

TEXTE CONVENTION COLLECTIVE 2022-2026

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : **TRADITION MB INC.**
7, rue Saint-Joseph
Saint-Constant (Québec)
J5A 0B6

(ci-après appelé l' « **Employeur** »)

ET : **UNIFOR, SECTION LOCALE 700.22**
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

(ci-après appelé le « **Syndicat** »)

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – DÉFINITIONS.....	1
Article 2 – BUT DE LA CONVENTION.....	3
Article 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROIT DE LA DIRECTION.....	3
Article 4 – NON-DISCRIMINATION	4
Article 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5
Article 6 – RETENUES SYNDICALES	5
Article 7 – DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE	6
Article 8 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	6
Article 9 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	8
Article 10 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	9
Article 11 – RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES	10
Article 12 – PÉRIODE D'ESSAI	11
Article 13 – ANCIENNETÉ	12
Article 14 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL	12
Article 15 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	15
Article 16 – DURÉE DU TRAVAIL.....	16
Article 17 – PRIMES.....	19
Article 18 – RÉMUNÉRATION MINIMALE.....	19
Article 19 – RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL	20
Article 20 – PAIEMENT DES SALAIRES	20
Article 21 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	21
Article 22 – JOURS FÉRIÉS	21
Article 23 – VACANCES (CONGÉS ANNUELS PAYÉS)	23
Article 24 – CONGÉS SPÉCIAUX.....	26
Article 25 – CONGÉS SANS SOLDE.....	28
Article 26 – CONGÉ DE MATERNITÉ	29
Article 27 – RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS « FONDS DE SOLIDARITÉ »	30
Article 28 – ASSURANCE GROUPE	30
Article 29 – SALAIRES	31
Article 30 – LOYAUTÉ.....	31
Article 31 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	32
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	33
ANNEXE « A » TAUX HORAIRES EN VIGUEUR	34
ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ.....	36
LETTRE D'ENTENTE # 1 – CHAUFFEUR	37
LETTRE D'ENTENTE # 2 – RÉTROACTIVITÉ ET BONIS DE SIGNATURE	38

LETTRE D'ENTENTE # 3 – CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS	39
LETTRE D'ENTENTE # 4 – GABRIEL PERREAULT	40
LETTRE D'ENTENTE # 5 – GABRIEL PERREAULT ET FRANÇOIS PERREAULT	41
LETTRE D'ENTENTE # 6 – ROGER CHOQUETTE	42

Article 1 – DÉFINITIONS

1.01 Salarié

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

1.02 Salarié régulier

Ce terme désigne tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 12.01.

1.03 Poste

Désigne l'affectation particulière d'un salarié à l'accomplissement des tâches d'une classification, exécutée à l'intérieur d'un atelier et d'un quart de travail.

1.04 L'Employeur

Ce terme désigne :

Tradition MB inc.
7, rue Saint-Joseph
Saint-Constant (Québec)
J5A 0B6

1.05 Le Syndicat

Ce terme désigne :

Unifor, section locale 700.22
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

1.06 Représentant syndical

Ce terme désigne toute personne de l'extérieur mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

1.07 Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.08 Conjoint

Ce terme désigne celui ou celle qui est devenu conjoint par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois de Québec, ou par le fait, pour une personne non mariée ou séparée, de résider en permanence depuis plus d'une (1) année avec une personne non mariée ou séparée de sexe opposé, qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

1.09 Les parties

Ce terme désigne l'Employeur et le Syndicat.

1.10 Production

Ce terme désigne les activités de fabrication dont les fonctions sont identifiées et classées aux annexes « A » et « B ».

1.11 Jours ouvrables

Les jours ouvrables sont des jours d'activités de travail à l'exception des samedis, dimanches et des jours fériés.

1.12 Heures de travail

Heures ou fractions d'heure où un salarié travaille en fait, ce sont aussi les heures où le salarié est à la disposition de l'Employeur obligé d'être sur les lieux de travail.

1.13 Mise à pied

Ce terme est utilisé par l'Employeur lorsqu'il y a manque ou ralentissement des activités commerciales forçant ce dernier à priver le salarié de son emploi durant une période de temps.

1.14 Chef d'équipe

Ce terme désigne tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, dirige et surveille un groupe de salariés.

La fonction de chef d'équipe consiste à coordonner le travail d'un groupe de salariés tout en accomplissant lui-même une partie du même travail que celui accompli par le groupe qu'il coordonne.

La direction consiste également en des activités telles que :

- a) organiser le travail de groupe;
- b) obtenir les équipements, le matériel et les services nécessaires;
- c) transmettre aux membres du groupe de travail les instructions;
- d) inspecter, coordonner le travail accompli par le groupe.

Cette activité ne comprend pas des activités telles que celles nécessaires pour :

- a) embaucher, promouvoir, rétrograder, suspendre ou congédier des membres du groupe;
- b) représenter l'Employeur dans le règlement des griefs des salariés.

1.15 Cas d'urgence

Les situations d'urgence sont des situations hors du contrôle de la volonté de l'Employeur et ces situations sont causées par des éléments extérieurs qui l'empêchent de continuer ses activités normales.

1.16 Entente particulière

Advenant que l'Employeur, un salarié ou un groupe de salariés désire négocier une entente particulière contraire aux dispositions de la convention, il doit la soumettre au comité d'usine. Aucune entente n'est valide à moins qu'elle ne soit approuvée par écrit par le comité d'usine et le permanent syndical affecté au dossier. Le comité d'usine est composé du président et du vice-président du Syndicat ainsi que de deux (2) représentants de l'Employeur.

Article 2 – BUT DE LA CONVENTION

- 2.01** La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la santé et la sécurité des salariés, de faciliter le règlement de l'application et l'interprétation de la convention collective.
- 2.02** Dans les présentes, lorsqu'un nom ou pronom est employé au masculin, il comprend également le féminin si cela est impliqué dans le contexte.

Article 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail et dont le libellé se lit comme suit :

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

- 3.02** Aucune modification aux conditions de travail définies dans la présente convention collective ne peut être apportée par l'Employeur sans qu'une entente écrite n'ait été conclue entre les parties.

- 3.03** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion (droits de gérance), de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.04 Les exclus

Les personnes exclus de l'unité de négociation n'accomplissent normalement pas des travaux des membres de l'unité de négociation sauf dans les cas d'urgence et d'entraînement.

3.05 Comité de relations de travail

- a) Les parties conviennent d'avoir une rencontre en comité de relations de travail une fois par trois (3) mois, soit le dernier mardi de chaque trimestre.
- b) Ce comité est formé des deux (2) salariés issus du comité d'usine, du représentant national et de la partie patronale qui nommera ses représentants selon les sujets discutés.
- c) Le comité a pour fonction de discuter des sujets d'intérêt mutuel et de faire des propositions; ce comité n'ayant aucun pouvoir décisionnel.
- d) Les salariés membres de ce comité seront considérés au travail et rémunérés en conséquence.

- e) Les parties doivent s'échanger leur ordre du jour le plus rapidement possible avant la rencontre.
- f) L'Employeur convient de fournir les procès-verbaux de ces réunions dans le mois qui suit.

Article 4 – NON-DISCRIMINATION

4.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine social, de sa langue, de son sexe de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de son appartenance au Syndicat ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sous réserve à leurs obligations contractées par la présente convention, de la loi et de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

4.02 Harcèlement psychologique

- a) Les parties reconnaissent que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- b) Toute forme de harcèlement, qu'il soit verbal, physique, psychologique ou sexuel, est expressément interdite par l'Employeur et ne sera tolérée d'aucune façon.
- c) Le harcèlement psychologique se définit comme suit : une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
- d) Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié.
- e) 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.
- f) L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter au comité des relations de travail prévu à l'article 3.05 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique, de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'Employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

4.03 Violence

L'Employeur a la responsabilité de fournir un milieu de travail sans violence. L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre tous les moyens nécessaires pour favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de violence.

4.04 Recours

- a) Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut déposer un grief ou une plainte dans les 90 jours de la dernière manifestation de l'événement;
- b) Lorsque l'Employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le Syndicat et libéré à cette fin sans perte de traitement.
- c) Par la suite, l'Employeur pourra compléter son enquête et prendra, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement.
- d) Le salarié reçoit une réponse de l'Employeur au plus tard dans 45 jours suivant la soumission de sa plainte.
- e) Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

Article 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

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

5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.

5.03 L'Employeur doit émettre, dans un délai de six (6) mois de la signature de la convention, un « Code de procédures et de bienvenue » pour tout nouveau salarié et copie dudit code doit être remise au Syndicat.

Aux fins d'application de ce qui précède, l'Employeur permet, dans le cadre de la procédure de bienvenue d'un nouveau salarié, qui se déroulera pendant les heures de travail, une rencontre de 10 minutes entre le nouveau salarié et son délégué syndical.

5.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ledit salarié est assujéti aux dispositions prévues au Code du Travail.

Article 6 – RETENUES SYNDICALES

6.01 L'Employeur retient chaque semaine, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale régulière établie par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues avant le dixième (10^e) jour du mois suivant.

