION

Il est composé de deux (2) membres du syndicat. Seul un (1) membre à la fois peut quitter son poste pour vaquer aux occupations du comité.

21.03 DÉLÉGUÉS

L'employeur reconnaît que le syndicat a le droit de nommer ou de choisir des délégués n'excédant pas un (1) pour chaque département.

- 21.04** Les membres du comité exécutif, du comité de griefs, du comité de réclamation et les délégués de département peuvent, pour des périodes de temps raisonnables, s'absenter de leur travail (maximum trois (3) à la fois) sans perte de salaire, après avoir avisé l'employeur de leur absence et de la durée probable de l'absence, à l'exercice de leur fonction en vertu de cette convention collective dans les limites de la propriété de l'employeur et afin d'enquêter et de tenter de régler les plaintes concernant l'interprétation et l'application de la convention collective ou les griefs verbaux ou écrits.

Dans le cas où une telle permission pourrait retarder la production, le ou les membres acceptent de coopérer avec l'employeur afin de retarder son absence ou un autre représentant pourra le remplacer. Cependant une telle permission devra être accordée dans l'heure qui suit. Le ou les membres ne doivent traiter d'aucune affaire autre que celle pour laquelle il(s) a (ont) obtenu la permission.

- 21.05** Le syndicat convient d'informer l'employeur du nom des membres du comité exécutif, du comité de griefs, du comité de négociation, du comité de réclamation et des délégués de

département, etc., dès leur élection ou nomination, et l'employeur n'est pas tenu de les reconnaître comme tels avant d'avoir été avisé à cet effet.

21.06 COMITÉ DE NÉGOCIATION

Aux fins de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective deux (2) représentants autorisés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour un maximum des heures normales de travail pour lesquelles ils sont planifiés à l'horaire à leur taux de salaire régulier (sauf dans le cas de grève ou de lock-out) pour assister aux séances de négociation et s'il y a lieu, de conciliation entre les deux parties.

Les membres du comité de négociation peuvent chacun s'absenter trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire pour préparer le cahier des demandes pour le renouvellement de la convention collective à raison d'une (1) journée par semaine.

Si un département a deux (2) salariés ou moins, le syndicat convient de ne pas déléguer plus d'un (1) représentant.

Il est convenu que le représentant d'UNIFOR non à l'emploi de l'employeur, doit participer aux négociations.

21.07 DÉLÉGUÉ SOCIAL

- A.** L'employeur reconnaît deux (2) délégués sociaux dont la nomination à cette fonction lui a été communiquée par écrit par l'exécutif syndical ou par le représentant national.
- B.** L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide au salarié souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.
- C.** L'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent être compilées dans le dossier disciplinaire du salarié.
- D.** L'employeur s'engage à faciliter le travail des intervenants sociaux. Le cas échéant, l'employeur met à la disposition des délégués sociaux un local discret.
- E.** Les délégués sociaux peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour exercer leurs fonctions sur les lieux du travail, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.

Cette autorisation n'est pas indûment refusée. La gravité de la situation est l'élément principal du processus décisionnel.

- F.** L'employeur libère les salariés délégués par le syndicat afin de participer à des cours de formation, colloques ou autres activités, à titre de délégué social pour un maximum de cinq (5) jours par année de convention collective pour chacun des deux (2) délégués sociaux. Les coûts reliés à ces activités sont défrayés par le syndicat.

G. Pour qu'un délégué soit reconnu et qu'il puisse exercer ses fonctions, il doit obligatoirement avoir suivi et réussi la formation de délégué social.

21.08 À la réception d'un avis écrit du syndicat, l'employeur accordera un congé sans solde pour exercer leur fonction syndicale en dehors de l'usine à deux (2) représentants syndicaux.

Si un département a deux (2) salariés ou moins, le syndicat convient de ne pas déléguer plus d'un représentant. Le salarié continuera d'accumuler de l'ancienneté pour de telles absences.

Article XXII CONDITIONS GÉNÉRALES

22.01 L'employeur continuera à fournir des armoires, des douches, une salle de repas, une cantine et un four micro-ondes pour les salariés de l'employeur.

22.02 L'employeur fait imprimer le texte de la convention collective de travail sous format de poche et en assume les frais. Dans les meilleurs délais après la signature, il en remet cinquante (50) copies au syndicat.

22.03 Tous les droits et privilèges dont jouissaient les salariés avant la mise en vigueur de la présente convention collective doivent être maintenus.

Tout changement envisagé, à ces pratiques établies, doit faire l'objet de discussion entre les parties.

22.04 L'employeur convient de verser dans un fonds spécial un montant de cinq cents (0.05 \$) par heure pour toutes les heures rémunérées afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CEP) d'Unifor. Ce paiement sera versé sur une base trimestrielle dans un fonds en fiducie établi pour le Syndicat national d'UNIFOR à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par l'employeur à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés d'UNIFOR
115 Gordon Baker Road
Toronto, ON, M2H 0A8.

