

16461-6

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-7445

N° dossier d'accréditation : AM-1005-0677

EMPLOYEUR EBI MONTRÉAL INC. 9400, RUE DE L'INNOVATION MONTRÉAL QC H1J 2X9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 700 394, RUE DUFFERIN, BUREAU 203 SALABERRY-DE-VALLEYFIELD QC J6S 2A8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-06-22 Date dépôt : 2022-08-01	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2022-06-22 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-08-11
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

UNIFOR SECTION LOCALE 700

-ET-

EBI MONTRÉAL INC.

2021-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	DÉSIGNATION DES PARTIES / BUT DE LA CONVENTION.....	1
2	RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	2
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION.....	3
4	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3
5	NON-DISCRIMINATION.....	5
6	SANTÉ-SÉCURITÉ.....	5
7	RESPONSABILITÉ SYNDICALE.....	7
8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	9
9	PÉRIODE DE PROBATION.....	12
10	ANCIENNETÉ.....	12
11	SOUS-CONTRATS.....	15
12	HORAIRE DE TRAVAIL.....	15
13	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	15
14	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE.....	16
15	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	15
16	VACANCES.....	18
17	SALAIRES.....	19
18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	20
19	DROIT DE FOUILLE.....	22
20	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	22
21	ÉQUITÉ SALARIALE.....	22
22	CHEF D'ÉQUIPE.....	22

23 DURÉE DE LA CONVENTION23

ANNEXE A CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE.....24

ANNEXE B LETTRE D'ENTENTE-BONI DE SIGNATURE.....25

ANNEXE C ASSURANCE COLLECTIVE26

1 400 22 410 23

ARTICLE 1 DÉSIGNATION DES PARTIES / BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'établissement de relations données entre l'employeur et ses salariés, d'établir les conditions de travail et le salaire de ceux-ci.

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation est régi par la présente convention collective.

1.02 Dans les présentes, lorsqu'un nom ou pronom est employé au masculin, il comprend également le féminin si cela est impliqué dans le contexte.

1.03 a) L'employeur se désigne comme : EBI Montréal inc.

b) Le syndicat se désigne comme : UNIFOR section locale 700.

1.04 L'établissement visé par l'accréditation est situé au 8155 rue Larrey, Anjou, Qc H1J 2L5.

1.05 Nouvelle clause

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

1.06 Nouvelle clause

Toute entente particulière qui modifie la convention n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat et l'Employeur. Telle ratification doit être écrite et être signée par un **représentant national et/ou un représentant du local 700 d'Unifor**, et le directeur de l'entreprise ou son représentant.

1.07 Nouvelle clause

Comité de relations de travail

a) Un comité de relations de travail est constitué de deux (2) représentants par partie, soit deux (2) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants syndicaux de classifications différentes.

b) L'employeur rencontre le comité de relation de travail au minimum deux fois par année à une date et un moment convenus entre les parties. Une fois par année, lors d'une rencontre additionnelle du CRT, l'employeur convient que deux délégués et le représentant local seront présents.

c) Pour les rencontres du CRT un agenda sera échangé entre les parties au moins une (1) semaine à l'avance pour fins de préparation. Ces rencontres seront payées au taux

régulier et celles-ci se tiendront en nuisant le moins possible aux opérations de l'entreprise.

ARTICLE 2 RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES

2.01 Le syndicat reconnaît le droit à l'employeur d'établir des règlements d'usine en autant qu'ils ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention collective. L'employeur est prêt, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective, à soumettre une liste des règlements d'usine actuellement en vigueur.

2.02 Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

2.03 a) Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit et contenir de façon sommaire les motifs. Autant que faire se peut, ledit avis sera remis en présence d'un délégué ou un salarié représentant des salariés identifiés par le syndicat. Tout avis disciplinaire nécessitant une suspension ou un congédiement est remis au salarié en présence d'un délégué syndical. Le délégué syndical n'agit qu'en tant que témoin. Une copie écrite d'un tel avis est remise au représentant syndical.

b) L'employeur ne peut prendre de mesure disciplinaire contre un salarié plus de 20 jours après avoir pris connaissance de la faute à l'origine de la mesure disciplinaire ou avoir complété son enquête. Le délai peut être rallongé après entente écrite entre les parties.

2.04 a) Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de preuve est imposé l'employeur.

b) Lorsqu'un salarié appose sa signature sur l'avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour accuser réception dudit document.

2.05 Dans la mesure du possible, la compagnie avise dans un délai raisonnable l'employé de la date de l'entrée en vigueur de sa suspension.

2.06 Tout employé convoqué par la compagnie pour la remise d'une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagné d'un délégué et, en son absence, d'un membre de l'exécutif du syndicat.

2.07 Après avoir pris rendez-vous auprès de la direction de la compagnie, le salarié peut consulter son dossier disciplinaire tel que constitué, et ce, en présence du représentant de la compagnie et en obtenir copie sur demande dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant cette demande.

2.08 Aucune mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé ne peut être utilisée si elle est datée de plus de douze (12) mois sauf, s'il y a eu d'autre infraction durant cette période. Ce délai ne court pas durant l'absence d'un salarié. Le présent article ne s'applique pas dans le cas de vol, fraude ou autre infraction grave.

2.09 Le salarié en période de probation peut être congédié ou licencié sans que l'employeur ait à justifier une cause juste et suffisante et dans ce cas, il ne peut se prévaloir de la procédure de grief ou d'arbitrage.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme seul représentant des employés visés par le certificat d'accréditation émis le 23 mai 2001, par le Bureau du commissaire général du travail et qui se lit comme suit :

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

De l'établissement visé :

EBI Montréal inc.
8155 rue Larrey
Anjou, Qc H1J 2L5

3.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer, diriger, administrer à son gré ses affaires, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et par la présente convention collective.

3.03 L'Employeur met à disposition exclusive du syndicat et de ses délégués, une filière et une boîte aux lettres fermant à clé. Au besoin et à la demande du syndicat, l'employeur fera les meilleurs efforts pour mettre à disposition une salle ou un local.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Les salariés visés par la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi devenir et demeurer membre en règle du syndicat pour la durée de la présente convention.