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

Article 7 – DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

- 7.01** L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- a) les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus, les gains réguliers pour la même période;
 - b) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi;
 - c) le nom des nouveaux salariés, leur date d'embauche ainsi que la date et l'heure à laquelle ils sont effectivement débuté le travail ;
 - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
- 7.02** Dans les 30 jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois par la suite, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en indiquant pour chacun : son nom et prénom, la fonction assignée, le taux de salaire, sa date d'embauche, le statut (régulier ou à l'essai), sa date de naissance, son adresse, son numéro de téléphone ainsi que le numéro d'assurance sociale.
- 7.03** L'Employeur affiche en permanence le nom des contremaîtres ou de tout autre représentant de l'Employeur et leur titre. Tout changement à la liste des personnes ci haut mentionnées est communiqué au Syndicat le jour même de son affichage.
- 7.04** Un salarié ne reçoit ses directives que du supérieur immédiat de l'usine ou son remplaçant, à l'exception du chef d'équipe.
- 7.05** Lorsqu'un salarié est appelé à changer de supérieur immédiat (de façon temporaire ou permanente), il en est avisé par son supérieur immédiat.
- 7.06** Un membre de l'unité de négociation ne peut être subordonné à un autre membre de l'unité sauf, à celle du chef d'équipe (article 1.14).
- 7.07** Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les 30 jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :
- a) les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;
 - b) les noms des délégués de l'usine;
 - c) le nom du représentant national d'Unifor;
 - d) les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.
- 7.08** Le Syndicat communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection.

Article 8 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 8.01** L'Employeur rend disponible les membres du comité de santé et sécurité syndical pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions telle qu'énoncées à l'article 78 de la *Loi sur la santé et de la sécurité du travail*.

- 8.02 Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et sécurité d'au moins deux (2) membres. Elles se communiqueront les noms des représentants qui auront été élus ou désignés.
- 8.03 Un procès-verbal de toutes les réunions du comité de santé et de sécurité est rédigé et affiché dans l'usine.
- 8.04 De plus, les représentants du comité de santé et sécurité effectuent une inspection des lieux de travail à une réunion, tous les mois.
- 8.05 L'Employeur s'engage à étudier les recommandations du comité et les applique dans les plus brefs délais lorsque celles-ci contribuent à la sécurité des salariés.
- 8.06 L'Employeur avise dans les 24 heures un membre du comité de santé et de sécurité syndical de tout accident de travail au sein de l'unité accréditée.
- 8.07 Les obligations de l'Employeur sont celles prévues par l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- 8.08 Toute personne sur les lieux de travail se conforme aux règlements de sécurité établis par le comité de santé et sécurité.
- 8.09 À chaque fois qu'il est nécessaire, l'Employeur fournit aux salariés : les chaussures de sécurité; les lunettes de sécurité avec verres correcteurs; les gants, tabliers et masques, là où il est requis d'en porter. Le choix quant aux fournisseurs concernant ces items appartiendra à l'Employeur. Ces appareils doivent rencontrer les normes établies par le comité de santé et sécurité et ces équipements doivent rencontrer les normes de la loi.
- 8.10 **Appareils protecteurs**

L'Employeur fournit gratuitement les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que : lunettes, gants, tabliers, masques là où il est requis d'en porter. Une allocation de 140,00 \$ plus les taxes de ventes est accordée à tout salarié qui doit changer, au besoin, ses bottes ou souliers de sécurité.
- 8.11 L'Employeur libère, avec solde, un (1) membre du comité de santé et sécurité syndical pour une période de deux (2) jours par année afin que ceux-ci reçoivent une formation en santé et sécurité.
- 8.12 Un accidenté du travail ne subit aucun préjudice. Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail on lui paiera son plein salaire pour le jour de cet accident.
- 8.13 Après accident ou maladie, tout salarié doit être réintégré à son poste régulier qui lui était assigné avant son accident ou sa maladie. Si son poste régulier antérieur est aboli, l'Employeur doit lui accorder un autre poste équivalent à son retour au travail.
- 8.14 Un salarié incapable de réintégrer son travail pour des raisons médicales résultant d'un accident ou d'une maladie industrielle survenu sur les lieux de l'entreprise, peut, si cette incapacité est permanente, déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté à l'intérieur de l'usine, en autant qu'il rencontre les exigences normales du travail.
- 8.15 L'Employeur doit mettre hors d'usage temporaire tout véhicule, camion, monte-charge, escabeau ou tout autre accessoire de travail jugé non conforme, dangereux ou dans un état jugé non sécuritaire par le comité de santé et de sécurité qui viendrait à l'opposé de la sécurité de ses opérations ou de ceux qui les entourent.

8.16 La loi et les règlements se rapportant à la santé et à la sécurité sont reconnus comme faisant partie intégrante des présentes.

8.17 L'Employeur maintient dans son établissement un poste de secours pour les soins d'urgence.

Tout salarié qui a complété le cours de l'Ambulance Saint-Jean avec un certificat, a droit de recevoir de l'Employeur une somme de 35,00 \$. Le salarié a droit aux frais de transport requis pour ledit cours ainsi qu'à son salaire régulier.

Dans de tels cas, la procédure prévue à la loi sur la santé et la sécurité au travail s'applique.

8.18 Préposés au secourisme (premiers soins)

L'Employeur s'engage à assigner des personnes détenant un certificat en secourisme valide pour venir en aide aux salariés en cas d'accident ou maladie sur les lieux de travail.

Ces personnes doivent être capables de remplir les formulaires et les enregistrer dans le livre fourni à cet effet. Ils doivent donner un rapport mensuel des accidents au comité de santé et sécurité.

Dans de tels cas, la procédure prévue à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'applique.

8.19 En cas d'absence maladie, un certificat médical n'est exigible qu'à partir de la deuxième (2^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie ou lorsque le salarié s'est absenté plus de trois (3) fois au cours des trois (3) derniers mois.

Article 9 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat, un tableau d'affichage placé en évidence dans l'usine, près du tableau utilisé par l'Employeur, pour ses propres documents et près des lieux d'entrée et de sortie des salariés.

9.02

a) Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans paie, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours d'éducation syndicale ainsi qu'aux autres activités syndicales.

b) Pour bénéficier des libérations prévues au paragraphe précédent, le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, sept (7) jours avant le début d'absence en indiquant le nom des personnes visées, le lieu, la nature et la durée de l'absence. Dans des cas particuliers, un délais plus court pourrait être demandé et ne pourrait pas être refusé de façon arbitraire.

c) Le nombre maximum de ces journées, pour l'ensemble des délégués, est de 15 jours par année civile. Si plus de jours étaient requis – jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de plus – l'Employeur ne pourra les refuser sans motif raisonnable; les besoins de production étant prioritaires.

d) Les jours pris pour activités syndicales, l'Employeur facture le Syndicat du coût des absences prises en vertu de la présente clause.

9.03 L'Employeur libère sans perte de traitement deux (2) salariés réguliers membres du Syndicat, pour les séances de négociation et de conciliation.

- 9.04** Tout officier syndical ou délégué syndical peut, en avisant le responsable du personnel, faire enquête sur une plainte et aider un salarié à formuler un grief pendant les heures de travail et ce, sans perte de traitement pour l'officier ou le délégué et pour le salarié concerné. Le tout doit se faire dans un temps raisonnable.
- 9.05** L'Employeur convient de rencontrer, conformément à l'article 10, un comité de griefs composé de deux (2) membres et ce, sans perte de salaire pour les salariés.
- 9.06** Les représentants exécutifs du Syndicat, élus ou autrement nommés par le Syndicat, auront au moins un (1) an d'ancienneté chez l'Employeur et, le président du local 700 devra confirmer par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants et aussi tout changement de représentant durant la présente convention.
- 9.07** Le représentant national du Syndicat et le président du local 700 pourront assister à toute réunion conjointe tenue entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.08** Le représentant national du Syndicat et le président du local 700 peuvent rencontrer un dirigeant du Syndicat ainsi que toute personne couverte par la présente convention en avisant préalablement le responsable du personnel.
- 9.09** L'Employeur libère, avec solde, au plus deux (2) représentants syndicaux pour une durée maximale de deux (2) heures et ce, pour les fins de la préparation d'un comité de relations de travail. Les parties conviennent qu'il y a aura au plus cinq (5) rencontres annuelles du comité de relations de travail.

Article 10 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.01 Le droit au grief

L'Employeur, le Syndicat ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas d'une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective, ainsi que dans les cas de mesures disciplinaires ou de renvoi.

- 10.02** Le salarié tente de régler, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou en l'absence de celui-ci, de son substitut, la mécontente avec son supérieur immédiat. Cette démarche se fait sur les heures de travail sans perte de salaire pour le salarié concerné, comme pour le délégué syndical s'il est au travail ou, le cas échéant, pour le substitut.

10.03 Première étape

Si le salarié ou le délégué syndical qui l'a accompagné ou, le cas échéant le substitut, n'est pas satisfait de la réponse du supérieur immédiat, le grief est alors soumis par écrit. Ledit grief doit être soumis dans les 30 jours suivant l'événement ou la connaissance des faits qui lui ont donné naissance; cette connaissance ne doit toutefois pas dépasser trois (3) mois de l'événement.

