

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

GROUPE VIF INC.

4000 Boulevard Casavant Ouest Saint-Hyacinthe, (Qc) J2S 9E3

(Ci-après appelé « l'Employeur »)

ET

UNIFOR

(Ci-après appelé « le syndicat »)

2024 - 2028

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS.....	3
Article 1 BUT DE LA CONVENTION	4
Article 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
Article 3 DROITS DE LA DIRECTION	5
Article 4 TABLEAU D’AFFICHAGE.....	6
Article 5 SÉCURITÉ ET RETENUES SYNDICALES	6
Article 6 OFFICIERS DU SYNDICAT.....	7
Article 7 JOURNÉES FÉRIÉES, CHÔMÉES ET PAYÉES	10
Article 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	12
Article 9 ANCIENNETÉ	15
Article 10 AFFICHAGE DE POSTE VACANT	17
Article 11 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	20
Article 12 MODIFICATIONS DES EMPLOIS ACTUELS OU NOUVEAUX EMPLOIS.....	22
Article 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ	23
Article 14 VACANCES OU CONGÉS ANNUELS.....	26
Article 15 CONGÉS SOCIAUX.....	28
Article 16 ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES	29
Article 17 CONGÉ SANS SOLDE	29
Article 18 ASSURANCE COLLECTIVE	29
Article 19 SALAIRES.....	31
Article 20 HEURES DE TRAVAIL	32
Article 21 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	35
Article 22 PRIME D’ÉQUIPE	36
Article 23 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	36
Article 24 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	37
Article 25 MESURES DISCIPLINAIRES.....	39
Article 26 GRÈVE ET LOCK OUT.....	41
Article 27 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	41
Annexe A ÉCHELLE SALARIALE	43

DÉFINITIONS

Salarié : Toute personne travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération et qui est régi par la présente convention collective.

Salarié régulier : Tout salarié qui a terminé sa période de probation.

Jour : Ce mot signifie jour de calendrier.

Jour ouvrable : Toute journée où l'usine est en opération selon l'horaire de travail en vigueur, à l'exception des jours fériés.

Jour de travail : Pour fins d'interprétation, le jour de travail est la journée qui correspond à celle du début de l'équipe de travail du salarié.

Mise à pied : C'est le fait pour un salarié d'être remercié temporairement de ses services. Il s'agit généralement d'une période dont la durée n'est pas précisée, mais qui ne devrait pas être illimité.

Licenciement : Rupture définitive du lien entre le salarié et l'Employeur. Ce terme s'applique aussi au statut de salarié qui aurait été mis à pied pour une période dépassant son droit de rappel. C'est aussi le cas d'un salarié qui serait remercié de ses services au cours de sa période de probation.

Classification : Échelle salariale incluant plusieurs fonctions.

Fonction : Tâches spécifiques incluant plusieurs postes (ex. cariste).

Poste : Fonction occupée par un salarié selon un horaire de travail (ou équipe) (ex. cariste de soir).

Équipe : Horaire de travail de jour, de soir ou de nuit, selon la définition à l'article 20.

Conjoint : Les personnes :

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

Syndicat : Désigne le syndicat Unifor.

Annexe et lettre d'entente : Texte ajouté au corps de la convention à la fin. Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 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.
- 1.03 Dans la présente convention collective lorsque le sens l'exige, le singulier englobe le pluriel, le pluriel englobe le singulier, le masculin englobe le féminin et le féminin englobe le masculin.
- 1.04 L'Employeur traite ses salariés avec considération et respect ; le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

Article 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le syndicat Unifor comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la main-d'œuvre de la province de Québec.
- 2.02 L'Employeur ne fait pas effectuer par un autre Employeur des travaux accomplis par des salariés compris dans l'unité de négociation dans le seul but de réduire le nombre de ses propres salariés, mais il peut toujours confier à un Employeur extérieur une partie de ces mêmes opérations pour des raisons de coûts ou de marché(s), en autant que l'octroi dudit contrat n'ait pas pour effet d'occasionner une mise à pied, ou empêcher le rappel d'un salarié membre de l'unité de négociation.
- 2.03 a) Les personnes exclues de l'accréditation n'exécutent aucun travail normalement effectué par un salarié dans l'établissement ou ses dépendances, sauf si l'équipe de travail ne peut être complétée par des salariés selon les dispositions de la présente convention.
- b) Les dispositions du paragraphe a) ne limitent pas les salariés exclus de

l'unité de négociation dans l'exercice occasionnel des fonctions relevant de l'unité de négociation dans les cas suivants :

1. Entraînement ou apprentissage des contremaîtres, des monteurs-ajusteurs, des électromécaniciens ou des salariés de l'unité de négociation ;
2. Circonstances urgentes ou imprévisibles lorsqu'aucun salarié inclus dans l'unité de négociation n'est disponible à l'intérieur de l'établissement ;
3. Accomplissement de travaux expérimentaux ;
4. Montage et démontage de moules, programmation et entretien des presses à injection et intervention de dépannage ;
5. Installation de nouveaux équipements et/ou d'entretien lorsqu'il n'y a pas de salariés qualifiés et disponibles pour effectuer ce genre de travail selon l'échéancier requis.

- 2.04 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'utiliser des employés d'agence et de leur confier des tâches qui relèvent du certificat d'accréditation, lorsqu'aucun salarié n'est disponible en temps régulier ou en temps supplémentaire et en autant que cela ne produise pas de mise à pied ou retarde le retour au travail d'un salarié.

Un montant équivalent à la cotisation nationale, au taux horaire de journalier, sera remis au syndicat, tel que prévu à l'article 5.03 b) de la présente convention collective, pour chacune des heures travaillées par des employés d'agence.

Article 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer, de gérer et de diriger son entreprise et son personnel, en autant que tel exercice n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention et des lois et règlements en vigueur, à défaut de quoi, le salarié ou le syndicat peut soumettre un grief.
- 3.02 Le syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.
- 3.03 L'Employeur tiendra informé le comité syndical d'usine et les salariés de tout nouveau règlement avant sa mise en application.

Article 4 TABLEAU D’AFFICHAGE

- 4.01 L’Employeur convient de désigner un endroit, déterminé par les parties, où il y aura un tableau d’affichage à l’usage exclusif du syndicat, pour afficher les avis ou communications relatifs aux activités syndicales et ceux-ci devront être signés par un représentant du comité syndical.

Copie des avis est remise à l’Employeur avant l’affichage. Ceci ne doit pas avoir pour effet que l’employeur refuse systématiquement le droit d’affichage. Les avis affichés ne sont pas injurieux et ne doivent pas porter préjudice à l’Employeur.

Article 5 SÉCURITÉ ET RETENUES SYNDICALES

- 5.01 Tout salarié devra devenir membre en règle du syndicat et le demeurer comme condition du maintien de son emploi, et ce, pour la durée de la présente convention.

- 5.02 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention doit, dans un délai d’un (1) mois de son embauche, comme condition d’emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pendant la durée de la présente convention. Une période est accordée au syndicat afin de faire l’intégration des nouveaux salariés. Une telle rencontre se fait en dehors des heures de travail.

- 5.03 a) L’Employeur convient de déduire, à chaque période de paie de chaque salarié faisant partie de l’unité de négociation, les montants des cotisations syndicales et leurs droits d’adhésion au taux fixé par le syndicat et ses règlements. Le syndicat informera l’Employeur par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d’adhésion qui doivent être retenus sur la paie du salarié. Si le syndicat change le montant de la cotisation, il doit aviser l’Employeur trente (30) jours à l’avance.

b) La Direction s’engage à remettre ces déductions par chèque chaque mois, au plus tard dans les quinze (15) jours du mois suivant celui de leur perception. Le syndicat avise l’Employeur par écrit du nom à qui émettre le chèque ainsi que l’adresse à laquelle l’envoyer.