4.02 a) 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 à vingt (20.00\$) dollars dès la première paie.

b) Tout nouveau salarié visé par la présente convention est dirigé vers le syndicat pour y remplir ses documents d'adhésion pour une durée maximale de 15 minutes, conditionnelle à l'accord de son superviseur et dans le mois suivant la fin de la période de probation.

4.03 La compagnie retient chaque semaine, sur la paie de chaque employé couvert par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale établie par le syndicat et remet les sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat national d'Unifor dans les quinze (15) jours suivant le mois de leur déduction, le tout accompagné du nom, la date des employés qui ont quitté leur emploi ou qui ont été mis à pied ainsi que le nom des nouveaux employés, et leur date d'embauche, des changements d'adresse et numéro de téléphone.

Lorsque le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire à être prélevé est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser la Compagnie par un avis signé par le Secrétaire du Syndicat. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par le Syndicat.

Le Syndicat convient de tenir à couvert l'employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers qui lie directement ou indirectement l'application des clauses ci-haut.

4.04 La compagnie identifie sur les formulaires T4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque employé.

4.05 La compagnie affiche et tient à jour en permanence le nom des contremaîtres ou de tout autre représentant de la compagnie en autorité dans l'usine.

4.06 Le syndicat fournit à la compagnie, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :

- a) les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;
- b) les noms des délégués d'atelier;
- c) le nom du représentant national d'Unifor Québec;
- d) les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention;
- e) Le nom du président du local 700 d'Unifor Québec.

Il communique également à la compagnie toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection.

ARTICLE 5

NON DISCRIMINATION

5.01 L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa langue, ses croyances religieuses, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, ses origines ethniques, ses convictions politiques ou son handicap à moins que telle discrimination ne soit exercée conformément aux dispositions de la présente convention collective conformément à la loi.

5.02 Il est convenu qu'un contremaître par quart de travail peut faire du travail normalement exécuté par un employé de l'unité de négociation en autant que le travail qu'il effectue ne cause pas la mise à pied d'un salarié.

Paramètres mais sans se limiter :

- 1) Surcroit de travail momentané et soudain
- 2) Installation, entretien ou réparations d'équipements
- 3) formation
- 4) lors d'absences imprévues et soudaines
- 5) à des fins d'expérimentations
- 6) urgence
- 7) lors de vérifications de procédés et contrôle de qualité

5.03 La compagnie et le syndicat conviennent de lutter contre toute forme de harcèlement au travail.

ARTICLE 6

SANTÉ-SÉCURITÉ

6.01 a) L'Employeur, ses représentants et ses salariés, et le syndicat et ses représentants conviennent d'exercer des efforts conjoints pour établir et maintenir des normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles, le tout tel que prévu par la Loi.

b) Dans le but de promouvoir la santé et sécurité au travail, l'Employeur, un salarié représentant des salariés, conviennent de former et maintenir un comité paritaire conjoint de santé et sécurité du travail conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail et de ses règlements.

6.02 Un salarié membre du comité de santé sécurité ou si la loi l'autorise un représentant à la prévention, mais en aucun cas plus d'un représentant des salariés, ainsi qu'un représentant de l'employeur accompagneront l'inspecteur à l'occasion de visites d'inspection, le tout sujet aux dispositions de la Loi.

Toute inspection gouvernementale de santé et sécurité au travail doit s'effectuer en présence d'un (1) employé régulier membre du comité de santé et sécurité au travail, ainsi qu'un (1) représentant de l'Employeur.

6.03 La compagnie alloue annuellement à chaque salarié ayant complété sa période de probation une somme maximale de cent soixante dollars (160 \$) pour l'achat de bottes de sécurité avec protecteur d'orteils en acier. Ce montant s'appréciera de cinq dollars (5 \$) à tous les 2 ans pour la durée de la présente convention collective. Ces bottes de sécurité seront utilisées uniquement pour les fins du travail habituel du salarié et celui-ci devra les laisser à l'usine. L'employeur allouera en surplus un montant de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) pour l'achat de couvre-chaussures à chaque 5 ans.

L'employeur paie directement cette somme au fournisseur désigné par la compagnie et l'employé devra porter ce nouvel équipement de protection.

La compagnie demeure propriétaire de ces articles et procède à leur remplacement, le cas échéant, sur présentation des articles usagés dans la mesure où il s'agit d'une usure normale.

La liste des classifications pouvant bénéficier d'équipement ou d'appareil de protection individuelle est déterminée par le comité paritaire, le tout suivant la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

L'Employeur fournira un casier aux chauffeurs qui transitent par le poste de transbordement de Recyclage Notre-Dame.

6.04 Services médicaux

L'Employeur fournit une trousse de premiers soins, tel que requis par la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*.

Si l'Employeur exige qu'un salarié subisse un examen médical, celui-ci se fait à l'intérieur des heures normales de travail et le salarié recevra l'équivalent de son taux horaire régulier pour le temps passé à un tel examen.

6.05 Le salarié accidenté doit rapporter sans délai à son employeur tout événement et/ou accident qu'il subit sur les lieux ou à l'occasion du travail. L'Employeur mettra à disposition des rapports de déclaration d'événements vierges/registres de premiers soins dans un endroit accessible en tout temps. La liste des événements et/ou accidents seront discutés au comité de santé et de sécurité.

L'Employeur doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit, lorsque requis à la Commission de la santé et sécurité du travail.

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail pour cette journée, doit remplir ou compléter un rapport d'enquête avec son superviseur immédiat ou le responsable des ressources humaines avant de quitter les lieux du travail, si la situation le permet. Le salarié continue de recevoir sa pleine rémunération jusqu'à la fin de sa journée normale de travail.

Lors d'un accident de travail ou maladie professionnelle, l'employeur peut exiger que le salarié fasse compléter un formulaire d'assignation de travail, le tout conformément à la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles.

6.06 Si le salarié a des restrictions permanentes (accident ou maladie professionnelle ou pas) qui l'empêchent d'exécuter l'ensemble des tâches de son poste régulier, le syndicat et la compagnie collaborent afin de lui trouver un poste existant et disponible à l'intérieur de l'unité de négociation qui respecte ses restrictions médicales et qui lui permet d'accomplir toutes les tâches de ce poste disponible. En aucun temps l'employeur n'a l'obligation de créer un nouveau poste.