10.04 Deuxième étape

Sur réception du grief écrit, l'Employeur convoque une rencontre des membres du comité de griefs dans les 15 jours de la date de réception du grief écrit. L'Employeur rend sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de la rencontre du comité de griefs. Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief peut être porté à l'arbitrage.

Un grief émis pour plus d'un salarié par le Syndicat ou l'Employeur, ainsi qu'un grief relatif à une suspension ou un congédiement, est déposé directement en deuxième étape.

10.05 Arbitrage

Un grief porté à l'arbitrage doit l'être pour une ou l'autre des deux (2) parties, dans les 60 jours suivant la réponse écrite de l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat ont alors 15 jours de la date du dépôt du grief à l'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur porte le grief à l'arbitrage conformément au *Code du travail* du Québec et à ses amendements.

10.06 Pouvoir de l'arbitre en matière de mesure disciplinaire

Dans les cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut :

- a) confirmer, modifier ou annuler la décision et, d'y substituer la décision jugée équitable dans les circonstances;
- b) déterminer le montant de la compensation, s'il y a lieu, de toute déduction faite, de tout salaire ou de toute rémunération que le salarié aurait pu gagner durant cette période.

10.07 Pouvoir de l'arbitre en matière d'interprétation

L'arbitre nommé doit, en tout temps, rendre une décision équitable. Il n'a aucun pouvoir pour amender, altérer, modifier ou ajouter quoi que ce soit aux termes de cette convention collective.

10.08 Rémunération de l'arbitre

Chaque partie paie pour ses représentants ainsi que la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

10.09 Délais de rigueur et prolongation

- a) Tous les délais prévus à l'article 10 sont de rigueur.
- b) Les délais peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

10.10 Décision exécutoire

Toutes les décisions entre l'Employeur et le Syndicat sont exécutoires et sans appel.

Article 11 – RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES

11.01

- a) Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur informe verbalement le président de la section locale ou le délégué en son absence.
- b) Si l'Employeur décide de rencontrer le salarié concerné, le salarié et les dirigeants syndicaux sont considérés au travail et rémunérés en conséquence. Tout salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné de son délégué d'usine ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat.

- 11.02** Avant d'imposer une suspension ou un congédiement, l'Employeur communique par écrit au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet. Une copie est transmise au président de la section locale, ou en son absence, à un des délégués. S'il n'y a pas de délégué à l'usine, l'avis lui sera remis le jour ouvrable suivant.
- 11.03** Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier disciplinaire dans les cinq (5) jours de sa demande.
- 11.04** Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié spécialement en ce qui a trait l'ancienneté.
- 11.05** L'Employeur a le droit de réprimander, suspendre ou congédier des salariés pour des raisons justes et équitables; il est entendu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute. En cas de grief disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 11.06** Toute réprimande écrite, suspension, congédiement datant de plus de 12 mois doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement, s'il n'y a pas eu de récidive de même nature.
- 11.07** Si le salarié ou le Syndicat considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de la clause 11.05, le salarié peut soumettre son cas à la procédure de grief.
- 11.08** Toute mesure disciplinaire imposée après deux (2) mois de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a est nulle et non valide. Le délai peut être rallongé après entente entre les parties. Il est entendu que toute suspension doit être appliquée avec célérité.
- 11.09** La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire quelconque ne saurait constituer qu'un accusé de réception de sa part.
- 11.10** Aucun salarié, régi par la convention collective, ne peut exercer de mesure disciplinaire à l'égard d'un autre salarié.

Article 12 – PÉRIODE D'ESSAI

- 12.01** Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai de 800 heures de travail cumulatives à l'intérieur de 12 mois. Cependant s'il était licencié et réembauché au cours de sa période d'essai, il continuerait alors à accumuler le temps nécessaire pour obtenir ses droits d'ancienneté. Son ancienneté rétroagirait de 800 heures ouvrables à compter de la date où il obtiendrait son ancienneté.

Au cours de la période d'essai, le salarié a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf celle de l'assurance groupe, de l'ancienneté. Cependant, en cas de congédiement ou de licenciement, le salarié n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage.

L'Employeur pourra prolonger la période d'essai pour une durée raisonnable après avoir avisé par écrit le président de la section locale du Syndicat quant aux motifs justifiant la prolongation et après avoir obtenu un accusé de réception de ce dernier. En cas de défaut d'accusé de réception de la part du président de la section locale du Syndicat et ce, dans les 48 heures de la transmission de l'avis par l'Employeur, le Syndicat sera réputé avoir accusé réception de l'avis de prolongation de la période d'essai.

Article 13 – ANCIENNETÉ

- 13.01** L'ancienneté est la durée totale de service continu à l'emploi de l'Employeur, à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 13.02** L'ancienneté s'exprime en année, en mois, en jours et en heures.
- 13.03** L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé la période d'essai au sein de l'unité de négociation et elle est calculée à compter de la première date d'embauche.
- 13.04** Dans les 15 jours qui suivent la signature de la convention, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté pour vérification par les salariés et ceux-ci ont 45 jours pour la contester. Une fois corrigée, celle-ci devient la liste officielle. Dans les cas de litige, le salarié concerné peut procéder par grief afin d'obtenir les corrections nécessaires.
- 13.05 Perte d'ancienneté**

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants seulement ;

- a) Abandon volontaire de son emploi, après une période de réflexion de trois (3) jours;
- b) Renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- d) Mise à pied après une période égale à son ancienneté pour un salarié ayant un (1) an ou moins d'ancienneté. Pour un salarié ayant plus d'un (1) d'ancienneté, après une période de 12 mois sauf pour les situations de force majeure (à titre d'exemple, pandémie). Dans le cas d'une force majeure, ce sera après une période de 18 mois;
- e) Promotion ou mutation temporaire ou permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois;
- f) Si le salarié s'absente sans juste cause pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- g) Si le salarié est absent pour maladie ou accident pour une période de 24 mois;
- h) Si le salarié est absent pour maladie professionnelle ou accident de travail pour une période de 24 mois.

Article 14 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

14.01 Formation

- a) L'Employeur décide du nombre de salariés à former pour chacun des postes selon les besoins opérationnels.
- b) Les parties conviennent que les occupant les postes de mécanicien, aide-mécanicien ou électrotechnicien ne sont pas concernés par la présente section.

- c) Lorsqu'il s'avère nécessaire de former un salarié pour un poste, l'Employeur procédera de la manière suivante :
 - i) Au besoin, l'Employeur procédera à un affichage afin que les salariés puissent exprimer leur intérêt quant à la formation;
 - ii) Le salarié souhaitant manifester son intérêt doit le faire, par écrit, en complétant le formulaire prévu à cet effet et en le remettant à l'Employeur;
 - iii) Après chaque période d'affichage, l'Employeur fournit au Syndicat, dans les meilleurs délais, la liste des salariés ayant manifesté de l'intérêt pour de la formation;
 - iv) Le salarié choisi pour la formation est choisi en fonction de l'ancienneté d'emploi;
 - v) Le salarié choisi est formé sous la surveillance d'une représentant de l'Employeur ou d'un salarié expérimenté et ce, au choix de l'Employeur. Le cas échéant, une prime de 1,00 \$ de l'heure sera versée au salarié donnant la formation;
 - vi) Tout salarié qui n'est pas qualifié après avoir été formé peut demander et recevoir l'approbation de l'Employeur pourra, le cas échéant, manifester de nouveau son intérêt dans le cadre d'un nouvel affichage visant le même poste et ce, après une période d'une (1) année;
 - vii) Dans le cas où aucun salarié ne manifeste son intérêt dans le cadre d'un affichage visant la formation pour un poste donné, l'Employeur peut assigner automatiquement le salarié ayant le moins d'ancienneté d'emploi afin d'être formé.

14.02 Poste vacant

- a) Tout poste vacant ou nouveau qui est prévu de dépasser 20 jours ouvrables et qui est couvert par le certificat d'accréditation, doit être affiché sur le tableau d'affichage de l'Employeur durant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- b) Cette règle ne s'applique pas, si le poste devenu vacant ou le nouveau poste est vacant pour une période de 20 jours ouvrables consécutifs ou moins ou encore s'il s'agit du remplacement d'un salarié en vacances.
- c) Toutefois, il est aussi convenu que dès qu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste devient nécessaire, il peut immédiatement être comblé pour une période de 20 jours ouvrables bien qu'il soit sujet à l'affichage.
- d) Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur a cinq (5) jour ouvrables pour décider de l'abolir ou de le modifier. Advenant une abolition ou modification, il communique sa décision au Syndicat par écrit, dans les 15 jours en indiquant les motifs.
- e) L'abolition ou la modification d'un poste vacant ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une charge excessive de travail pour les autres salariés.

14.03 Affichage

Les renseignements qui doivent apparaître sur l'affichage sont :

- le titre du poste;
- le taux de salaire et la prime applicable;
- la période d'affichage;
- l'horaire de travail;
- le statut du poste : permanent, temporaire ou durée inconnue à cette date;
- une brève description.

14.04 Tout poste temporairement vacant pour 20 jours ouvrables ou moins et que l'Employeur veut combler immédiatement est comblé à la discrétion de l'Employeur. Dans la mesure du possible l'Employeur tient compte de l'ancienneté, des qualifications et des capacités de l'employé. Le salarié retourne à son poste lorsque le salarié absent qu'il remplace revient.