De plus, la Direction inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque salarié et elle inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales

déduites au cours de l'année d'imposition.

- 5.04 L'Employeur s'engage à fournir dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite, le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre de chaque année, au président du comité syndical la liste complète de ses salariés visés par l'accréditation, comprenant leur nom et prénom, leur poste et leur date d'entrée en service. Cette liste est également affichée à l'usine aux mêmes périodes. Sur demande, une liste comprenant les salaires sera remise au syndicat.

L'Employeur s'engage à fournir également au syndicat, une liste de tous les salariés inclut dans l'unité de négociation incluant leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone. Le syndicat est informé à tous les mois de toute modification, addition ou suppression à ladite liste, le cas échéant.

- 5.05 L'Employeur s'engage à prendre en charge la gestion des copies de la convention en utilisant le même format qu'auparavant. Cet engagement inclut l'impression et la distribution de la convention aux salariés dans les soixante (60) jours de la date de la signature. Tous les changements par rapport à la convention précédente sont représentés en caractères gras.

Article 6 OFFICIERS DU SYNDICAT

- 6.01 L'Employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper, au nom des salariés, de toute question relevant de la présente convention soit de son application ou de son interprétation et également des négociations pour le renouvellement de la présente convention.

L'Employeur met à la disposition du syndicat une salle de conférence lorsque nécessaire. Le syndicat doit cependant aviser les ressources humaines par courriel à l'avance afin de s'assurer de la disponibilité de celle-ci. La demande n'est pas refusée sans motif valable. Un classeur à l'usage exclusif du syndicat est localisé dans le local des secouristes.

Le syndicat fournit à l'Employeur les noms des membres du comité syndical d'usine dans les dix (10) jours suivants leur élection.

Le syndicat reconnaît que les membres du comité syndical d'usine et les délégués syndicaux doivent être des salariés ayant complété leur période de probation.

L'Employeur est avisé dès que possible de tout changement de représentation (délégué et comité syndical d'usine) qui pourrait survenir durant la durée de

la convention collective de travail.

Le comité syndical d'usine est libéré sans perte de salaire pour toute rencontre de négociation en direct avec l'Employeur en vue du renouvellement de la convention collective de travail.

Les pertes de salaire occasionnées par le comité de négociation sont payées par l'Employeur jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures pour l'ensemble des membres du comité syndical de négociation. Les heures incluent également la préparation du cahier de négociation. Les membres du comité syndical de négociation seront rémunérés selon le taux de base de leur classification, incluant les primes de quart, mais à l'exclusion de toute autre prime et/ou boni. Le comité syndical de négociation compte deux (2) salariés.

Lors d'une séance de négociation, un salarié membre du comité syndical de négociation qui doit assister à ladite séance de négociation et qui devrait normalement travailler sur le quart de nuit, la veille et/ou le jour de ladite séance de négociation bénéficie d'une libération sans perte de traitement. Le salarié ainsi libéré est rémunéré selon le taux de base de sa classification, incluant la prime de quart, mais à l'exclusion de toute autre prime et/ou boni.

- 6.02 L'Employeur accorde un permis d'absence avec solde à tout salarié choisi par le syndicat pour participer à des activités syndicales, telles que : congrès, plénières ou cours. Ces permis d'absences sont accordés sous réserve des conditions suivantes :
- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des salariés.
 - b) Le Syndicat doit informer l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Deux (2) salariés par équipe peuvent s'absenter, même si cette demande est faite à l'intérieur du délai de 10 jours.

L'Employeur accorde un permis d'absence avec solde exclusif au président du comité syndical à raison d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année pour activité syndicale. Le permis d'absence doit être demandé au moins dix (10) jours à l'avance. L'Employeur autorisera l'absence du président après entente entre les parties, même si cette demande est faite à l'intérieur du délai de 10 jours.

Les permis d'absence visés par le présent article ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

Dans le cas des congés autorisés pour activité syndicale en vertu du présent article, l'Employeur paie les salaires à leur taux régulier respectifs pour chaque heure desdits congés et la section locale rembourse le plein montant à la Direction dans les 30 jours suivant la facturation de l'Employeur.

- 6.03 Le nombre de membres du comité syndical d'usine est déterminé en fonction du nombre de salariés inclus dans l'unité d'accréditation qu'il représente.
- a) Lorsque le nombre de salariés est de 1 à 99, le comité syndical d'usine est composé d'un (1) président et d'un (1) vice-président.
 - b) Lorsque le nombre de salariés est de 100 et plus, le comité syndical d'usine est composé d'un (1) président et de deux (2) vice-présidents.
- 6.04 Un (1) délégué syndical et un (1) substitut par quart de travail peuvent être élus ou assignés, au choix du syndicat, parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. Le président et le vice-président ne sont pas inclus parmi ces délégués.
- 6.05
- a) L'Employeur convient que le délégué syndical peut enquêter et/ou soumettre les griefs.
 - b) Sur rendez-vous, il peut rencontrer un membre de la direction et/ou le service des RH pour discuter de toutes questions se rapportant à la convention collective.
 - c) Le délégué syndical peut remplir ses fonctions sans perte de salaire, durant les heures de travail, pour le temps nécessaire à régler le litige.
- 6.06
- a) Le délégué syndical doit obtenir la permission de son supérieur immédiat avant de quitter son travail pour enquête de grief.
 - b) Aux fins de discussion d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, l'Employeur produit tout document pertinent qui n'est pas jugé confidentiel.
- 6.07 Le syndicat doit fournir à l'Employeur une liste des noms des délégués ou substituts syndicaux. Il doit maintenir cette liste à jour et en remettre une copie à l'Employeur dès qu'il y a un changement.
- 6.08 Les délégués et substituts syndicaux ne subissent aucune discrimination en fonction de leurs devoirs syndicaux.
- 6.09 Les représentants nationaux du syndicat, et/ou le président de la section locale, peuvent assister à toute rencontre conjointe prévue au présent article, avec un préavis de quarante-huit (48) heures données à l'Employeur.

- 6.10 Les parties conviennent de former un comité de relations de travail, composé du comité syndical d'usine et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur.

Les membres de ce comité se rencontrent mensuellement à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes reliés aux relations de travail ou à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

Le représentant national de la section locale attitré aux affaires du syndicat et/ou le président de la section locale peut assister aux rencontres de ce comité de relations de travail. L'Employeur peut s'adjoindre les services d'un conseiller de son choix. Dans les deux cas, le délai prévu à 6.09 s'applique.

Article 7 JOURNÉES FÉRIÉES, CHÔMÉES ET PAYÉES

- 7.01 Tous les salariés ayant terminé leur période de probation pour l'Employeur ont droit aux jours fériés suivants, et aux conditions suivantes :

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête des Patriotes
6. St-Jean Baptiste
7. Confédération
8. Fête du Travail
9. Action de Grâces
10. Veille de Noël
11. Jour de Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du Jour de l'An

Les congés sont pris à la date du jour férié et ne peuvent être déplacés, à moins qu'une loi ne le spécifie autrement.

- 7.02 L'Employeur verse aux salariés une indemnité égale à une (1) journée normale de travail à leur taux de salaire régulier pour toutes les journées fériées mentionnées à l'article 7.01. Les heures ainsi rémunérées sont considérées comme du temps travaillé dans le calcul du temps supplémentaire.

- 7.03 a) Pour avoir droit au paiement du jour férié visé à l'article 7.01, le salarié doit être au travail au cours de cette période et doit avoir travaillé le jour planifié précédent et le jour planifié suivant le férié, selon son horaire de travail, à moins d'une absence autorisée par l'Employeur ou d'un motif valable, dont la

preuve lui incombe.