6.07 Le membre syndical du comité de santé et sécurité au travail est rémunéré par l'employeur pour la durée de la réunion à leur taux horaire régulier s'ils sont requis d'assister à ces rencontres avec les représentants de la compagnie. Cette réunion doit avoir lieu sur les heures normales de travail.

ARTICLE 7 RESPONSABILITÉ SYNDICALE

7.01 L'employeur convient de fournir un tableau d'affichage de trois (3) pieds par quatre (4) pieds à l'usage exclusif du syndicat. Le syndicat s'engage à montrer à l'employeur tout document qui sera affiché sur le dit tableau. Celui-ci pourra afficher :

1. Avis d'élection – résultat d'élections – nomination d'officiers;
2. Avis de réunion ou assemblée;
3. Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat à la condition qu'un tel document ne porte pas préjudice à l'Employeur, à ses représentants ou à sa clientèle.

Il est entendu qu'il n'y aura aucune assemblée, sollicitation de membre, distribution de bulletins, circulaires ou autres activités syndicales, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur et/ou durant les heures de travail sans le consentement explicite de celui-ci. La présente clause n'a cependant pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos ou repas.

7.02 Le comité de négociation est composé de deux salariés réguliers ayant six (6) mois d'ancienneté, lesquels sont rémunérés par l'employeur suivant les modalités suivantes. Ces employés reçoivent l'équivalent du salaire régulier qu'ils auraient reçu à leur taux horaire régulier s'ils avaient travaillé n'eut été de cette séance de négociations et ce, à raison d'un maximum de quatre (4) séances de négociations. Aucun salaire n'est versé pour les heures de négociations effectuées en dehors des heures habituelles du salarié.

Le représentant national du syndicat et/ou représentant de la section locale après avoir pris rendez-vous auprès de la direction de l'employeur, peut assister à une rencontre conjointe tenue entre la compagnie et le syndicat.

Quatre (4) heures de libération aux 2 mois payées par l'employeur pour une personne de l'exécutif.

L'employeur met à la disposition du syndicat un classeur barré et une boîte à lettre à l'usage de l'exécutif.

Un membre de l'exécutif rencontre un nouvel employé dans le mois suivant la fin de sa probation.

- 7.03 a) Seuls les salariés réguliers qui ont six (6) mois d'ancienneté peuvent être choisis comme délégués syndicaux.
- b) L'Employeur reconnaît que le délégué ou en son absence, le cas échéant, un représentant national ou un représentant de la section locale, constitueront les seuls représentants officiels du Syndicat sur les lieux de travail.

Le Syndicat s'engage à aviser l'employeur, par écrit, du nom du délégué et des officiers du syndicat dans les sept (7) jours qui suivent leur nomination ou de tout changement qui peut survenir par la suite.

7.04 a) Si la nature du problème exige que le délégué du Syndicat s'absente durant les heures de travail pour soumettre un grief, il doit obtenir, avant de s'absenter, la permission de son superviseur ou un membre désigné de la direction. Il doit informer ce dernier de la raison de son absence et du temps approximatif qu'il entend s'absenter. Lorsqu'une telle autorisation est accordée, le délégué peut alors, s'absenter sans perte de salaire régulier, si l'absence est pour une durée raisonnable. Un seul délégué peut s'absenter à la fois. En reprenant le travail régulier, le délégué doit informer son supérieur de son retour. Lorsqu'il doit assister à une rencontre prévue avec l'employeur, il reçoit son salaire au taux horaire régulier.

- b) L'employeur peut accorder un permis d'absence sans solde à un délégué ou membre de l'exécutif syndical pour assister à des activités syndicales de courte durée telles que cours, formation, congrès. Lors de ces absences, l'employeur maintient le salaire des employés dûment autorisés par le syndicat et par l'employeur pour les heures régulières qu'ils auraient normalement travaillées selon leur cédule régulière de travail. Le syndicat rembourse à l'employeur, sur présentation d'une réquisition à cet effet, le salaire ainsi versé au salarié pendant cette absence. Le nombre total de jours annuel qui pourraient être utilisés à cette fin pour l'ensemble desdites personnes est de vingt (20) jours de calendrier pour la première année et de six (6) jours calendrier par la suite.

Toutefois, la norme de six (6) jours sera portée exceptionnellement à onze (11) jours de calendrier lorsqu'il y a un congrès national auquel est convié un

des membres de l'exécutif et qu'une telle demande d'absence est accordée par l'employeur.

La demande d'absence est formulée par écrit au représentant de la direction au moins deux (2) semaines avant la date prévue. Une telle demande doit préciser le nom du salarié concerné, la date prévue, la nature des activités syndicales et la durée prévue de l'absence laquelle ne sera pas indûment refusée par l'employeur.

- c) Les absences prévues aux paragraphes 7.05 a) et b) ne doivent pas nuire aux opérations normales de l'employeur.

Si l'autorisation est accordée, il est entendu qu'un seul salarié à la fois peut s'absenter de l'établissement.

7.05 Représentant syndical externe

Lorsqu'un représentant autorisé de la Section locale 700 d'Unifor, qui n'est pas un employé de l'employeur, désire parler à l'un des salariés au sujet d'une affaire syndicale concernant cette convention collective, il doit prendre un rendez-vous avec la direction, précisant la date et l'heure de la rencontre. Il est entendu que ces rencontres se feront en nuisant le moins possible aux opérations normales de l'entreprise et les affaires à traiter devront exclusivement traiter à la fois du syndicat et de l'employeur.

La direction informe le ou les salariés concernés et prend les dispositions nécessaires pour que cet entretien se fasse en privé.

7.06 Représentant national

L'employeur accepte de recevoir, sur rendez-vous et dans ses locaux, le représentant national du syndicat et/ou un représentant de la section locale 700 d'Unifor pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de cette convention collective.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

8.01 a) Le terme « grief » signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

Advenant que l'infraction reprochée par un grief de nature continue se reproduit subséquentement au dépôt du grief dans des circonstances identiques, cette infraction ne requiert pas le dépôt d'un nouveau grief et il est résolu de la même façon que le grief initial.