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.
L'employeur convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisie par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé selon les besoins de la formation prévue. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

Article XXIII FONDS DE SOLIDARITÉ

23.01 L'employeur et les salariés convient de verser au «Fonds de solidarité» pour et au nom de chaque salarié dans un compte RÉER. Les cotisations sont obligatoires, la cotisation de l'employeur sera de quatre pourcent 4% du salaire du salarié. La cotisation pour

chaque salarié sera de quatre pourcent 4% du salaire. Pour les salariés qui sont accidentés au travail, l'employeur versera au «Fonds de solidarité», un montant de quatre pourcent 4% du salaire normalement gagné pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines et pour les salariés en congé de maladie selon l'article 17, l'employeur versera au «Fonds de solidarité» un montant de quatre pourcent 4% du salaire normalement gagné pour un maximum de vingt-six (26) semaines et un maximum de trente-neuf (39) semaines pour les salariés qui ont dix (10) ans et plus de service. Le salaire comprend les primes, les fériés et les vacances.

De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié jusqu'à avis contraire. Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au «Fonds de solidarité» de la FTQ par déduction à la source.

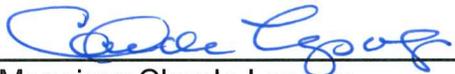
L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au «Fonds de solidarité» tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le «Fonds de solidarité», indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. Une copie des remises mensuelles sera fournie au syndicat local.

Article XXIV DURÉE

- 24.01** Cette convention est conclue pour quatre (4) ans, soit du 4 septembre 2022 au 3 septembre 2026. Les salaires, primes et le «Fonds de solidarité» article 23 seront payés rétroactivement pour l'ensembles des heures travaillées, la rétroactivité sera payée aux salariés au plus tard trente (30) jours suivant la signature.
- 24.02** Le renouvellement de la présente convention collective se fera conformément au Code du travail.
- 24.03** La présente convention, y incluant les annexes, les lettres d'entente existantes ou à venir en cours de durée de la convention, sera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective, ce 22 novembre 2022.

Canada Metal North America Ltd./
Canada Métal Nord-Amérique



Monsieur Claude Lepage
DIRECTEUR DES VENTES



Monsieur Richard H. Hall
PRÉSIDENT

Unifor,
section locale 700.29



Monsieur Philippe Roy
PRÉSIDENT
SECTION LOCALE 700.29



Monsieur Serge Girard
VICE-PRÉSIDENT
SECTION LOCALE 700.29



Monsieur Jean-Rod Morin
REPRÉSENTANT NATIONAL D'UNIFOR

ANNEXE A

		Quart de jour		
Début	06:00			Payée
Repos		09:30	5 min. hygiène	20
			15 min. repos	
		09:50	Retour au poste	
Dîner		11:50	10 min. hygiène	40
			30 min. repas	
		12:30	Retour au poste	
		13:45	15 min. hygiène	15
Fin	14 :00			
	08:00		6 :45 hrs travaillées	1 :15

Quart du soir			Quart de nuit		
14:00	Début du travail		22:00	Début du travail	
17:45	10 min. hygiène + 30 min repas payées	0:40	00:45	10 min. hygiène + 30 min. repas payées	0 :40
18:25	Retour au poste		1:25	Retour au poste	
20:00	5 min. hygiène + 15 min repos payées	0:20	4:00	5 min. hygiène + 15 min. repos payées	0:20
20:20	Retour au poste		4:20	Retour au poste	
21:45	15 min. hygiène payées	0:15	5:45	15 min. hygiène payées	0:15
22:00	Fin des heures payées		6:00	Fin des heures payées	
8:00 payées	6:45 travaillées	1:15 pause payée	8:00 Payée	6:45 travaillées	1:15 pause payée

Expédition				
Début	07:00			Payée
Repos		09:30	5 min. hygiène	20
			15 min. repos	
		09:50	Retour au poste	
Dîner		11:50	10 min. hygiène	40
			30 min. repas	
		12:30	Retour au poste	
		13:45	15 min. hygiène	15
Fin	15 :00			
	08:00		6 :45 hrs travaillées	1 :15