Toute absence pour maladie le jour planifié précédent ou suivant le jour férié doit être justifié par un billet médical.

b) Les salariés bénéficiant de prestations d'assurance-maladie, d'invalidité de longue durée ou d'indemnité de remplacement de revenu de la CNESST ne reçoivent pas de rémunération pour les jours fériés visés à l'article 7.01.

c) Les salariés réguliers qui sont en mise à pied ont droit aux jours fériés prévus à l'article 7.01 qui surviennent dans les sept (7) jours suivant le début de leur mise à pied.

d) Lorsque l'horaire de travail de douze (12) heures est en place, les équipes qui ne sont pas requises au travail lorsque survient un jour férié ci-haut mentionné ont droit à une indemnité équivalente à une journée normale de travail ou un congé compensatoire, au choix de l'Employeur. Il est entendu que dans le cas où une indemnité est versée, celle-ci ne sera pas considérée comme du temps travaillé dans le calcul du temps supplémentaire et de la période de probation.

7.04 a) Tout travail effectué durant un jour férié doit être considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux majoré de cinquante pourcent (50%) en plus du paiement du congé.

b) Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est, aux fins de la présente convention, observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, respectivement, à moins d'entente entre la direction et le comité syndical d'usine.

c) Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est, aux fins de la présente convention, observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, respectivement, à moins d'entente entre la direction et le comité syndical d'usine, sujet à l'approbation par l'assemblée des membres.

7.05 a) Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur verse une banque de journées de maladie au crédit de chaque salarié. Cette banque est calculée en fonction des heures travaillées au cours de l'année calendrier précédente. Ainsi, quatre (4) heures sont versées au crédit du salarié pour chaque cent-quatre-vingts (180) heures travaillées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours pour un horaire de huit (8) heures et trois (3) jours pour un horaire de douze (12) heures.

Les deux (2) congés pour absence de maladie ou d'obligation familiale prévus à la *Loi sur les normes du travail* sont inclus dans les congés ci-haut mentionnés.

b) À la fin de l'année civile, si la compagnie ferme entre Noël et le Jour de l'An, les salariés reçoivent le paiement des jours de maladie non utilisés. Si la compagnie ne ferme pas, les jours non utilisés sont payés le jeudi le plus près du 15 janvier aux salariés encore à l'emploi.

c) Ces congés sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement (excluant la prime de quart) et à raison de huit (8) heures par jour, pour les horaires de huit (8) heures ou douze (12) heures par jour pour les horaires de douze (12) heures, sous réserve d'avoir complété le formulaire prévu à cet effet et l'avoir remis à son contremaître avant le lundi matin, 8h00. Ces congés ne sont pas fractionnables.

d) Le salarié qui prend ces jours en congés personnels doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance.

e) En cas d'absence pour maladie, l'Employeur se réserve le droit de faire les vérifications d'usage si celui-ci a des motifs raisonnables.

f) Ces indemnités pour maladie ne sont pas considérées comme du temps travaillé dans le calcul du temps supplémentaire.

Article 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE

8.01 Le syndicat peut, au nom d'un ou de plusieurs salariés, formuler un grief.

8.02 Toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris toute mécontentement relative à toute sanction ou congédiement, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

8.03 Les parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.

8.04 Tout grief doit être soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance, ou de la connaissance de l'événement par le salarié ou l'Employeur le cas échéant.

Si un salarié se croit congédié ou suspendu injustement et/ou sans raison suffisante, il peut faire un grief par écrit à la Direction à la deuxième étape

dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où le congédiement ou la suspension est survenu(e).

- 8.05 Avec la permission préalable de son supérieur immédiat, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, un (1) membre du comité syndical d'usine pourra s'absenter de son travail régulier pendant une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour discuter d'un grief potentiel, enquêter sur un grief, ou régler un grief. Cette disposition s'applique aussi au salarié impliqué par le grief potentiel ou déposé, et désirant consulter un membre du comité syndical d'usine aux fins mentionnées ci-avant.
- 8.06 **Première étape :**
Tout salarié qui désire formuler une plainte doit en discuter préalablement avec son supérieur immédiat en présence d'un membre du comité syndical d'usine ou d'un délégué syndical. Le supérieur immédiat a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision.
- 8.07 Suite à la discussion avec son supérieur immédiat et dans l'éventualité de mésentente ou s'il n'a pas rendu sa décision, un grief sera présenté par écrit au supérieur immédiat par un membre du comité syndical d'usine accompagné du plaignant, s'il y a lieu. Le supérieur immédiat transmet le grief à la Direction dès réception.
- 8.08 **Deuxième étape :**
Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par la Direction, une réunion avec le comité syndical d'usine est convoquée par celle-ci pour entendre les représentations des parties. Le représentant national du syndicat peut aussi assister à ces réunions.
- Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, une décision sera remise par écrit au comité syndical d'usine.
- 8.09 **Troisième étape :**
Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus à l'article 8.08, le comité syndical d'usine peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables, référer le grief à l'arbitrage en informant l'Employeur par écrit.
- 8.10 La partie qui demande l'arbitrage demande au Ministère du Travail de procéder à la désignation de l'arbitre.
- 8.11 Une erreur technique dans le texte d'un grief ne l'invalide pas. Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

À défaut de produire le grief ou de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut ou d'aviser l'arbitre à l'intérieur du délai prévu au paragraphe

8.09, le grief est considéré comme abandonné à moins que les parties, d'un commun accord, et ce par écrit, dérogent à la présente procédure quant aux délais concernés ou quant à l'ordre à suivre.

- 8.12 Lorsque l'Employeur désire déposer un grief, celui-ci est alors présenté au président du syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables où le grief a pris naissance. La décision du Syndicat doit être transmise à l'Employeur, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'Employeur, à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, le grief est alors déféré à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le délai de quinze (15) jours ouvrables dont il est ci-haut fait mention.
- 8.13 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit spécifié par l'arbitre.
- 8.14 Il est convenu que si un grief n'est pas poursuivi à l'étape suivante, tel défaut de poursuivre un grief ne constitue pas de précédent en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui l'a occasionné.
- 8.15 La Direction ne tente pas de régler un grief avec un plaignant sans la présence d'un membre du comité syndical d'usine.
- 8.16 Dans les cas relatifs à la discipline, au congédiement et au congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- Dans les cas relatifs à l'application de l'ancienneté, le fardeau de la preuve incombe au syndicat.
- 8.17 Chaque partie paie les frais de ses témoins.
- 8.18 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et entre en vigueur à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 8.19 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas ajouter à, soustraire de, ou modifier ladite convention. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu ou d'autres prestations, ou les deux à la fois, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte en tout ou en partie soit remboursée ou comblée avec intérêts légaux. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou d'annuler ou d'agréer à la sanction selon ce qui lui paraît juste et équitable dans les circonstances.
- 8.20 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux

présentes.

Article 9 ANCIENNETÉ

9.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié s'acquiert à la fin de la période de probation pour un nouveau salarié. La période de probation est de neuf-cent-soixante (960) heures effectivement travaillés à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois. À la fin de cette période, la date officielle pour calculer l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à la date d'embauche.

L'ancienneté signifie la durée du service continu du salarié à l'emploi de l'Employeur dans l'unité de négociation.

La période de probation peut être écourtée lorsque l'employeur constate que le salarié répond aux exigences du poste. La période de probation peut aussi être prolongée après entente entre les parties.