Les parties reconnaissent les quatre types de griefs suivants :

- i. Grief syndical : c'est-à-dire affectant les droits spécifiques du syndicat. Ce grief doit être signé par le représentant du Syndicat. Le grief doit être réglé selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs en commençant à la deuxième étape.
- ii. Grief collectif : c'est-à-dire deux (2) salariés et plus contestant la même décision de l'Employeur et recherchant le même remède. Ce grief doit identifier le nom du salarié affecté et être signé par le représentant du Syndicat.
- iii. Grief individuel : grief concernant un salarié. Ce grief doit mentionner le nom du salarié et être signé par le représentant Syndical.
- iv. Grief patronal : grief soumis par l'Employeur à l'égard d'un ou plusieurs salariés ou du Syndicat. Il doit être signé par le représentant autorisé à la direction.

8.02 Une erreur technique dans la rédaction n'entraîne pas l'annulation du grief.

8.03 a) Dans tous les cas, le grief doit contenir l'énoncé de l'événement, la date, les circonstances qui ont donné lieu, la nature de la présumée violation et le règlement recherché de façon à identifier clairement le problème soulevé notamment en indiquant l'article de la convention collective.

b) Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur au préalable, les délégués syndicaux peuvent faire leurs représentations à l'Employeur aux différentes étapes de la procédure du traitement des griefs durant les heures de travail nuisant le moins possibles aux opérations.

8.04 Première étape : verbalement à son supérieur immédiat

Le salarié et /ou le représentant du Syndicat et/ou le délégué du Syndicat doit soumettre la plainte verbalement au supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivants les faits ou la connaissance des faits dont découle la plainte. La décision du supérieur immédiat doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception de la plainte.

8.05 Deuxième étape : Par écrit au responsable des ressources humaines.

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le responsable des ressources humaines ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le grief doit être déposé au responsable des ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance des faits, dont la preuve incombe à celui qui pose le grief.

Avant de référer à l'arbitrage, les parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception, par l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, du grief écrit soumis au contremaître ou au Syndicat, selon le cas. Le responsable des ressources humaines ou le Syndicat, selon le cas,

donne sa réponse par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant ladite réunion.

À la computation de tous délais, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

Une dérogation de délai pourra être demandée par une ou l'autre des parties.

8.06 Sauf pour le dépôt du grief dans les délais impartis, le défaut par les parties de procéder à l'une ou l'autre des étapes de la procédure dans les délais impartis, sera considéré comme l'acquisition du droit de procéder à l'étape suivante de la procédure des griefs ou d'arbitrage.

8.07 Tout règlement entre l'employeur et le syndicat doit être par écrit et lie l'employeur et le syndicat et le salarié concerné.

8.08 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée, par courrier recommandé, par messenger, par télécopieur ou par courriel à l'adresse unifor700@hotmail.com (copie au représentant).

ARBITRAGE

8.09 Advenant qu'un grief ne serait pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape par le directeur des ressources humaines ou de l'expiration du délai pour y répondre. Les parties se conforment aux articles pertinents du Code du travail du Québec.

8.10 Les parties conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage.

8.11

A) L'arbitre unique est choisi parmi la liste des arbitres qui sera déterminée par les deux parties à toutes les débuts d'année.

Les parties s'entendent pour procéder par arbitrage accéléré, c'est-à-dire trouver le premier arbitre disponible à entendre et juger les griefs pour tous les cas concernant une suspension, un congédiement ou les griefs importants touchant l'ensemble des salariés.

B) La note d'honoraires professionnels et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties. Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et de ses représentants.

8.12 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention.

8.13

- A) Dans tous les cas de griefs relatifs à des suspensions, ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité pour décréter le réembauchage d'un salarié et le remboursement du salaire perdu plus intérêt.
- B) En cas de suspension, de congédiement ou de renvoi jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour ordonner le remboursement du salaire perdu, soit partiellement ou totalement, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou sa suspension et accorder s'il le juge une indemnité tenant lieu de l'absence de réintégration, si telle est sa décision.
- C) Dans le cas de mesure non disciplinaire, l'Employeur doit démontrer qu'il s'agit d'une mesure administrative et non disciplinaire. Si tel est le cas, l'arbitre a le pouvoir de :
 - i. Vérifier si la mesure administrative est abusive ou discriminatoire;
 - ii. Accepter ou annuler la mesure administrative. Il ne pourra cependant substituer son jugement à la discrétion de l'Employeur. La décision de l'Arbitre est finale et lie les deux parties et les salariés.

8.14 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

8.15 Dans le cas où un salarié congédié est réintégré suite à la décision d'un arbitre, il est alors réintégré dans son emploi dans le délai déterminé à la décision arbitrale, à moins qu'une telle décision ait fait l'objet d'une demande de révision judiciaire.

ARTICLE 9 PÉRIODE DE PROBATION

9.01 L'ancienneté générale est la durée de service continu du salarié chez l'Employeur depuis son dernier embauchage à l'intérieur de l'unité de négociation, tel que défini par le certificat d'accréditation.

Un salarié est considéré en probation tant qu'il n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail continu ou 720 heures de travail. Cette période pourra être prolongée avec entente entre l'employeur et le syndicat. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la convention, la compagnie affichera la liste d'ancienneté pour vérification par les employés et ceux-ci auront quinze (15) jours pour la contester. Une fois corrigée, celle-ci deviendra la liste officielle. Dans les cas de litige, l'employé concerné pourra procéder par grief, afin d'obtenir les corrections nécessaires.