14.05 Tout salarié intéressé peut soumettre sa candidature à tout poste vacant ou nouveau.

- a) Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste (formation).
- b) Dans le cas où il n'y a pas de salarié satisfaisant aux exigences normales du poste (formation), le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté. Dans un tel cas, le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation, d'entraînement et d'essai d'une durée maximum de 30 jours ouvrables. sauf dans les cas de remplacement temporaire tel que mentionné au paragraphe c). Au cours des 15 premiers jours de cette période, le salarié peut décider de réintégrer son ancien poste ou peut être appelé à réintégrer son ancien poste par l'Employeur. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu remplir les exigences normales du poste.
- c) Si le salarié était sur un poste temporairement vacant, au retour du salarié absent, le salarié qui a été nommé par affichage, retourne à son poste d'origine.
- d) Dans le cas où le salarié retourne de lui-même ou est retourné, le salarié est pour une période de six (6) mois sans pouvoir se présenter sur le même poste.

14.06 Dans les cinq (5) jours ouvrables après la fin de l'affichage, l'Employeur affiche la nomination au poste et il transmet au Syndicat le nom du salarié choisi et le nom des postulants avec leur ancienneté.

14.07 Le salarié promu reçoit son nouveau taux de salaire pendant la période d'essai.

14.08 Transfert temporaire et taux de salaire

Lorsqu'un salarié accepte une affectation temporaire à un poste dont le taux de salaire régulier est supérieur au sien, il est payé au taux supérieur.

Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à un poste dont le taux de salaire régulier est inférieur au sien, il est payé à son taux régulier pour la durée de l'affectation, à l'exception d'un transfert résultant d'une mise à pied.

Lorsqu'un salarié fait quatre (4) heures sur un différent poste durant la journée il est payé au taux le plus haut pour le restant de la journée.

- 14.09** Par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat, le salarié qui a subi un accident de travail ou une maladie industrielle le rendant incapable d'accomplir son travail régulier, qu'il ait droit ou non à une compensation, peut être placé dans tout poste qu'il est capable de remplir, sans égard à son ancienneté.
- 14.10** Un salarié qui a été absent, reprend son poste à son retour. Si son poste a été aboli durant son absence, l'Employeur lui accorde un poste équivalent à son retour.

Article 15 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Définition

Pour les fins des présentes, un changement technologique se définit comme étant soit un changement apporté aux opérations par l'utilisation de nouvelles machines, de nouveaux équipements ou nouvelles méthodes de travail, totalement nouvelles et causant directement l'abolition d'un ou plusieurs postes dont les titulaires sont des salariés réguliers soit, de la modification substantielle des tâches d'une fonction affectant directement un salarié régulier et exigeant des qualifications totalement nouvelles par rapport à celles exigées antérieurement.

15.02 Préavis

Lorsque l'Employeur décide de procéder à un changement technologique, il en avise par écrit le Syndicat, et ce, au moins 30 jours avant la date à laquelle il entend y procéder.

15.03 Nature de l'avis

Cet avis comporte les renseignements qui suivent :

- a) la nature du changement;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ledit changement;
- c) le nombre approximatif de postes et l'identification des fonctions susceptibles d'être directement touchées par le changement.

15.04 Comité conjoint

Dans les 10 jours suivant le préavis prévu ci-dessus, les parties forment un comité paritaire composé de membres provenant des deux (2) parties dont le nombre est convenu entre elles, et qui a pour mandat d'étudier et de formuler des recommandations à l'Employeur en ce qui a trait à l'application des dispositions suivantes pour les salariés dont les fonctions sont directement affectées par un changement technologique, soit : toute autre suggestion pertinente le cas échéant, pour minimiser les conséquences à l'égard des salariés directement affectés notamment, accorder à ceux qui ont les aptitudes nécessaires, une période de familiarisation et d'adaptation raisonnable et convenue par le comité, qui tiendra compte de la nature et de l'importance du changement.

15.05 Sous-contrats

L'Employeur n'accorde pas de sous-contrat en ce qui regarde le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention, si l'Employeur a l'équipement et les salariés qualifiés pour accomplir le travail requis.

15.06 Aucun sous-contrat accordé par l'Employeur à un tiers ne peut causer directement ou indirectement la mise à pied, la réduction des heures régulières de travail normalement accomplies par un salarié régulier couvert par la convention.

15.07 Préavis de mise à pied

- a) Les mises à pied se feront selon l'ordre inverse d'ancienneté pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences du poste (formation). Si aucun salarié ne peut satisfaire aux exigences du poste (formation), les mises à pied se feront selon l'ordre inverse d'ancienneté.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat et le salarié au moins cinq (5) jours avant la date de mise à pied.

Tel préavis est de dix (10) jours ouvrables s'il doit y avoir mise à pied en décembre.

- b) À défaut de tel préavis, l'Employeur paie au salarié une indemnité compensatrice permettant de compléter la durée du préavis.
- c) L'Employeur convient qu'aucun salarié n'est mis à pied ou privé de travail pour une période inférieure à cinq (5) jours réguliers de travail.

15.08 Droit de rappel et de retour

- a) Le rappel au travail se fera selon l'ordre d'ancienneté des salariés mis à pied, pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences du poste (formation). Si aucun salarié ne peut satisfaire aux exigences du poste (formation), le rappel au travail se fera selon l'ordre d'ancienneté des salariés mis à pied et ce, suite à un entraînement convenable.
- b) Nonobstant ce qui vient d'être dit au précédent paragraphe, l'Employeur n'est pas tenu de donner un avis de cinq (5) jours ouvrables de travail, s'il rappelle au travail un salarié mis à pied pour une période inférieure à cinq (5) jours de travail.
- c) L'Employeur s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour que l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant sa mise à pied compte tenu des besoins de production.

15.09 Certificat de travail

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

Article 16 – DURÉE DU TRAVAIL

16.01

- a) Semaine de travail

La semaine régulière de travail des salariés couverts par la présente convention est de 40 heures du lundi au vendredi inclusivement, exception faite de la troisième équipe qui est de 32½ heures du dimanche au jeudi.

- L'horaire normal de travail commence à 7h00 et finit à 15h30;
- L'horaire de travail de la deuxième équipe est de 15h30 à 24h00;

- L'horaire de travail de la troisième équipe est de 24h00 à 7h00.

Les parties conviennent que les termes suivants sont définies comme suit :

- Horaire d'été : 1^{er} dimanche de mai jusqu'au 1^{er} samedi de novembre;
- Horaire d'hiver : 1^{er} dimanche de novembre jusqu'au 1^{er} samedi de mai.

b) Quart de travail décalé

L'Employeur peut, après entente écrite avec le Syndicat, avoir un quart de travail décalé débutant ou finissant à des heures différentes de celles prévues précédemment, lorsque les besoins d'exploitation le justifient. Le tout peut faire l'objet d'un grief et d'arbitrage en cas de mésentente une fois appliquée.

16.02 À l'occasion d'un jour férié, la semaine régulière de travail est réduite d'une journée pour les fins de calcul du temps supplémentaire.

16.03 Période de repos et de repas

a) La période de repas n'est pas comprise dans les heures normales de travail. Tout salarié a droit à une période de 30 minutes non rémunérée et une période de dix (10) minutes rémunérée pour prendre son repas.

b) Le salarié a droit à une (1) période de repos rémunérée de 15 minutes au cours de la première moitié de sa journée de travail. La deuxième période de repos prévue pour la seconde moitié de la journée est remplacée par une réduction de 15 minutes de la durée de travail journalière.

La deuxième période de repos est accordée à tout salarié après avoir effectué sept (7) heures de travail dans une journée, incluant les pauses et repas.

c) Le salarié bénéficie d'une période de cinq (5) minutes pour faire sa toilette avant le repas au milieu de la journée de travail. Les cinq (5) dernières minutes de chaque journée de travail peuvent servir à poinçonner la carte de temps.

d) Un salarié requis d'effectuer plus de deux (2) heures de temps supplémentaire immédiatement à la fin de sa journée de travail, bénéficie des pauses suivantes, payées au taux de temps supplémentaires, selon l'horaire qui suit :

15h30 à 16h00	30 minutes de repas
16h00 à 18h00	Deux (2) heures de travail
18h00 à 18h15	15 minutes de repos
18h15 à 20h15	Deux (2) heures de travail
20h15 à 20h45	30 minutes de repas
Et ainsi de suite...	Etc.

Il en est ainsi pour les autres quarts de travail.

Un salarié ayant droit à 30 minutes, en plus de l'allocation de repas, peut choisir d'être rémunéré ou de prendre son 30 minutes après les deux (2) heures de surtemps, avec l'accord du contremaître.

- e) Un salarié requis d'effectuer moins de deux (2) heures de temps supplémentaire immédiatement à la fin de sa journée de travail, bénéficie d'une période de repos de 15 minutes payée au taux de temps supplémentaire, qu'il prend au début de la période de temps supplémentaire.

16.04 Lorsqu'un changement d'heures se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heures n'est pas modifié pour autant.

16.05 Changement de quart de travail

L'Employeur donne un préavis dix (10) jours ouvrables au salarié qui est transféré d'une équipe à un autre.