9.02 Au cours de la période de probation, un salarié peut être remercié de ses services sans recours, sauf si celui-ci a été congédié à l'encontre d'une des dispositions prévues à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

9.03 Si deux (2) salariés ou plus commencent à travailler la même journée, le premier rang d'ancienneté est accordé au salarié ayant complété sa période de probation en premier. Si cette probation est complétée au même moment, un tirage au sort, en présence d'un membre du comité syndical, déterminera la priorité.

9.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

a) S'il met fin volontairement à son emploi.

Dans le cas où un salarié régulier signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical d'usine qui agira comme témoin d'un tel geste, si la situation le permet.

b) Si le salarié est congédié pour cause juste et suffisante et que cette mesure n'est pas annulée, ni modifiée par écrit par les parties ou par un arbitre.

c) Si un salarié régulier est mis à pied pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

d) S'il est rappelé au travail et ne se présente pas, alors qu'il est en mise à pied, dans une période de dix (10) jours ouvrables aux conditions

suivantes :

- 1- L'Employeur avise le salarié par téléphone en présence d'un membre du comité syndical. Si l'Employeur ne peut lui parler de vive voix, il l'avise par courrier recommandé et le délai débute lorsque le salarié accuse réception de ladite lettre. Il incombe au salarié de faire connaître à l'Employeur tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Il est convenu entre les parties que de laisser un message sur un répondeur téléphonique est assimilé à la notion de « vive voix ».
 - 2- Le salarié ne perd pas ses droits si son absence est due à une maladie ou à une incapacité physique ou à moins que celui-ci ait un motif valable. Dans tous les cas, la preuve incombe au salarié.
- e) Si le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison valable pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans avoir avisé.
- f) S'il s'absente de son travail pour cause de maladie ou accident non occupationnel pour une période excédant douze (12) mois.

Un salarié qui s'absente de son travail pour cause de maladie pendant une période de douze (12) mois et plus et qui peut prouver qu'il sera en mesure de reprendre le poste qu'il occupait dans un délai de vingt-quatre (24) mois suivant son arrêt de travail pourra être réintégré sans perte d'ancienneté uniquement après entente entre le syndicat et l'Employeur. Le salarié doit soumettre la preuve médicale justifiant qu'il est apte à reprendre ses fonctions. Dans un tel cas, la protection d'assurance collective entre en vigueur à la date de son retour au travail.

Les périodes de 12 ou de 24 mois ci-haut mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties.

- g) S'il est absent pour accident de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

La période de 24 mois ci-haut mentionnée peut être prolongée après entente entre les parties.

- h) S'il divulgue tout renseignement confidentiel à un compétiteur, un client ou un fournisseur de l'Employeur.

9.05 Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, un accident ou maladie, il doit être réinstallé à son poste qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a entente écrite contraire. Si cette fonction

a été abolie, le salarié applique son droit d'ancienneté selon les règles de la convention.

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

- 9.06 Un salarié promu à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, à titre de contremaître ou de représentant de l'employeur, cesse d'accumuler de l'ancienneté. Dès lors, il conserve l'ancienneté acquise advenant son retour à l'unité de négociation. Toutefois, ce salarié ne pourra retourner dans l'unité de négociation au-delà d'une période travaillée continue de quatre-vingt-dix (90) jours hors de l'unité de négociation et cela une (1) seule fois. Le salarié doit, pour se faire, verser au Syndicat l'équivalent des cotisations syndicales qu'il aurait payé n'eut été de sa promotion.

Article 10 AFFICHAGE DE POSTE VACANT

- 10.01 Lorsqu'un poste à l'intérieur d'une fonction déjà existante devient vacant et qu'il doit être comblé, les dispositions de l'article 11 sont appliquées avant d'utiliser la *Liste de réserve pour fonction vacante future* prévue au fichier occupationnel.
- 10.02 a) Lorsqu'un poste vacant doit être comblé, il le sera par un salarié régulier qui remplit les conditions suivantes :
- i. Répondre aux exigences normales de la fonction ;
 - ii. Avoir fait inscrire sa candidature sur la *Liste de réserve pour fonction vacante future* prévue au fichier occupationnel ;
 - iii. Avoir le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait inscrire leur candidature.

Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe iii. mentionné précédemment, un poste vacant est d'abord offert aux autres titulaires de la même fonction sur un quart de travail différent et qui répond aux exigences du paragraphe ii.

La liste de réserve pour fonction vacante future doit être complétée de façon à représenter les choix réels du salarié. Si un salarié régulier refuse un changement de poste alors qu'il avait indiqué ce poste sur son fichier occupationnel, celui-ci devra changer ses choix dans sa Liste de réserve pour fonction vacante future et ne pourra postuler sur ledit poste pour une période de douze (12) mois.

b) Tout changement apporté par le salarié à la *Liste de réserve pour fonction vacante future* sera applicable cinq (5) jours ouvrables après que celui-ci en ait avisé l'Employeur par écrit sauf lorsqu'il s'agit d'une candidature à une nouvelle fonction. Copie de cet avis est remise au syndicat.

c) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe b) mentionné précédemment, lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant et qu'il n'y a aucune candidature sur la liste de réserve, celui-ci considérera le salarié ayant effectué une demande pour faire inscrire son nom sur la liste de réserve et dont la période de cinq (5) jours ouvrables n'est pas complétée.

d) Le salarié sera transféré au poste obtenu selon les dispositions de l'article 10.02 lorsque la succession au poste laissé vacant sera assurée, ou plus tôt, si les opérations le permettent.

e) La candidature de tout salarié absent pour cause de maladie sera considérée sur un affichage de poste vacant sous réserve de l'application des paragraphes a) b) et c) mentionnés précédemment. S'il n'est pas disponible, le poste est comblé selon le fichier occupationnel.

10.03

a) Un salarié qui, par suite de l'application de l'article 10.02 obtient une autre fonction, aura droit à une période de formation selon le tableau suivant, à compter de la date du transfert dans la nouvelle fonction. Il reçoit le salaire de la nouvelle fonction après la période identifiée au tableau suivant :

Fonction	Durée de la période de formation	Durée avant de bénéficier du salaire de la nouvelle fonction
Monteur-ajusteur	1 an travaillé	60 jours travaillés
Teinturier	3 mois travaillés	40 jours travaillés
Cariste	20 jours travaillés	20 jours travaillés
Journalier	10 jours travaillés	10 jours travaillés

b) Un salarié qui, par suite de l'application du paragraphe a) mentionné précédemment est transféré à un autre poste, peut réintégrer son ancien poste qu'il occupait au moment du transfert pendant la période de formation ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période de formation. Dans un tel cas, le salarié ne pourra à nouveau postuler sur une même fonction avant l'expiration d'une période de douze (12) mois.

c) L'Employeur peut retourner un salarié à son ancien poste qu'il occupait au moment du transfert en tout temps pendant la période de formation ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la formation si le salarié ne remplit

pas ou ne démontre pas qu'il sera capable de remplir les exigences normales de sa nouvelle fonction. Dans un tel cas, le salarié ne pourra à nouveau postuler sur une même fonction avant l'expiration d'une période de douze (12) mois.

d) Après la fin de la période d'essai de dix (10) jours suivant la période de formation, le salarié sera considéré comme titulaire de son nouveau poste.

e) Le salarié ayant obtenu un poste dans une fonction supérieure est payé le taux de salaire du poste qu'il avait avant d'obtenir le nouveau poste jusqu'à un maximum ne dépassant pas la période de formation. Il reçoit alors le taux de salaire de son nouveau poste.

Un salarié qui, à la fin de la période d'essai et de formation prévue au paragraphe a) et d), ne satisfait pas aux exigences de l'Employeur, peut voir sa période de formation ou d'essai prolongée uniquement après entente entre le syndicat et l'Employeur.