ANNEXE B

			4%	3%	4,5%
		2022	2023	2024	2025
Expéditeur *	25,24 \$	30,25 \$	31,46 \$	32,40 \$	33,86 \$
Machiniste	25,13 \$	30,25 \$	31,46 \$	32,40 \$	33,86 \$
Chef opérateur laminoir	24,29 \$	29,30 \$	30,47 \$	31,39 \$	32,80 \$
Chef opérateur de presse	24,29 \$	29,30 \$	30,47 \$	31,39 \$	32,80 \$
Chef opérateur tourets		29,30 \$	30,47 \$	31,39 \$	32,80 \$
Opérateur laminoir	23,87 \$	27,30 \$	28,39 \$	29,24 \$	30,56 \$
Opérateur de presse	23,65 \$	27,30 \$	28,39 \$	29,24 \$	30,56 \$
Opérateur tourets	23,50 \$	27,30 \$	28,39 \$	29,24 \$	30,56 \$
Manceuvre	23,49 \$	26,50 \$	27,56 \$	28,39 \$	29,66 \$
Taux de progression 12-18 mois		24,50 \$	25,48 \$	26,24 \$	27,43 \$
Taux de progression 6-12 mois		23,50 \$	24,44 \$	25,17 \$	26,31 \$
Taux de progression 0-6 mois		22,50 \$	23,40 \$	24,10 \$	25,19 \$

Les taux de progression sont calculés en mois de service depuis l'embauche

*L'expéditeur doit conduire le chariot élévateur dans son département d'expédition. L'expéditeur peut faire des tâches de production lorsque requis par l'employeur et que l'horaire le permet.

Primes : Une prime de 1,75 \$ de l'heure sera payée lorsque les salariés couleront du zinc ou de l'aluminium.

Une prime de 2,00 \$ de l'heure sera payée lorsque les salariés effectueront la tâche de mouleur responsable remplissage.

Une prime de 1.00 \$ de l'heure sera payée lorsque les salariés effectueront la tâche d'assistant mouleur responsable remplissage.

ANNEXE C

Départements

Expédition	Expéditeur
Entretien	Machiniste
Couleur	Manœuvre
Presse	Chef opérateur de presse Opérateur presse
Joint	Chef opérateur Tourets Opérateur Tourets
Laminoir	Chef opérateur laminoir Opérateur laminoir

ANNEXE D

DESCRIPTION DU RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC).

1. Identification des salariés couverts

Le régime couvre les salariés suivants :

- Tous les salariés couverts par la convention collective intervenue entre Canada Métal Nord-Amérique Ltée et Unifor Locale 700.29 à la signature de la convention.

2. Type de chômage

Le régime a pour but de suppléer les prestations d'assurance-emploi pour des périodes de chômage attribuables à une maladie ou une blessure.

3. Demande et réception de prestations d'assurance-emploi

Pour bénéficier des prestations supplémentaires de chômage, le salarié devra présenter une demande de prestations d'assurance-emploi et en fournir la preuve à l'employeur. L'admissibilité aux prestations sera établie par Service Canada.

Une vérification sera faite pour s'assurer que les salariés ont présenté une demande d'assurance-emploi et qu'ils reçoivent des prestations de Service Canada avant de verser les prestations supplémentaires de chômage.

Le salarié devra également remettre à Canada Métal Nord-Amérique Ltée un certificat médical démontrant son invalidité.

4. Couverture

Le régime prévoit que la somme du montant brut des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi provenant de cet emploi et des versements prestations supplémentaires de chômage sera égale à soixante-dix pour cent (70%) de sa rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence de 638\$. Les modalités du paragraphe 5 s'appliquent, le cas échéant.

5. Versement de prestations supplémentaires de chômage aux salariés qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi

Canada Métal Nord-Amérique versera des prestations supplémentaires de chômage aux salariés qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi dans les cas suivants :

a) *Délai de carence*

Pendant que le salarié observe le délai de carence d'une semaine de l'assurance-emploi, Canada Métal Nord-Amérique verse au salarié couvert des prestations supplémentaires de chômage équivalent à soixante-dix pour cent (70%) de sa rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence de 638\$, et ce :

- Pendant tout le délai de carence si l'invalidité découle d'un accident (hors travail).
- À partir du 4^{ème} jour si l'invalidité découle d'une maladie. Cependant, s'il y a une hospitalisation pour cause de maladie avant la fin de la période de carence, le versement des prestations est payable dès la première journée d'hospitalisation.

b) Épuisement des prestations d'assurance-emploi

Lorsque le salarié couvert a épuisé toutes les prestations d'assurance-emploi auxquelles il a droit, Canada Métal Nord-Amérique verse à ce salarié des prestations supplémentaires de chômage équivalent à soixante-dix pour cent (70%) de sa rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence de 638\$ et dans les limites prévues au paragraphe 7 des présentes.

Pour recevoir des prestations supplémentaires de chômage après épuisement des prestations d'assurance-emploi, le salarié doit satisfaire les conditions suivantes :

- Le salarié doit être totalement invalide. L'invalidité totale s'entend de l'empêchement ou de l'incapacité, en raison d'une maladie ou d'une blessure, d'accomplir les tâches essentielles de son emploi habituel.
- L'employeur doit recevoir des attestations médicales confirmant l'empêchement ou l'incapacité du salarié, en raison d'une maladie ou d'une blessure, d'accomplir les tâches essentielles de son emploi habituel.
- Le salarié doit être suivi par un médecin et recevoir les soins et traitements appropriés, compte tenu de son invalidité.