10.02 Perte d'ancienneté

- a) L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. Démission;
 2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
 3. Refus ou négligence de l'employé mis à pied, de reprendre le travail à la suite d'un avis de rappel transmis verbalement et confirmé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, dans les sept (7) jours suivant la mise à la poste d'un avis recommandé à sa dernière adresse connue. Il est de la responsabilité de tout salarié de tenir l'employeur et le syndicat informés en tout temps de son adresse courante et son numéro de téléphone;
 4. Absence sans permission deux jours ouvrables consécutifs sauf dans les cas de force majeure dont la preuve incombe à l'employé;
 5. S'il est absent pour maladie ou accident non relié au travail pour une période égale à son ancienneté, maximum vingt-quatre (24) mois;
 6. S'il est mis à pied pour manque de travail pour une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois et qu'il n'est pas rappelé au travail durant cette période.
 7. Si, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnue par la Commission de la santé et sécurité du travail et survenue chez l'employeur, le salarié est absent de son travail pour une période équivalente à douze (12) mois consécutifs, s'il a moins de 5 ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a plus de 5 ans d'ancienneté.
 8. S'il perd son permis de conduire autre que pour des raisons médicales ou s'il néglige de rapporter à son Employeur la perte, le retrait ou la suspension de son permis de conduire dans les vingt-quatre heures ouvrables d'une telle décision d'un corps policier, ou d'un tribunal, ou SAAQ, et ce, malgré qu'il conteste une telle décision.
- b) Lorsque l'employé est promu à un poste exclu de l'unité de négociation, il continue à accumuler son ancienneté pour une période maximale de trois (3) mois de travail et durant cette période le salarié peut revenir ou être retourné à un poste compris dans l'unité de négociation avec ses droits et privilèges qu'il avait lors de la promotion.

10.03 Poste permanent

Tout poste vacant ou nouvellement créé que l'employeur veut combler est affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

Tout employé intéressé soumet sa candidature par écrit à la direction de l'usine en apposant son nom sur la feuille à cet effet, sur le tableau d'affichage.

Le poste est accordé en tenant compte des facteurs suivants : les aptitudes, les qualités requises pour accomplir avec compétence le travail ainsi que l'ancienneté.

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai (familiarisation) d'une durée maximale de cinq (5) jours. À la fin de cette période, l'employé peut décider de réintégrer son ancien poste ou peut être appelé par l'employeur à réintégrer son ancien poste si ce dernier n'est pas satisfait du travail exécuté.

Pendant cette période d'essai, il maintient son taux de salaire; une fois la période d'essai complétée avec succès, il reçoit le taux de salaire applicable et ce, rétroactivement au début de cette période.

Si le salarié retourne à son ancien poste ou si l'Employeur le retourne à son ancien poste, l'employeur considère les autres candidats qui répondent aux critères prévus ci-haut avant de procéder à l'embauche d'une personne de l'extérieur.

Dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage, l'employeur affiche la nomination au poste et transmet au syndicat le nom du salarié choisi.

10.04 Procédure de mise à pied et de rappel

Lorsque l'employeur décide de procéder à la mise à pied dans une classification, il procède à la mise à pied de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification en autant que ceux qui demeurent soient qualifiés pour exécuter le travail avec compétence.

L'employé ainsi affecté par une mise à pied peut choisir d'être mis à pied avant d'exercer son droit au déplacement. Toutefois il est entendu qu'il n'y a pas de déplacement pour une mise à pied de moins de trois (3) jours ouvrables. Toutefois, s'il exerce son droit de déplacement, l'employé ainsi affecté par une mise à pied de plus de trois (3) jours ouvrables peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation en autant que ce soit dans une classification inférieure à la sienne et qu'il soit qualifié pour effectuer avec compétence le travail de façon immédiate.

L'employé reçoit alors le taux de salaire prévu à la classification où il déplace.

10.05 La compagnie est autorisée à procéder à des mutations ou transferts d'employés d'une classification à une autre ou d'une équipe à une autre suivant ses besoins. Dans un tel cas, il peut choisir l'employé de la classification ayant le moins d'ancienneté en autant qu'il soit qualifié pour accomplir le travail avec compétence.

10.06 Lorsqu'il y aura une baisse d'activité, l'employeur pourra offrir par ordre d'ancienneté une mise à pied volontaire aux salariés affectés avant de procéder à des déplacements et à des mises à pied.

ARTICLE 11 SOUS-CONTRATS

11.01 Le syndicat convient que l'employeur peut avoir recours à la sous-traitance.

Toutefois, l'attribution d'un sous-contrat ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou empêcher le rappel au travail des salariés à l'emploi le 1^{er} décembre 2002. Il est clairement convenu que le nombre de postes de chaque classification en date du 1^{er} janvier 2005 ne peut être aboli en raison de la sous-traitance. Cette disposition ne s'applique pas à l'égard des postes subséquentment créés et les employés subséquentment embauchés après le 1^{er} décembre 2002.

ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL

12.01 L'employeur maintient la cédule de travail en vigueur à la date de signature de la convention collective. La cédule de travail est établie par l'employeur selon les exigences de l'entreprise et les conditions nouvelles qui peuvent survenir à l'occasion.

S'il y a des modifications à l'horaire de travail, l'employeur informe le syndicat de la nouvelle cédule quatorze (14) jours à l'avance, sauf s'il y a bris d'équipement ou de situation hors du contrôle de l'employeur survenant dans les vingt-quatre (24) heures dans le but de convenir de la nouvelle cédule.

À défaut d'entente avec le Syndicat c'est la prérogative exclusive de l'employeur de déterminer cet horaire de travail.

La cédule de travail ne peut être interprétée comme une garantie d'heures de travail.

La cédule de travail établie par l'employeur devra préciser une période de pause de quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes l'après-midi et une période de repas non payée de trente (30) minutes sauf à l'égard à des chauffeurs, laquelle période sera de trente (30) minutes non payées.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Tout travail autorisé par l'employeur et exécuté au-delà de quarante (40) heures durant la semaine par un salarié entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%)

du salaire horaire régulier que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Tout travail autorisé par l'employeur et exécuté le dimanche entraîne une majoration de cent pour cent (100%) du salaire horaire régulier que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Le salarié régulier ayant quitté les lieux de travail et qui est rappelé au travail le même jour est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour les heures ainsi travaillées avec un minimum de quatre (4) heures.

13.02 Le salarié qui travaille douze (12) heures au cours d'une journée de travail a droit à une pause supplémentaire rémunérée de quinze (15) minutes après dix (10) heures de travail. Si le salarié travaille plus de douze (12) heures consécutives, il a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de deux (2) heures excédant le douze (12) heures de travail.

ARTICLE 14 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

14.01 Tout employé qui se présente au travail suivant sa cédule de travail ou sur toute autre équipe sur laquelle il a été assigné sans avoir été préalablement avisé que ses services n'étaient pas requis recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier. Ceci toutefois ne peut s'appliquer dans le cas où le manque de travail disponible est relié à une notion de force majeure.