Le salarié ayant obtenu un poste dans une fonction inférieure reçoit immédiatement le taux de salaire de cette fonction prévu à l'annexe A selon son échelon.

10.04 Les formulaires *Mise à jour de la liste de réserve pour fonction vacante future* peuvent être obtenus auprès du supérieur immédiat, du service des ressources humaines ou du comité syndical d'usine. Les formulaires une fois complétés seront remis au supérieur immédiat avec copie au comité syndical d'usine et au salarié.

10.05 a) Dans le cas d'une nouvelle fonction, une description des tâches ainsi que les exigences normales de la fonction seront affichées pendant cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux salariés de mettre à jour la liste de réserve pour fonction vacante future tel que prévu à l'article 10.04. Par la suite, la nouvelle fonction sera accordée selon les dispositions des articles 10.01, 10.02 et 10.03.

b) Les salariés qui sont absents du travail sont reconnus avoir mis à jour leur liste de réserve pour fonction vacante future. Si le poste leur est accordé, selon 10.02, et que le salarié n'est pas disponible, le poste est comblé selon le fichier occupationnel.

10.06 Tout poste qui devient vacant de façon temporaire n'est pas comblé par les dispositions prévues aux articles 10.01, 10.02 et 10.03. Un tel poste est offert et comblé par ordre d'ancienneté parmi les salariés capables de faire le travail immédiatement sans nuire aux opérations en cours.

- 10.07 Un salarié promu au poste de cariste, teinturier ou monteur-ajusteur, suite de l'application du présent article, doit y demeurer pour une période minimale de six (6) mois avant que sa candidature soit considérée sur un autre poste, sauf avec entente entre les parties.

Article 11 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Procédure de mise à pied et de supplantation

a) Le rang d'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de mise à pied et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour effectuer une mise à pied :

1. L'Employeur doit mettre à pied, dans l'équipe et la fonction, le salarié en probation en premier et par la suite, le salarié ayant le moins d'ancienneté.
2. Le salarié visé par une mise à pied peut supplanter un autre salarié de même fonction ou de fonction inférieure, sur sa propre équipe ou sur une autre équipe, aux conditions suivantes :

- a. Il a complété son fichier occupationnel indiquant les fonctions sur lesquelles il souhaite être rappelé ou sur lesquelles il souhaite utiliser son droit de supplantation ;

Les salariés n'ayant pas complété leur période de probation seront rencontrés par leur contremaître lors de leur rencontre de suivi d'intégration du trentième (30^{ième}) jour travaillé afin de compléter le fichier occupationnel et ce, sans perte de salaire.

- b. Il doit être en mesure d'effectuer le travail immédiatement, ou après une période de mise à niveau d'environ une (1) heure dans le cas où un rafraîchissement ou une mise à jour de ses connaissances s'avèrent nécessaires.
- c. Le salarié doit avoir l'ancienneté nécessaire pour déplacer.
- d. Dans l'éventualité où un salarié est incapable d'accomplir le travail de la fonction où il a supplanté un autre salarié suite d'une période de huit (8) heures travaillées, il sera retourné à la fonction qu'il occupait ou sur la liste de rappel selon son ancienneté.

b) Pour les fins d'application du paragraphe a) mentionné précédemment, tout changement apporté par le salarié à son fichier occupationnel sera applicable cinq (5) jours ouvrables après que celui-ci en ait avisé l'Employeur par écrit. Copie de cet avis est remise au comité syndical d'usine.

c) Les mécanismes prévus au paragraphe a) mentionné précédemment seront appliqués en présence d'un membre du comité syndical d'usine et ceci

n'empêchera pas le recours à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 8.

11.02 Procédure de rappel au travail

L'Employeur maintiendra à jour une liste de rappel des salariés en mise à pied et lorsqu'un poste à l'intérieur d'une fonction déjà existante doit être comblé, il le sera de la façon suivante :

a) Pour l'application du présent article, le salarié doit répondre aux conditions suivantes :

1. Avoir fait compléter son fichier occupationnel qu'il ne pourra modifier lorsqu'il est inscrit sur la liste de rappel ;
2. Être en mesure d'effectuer le travail immédiatement, ou après une période de mise à niveau d'environ une (1) heure dans le cas où un rafraîchissement ou une mise à jour de ses connaissances s'avèrent nécessaires ;
3. Avoir l'ancienneté nécessaire pour reprendre la fonction.

b) Le salarié au travail qui était titulaire de la fonction et qui occupe une autre fonction suite d'un rappel au travail ou une supplantation, reprend sa fonction lorsque celle-ci devient disponible.

c) Si le rappel ne peut s'effectuer tel que prévu au paragraphe b) mentionné précédemment, le salarié ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel reprend sa fonction ou toute autre fonction de niveau égal ou inférieur, selon ce qui est prévu au paragraphe a) mentionné précédemment.

d) Dans l'éventualité où un salarié est incapable d'accomplir le travail de la fonction où il est rappelé suite d'une période de huit (8) heures travaillées, il sera retourné à la fonction qu'il occupait ou sur la liste de rappel selon son ancienneté et la présente clause sera appliquée à nouveau.

e) Dans l'éventualité où aucun salarié sur la liste de rappel n'est disponible pour combler la fonction vacante, l'ordre inverse d'ancienneté sera appliqué et le salarié capable de faire le travail immédiatement ou après une période de mise à niveau d'environ une (1) heure dans le cas où un rafraîchissement ou une mise à jour de ses connaissances s'avèrent nécessaires sera assigné par l'Employeur.

f) Les mécanismes prévus à l'article 11.02 seront appliqués en présence d'un membre du comité syndical d'usine, ce qui n'empêche pas le recours à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 8.

11.03 Un salarié est toujours payé selon le taux de la fonction qu'il accomplit mais jamais moins que le taux de salaire de son poste régulier.

11.04 **Préavis de mise à pied**

a) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Durée de la mise à pied	Durée du préavis
Une (1) semaine et moins	Une (1) semaine
Plus d'une (1) semaine et moins d'un (1) mois	Une (1) semaine

b) Si la mise à pied est d'une durée prévue de plus d'un mois ou d'une durée indéterminée, le préavis sera déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de trois (3) mois	Aucun préavis
Entre trois (3) mois et un (1) an	Une (1) semaine
Entre un (1) an et cinq (5) ans	Deux (2) semaines
Entre cinq (5) ans et dix (10) ans	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

c) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe a) mentionné précédemment, les salariés ayant terminé leur période de probation affectés au service d'assemblage des pompes et qui sont mis à pied reçoivent un préavis écrit ou sont payés à la place du préavis selon le tableau suivant :

Durée de la mise à pied	Durée du préavis
Une (1) semaine et moins	Vingt-quatre (24) heures
Plus d'une (1) semaine et moins d'un (1) mois	Une (1) semaine

Chaque salarié visé par une mise à pied reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis. Une copie du préavis de mise à pied est remise au comité syndical d'usine. La liste des salariés mis à pied (liste de rappel) ainsi que sa mise à jour mensuelle sera remise au comité syndical d'usine.

Article 12 MODIFICATIONS DES EMPLOIS ACTUELS OU NOUVEAUX EMPLOIS

12.01 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée par l'Employeur, le syndicat en est avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont

entamés promptement en vue de décider si cette fonction doit être incluse ou non dans l'unité de négociation. À défaut d'entente, la question est soumise au Tribunal administratif du travail en vertu du Code du travail du Québec.

Le taux de salaire est établi par l'Employeur en tenant compte des salaires déjà existants. Lors de la création d'une nouvelle fonction, la procédure d'affichage est alors appliquée.