En tout temps, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié qui se dit invalide de subir un examen médical, psychiatrique, psychologique, fonctionnel et/ou une évaluation pédagogique ou professionnelle par un spécialiste désigné par l'employeur.

6. Avances en attente de l'évaluation de l'admissibilité du salarié aux prestations de l'assurance-emploi

En attendant l'évaluation de l'admissibilité du salarié aux prestations de l'assurance-emploi, Canada Métal Nord-Amérique lui verse un montant équivalent à soixante-dix pour cent (70%) de sa rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence de 638\$.

Le remboursement de ces avances se fera selon les modalités suivantes :

- Dans le cas où le salarié est admissible aux prestations d'assurance-emploi, il devra rembourser à Canada Métal Nord-Amérique l'équivalent des prestations d'assurance-emploi qui lui ont été avancées en attendant l'évaluation de son admissibilité. Ce remboursement se fera sur réception des prestations d'assurance-emploi rétroactives.

- Dans le cas où le salarié n'est pas admissible à recevoir les prestations d'assurance-emploi, il doit rembourser à Canada Métal Nord-Amérique l'entièreté du montant avancé en attendant l'évaluation de son admissibilité. Ce remboursement se fera à raison de cent dollars (100\$) par semaine à compter de la semaine suivant la décision de l'assurance-emploi et ce, jusqu'au remboursement complet.

7. Durée des prestations

Les prestations supplémentaires de chômage, incluant les prestations d'assurance-emploi, sont versées pour une période maximale de :

- 26 semaines pour les salariés couverts par le régime ayant moins de 10 ans de service
- 39 semaines pour les salariés couverts par le régime ayant plus de 10 ans de service.

8. Durée du régime

- a) La durée du régime est pour la durée de la convention collective et jusqu'à son renouvellement.
- b) Service Canada – Programme de PSC sera avisé par écrit de toute modification apportée au régime dans un délai de trente (30) jours suivant la date du changement.

9. Financement

- a) Le régime est financé au moyen des recettes générales de l'entreprise.
- b) Une comptabilité distincte sera tenue pour le versement des prestations supplémentaires de chômage.

10. Obligations de l'employeur

Les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ou diminués par les prestations supplémentaires de chômage.

11. Cessation du versement des prestations supplémentaires de chômage

Le versement des prestations supplémentaires de chômage prend fin dès que se réalise l'une des éventualités suivantes:

- la date à laquelle le salarié ne répond plus à la définition d'invalidité totale du régime
- la date à partir de laquelle le salarié exerce un emploi quel qu'il soit, en vue d'une rémunération ou d'un profit
- le jour où le salarié néglige de fournir à Canada Métal Nord-Amérique les attestations médicales appropriées confirmant son empêchement ou son incapacité, en raison

d'une maladie ou d'une blessure, d'accomplir les tâches essentielles de son emploi habituel

- le jour où le salarié refuse de se laisser examiner par un médecin ou un spécialiste indépendant désigné par Canada Métal Nord-Amérique
- la date à laquelle la durée des prestations maximale prend fin
- la date où le salarié prend sa retraite
- la date du décès du salarié

12. Soumission d'une demande de prestations supplémentaires de chômage

Pour présenter une demande de prestations supplémentaires de chômage, le salarié doit compléter et signer la *Déclaration du salarié dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)*.

LETTRE D'ENTENTE 1

L'employeur s'engage à afficher les postes énumérés ci-après dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective :

- Chef opérateur tourets (jour)
- Chef opérateur presse (jour)
- Chef opérateur laminoir (jour)
- Opérateur tourets (jour)
- Opérateur tourets (soir)
- Opérateur presse (jour)
- Opérateur laminoir (jour)
- Opérateur laminoir (soir)

L'affichage de ces postes se fait selon les articles 11.03 et suivants de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 2

Considérant leur positionnement actuel, les salariés suivants sont, au moment de la signature de la convention collective, considérés comme détenteur du poste de manœuvre tel que décrit à l'Annexe B, ainsi que du taux horaire y étant associé, soit 26,50\$.

<u>Date d'ancienneté</u>	<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>
2020-05-05	Roy	Sébastien
2020-06-08	Bleau	Tommy
2020-01-26	Gosselin	Sébastien
2020-10-21	Pinard	Sylvain
2021-05-10	Tessier	Roger
2021-07-12	Martineau	Dave
2022-01-28	Gonzalez-Rodriguez	Carlos Alfredo
2022-02-14	Raymond-Roy	Jean-Sébastien
2022-04-12	Tremblay	André
2022-05-30	Falardeau	Derick
2022-06-13	Roussel	John