14.02 Un employé qui a été absent de son travail, à l'exception d'un employé en vacances, a l'obligation de s'informer lui-même auprès de la compagnie des possibilités de travail avant son retour. Un tel employé doit aviser l'employeur de sa date de retour au travail dès qu'il la connaît.

ARTICLE 15 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.01 Pour les salariés réguliers, les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. Le Jour de l'An
2. Le Lundi de Pâques
3. Le lundi précédant le 25 mai
4. La Saint-Jean-Baptiste
5. Le 1^{er} juillet ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
6. La fête du Travail
7. L'Action de Grâce

8. Le Jour de Noël
9. Le Lendemain de Noël
10. Le Lendemain du Jour de l'An

- a) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un salarié, l'employeur doit lui verser une indemnité équivalente au salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé le jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.
- b) Pour avoir droit à un congé payé, le salarié régulier doit avoir été au travail la journée cédulée qui précède et celle qui suit le jour du congé férié, à moins d'une absence autorisée par écrit par l'employeur, d'une absence en raison de maladie justifiée par un certificat médical conforme à la convention collective ou s'il a été mis à pied au cours des quinze (15) jours de calendrier précédant le congé.
- c) Il est entendu qu'un salarié n'a pas droit au bénéfice de l'article 15.01 lorsqu'il est absent pour accident de travail, mise à pied de plus de quinze jours, bénéficiaire d'un plan d'assurance-salaire ou prestation d'un régime gouvernemental.
- d) Toutefois, pour toute absence reliée à un accident de travail ou une maladie professionnelle, dans les quinze (15) jours précédant le congé férié, l'employé reçoit la différence entre l'indemnité reçue de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et ce qu'il aurait normalement reçu n'eût été de son absence. Dans le cas de maladie ou d'accident non industriel, l'employé reçoit la différence entre l'indemnité reçue de l'assurance salaire et ce qu'il aurait normalement reçu n'eût été de son absence si telle absence survient à l'intérieur de quinze (15) jours du congé.

15.02 a) Le premier choix de travailler durant les jours de congé est donné à l'employé qui normalement accomplit le travail ayant le plus d'ancienneté dans la classification visée. Cependant, il aura le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés ayant moins d'ancienneté qualifiés disponibles. L'employeur peut exiger que l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification demeure pour effectuer le travail. À défaut d'employés qualifiés ou disponibles, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

- b) Pour tout travail effectué lors d'un congé férié par un salarié régulier, tel qu'énuméré à l'article 15.01, le salarié régulier est rémunéré pour le travail effectué ce jour férié à son taux horaire régulier pour les heures effectuées (un minimum de trois (3) heures) en plus de recevoir, le cas échéant, l'indemnité compensatoire prévue à l'article 15.01.

15.03 Si un jour férié tombe au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier pourra, à son choix, additionner ce ou ces jours à la fin ou au commencement de ses vacances ou être payé au taux régulier en surplus de sa paie de vacances.

15.04 Il est entendu que pour la fête de la Saint-Jean, les employés ne sont pas obligés de travailler; par contre, l'employeur pourra le demander à ceux qui sont intéressés à travailler lors de cette journée. Cette demande se fera par ancienneté et de façon volontaire.

15.05 Pour les employés intéressés à travailler les jours fériés du 25 décembre et du 1^{er} janvier, l'Employeur avisera par affichage les salariés deux (2) semaines au préalable.

ARTICLE 16 VACANCES

16.01 Les vacances annuelles seront prises à une date qui convient mutuellement à l'employé et à l'employeur.

La période de référence du salarié régulier s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Il est entendu que toute indemnité versée au salarié par une personne autre que l'employeur en raison d'absence pour maladie ou accident de travail ou lorsqu'un salarié est bénéficiaire d'un plan d'assurance salaire ou prestataire d'un régime gouvernemental ne constitue pas un salaire gagné pour les fins du présent article.

16.02 Tout employé qui est sur la liste de paye active de la compagnie a droit à un congé annuel de :

Moins de trois (3) ans = 1 journée par mois complet de service jusqu'à concurrence de 10 jours = 4% du salaire brut gagné durant l'année de référence.

Trois ans = 3 semaines = 6% du salaire brut gagné durant l'année de référence.

Quatorze ans = 4 semaines = 8% du salaire brut gagné durant l'année de référence.

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente selon le cas à 2 ou 3 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée (dépendamment du nombre de vacances auquel il a droit).

L'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour l'un des motifs prévus ci-haut.

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées à la date de son départ depuis le 1^{er} juin de l'année de référence.

16.03 Le choix de la période de vacances pour les salariés est établie pour chaque classification et ce, avant le 1^{er} mars de l'année en cours. Le salarié ne peut modifier son choix de vacances après le 1^{er} mai sauf si l'employeur autorise par écrit une autre période.

La cédule de vacances est établie et communiquée aux employés dans les deux semaines qui suivent le 1^{er} mai.

La cédule de vacances est établie en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification. L'employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps en tenant compte du choix exprimé et des besoins d'opération.

Le salarié y ayant droit, a droit à deux semaines consécutives durant l'année. Toutefois un salarié ayant droit à plus de deux semaines de vacances prend ses semaines additionnelles de vacances après entente avec l'employeur.

Les vacances sont obligatoires et ne sont pas cumulatives.

La paye de vacances du salarié régulier lui est remise sur un chèque séparé avant qu'il parte en vacances.

16.04 Un employé incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il 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.

16.05 L'employé hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

16.06 Pour avoir droit à un (1) congé convention, le salarié doit avoir cumulé un (1) an d'ancienneté. Une deuxième (2) journée convention sera accordée à la signature pour tous les employés ayant cumulé plus de deux (2) ans d'ancienneté. L'employé désireux de prendre un congé convention remplira le formulaire au minimum quatre (4) jours à l'avance.

ARTICLE 17 SALAIRES

17.01 Le taux de salaire et classifications apparaissent à l'Annexe « A » et font partie intégrante de la présente convention collective. L'Employeur s'engage à payer ces salaires durant la durée de la présente convention collective.