Si le préavis n'est pas donné, le salarié reçoit en plus de son salaire normal pour la première équipe de travail, selon sa nouvelle cédule, les quatre (4) premières heures rémunérées au taux de salaire majoré de 50 %.

16.06 Réduction de volume de travail

Lorsqu'il y a diminution de volume de travail, l'Employeur et le Syndicat peuvent, s'ils le désirent, s'entendre pour réduire la semaine de travail afin de procurer du travail pour le plus grand nombre de salariés possible.

16.07 Horaire travail continu

- a) L'Employeur peut, après avoir informé le Syndicat, et nonobstant le présent article, établir des horaires de travail continus pour faire en sorte que la production ne soit pas interrompue pendant la période du repas prévue pour chaque équipe de travail.
- b) Les salariés affectés à un poste comportant du travail continu, ont leurs pauses de repos décalée de 15 minutes avant ou après l'heure habituelle de pause ainsi que la période de repas décalée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) avant ou après l'heure habituelle du repas.
- c) L'article 16.01 de la convention sera donc ainsi modifié pour les salariés qui auront été affectés à une fonction en temps continu.

16.08 Permutation

- a) Le salarié assigné sur une équipe de travail peut se prévaloir de son ancienneté pour permutation avec un autre salarié du même poste possédant moins d'ancienneté, sur une autre équipe de travail, en autant que cette permutation ne nuise pas aux opérations normales de l'Employeur et en autant que cela ne change pas les salaires.
- b) Le salarié qui se prévaut de son ancienneté pour ainsi permutation ne peut de nouveau exercer ce droit pendant une période de six (6) mois, sauf en cas de mise à pied.
- c) Il n'y a pas de rotation des équipes de travail.
- d) Échange d'un jour de travail.

- e) Un salarié peut conclure une entente d'échange d'un jour de travail avec un autre salarié régulier pourvu que tel échange soit autorisé préalablement par le supérieur immédiat et n'occasionne pas de coût additionnel à l'Employeur.

Article 17 – PRIMES

17.01 Prime du soir

Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre 15h30 et 24h00, reçoit une prime de 0,50 \$ l'heure.

17.02 Prime de nuit

Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre 24h00 et 7h00, reçoit une prime de 0,75 \$ l'heure.

17.03 Chef d'équipe

La prime de chef d'équipe est de 1,00 \$ l'heure.

La prime d'assistant chef d'équipe sera de 0,50 \$ l'heure.

La nomination d'un chef d'équipe ou d'un assistant chef d'équipe se fera à l'entière discrétion de l'Employeur.

17.04 Contremaître temporaire

- a) Un salarié qui accepterait temporairement une affectation de contremaître pour une période de moins de six (6) mois, est payé à son taux de salaire régulier majoré de 2,00 \$ l'heure.
- b) Au cours de sa période de contremaître temporaire, le salarié n'a pas le pouvoir d'imposer une mesure disciplinaire, il n'a que le devoir de rapporter les indisciplines à l'Employeur.

Article 18 – RÉMUNÉRATION MINIMALE

- 18.01** Un salarié qui se rend au travail à l'heure qui lui est régulièrement assignée doit travailler, à moins qu'il n'ait été averti personnellement par l'Employeur ou un de ses représentants avant de se présenter au travail de ne pas s'y rendre.

S'il n'y a pas de travail disponible dans sa fonction habituelle ou dans d'autres fonctions que l'Employeur peut lui assigner, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier. Le manque de travail par suite de force majeure, tel que manque de pouvoir électrique, inondation, tempête ou tout autre circonstance hors du contrôle de l'Employeur, sauf des bris mécaniques ou la perte de contrat qui, ne sont pas considérés comme un manque de travail. Ainsi l'Employeur ne doit pas payer ses salariés dans un cas de renvoi dû à une force majeure.

Article 19 – RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

19.01 Tout salarié qui a quitté le terrain de la compagnie après sa journée de travail et qui est rappelé avant le début de la journée suivante de travail, reçoit le taux de temps supplémentaire applicable selon l'article 21 pour toutes les heures travaillées, mais en aucun temps, il ne reçoit moins que quatre (4) heures au taux régulier de sa classification.

Article 20 – PAIEMENT DES SALAIRES

20.01 Sur le talon de paie du salarié, l'Employeur inscrit :

- le nom;
- le prénom;
- la date de la période de paie;
- les heures travaillées;
- le temps supplémentaire;
- les primes;
- la classification;
- les déductions;
- le montant net de salaire;
- les montants de vacances cumulatifs à toutes les semaines;
- le montant résiduel de vacances de l'année en cours.

20.02

- a) L'Employeur doit verser la paie directement dans un compte bancaire, au nom de chaque salarié, à tous les mercredis à minuit, pour chaque salarié qui le désire.
- b) Au choix du salarié, le salarié a accès à son relevé de paie le jeudi sur le portail web du fournisseur de l'Employeur ou le relevé de paie est remis au salarié sur les lieux du travail le jeudi ou pour ceux qui sont absents, ce relevé est envoyé par la poste au domicile du salarié. Le talon doit indiquer les renseignements indiqués à l'article 20.01.

20.03 Advenant une erreur sur la paie de 40,00 \$ et plus imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les 24 heures suivant la communication de l'erreur par le salarié à l'Employeur en remettant au salarié l'argent dû. Pour une erreur de moins de 40,00 \$, l'Employeur peut la corriger sur la paie suivante.

20.04 L'Employeur remet au salarié, dans la semaine suivant son départ, un état signé de ces montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

20.05 L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.

Article 21 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

21.01 Tout travail effectué par un salarié à la demande de son supérieur immédiat ou à la connaissance de celui-ci et sans objection de sa part, en dehors des heures normales, lors d'un jour férié ou encore lorsqu'il est en congé, est considéré comme du travail supplémentaire.

- a) Le travail supplémentaire est volontaire.
- b) L'Employeur doit offrir le travail supplémentaire par ordre d'ancienneté aux salariés qui satisfont aux exigences du poste (formation). Si aucun salarié ne satisfait aux exigences du poste (formation), l'Employeur doit offrir le travail supplémentaire par ordre d'ancienneté aux salariés qui sont capables de l'accomplir normalement.
- c) Tout salarié qui travaille plus de quatre (4) heures sur un poste au cours d'une journée, a priorité pour le temps supplémentaire de cette même journée.
- d) L'Employeur accorde le temps supplémentaire disponible le samedi, le dimanche ou lors d'un jour férié, par ordre d'ancienneté de poste sur un quart donné aux salariés qui satisfont aux exigences du poste (formation). Dans un deuxième temps, si aucun salarié ne satisfait aux exigences du poste (formation), l'Employeur doit offrir le travail supplémentaire par ordre d'ancienneté aux salariés qui sont aptes à faire le travail demandé.

21.02 Rémunération de temps supplémentaire

- a) Au taux horaire régulier majoré de 50 % pour toutes les heures ou fraction d'heure en surplus de huit (8) heures par jour, 40 heures par semaine ou les heures travaillées le samedi.
- b) Au taux horaire régulier majoré de 100 % pour les heures ou fractions d'heures travaillées le dimanche, un jour férié ou après 12 heures de travail dans une journée.
- c) Tout salarié qui effectue du temps supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, est payé un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable.
- d) Deux (2) salariés qui désirent s'échanger leurs horaires de travail tel qu'établi, doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat qui ne refusera pas sans motif valable. Dans un tel cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

Article 22 – JOURS FÉRIÉS

22.01 Au cours de chaque année de calendrier, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés selon les conditions de cet article. Ces jours sont :

- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Journée nationale des patriotes;
- Fête Nationale du Québec (24 juin);
- Fête de la Confédération;
- Fête du travail;

- L'Action de Grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du jour de l'An;
- Jour de l'An;
- Lendemain du jour de l'An.

22.02

- a) Sous réserve des dispositions de la loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause précédente tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant et s'il coïncide avec un samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédent.
- b) Les parties peuvent s'entendre pour déplacer la célébration d'un jour férié.

22.03 Si l'un des jours fériés prévus à cet article coïncide avec la période des vacances du salarié, le salarié concerné bénéficie, à son choix, d'un jour additionnel de vacances ou de la remise du congé à une date ultérieure.

22.04 Lors d'une remise, le salarié peut prendre ce congé moyennant un avis préalable donné à son supérieur, cinq (5) jours à l'avance, si possible.

22.05 Lors d'un jour férié, le salarié a droit à une rémunération équivalente au salaire régulier incluant la prime d'équipe comme s'il était au travail.

22.06

- a) Pour avoir droit au paiement d'un tel congé, un salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, à moins qu'il se soit absenté pour :
 - une activité syndicale;
 - un congé annuel;
 - un devoir civique;
 - une mise à pied;
 - une absence motivée.
- b) Si le salarié a obtenu au préalable de l'Employeur la permission de s'absenter à cause d'une situation jugée raisonnable par ce dernier, il a alors encore droit au paiement de la fête.
- c) Si le salarié a été dans l'impossibilité de se rendre au travail à cause de maladie, depuis moins de quatre (4) mois; il a encore droit au paiement de la fête.
- d) Le salarié est éligible pour chacun desdits jours de congés chômés et payés, s'il est à l'emploi de l'Employeur depuis au moins 30 jours travaillés.