En cas de désaccord sur le taux de salaire, le syndicat peut soumettre le litige à l'arbitrage de la façon prévue à la convention collective. La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de salaire de la nouvelle fonction en se guidant sur la grille prévue à la présente convention collective. Le taux décidé par l'arbitre ne peut être inférieur à celui déterminé par l'Employeur.

Entre temps, le taux de salaire déterminé par l'Employeur s'applique jusqu'à ce que l'arbitre détermine un autre taux, s'il y a lieu.

- 12.02 Advenant le cas où une fonction existante est modifiée ou si des tâches sont ajoutées, le nouveau taux de salaire est établi par l'Employeur en tenant compte des salaires existants. En cas de désaccord, les dispositions de l'article 8 s'appliquent. S'il s'agissait d'une fonction dont les tâches étaient transformées, la fonction ne serait pas affichée, mais le titulaire doit profiter d'une période d'entraînement ou de mise à niveau.

Article 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 13.01 L'Employeur établit et maintient des conditions et des méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés

- 13.02 L'Employeur et les salariés reconnaissent leurs obligations mutuelles de travailler à la prévention, à la correction et à l'élimination de toutes conditions et pratiques dangereuses.

a) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, outre les formulaires de la CNESST, celui-ci doit compléter immédiatement le Registre d'accident et faire compléter, par son médecin, le formulaire d'assignation temporaire de la CNESST remis par l'Employeur et remettre le tout à l'Employeur sans délai.

b) De plus, l'Employeur doit payer aux travailleurs accidentés l'indemnité prévue par la CNESST jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivant un accident survenu au travail.

L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail dangereux pour sa sécurité ou sa santé et il ne peut perdre de salaire et/ou être pénalisé pour ce fait.

- 13.03 Le comité de santé sécurité est constitué du nombre de représentants prévu par règlement.
- 13.04 Fonctionnement
- Ce comité a le mandat de faire des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
 - Il étudie les rapports d'accidents et fait des recommandations.
 - Il fait l'inspection des lieux périodiquement.
 - Il fait un compte rendu de toutes réunions et inspections dont une copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
 - Il fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail.
 - Le syndicat accepte la responsabilité de seconder le comité paritaire de santé et sécurité dans ses recommandations.
- 13.05 Le salarié membre du comité de santé et sécurité siège sans perte de salaire en tant que membre du comité. Il s'engage à promouvoir, au quotidien, par ses gestes, son discours et ses actions, la culture SST et favoriser la prévention auprès de l'ensemble des travailleurs de VIF. La direction et le comité syndical d'usine se réserve le droit de retirer de leur fonction les membres du comité de santé et sécurité qui ne respectent pas ces engagements.
- 13.06 Les rencontres du comité de santé et de sécurité ont lieu à la fréquence dictée par règlement.
- 13.07 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit pour ses heures de travail perdues le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier. Le salarié doit compléter son quart de travail si le médecin le juge apte à continuer à travailler.
- 13.08 L'Employeur est responsable du transport du salarié blessé jusqu'à l'hôpital ou à la clinique.
- 13.09 Si l'Employeur exige d'un salarié qu'il passe un examen médical, c'est l'Employeur qui défraie les frais reliés directement à l'examen demandé.
- 13.10 a) L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés, selon les besoins et les risques, les équipements de protection individuelle exigés. Le salarié demeure responsable pour les outils, pièces d'équipements et/ou machinerie qu'il utilise dans l'exercice de ses fonctions. Si les objets

empruntés sont retournés endommagés ou ne sont pas retournés dans un délai raisonnable, l'Employeur se réserve le droit d'effectuer une charge au salarié s'il n'y a pas entente autrement.

b) L'Employeur s'engage à fournir une (1) fois par année, une paire de souliers de sécurité répondant aux exigences de sécurité pour les salariés ayant terminé la période de probation et la période d'essai et occupant les fonctions suivantes :

- Cariste, teinturier, monteur-ajusteur et électromécanicien.

Le salarié devra se procurer ses souliers chez le fournisseur autorisé par l'Employeur parmi les modèles sélectionnés par ce dernier.

L'employeur s'engage à mettre des "claques" de sécurité à disposition des salariés allant travailler aux pompes.

Si un salarié quitte l'entreprise avant la fin de la première année, il devra rembourser le montant équivalent à la période non utilisée. Ainsi, si un salarié quitte après six (6) mois, il devra rembourser cinquante pourcent (50%) du montant remboursé.

Le salarié requis de porter des chaussures de sécurité peut être retourné chez lui sans salaire s'il ne les porte pas. Sur présentation d'un avis médical, le salarié peut être exempté de porter des chaussures de sécurité.

c) L'Employeur s'engage à rembourser un montant maximal de cent cinquante dollars (150\$) pour une période de deux (2) ans aux salariés pour l'achat de lunettes de sécurité avec prescription. Le salarié doit se procurer ses lunettes de sécurité chez le fournisseur autorisé par l'Employeur et présenter sa facture originale pour remboursement. Les lunettes doivent répondre aux normes de sécurité en vigueur. De plus, si le salarié brise ses lunettes au cours de la période de deux (2) ans, le remplacement sera aux frais du salarié.

- 13.11 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés des trousseaux de premiers soins qui répondent aux normes de la CNESST aux endroits prévus à cet effet ou que la Commission pourrait prévoir.
- 13.12 L'Employeur s'engage à avoir le nombre de secouristes prévus par règlement selon la taille de l'entreprise.
- 13.13 Une salle adéquate pour le repos est fournie ainsi que munie d'un four micro-onde ; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur à maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène adéquates.

Article 14 VACANCES OU CONGÉS ANNUELS

- 14.01 L'Employeur accorde des vacances chômées et payées à tous les salariés selon les critères suivants. Le pourcentage de vacances s'applique sur les gains totaux gagnés entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédent la prise des vacances.
- 14.02 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service au 1^{er} mai de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédent le 1^{er} mai de l'année en cours.
- 14.03 Un salarié qui a complété un (1) an de service, mais moins de trois (3) ans, au 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours.
- 14.04 Un salarié qui a complété trois (3) ans de service, mais moins de dix (10) ans, au 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente six pourcent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours.
- 14.05 Un salarié qui a complété dix (10) ans de service, mais moins de dix-sept (17) ans, au 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente huit pourcent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours.
- 14.06 Un salarié qui a complété dix-sept (17) ans de service, mais moins de vingt-trois (23) ans, au 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente dix pourcent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours.
- 14.07 Un salarié qui a complété vingt-trois (23) ans de service et plus au 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à six (6) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente douze pourcent (12%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours.
- 14.08 Aux fins de cet article, le mot « service » inclut toute période pendant laquelle un salarié accumule de l'ancienneté.