17.02 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque :

- le nom et le prénom du salarié;
- la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
- le nombre d'heures travaillées;
- le nombre d'heures payées à taux simple;
- le nombre d'heures payées à taux supplémentaire;
- le taux horaire régulier;
- le montant du salaire brut;
- l'identification et le montant de chacune des retenues;
- la paie de vacances.

17.03 Advenant une erreur de cent dollars (100,00 \$) et plus sur la paie au détriment du salarié, l'employeur répare cette erreur immédiatement. Dans le cas où l'erreur est inférieure à cent dollars (100,00 \$), la correction sera faite sur la paie de la semaine suivante.

17.04 L'employeur ne peut effectuer sur la paie d'un salarié que les déductions autorisées par la convention collective, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret, une autorisation écrite de la part du salarié ou toute autre dette liquide et exigible de ce dernier.

17.05 Rémunération lors d'un transfert

A) Transfert temporaire

Si un salarié est transféré à un travail dont le taux est supérieur à celui de sa classification, il recevra le taux le plus élevé. Toutefois, le taux de salaire d'un salarié transféré temporairement à un travail de classification inférieure ne sera pas réduit.

B) Transfert permanent

Si un salarié se voit attribuer un travail différent suite à un affichage ou à une mise à pied, il recevra le taux de cette occupation.

17.06 Certificat médical est requis par l'employeur, ce certificat, pour être valable, doit comporter les informations minimales suivantes : le nom du médecin, le diagnostic, la première date de visite et, si cela est possible, la durée de l'absence.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 a) Chaque salarié ayant accumulé des droits d'ancienneté aura droit à une période d'absence de quatre jours advenant le décès soit de son père, de sa mère, de son conjoint « suivant le Code civil du Québec », d'un de ses

enfants, d'un frère ou d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère. Ces jours d'absence lui seront payés à son taux de salaire de base s'ils tombent un jour ouvrable soit, le jour des funérailles et les deux jours qui le précèdent et celui qui suit.

- b) Chaque salarié ayant accumulé des droits d'ancienneté a droit à une permission d'absence d'une journée advenant le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. Cette absence autorisée sera de deux jours lorsque les funérailles se dérouleront à une distance de plus de cent quatre-vingts kilomètres du lieu de résidence du salarié, lequel sera alors utilisé pour les fins de calcul. Ce ou ces jours d'absence lui seront payés à son taux de salaire de base s'ils tombent un jour ouvrable. Dans le cas des deux journées d'absence, la même condition que ci-haut mentionné prévaut et les journées seront la journée précédant les funérailles ainsi que la journée même de celles-ci.
- c) Aucun salaire ne sera payable à cause de l'éloignement ou pour toute autre raison si l'employé n'assiste pas aux funérailles du défunt.
- d) Il est entendu que les salariés n'ont pas droit au bénéfice de l'article 18.01 lorsqu'ils sont absents pour accident de travail, mise à pied, bénéficiaire d'un plan d'assurance-salaire ou prestation d'un régime gouvernemental.
- e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de l'accouchement (excluant les fausses couches) de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. Si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- f) L'employeur accommodera le salarié afin que les journées mentionnées en a) puissent être étalées entre la date du décès et de l'enterrement.

18.02 Un salarié est autorisé à s'absenter du travail pour le temps requis lorsqu'il agit comme juré. Dans ce cas, l'Employeur comble la différence entre le salaire qu'il aurait normalement gagné et la taxation qu'il reçoit à titre de juré.

18.03 Le congé de maternité et le congé parental prévus à la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 19 DROIT DE FOUILLE

19.01 Afin de protéger la propriété de la compagnie et de ses salariés, la compagnie aura droit de fouiller le local de tout salarié en sa présence et celle de son représentant ainsi qu'un représentant de la compagnie.

L'employeur doit avoir un doute raisonnable et aviser le syndicat quinze minutes avant la fouille. Le syndicat pourra désigner un membre pouvant être présent durant la fouille.

ARTICLE 20 GRÈVE ET LOCK-OUT

20.01 Durant la durée de cette convention collective, le syndicat, ses représentants et membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront, ne participeront pas à quelque grève, ni ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, l'employeur ne causera pas de lock-out.

Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement l'employeur ou ses opérations.

Le syndicat et les employés s'engagent à ne pas s'impliquer ou impliquer l'employeur dans une grève de sympathie touchant EBI.

ARTICLE 21 ÉQUITÉ SALARIALE

21.01 Le syndicat et l'employeur conviennent de créer un programme d'équité salariale visant les salariés assujettis à la convention collective.

ARTICLE 22 CHEF D'ÉQUIPE ET FORMATEUR

22.01 Le syndicat accepte que l'employeur puisse attribuer à un salarié la fonction de chef d'équipe et que la personne choisie reçoive une prime de 0,75 \$ l'heure.

22.02 Une prime de formateur de 1.00 \$/heure sera accordée à un employé qui accepte de donner de la formation à tout nouvel employé.

L'employeur accepte d'afficher une feuille au babillard afin de permettre aux employés ayant plus de six mois d'ancienneté de postuler.

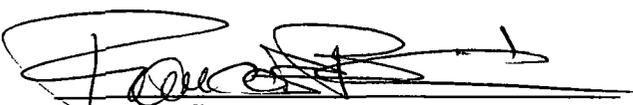
03-01-22 10:30

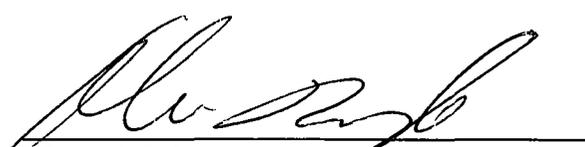
**ARTICLE 23
DURÉE DE LA CONVENTION**

23.01 La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.

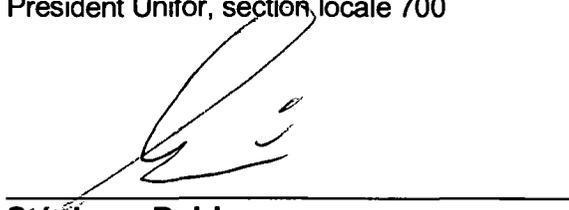
Les parties conviennent que les conditions de cette convention demeurent en vigueur pour la durée de la négociation en vue de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre partie de son droit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22^e jour de juin 2022.