- e) Lors du départ définitif d'un employé ou lors d'une mise à pied dont le rappel probable ne se fera pas avant le 31 décembre, l'Employeur paiera à l'employé l'ajustement suivant :

$$((104 \times H/2080) - HP \times TH)$$

H = Heures travaillées et payées au cours de l'année, incluant les heures de vacances et de congés fériés.

HP = Heures de congés fériés déjà payées durant l'année.

TH = Taux horaire de l'employé incluant toute prime.

104 = 13 congés de huit (8) heures; inclus dans la présente convention.

2080 = 52 semaines de 40 heures.

Pour les fins de cet article, l'année de référence est l'année de calendrier, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Pour bénéficier de cet ajustement l'employé devra avoir complété la période d'essai prévue à l'article 12.

22.07 Congés mobiles

Deux (2) congés mobiles sont accordés aux salariés ayant cumulé moins de 10 années d'ancienneté en date de la signature de la présente convention collective. Les salariées ayant cumulé au moins 10 années d'ancienneté en date de la signature de la convention collective auront droit à un congé mobile additionnel.

Le salarié devra au préalable avoir reçu la permission de l'Employeur. L'Employeur ne refusera pas d'accorder un congé mobile sans motif.

Ce congé mobile devra être pris entre le 1^{er} janvier de l'année courante et le 31 décembre de l'année courante. À défaut d'être pris à l'intérieur de cette période, le congé mobile n'est pas cumulable et sera payé lors de la 1^{re} période de paye de l'année suivante.

Les parties conviennent que les congés mobiles visés par le présent article incluent les deux (2) congés payés prévus à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (obligations familiales).

Les parties conviennent que les congés mobiles ne sont pas fractionnables et doivent être pris en bloc de huit (8) heures.

Article 23 – VACANCES (CONGÉS ANNUELS PAYÉS)

23.01 Les vacances doivent être prises complètement à chaque année. La durée des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a) Le salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété moins d'un (1) an de service continu, a droit à un (1) jour de vacances, par mois de service continu depuis son embauche, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et à 4 % de ses gains bruts.
- b) Le salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété un (1) an de service mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances et à 4 % de ses gains bruts.

- c) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances et à six (6) % de ses gains bruts.
- d) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété huit (8) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de vacances et à 6 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à une 4^e semaine prise sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre cette semaine de vacances sans rémunération.
- e) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété neuf (9) ans de service continu mais moins de 17 ans a droit à quatre (4) semaines de vacances et à 8 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à une 5^e semaine prise sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre cette semaine de vacances sans rémunération.
- f) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 17 ans de service continu mais moins de 24 ans a droit à cinq (5) semaines de vacances et à 10 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à une 6^e semaine prise sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre cette semaine de vacances sans rémunération.
- g) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 24 ans de service continu mais moins de 35 ans a droit à six (6) semaines de vacances et à 12 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à une 7^e semaine prise sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre cette semaine de vacances sans rémunération.
- h) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 32 ans de service continu, a droit à six (6) semaines et un (1) jour de vacances et à 12,4 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à quatre (4) journées additionnelles de vacances sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre ces journées de vacances sans rémunération.
- i) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 34 ans de service continu, a droit à six (6) semaines et deux (2) jours de vacances et à 12,8 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à trois (3) journées additionnelles de vacances sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre ces journées de vacances sans rémunération.
- j) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 36 ans de service continu, a droit à six (6) semaines et trois (3) jours de vacances et à 13,2 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à deux (2) journées additionnelles de vacances sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre ces journées de vacances sans rémunération.
- k) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 38 ans de service continu, a droit à six (6) semaines et quatre (4) jours de vacances et à 13,6 % de ses gains bruts. Il a aussi droit à une (1) journée additionnelle de vacances sans rémunération mais devra avoir épuisé sa banque de vacances avant de pouvoir prendre cette journée de vacances sans rémunération.
- l) Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a complété 40 ans de service continu, a droit à sept (7) semaines et à 14 % de ses gains bruts.

23.02 L'indemnité afférente aux congés annuels payés est l'équivalent du taux régulier hebdomadaire des semaines de vacances reconnues qui peuvent être de 2, 3, 4, 5, 6 ou 7 semaines selon le cas.

23.03 Le service du personnel fait le calcul au pourcentage si celui-ci s'avère plus avantageux pour le salarié.

23.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congés annuels, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant à 2, 3, 4, 5, 6 ou 7 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

23.05 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte de l'ancienneté du salarié, de la préférence exprimée par le salarié et des besoins de la production.

L'Employeur affiche la liste des employés au tableau d'affichage entre le 15 février et le 1^{er} mars. Le salarié indique son choix initial de prise de vacances sur cette liste.

Le salarié aura le droit de fractionner au plus deux (2) semaines de vacances auxquelles il a droit.

L'Employeur révise le choix du salarié en fonction des besoins de production et avise les employés qui devront modifier leur choix dans les deux (2) semaines qui suivent.

Après discussion avec l'Employeur, le salarié confirme son choix à l'Employeur avant le 4 avril.

L'Employeur affiche la liste des vacances des salariés au tableau d'affichage le premier jour ouvrable suivant.

Pour fins des congés annuels payés, l'année de référence débute le 1^{er} mai pour se terminer le 30 avril de l'année en cours.

23.06 Le salarié qui a droit à des vacances les prend dans un temps déterminé par entente entre lui et l'Employeur et le choix de la date est fait par ordre d'ancienneté.

23.07 Le choix des dates de vacances se fait selon l'article 23.05, sous réserve qu'aucun salarié ne peut en un premier temps placer plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

23.08 Après l'affichage de cette liste finale, si un salarié est requis de travailler pendant la période de ses vacances telles qu'affichées sur la liste finale, il est payé à raison de taux et demi (1½) de son salaire horaire régulier pour toutes les heures ainsi travaillées et ses vacances sont prises à une date ultérieure.

23.09 Un salarié peut changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres salariés soit respectée.

Si un salarié souhaite modifier ses dates de vacances quatre (4) semaines ou moins avant la prise de ses vacances, l'Employeur devra lui indiquer s'il accepte ou non cette modification au plus tard cinq (5) jours après la réception de la demande de modification.

Si un salarié souhaite modifier ses dates de vacances plus de quatre (4) semaines avant la prise de ses vacances, l'Employeur devra lui indiquer s'il accepte ou non cette modification au plus tard dix (10) jours après la réception de la demande de modification.

- 23.10** Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenue avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 23.11** La paie de vacances est versée à un salarié au moyen d'un dépôt bancaire à la période de paie précédant son départ.
- En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour les vacances accumulées et non utilisées jusqu'au moment de la cessation d'emploi dans la proportion établie à l'article 23.01.
- 23.12** L'interprétation « salaire brut », telle qu'utilisée dans le présent article, signifie le salaire reçu résultant du travail effectué par le salarié jusqu'au 30 avril de l'année en cours, incluant le temps supplémentaire, les primes d'équipes ainsi que les indemnités de vacances et le paiement des congés statutaires auxquels le salarié a droit.
- 23.13** Après deux (2) semaines de vacances, un salarié peut fractionner une (1) semaine de vacances en bloc de huit (8) heures s'il le désire. Le salarié doit soumettre sa demande une (1) semaine à l'avance. L'Employeur pourra refuser une demande en raison de besoins opérationnels.

Article 24 – CONGÉS SPÉCIAUX

24.01

- a) À moins de stipulation contraire, les mots « une (1) journée de congé » signifient une pleine période de 24 heures.
- b) Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

24.02 Naissance ou adoption

Dans le cas de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé payé de deux (2) jours en plus de trois (3) jours aux frais du salarié.

24.03 Deuil ou mortalité

- 1. Lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou d'un enfant de fait, ce dernier a droit à sept (7) jours ouvrables d'absence payés à compter de la journée suivant le décès. Ces jours peuvent ne pas être pris consécutivement.
- 2. Dans le cas du décès du père ou de la mère, du frère ou de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables d'absence payés à compter de la journée suivant le décès. Ces jours peuvent ne pas être pris consécutivement.
- 3. Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du gendre ou de la bru du salarié, du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou du conjoint du salarié, ce dernier a droit à deux (2) jours ouvrables d'absence payés suivant le décès. Ces jours peuvent ne pas être pris consécutivement.

4. Dans tous les cas, pour avoir droit à ces jours payés, le salarié doit avoir complété sa période de probation.
5. Dans le cas du décès d'un salarié de l'unité de négociation, une (1) journée sans perte de salaire est accordée au délégué et à un autre salarié de l'unité désigné par le Syndicat. Cette journée est prise la journée des funérailles.
6. Un jour supplémentaire de congé payé est accordé, si le salarié doit parcourir plus de 250 kilomètres (aller seulement) à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles.

24.04 Mariages

- a) Dans le cas du mariage du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable d'absence payée. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables.
- b) Lors du mariage d'un enfant d'un salarié ayant complété sa période de probation, un congé payé d'une (1) journée sera payé.
- c) Le salarié a le droit de s'absenter, sans solde, le jour du mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint.

24.05 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionné en demi-journées, si l'Employeur y consent.

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.