- 14.09 Les vacances annuelles sont accordées par ordre d'ancienneté, par poste. Un seul titulaire par fonction ne peut partir à la fois pour les fonctions de caristes, les teinturiers, monteurs-ajusteurs et électromécaniciens. Pour les journaliers, le nombre de salariés qui peuvent partir à la fois par fonction et équipe (poste) est de vingt pourcent (20%).
- 14.10 a) Le choix des semaines de vacances s'effectue entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril. Chaque salarié soumet deux choix de vacances selon les options suivantes : avec fermeture de l'usine et sans fermeture de l'usine.
- Au 1^{er} avril de chaque année, toutes les semaines de vacances non planifiées pourront être prises après entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié, selon l'ordre d'arrivée des demandes.
- b) Les vacances doivent être prises par tranche minimum d'une semaine à la fois. Toutefois, advenant le cas où l'Employeur réduit la semaine normale de travail, les salariés peuvent fractionner des semaines de vacances afin de combler le temps manquant pendant cette période uniquement.
- 14.11 a) Les vacances auxquelles un salarié a droit au cours d'une année doivent être prises obligatoirement avant le 1^{er} mai de l'année suivante.
- b) La paie des congés annuels est versée à la paie régulière comme si le salarié était au travail pendant ces semaines.
- Cependant, la rémunération de vacances peut être versée au salarié sur la paie précédent son départ, par dépôt séparé, s'il le désire. Une telle demande doit être faite par écrit sur un formulaire au moment du choix des vacances.
- c) Il est interdit à l'Employeur de remplacer le congé des deux (2) premières semaines par une rémunération compensatoire, sauf si une disposition est prévue ailleurs dans la convention collective ou dans un décret.
- d) Les vacances planifiées d'un salarié absent pour maladie, accident, paternité ou maternité ne seront pas payées et seront reportées après entente entre l'Employeur et le salarié.
- 14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article 7, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé chômé et payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix. Le salarié doit aviser l'Employeur de sa décision au moment où il effectue son choix de vacances annuelles.

- 14.13 Dans les cas d'une cessation d'emploi causée par un congédiement, un décès, une mise à la retraite pendant une année courante de vacances, la Direction verse au salarié la paie de vacances acquises mais inutilisées à laquelle le salarié aurait autrement eu droit en vertu des articles précédents.

Article 15 CONGÉS SOCIAUX

- 15.01 Tout salarié qui a terminé sa période de probation a droit aux jours d'absence suivants sans perte de salaire :
- Décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou l'enfant de son conjoint ou d'un petits-enfants ou petits-enfants du conjoint : cinq (5) jours. Deux (2) jours peuvent être pris dans les quinze (15) jours suivant le décès.
 - Décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du salarié : trois (3) jours consécutifs.
 - Décès du beau-père du salarié, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère : le jour des funérailles.

- 15.02 Le salarié doit assister à l'événement pour avoir droit à son indemnité.

Au sens de cette convention, le salarié qui **est** conjoint a les mêmes droits que le salarié marié.

- 15.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées 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. Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans salaire.

Le salarié a droit à un (1) jour d'absence sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son union civile.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, **sans** salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

Article 16 ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

- 16.01 Les parties conviennent que les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales sont régies par les articles prévus à la Loi sur les Normes du travail.
- 16.02 Advenant un désaccord avec l'application de l'article 17.01, la procédure de grief peut être appliquée.

Article 17 CONGÉ SANS SOLDE

- 17.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé d'absence sans solde pour une période maximale d'un (1) an. Le salarié doit en faire la demande par écrit trente (30) jours à l'avance et si telle demande est accordée, l'autorisation devrait être confirmée par écrit avec copie au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la demande. Il est entendu qu'aucun congé sans solde n'est accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre employeur.
- 17.02 Le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée perd son emploi et son ancienneté, à moins qu'il démontre qu'il était dans l'incapacité de le faire.

Article 18 ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01 Pour être éligible à l'assurance collective, le salarié régulier doit avoir à son crédit un (1) an d'ancienneté.
- 18.02 Les primes sont partagées à 50% par l'employeur et 50% par le salarié. La contribution des salariés doit servir à payer la prime d'assurance salaire afin de permettre une rente non-imposable en cas d'invalidité. Le résiduel sera appliqué sur les autres garanties, si applicable, selon les principes de maximisation de l'exonération fiscale.

L'Employeur se réserve le droit de réviser la répartition de la prime dans le but de réduire l'impact fiscal (avantages imposables et charges sociales) pour l'Employeur et le salarié. En conséquence, l'Employeur pourrait contribuer à la prime d'assurance salaire, rendant ainsi la rente d'invalidité imposable.

Modifications futures des garanties du régime :

Advenant un ajout de garantie ou des améliorations au régime à la demande des salariés et générant une prime additionnelle, cette prime additionnelle

sera payée à 100% par les salariés.

Dans l'optique d'un meilleur contrôle des coûts, il est entendu que toute décision de réduction de garanties visant une baisse des primes devra avoir été votée à une majorité (50%+1) par les salariés assurés.

18.03 L'Employeur remet aux salariés un feuillet décrivant les bénéfices offerts dans les soixante (60) jours du renouvellement de l'assurance.

18.04 Pour toute la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance collective assurant aux salariés les couvertures en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective. Il est entendu que la couverture d'assurance est sujette aux termes et conditions de la police d'assurance collective.

18.05 Un salarié absent du travail pour cause de maladie, d'accident, congé de maternité, de paternité ou parental est rétabli à son poste lorsque le médecin qui en a charge le décide ou lorsque le congé prend fin.

i) Pour maintenir son assurance en vigueur, le salarié doit remplir le formulaire prévu à cet effet et fournir les paiements de sa quote-part d'assurance telle que décrite à l'article 18.02 même s'il est absent de son travail. Le salarié doit fournir, avant son départ, les chèques postdatés ou par toute autre entente convenue entre l'employé et l'employeur, couvrant chacun des paiements pour la période d'absence prévue. À défaut des paiements du salarié pour une absence de plus de seize (16) semaines, l'employeur met fin à la couverture de ce dernier.

ii) Pendant cette absence, l'Employeur continue de payer la prime décrite à l'article 18.02, sous réserve du paiement des primes par le salarié.

Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe i) mentionné précédemment, l'Employeur pourra prélever les primes non payées directement sur la paye d'un salarié suivant son retour au travail suite d'une absence de huit (8) semaines ou moins. Le montant hebdomadaire maximal pouvant être prélevé correspond à l'équivalent de deux (2) primes hebdomadaires.

18.06 **Procédure de résolution de problème**

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

b) Le représentant de l'Employeur tente de régler la problématique auprès

de l'assureur et communique le résultat au salarié.

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

d) L'Employeur autorisera l'assureur à communiquer toute information pertinente audit membre du comité syndical d'usine.

18.07 Communication d'information lors du renouvellement de la police d'assurance

a) Lors du renouvellement de la police d'assurance, le comité syndical d'usine est invité à se joindre à la rencontre entre le courtier et les représentants de l'Employeur.

b) L'Employeur s'engage à remettre annuellement au syndicat les documents suivants :

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

Article 19 SALAIRES

19.01 Le salarié est rémunéré selon la fonction qu'il occupe et selon l'échelle de salaire de la fonction.

Les fonctions et les salaires correspondants sont inscrits en annexe à la présente convention.

19.02 Un salarié affecté temporairement à un poste autre que sa fonction régulière, reçoit le taux le plus élevé entre son taux régulier et celui du poste qu'il occupe temporairement et ce, pendant la durée de telle affectation pourvu que cette affectation dure au moins deux (2) heures au courant d'une même journée.

- 19.03 Sauf en cas de rétrogradation, mise à pied, ou à la demande du salarié, le salarié régulier affecté temporairement par l'Employeur à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, conserve son taux régulier pour la période de l'affectation.
- 19.04 Les talons de paye des employés répondent aux exigences de la LNT. Ceux-ci peuvent être remis sous forme papier ou électronique.
- 19.05 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle avec un salarié concernant le taux de salaire prévu à la présente convention collective, à moins d'une entente avec le syndicat.

Article 20 HEURES DE TRAVAIL

- 20.01 Pour la durée de cette convention, les parties conviennent qu'il y a deux (2) horaires de travail, pour l'opération, soit un horaire de travail fixe de huit (8) heures, et un horaire de travail fixe de douze (12) heures sur six (6) jours.