François Boivin
Directeur général
EBI Montréal inc.


Alain Daigle
Président Unifor, section locale 700


Yanick Bergeron
Directeur des ressources humaines EBI


Stéphane Poirier
Délégué syndical EBI Montréal inc.


Linda Gaumond
Responsable des ressources humaines
EBI Montréal inc.

ANNEXE «A»

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

Les taux de salaire et classifications prévus pour les salariés à l'emploi à la date de signature de la convention collective sont ceux prévus à l'Annexe «A».

Les classifications ci-haut mentionnées ne sont établies qu'à des fins salariales et ne peuvent constituer une description de tâches.

Poste	01/01/2021 31/12/2021	01/01/2022 30/06/2022	01/07/2022 31/12/2022	01/01/2023 31/12/2023	01/01/2024 31/12/2024	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2026 31/12/2026	01/01/2027 31/12/2027 3.5 %
Opérateur de chariot élévateur	20.12	20.57		21.04	21.52	22.03	22.58	23.37 \$
Mécanicien d'entretien	25.15	25.70		26.29	26.89	27.54	28.23	29.22 \$
Journalier	15.08	15.41		15.76	16.12	16.51	16.92	17.51 \$
	23/05/2021 22/05/2022	23/05/2022 22/05/2023		23/05/2023 22/05/2024	23/05/2024 22/05/2025	23/05/2025 22/05/2026	23/05/2026 22/05/2027	23/05/2027 31/12/2027
Chauffeur de camion auto chargeur (comité paritaire)	23.30	23.80 \$	23.80 \$	24.30 \$	24.85 \$	25.40 \$	N/D	N/D
Prime EBI			+ 1.25 \$/hre	+ 1.25 \$/hre	+ 1.25 \$/hre	+ 1.25 \$/hre	+1.25\$/hre	+ 1.25 \$/hre
Compensation broker annule la lettre d'entente			+ 0.75 \$/hre	+ 0.75 \$/hre	+ 0.75 \$/hre	+ 0.75 \$/hre	+0.75\$/hre	+ 0.75 \$/hre

Les taux de salaire applicables seront payés à partir du 1^{er} janvier de chaque année.

**Les ajustements salariaux des employés assujettis au décret du comité paritaire des boueurs seront effectifs à chaque année au mois de mai comme ceux dudit comité paritaire.*

La règle établie pour la grille salariale des chauffeurs s'effectue de la façon suivante : pour les premières années de la convention, si le comité paritaire ne donne aucune augmentation, EBI s'engage à augmenter le taux horaire de l'année précédente de 1.5%.

ANNEXE «B»

LETTRE D'ENTENTE – ANNEXE

ENTRE : EBI Montréal Inc.,
8155 rue Larrey
Anjou, QC H1J 2L5

Ci-après appelé : « **l'Employeur** »

ET : **UNIFOR – QUÉBEC**
545, Crémazie Est bureau 1101
Montréal QC H2M 2V1

Ci-après appelé : « **le Syndicat** »

OBJET : **Congés-éducation payés (CEP)**

L'employeur convient de verser, à une caisse spéciale d'Unifor, un montant de quatre cents dollars (400 \$) par année et ce, à compter du 1^{er} mars à chaque année pour toute la durée de la convention collective pour des fins de formation.

Lesdites sommes seront envoyées par l'Employeur au nom de l'unité EBI Montréal Inc. de la section locale 700, à l'adresse suivante :

UNIFOR
Caisse de formation CEP
205, Placer Court
Toronto ON M2H 3H9

Les chèques devront être faits à l'ordre de : « Unifor Congés-Éducation payés ».

Il est de plus convenu qu'on accordera un congé sans paie aux candidats choisis par le Syndicat afin qu'ils puissent suivre la formation CEP.

Le Syndicat avisera l'Employeur des candidats choisis et des dates de formation au moins un (1) mois à l'avance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 22 juin 2021 2021. 2022

Pour le Syndicat



Pour l'Employeur



ANNEXE C

LETTRE D'ENTENTE

L'employeur accepte de maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur, tant et aussi longtemps que le décret n'aura pas été amendé pour prévoir un régime d'assurance invalidité long terme équivalent. Les primes sont payables dans une proportion de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié. Dès l'adoption d'un tel amendement, au cours de la durée de la convention collective, le régime d'assurance collective offert par l'employeur cesse de s'appliquer aux salariés visés par la convention collective. Durant la période où ce régime d'assurance collective sera maintenu en vigueur, s'il y a des modifications qui s'avèrent nécessaires, l'employeur s'engage à aviser le Syndicat par écrit trente (30) jours avant l'entrée en vigueur des modifications et à le rencontrer avec le courtier pour les explications sur les modifications.

Tant et aussi longtemps que le décret n'aura pas été amendé, l'employeur s'engage une fois par année à rencontrer avec le courtier d'assurances, dans le cadre d'un CRT, les délégués et le Syndicat et de tenir une réunion d'information non rémunérée pour tous les salariés intéressés et ce, après les heures de travail afin d'expliquer le fonctionnement du régime, le coût, l'expérience, etc., ainsi que pour répondre aux questions.

*Par ailleurs, tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention collective, est automatiquement assujéti au régime d'assurance du décret et ne peut bénéficier par conséquent de la présente lettre d'entente. Il en est même à l'égard des salariés qui bénéficient en date du 19 février 2021 du régime prévu au décret. Toutefois advenant qu'il n'y ait pas de modification au décret à la signature de la présente convention, ces salariés auront la possibilité de choisir au plus tard 2 semaines suivant la signature s'ils désirent maintenir leur adhésion au régime d'assurance collective de l'employeur. Ce choix s'exerce par écrit. À défaut d'exercer ce choix dans le délai précité, le salarié est réputé avoir choisi le régime du décret.

La participation du salarié au régime d'assurance collective reconnu à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, dans les limites de temps prévues, sauf en mise à pied, sous réserves du paiement régulier par le salarié des cotisations exigibles relativement à ce régime et du paiement par l'employeur de sa part habituelle.

1 001 '22 (n10)30