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

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées et sont incluses dans les congés mobiles prévues à l'article 22.07. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

24.06 Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire en raison de circonstances imprévisibles, il a droit à (1) journée de congé payé à l'occasion du déménagement. Cependant, il n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée par année.

24.07 Convocation de la cour

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

- a) Lorsque le salarié est appelé par subpoena à servir à titre de juré ou témoin, dans une cause où il n'a pas d'intérêt, l'Employeur lui verse la différence entre son salaire régulier et le montant alloué par la Cour, à l'exclusion de toutes sommes prévues pour les repas ou les déplacements.
- b) La présente disposition ne s'applique pas dans le cas d'un arbitrage de grief.
- c) Le salarié doit fournir dans tous les cas, une preuve d'une telle assignation ainsi que de toutes sommes allouées par la Cour.

Article 25 – CONGÉS SANS SOLDE

25.01 Formule de congés sans solde

- a) Avec une semaine ou plus d'avis, deux (2) salariés au maximum peuvent demander un congé sans paie ne dépassant pas une période d'un (1) mois. Cette demande n'est pas refusée par l'Employeur sans raison valable.
- b) Durant cette absence, le salarié peut bénéficier de l'assurance collective et continuer à contribuer au régime des rentes, à condition qu'il accepte que ces déductions soient faites sur sa ou ses dernières paies précédant son départ.
- c) Une demande écrite donnant les raisons de cette requête est remise par le salarié à son supérieur immédiat, lequel voit à consulter son supérieur hiérarchique et le service du personnel pour approbation.

25.02 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Le congé parental se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant ait été confié au salarié.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Retour au travail après un congé de maternité ou parental

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionné dans l'avis prévu après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Le salarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Article 26 – CONGÉ DE MATERNITÉ

- 26.01** Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse.

La salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

- 26.02** Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si à sa demande l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La salariée peut répartir ce congé à son gré avant ou après la date prévue pour son accouchement.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

- 26.03** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- 26.04** Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- 26.05** À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- 26.06** En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

- 26.07** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines.

- 26.08** Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Article 27 – RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS « FONDS DE SOLIDARITÉ »

- 27.01** L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat, pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).
- 27.02** Si le salarié ayant un (1) an et plus de service contribue un minimum de 160,00 \$ de son salaire annuel (salaire de base), l'Employeur contribue un maximum de 160,00 \$ par année.
- 27.03** Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt fédéral et provincial, il est possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie, les allégements fiscaux lorsqu'il participe au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) par déductions à la source (DAS).

- 27.04** L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds. Ainsi, il s'engage à faire parvenir au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de la clause 27.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fait parvenir une copie des remises mensuelles au Syndicat, à la personne désignée à cette fin.

Article 28 – ASSURANCE GROUPE

- 28.01** Pour la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à verser dans un régime d'assurance collective les sommes suivantes et d'obtenir la meilleure couverture possible.
- **Contribution de l'Employeur : 60 %**
 - **Contribution du salarié : 40 %**
- 28.02** Les salariés décideront entre eux quelles protections ils voudront maintenir ou supprimer et en assumeront les écarts à la baisse ou à la hausse.
- 28.03** Les nouveaux salariés doivent obligatoirement adhérer au plan dès qu'ils ont complété leur période de probation telle que définie à la clause 12.01.
- 28.04** À titre indicatif seulement, et sous réserve de l'article 28.02 des présentes, les protections du plan d'assurances sont les suivantes :
- Assurance-vie et mort et mutilation par accident;
 - Invalidité long terme (jusqu'à 65 ans);
 - Assurance-santé : coassurance à 75 % avec ticket modérateur de 5,00 \$ par prescription. Cette assurance ne comprend pas de soins visuels ni de soins dentaires. Les détails de la couverture seront déterminés à chaque renouvellement par le comité en référence à 28.05.

- 28.05** Les parties acceptent de former un comité d'assurances composé d'un (1) représentant féminin, un (1) représentant syndical masculin et d'un (1) représentant patronal. Ce comité a pour fonction de voir à la bonne application du programme d'assurance, soit :
- a) de vérifier les formulaires médicaux et administratifs requis pour s'assurer que ces documents sont remplis et signés tel que nécessaire ;
 - b) de faire les commentaires et recommandations jugés opportuns, soit à la Commission d'assurance emploi ou à la compagnie d'assurance ;
 - c) de prendre les mesures nécessaires pour que les bénéfices pour fins d'invalidité soient payés aux salariés dans les plus brefs délais possibles.
- 28.06** L'Employeur s'engage à avancer aux salariés concernés un montant équivalent à leurs prestations venant de l'assurance emploi si à la 5e d'invalidité le salarié n'a pas encore reçu lesdites prestations. Bien entendu, ces montants sont avancés seulement après que le comité a reçu confirmation que la Commission de l'assurance emploi a accepté ladite demande de prestation.
- Le salarié qui bénéficie d'une telle avance, signera au préalable une entente par laquelle il remettra à l'Employeur ledit montant avancé, aussitôt qu'il recevra ses prestations en maladie de l'assurance emploi.
- 28.07** L'Employeur remettre au Syndicat une copie du contrat cadre de la police d'assurance ainsi que des coûts et déboursés des dernières années dans les 30 jours de la signature de la convention collective.
- 28.08** Tout salarié mis à pied, en congé de maladie ou sur la CNESST (lésion professionnelle) doit remettre à l'Employeur le montant de sa prime d'assurance collective à tous les derniers jours du mois à raison d'annulation de sa participation à l'assurance groupe. Dans ce cas, l'Employeur s'assurera de faire un suivi avec le salarié au début de l'arrêt de travail quant à l'application du présent article.

Article 29 – SALAIRES

- 29.01** Tous les salariés sont rémunérés selon les classes salariales de l'Annexe « A ».

Article 30 – LOYAUTÉ

- 30.01** Aucun salarié, lié par la présente convention de travail, ne transmettra en tout ou en partie, ni directement ni indirectement à aucun compétiteur quelconque de Tradition MB inc., les méthodes, procédures, formules, dessins, projets ou façons d'opérer, relativement à la fabrication de tout produit manufacturé par Tradition MB inc.
- 30.02** De la même façon, aucun salarié de Tradition MB inc., pendant la durée de son emploi, ne travaillera d'aucune manière, même à temps partiel, chez un employeur compétiteur de Tradition MB inc. Cette disposition ne s'applique pas au salarié mis à pied.

Article 31 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

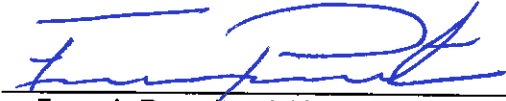
Cette convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026.

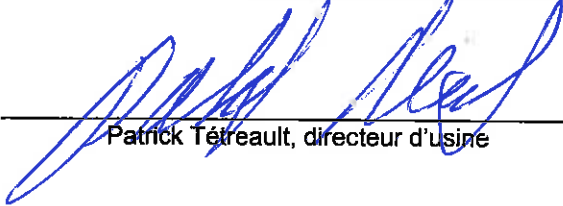
Ses dispositions demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out soit déclaré.

La partie qui désire la renouveler en donne avis à l'autre partie en vertu des dispositions *du Code du travail*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Constant, le 26 septembre 2022.

TRADITION MB INC.

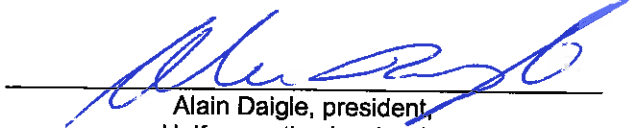


François Perrault, président – directeur général

Patrick Tétreault, directeur d'usine

UNIFOR, SECTION LOCALE 700.22



Roger Choquette, président,
Unifor, section locale 700.22

Alain Daigle, président,
Unifor, section locale 700

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'Employeur fera imprimer le texte de la convention collective sous forme de livret de poche dans les 60 jours suivant sa signature. Il en distribue une copie à chacun des salariés actuels et futurs de l'unité de négociation et en remet 20 copies au Syndicat.

ANNEXE « A »

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

Classe 1						
Opérateur extrudeuse Opérateur Nova Opérateur tour Opérateur table à moule, textile, ¾ et 7/8 Emballage commercial (machine Hayson et tunnel chauffant)			Opérateur verre remplissage et parfums Opérateur machine légère Opérateur peinture de verres Opérateur carrousel Préparation commandes Décoration cierges pascals Opérateur machine à laver Opérateur fonderie			
	01/01/2021	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
		Aug. + ajus.	0,75 \$	0,70 \$	0,60 \$	0,60 \$
De 0 à 1 an	15,25 \$	17,50 \$	18,25 \$	18,95 \$	19,55 \$	20,15 \$
De 1 à 2 ans	17,20 \$	18,75 \$	19,50 \$	20,20 \$	20,80 \$	21,40 \$
De 2 à 3 ans	18,70 \$	20,00 \$	20,75 \$	21,45 \$	22,05 \$	22,65 \$
Plus de 3 ans	20,50 \$	21,50 \$	22,25 \$	22,95 \$	23,55 \$	24,15 \$

Classe 2						
Chef expédition-réception			Préposé à la coloration			
	01/01/2021	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
		1,00 \$	0,75 \$	0,70 \$	0,60 \$	0,60 \$
De 0 à 1 an	15,35 \$	16,35 \$	17,10 \$	17,80 \$	18,40 \$	19,00 \$
De 1 à 2 ans	17,35 \$	18,35 \$	19,10 \$	19,80 \$	20,40 \$	21,00 \$
De 2 à 3 ans	18,85 \$	19,85 \$	20,60 \$	21,30 \$	21,90 \$	22,50 \$
Plus de 3 ans	20,66 \$	21,66 \$	22,41 \$	23,11 \$	23,71 \$	24,31 \$

Classe 3						
Camionneur (camion 6 roues cube)						
	01/01/2021	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
		1,00 \$	0,75 \$	0,70 \$	0,60 \$	0,60 \$
	21,57 \$	22,57 \$	23,32 \$	24,02 \$	24,62 \$	25,22 \$

Classe 4						
Camionneur (camion 10 roues)						
	01/01/2021	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
		Aug. + ajust.	0,75 \$	0,70 \$	0,60 \$	0,60 \$
	22,55 \$	25,00 \$	25,75 \$	26,45 \$	27,05 \$	27,65 \$

Classe 5						
Mécanicien 2						
	01/01/2021	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
		1,00 \$	0,75 \$	0,70 \$	0,60 \$	0,60 \$
De 0 à 1 an	18,35 \$	19,35 \$	20,10 \$	20,80 \$	21,40 \$	22,00 \$
De 1 à 2 ans	19,60 \$	20,60 \$	21,35 \$	22,05 \$	22,65 \$	23,25 \$
De 2 à 3 ans	20,76 \$	21,76 \$	22,51 \$	23,21 \$	23,81 \$	24,41 \$
Plus de 3 ans	21,32 \$	22,32 \$	23,07 \$	23,77 \$	24,37 \$	24,97 \$

Classe 6						
Électromécanicien						
	01/01/2021	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
		Aug. + ajust.	0,75 \$	0,70 \$	0,60 \$	0,60 \$
De 0 à 1 an	25,85 \$	27,00 \$	27,75 \$	28,45 \$	29,05 \$	29,65 \$
De 1 à 2 ans	26,85 \$	28,25 \$	29,00 \$	29,70 \$	30,30 \$	30,90 \$
De 2 à 3 ans	29,04 \$	30,25 \$	31,00 \$	31,70 \$	32,30 \$	32,90 \$
Plus de 3 ans	30,16 \$	31,50 \$	32,25 \$	32,95 \$	33,55 \$	34,15 \$

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ

RANG	NO.	EMPLOYÉ(E)	DATE EMBAUCHE	POSTE	CLASSE
1	1-1001	ROGER CHOQUETTE	13/03/1978	Aide mécanicien & cire abeille	5
2	1-1002	PHILIPPE LEMIRE	16/04/1979	Opérateur fonderie	1
3	1-1004	GOYETTE DANIELLE	20/08/1980	Emballages Produits commerciaux	1
4	7-7001	SYLVAIN BONIN	20/08/1985	Chef expéditeur	2
5	1-1005	JOCELYNE DAVID	23/09/1986	Emballage Nova 2	1
6	7-7002	NATHALIE FOURNIER	14/10/1986	Cierges	1
7	1-1007	RENE GUÉNETTE	23/02/1987	Prépose coloration	2
8	1-1013	SYLVAIN LONGTIN	29/07/1996	Operateur Nova 2	1
9	1-1018	DANIEL TOURANGEAU	20/09/1997	Production	1
10	7-7004	PATRICK ROSE	06/04/1999	Expédition	1
11	1-1045	SYLVIE ARÈS	18/08/2014	Operateur laveuse	1
12	2-2006	RENÉ PAUL	13/11/2018	Camionneur 6 roues	3
13	1-1079	CHANTAL DUPLANTIE-LETANG	01/04/2019	Tête automatique & peinture	1
14	1-1097	PAOLA NAVIA	09/11/2021	Cierges baptême	1
15	4-4017	CLAUDE GUINDON	22/11/2021	Électromécanicien	6
16	1-1098	GANNA KHAYNOVSKA	08/02/2022	Tête automatique & peinture	1
17	2-2011	ROMEO IOAN GLIGOR	09/03/2022	Camionneur 10 roues	4
18	1-1099	VALÉRIE BLANCHETTE NADON	23/03/2022	Production	1
19	1-1100	EMMANUELLE NADON	30/03/2022	Production	1
20	1-1103	NICOLE TREMBLAY	06/06/2022	Production	1
21	1-1105	SANDRA MARTIN	21/06/2022	Production	1

LETTRE D'ENTENTE # 1 – CHAUFFEUR

Si l'Employeur requiert qu'un salarié effectue du service à l'extérieur de l'usine et si ce salarié doit passer ses heures de repas à l'extérieur de l'usine, l'Employeur convient de ce qui suit :

- L'Employeur paiera les dépenses du salarié pour les repas et son hébergement, le cas échéant, conditionnellement à ce que le salarié apporte les pièces justificatives à l'appui des dépenses engagées;
- Relativement aux repas, l'Employeur paiera les sommes maximales suivantes :
 - i. 10,00 \$ pour le déjeuner;
 - ii. 15,00 \$ pour le dîner; et
 - iii. 25,00 \$ pour le souper.
- De plus, l'Employeur accorde une allocation de 25,00 \$ dans le cas où le salarié doit dormir à un autre endroit que sa résidence, et ce, en raison de son travail.

LETTRE D'ENTENTE # 2 – RÉTROACTIVITÉ ET BONIS DE SIGNATURE

Les parties conviennent que l'Employeur versera au Syndicat un montant forfaitaire de 600,00 \$ par salarié afin de compenser pour la rétroactivité du changement de taux horaire et à titre incitatif à l'acceptation des termes de la présente convention collective.

Les salariés qui se qualifieront pour cette allocation sont ceux qui étaient à l'emploi de l'Employeur au 31 décembre 2021 et dont la période de probation était complétée.

LETTRE D'ENTENTE # 3 – CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS

Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accepte de verser dans un fonds spécial un montant correspondant à 250,00 \$ par année afin de mettre en place le programme des congés-éducation payés (CEP) d'Unifor. À compter de la date de ratification de la convention collective, les sommes recueillies seront versées sur une base annuelle dans un compte en fiducie établi par le Syndicat national Unifor. Les versements seront envoyés par l'Employeur à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés
205, Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

À la demande du Syndicat, l'Employeur approuvera les demandes de congés-éducation payés pour les membres d'une unité de négociation. Le Syndicat sélectionnera les candidat(e)s qui participeront au programme des CEP. Le Syndicat enverra à l'Employeur la liste des personnes choisies. L'ancienneté et les états de service des employés participant à un CEP continueront de s'accumuler.

LETTRÉ D'ENTENTE # 4 – GABRIEL PERREAULT

ATTENDU QUE Gabriel Perrault a été embauché par l'Employeur le 23 janvier 2012 et occupe présentement le poste d'électromécanicien;

ATTENDU QUE depuis le 13 juillet 2020, Gabriel Perrault occupe le poste de planificateur de production, soit un poste non inclus dans l'unité d'accréditation du Syndicat;

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Depuis le 13 juillet 2020, malgré les termes de la convention collective, les parties conviennent que Gabriel Perrault pourra occasionnellement accomplir des tâches d'électromécanicien relevant de la juridiction du Syndicat et ce, dans les cas suivants:
 - a) Dans le cas de surcharge de travail momentanée ou imprévue des salariés occupant le poste d'électromécanicien; et
 - b) En cas d'incapacité des salariés occupant le poste d'électromécanicien d'accomplir le travail requis, notamment en raison de la complexité de celui-ci;
3. Les parties reconnaissent que cette pratique sera exercée selon la notion du coup de main et qu'elle ne sera pas exercée de façon abusive;
4. Les parties reconnaissent que cette pratique n'a pas pour effet de faire perdre l'emploi, de causer une mise à pied ou de réduire les heures régulières de travail des salariés réguliers couverts par la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 5 – GABRIEL PERREAULT ET FRANÇOIS PERREAULT

Les parties conviennent que pendant une durée d'au plus six (6) mois à compter de la signature de la convention collective par les parties :

- François Perrault et Gabriel Perrault pourront effectuer du travail de production conditionnellement à ce que cela ne préjudicie pas les employés quant à la possibilité d'effectuer du temps supplémentaire;
- En contrepartie, l'Employeur s'engage à mettre tous les efforts nécessaires afin de recruter à l'externe quant aux postes à combler;
- De plus, l'Employeur s'engage à mettre tous les efforts nécessaires afin d'accroître la formation à l'interne.

LETTRE D'ENTENTE # 6 – ROGER CHOQUETTE

Les parties conviennent qu'à compter de la signature de la convention collective par les parties :

- Le taux horaire applicable à Roger Choquette sera celui applicable à la classe 1;
- Une prime de 1,00 \$ de l'heure sera accordée à Roger Choquette en raison de sa polyvalence et du droit de l'Employeur de requérir que Roger Choquette effectue du travail à titre d'aide-mécanicien.
- En contrepartie, Roger Choquette effectuera du travail d'aide-mécanicien sur demande de l'Employeur, selon les besoins de l'Employeur et pour la durée déterminée par l'Employeur.