- Horaire 5 jours x 8 heures – 3 équipes
- Horaire 6 jours x 12 heures – 4 équipes

Lors de ce changement d'horaire, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans une fonction donnée ont le droit de choisir leur équipe dans cette même fonction. Par la suite, pour bénéficier d'un changement d'équipe, le salarié doit attendre que la fonction visée soit vacante dans l'équipe désirée.

Ces horaires sont décrits comme suit :

Horaire de 8 heures

La semaine régulière de travail des salariés est de quarante (40) heures

-Équipe de jour : de 8h00 à 16h00 du lundi au vendredi

-Équipe de soir : de 16h00 à 24h00 du lundi au vendredi

-Équipe de nuit : de 0h00 à 8h00 du lundi soir au samedi matin

Horaire de nuit / Poste de journalier exclusivement

Horaire de 4 jours de 8 heures du lundi au jeudi de 00h00 à 8h00

Prime d'équipe de nuit : d'un (1) dollar l'heure.

Prime de quart de travail : Pour chaque jour de travail, deux (2) heures de prime

à taux régulier avec la prime d'équipe de nuit sont ajoutées à la journée travaillée.

Exemple : un salarié qui travaille 4 jours de 8 heures est payé 40hres (32 heures travaillées et 4X2 heures de prime)

Exemple : Un salarié qui travaille 3 x 8 heures est payé 30hres (24 heures travaillées et 3X2 heures de prime)

Temps supplémentaire : Un salarié doit avoir travaillé quarante (40) heures dans sa semaine pour avoir droit au temps supplémentaire rémunéré. La prime de quart de travail n'est pas incluse, ce qui veut dire qu'après ses quatre (4) jours de huit (8) heures, la 5^{ème} journée travaillée sera rémunérée à temps régulier

Rémunération des fériés : Les journées de congé sont prises à la date du jour férié. Ladite journée fériée est considérée comme du temps travaillé pour la rémunération des deux (2) heures de prime de quart de travail par jour. Donc, le férié est de huit (8) heures et la prime de deux (2) heures y est ajoutée. Exceptionnellement, lorsque le férié tombe un vendredi, le salarié qui travaille ses quatre (4) jours du lundi au jeudi reçoit une paie de quarante-huit (48) heures à temps régulier.

Congés sociaux : tout comme les fériés, les salariés seront payés huit (8) heures pour les congés sociaux avec ajout de la prime de quart.

Horaire de 12 heures (6 jours) pour l'opération

La période de travail est un horaire de trente-six (36) heures par semaine, débutant le dimanche 08h00 et se terminant le samedi 08h00.

Afin de couvrir vingt-quatre (24) heures de production continue et ce, six (6) jours par semaine, quatre (4) équipes sont formées, se partageant chacune d'elle trente-six (36) heures par semaine.

La rémunération est de trente-six (36) heures, au taux régulier, pour trente-six (36) heures travaillées.

Équipes fixes

Quatre (4) équipes sont assignées selon la formule suivante : deux (2) équipes sont assignées de façon permanente sur les quarts de jour, de 08h00 à 20h00 une équipe du dimanche au mardi et une équipe du mercredi au samedi, tandis que les deux (2) autres équipes sont assignées également de façon permanente sur les quarts de nuit, de 20h00 à 08h00, une équipe du dimanche au mardi et une équipe du mercredi au samedi.

Les salariés travaillent six (6) jours par semaine selon la formule suivante :

	D	L	M	M	J	V	S
Jour	1	1	1	2	2	2	
Nuit	3	3	3	4	4	4	

Horaire sur sept (7) jours

Les parties conviennent, qu'advenant le cas où l'employeur est dans l'obligation d'introduire un horaire sur sept (7) jours, qu'elles se rencontreront, en présence du représentant national d'Unifor, afin de trouver un horaire qui rencontre ladite obligation.

Équipes fixes

Quatre (4) équipes sont assignées selon la formule suivante : deux (2) équipes sont assignées de façon permanente sur les quarts de jour, de 08h00 à 20h00 une équipe du lundi au mercredi et une équipe du mercredi au vendredi, tandis que les deux (2) autres équipes sont assignées également de façon permanente sur les quarts de nuit, de 20h00 à 08h00, une équipe du lundi au mercredi et une équipe du mercredi au vendredi.

Les salariés travaillent cinq (5) jours par semaine selon la formule suivante :

	D	L	M	M	J	V	S
Jour		1	1	1 et 2	2	2	
Nuit		3	3	3 et 4	4	4	

- 20.02 Les salariés n'appartiennent qu'à une équipe de travail. Les équipes ne font pas de rotation.
- 20.03 Les horaires de travail peuvent être modifiés par entente écrite entre les parties.
- 20.04 Les salariés affectés aux équipes de huit (8) heures ont droit à trente (30) minutes de repas rémunérées au taux régulier et à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes.

Les salariés affectés aux équipes de douze (12) heures ont droit à trente (30) minutes de repas rémunérées au taux régulier, à une deuxième (2^{ième}) période de trente (30) minutes de repas non rémunérée et à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes.

Le temps de déplacement des salariés pour se rendre au lieu de pause et de

repas est inclus dans le temps de pause et de repas alloué au présent article.

20.05 La personne en autorité sur l'équipe de travail voit à indiquer d'une façon équitable l'heure à laquelle le salarié prendra sa période de repas. Aucun salarié ne peut laisser son poste de travail, à moins d'en avoir préalablement reçu l'accord de son supérieur, sauf en cas d'urgence.

20.06 **Minimum de présence**

Un salarié qui se présente au travail à la demande expresse de son Employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel. L'Employeur peut exiger que le salarié demeure à sa disposition et affecter celui-ci à d'autres tâches pendant les heures d'attente payées.

20.07 Il est convenu que les salariés doivent poinçonner au début et à la fin des périodes de pauses et repas prévues à l'article 20.04.

Article 21 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

21.01 a) Le salarié est payé au taux majoré de cinquante pourcent (50%) pour toutes les heures de travail fournies ainsi que le temps passé en réunion convoquées par l'Employeur, à l'exception des réunions facultatives, en excédent de la semaine normale de travail de quarante (40) heures.

b) Le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire :

1. L'Employeur affiche sur le babillard les plages horaires ainsi que les fonctions où le temps supplémentaire est requis au moins sept (7) jours avant le début de la période visée.

2. Les salariés volontaires bénéficient d'une période de quarante-huit (48) heures pour inscrire leur nom sur la feuille prévue à cet effet. Les salariés seront sélectionnés par ordre d'ancienneté en procédant d'abord parmi les salariés qui accomplissent normalement le travail.

c) Aucun salarié ne sera tenu de faire du temps supplémentaire s'il n'a pas reçu un préavis de cinq (5) jours de l'Employeur.

d) L'Employeur ne modifiera pas l'horaire de travail du salarié dans le but d'éviter de payer des heures de travail supplémentaires.

e) Nonobstant ce qui est prévu à l'article 21.01 b) et c), dans le cas de situations urgentes, exceptionnelles et hors du contrôle de l'Employeur ou dans le cas d'une continuité d'opération, les procédures d'attribution du temps supplémentaire sont les suivantes :

Situation urgente, exceptionnelle et hors de contrôle de l'Employeur
(exemple : suite à une plainte, reprise de matériel, bris d'équipement majeur qui entraîne un retard sur les livraisons au client, etc) :

1. Le contremaître offre aux salariés par ordre d'ancienneté le travail à effectuer en temps supplémentaire.

Continuité d'opération pour une durée de moins de 8 heures

L'Employeur offre aux salariés affectés sur le poste de travail au moment où le quart de travail prend fin le travail à effectuer en temps supplémentaire.

21.02 Tout travail supplémentaire doit être préalablement autorisé par un responsable du secteur tel que le contremaître, ou par une des personnes autorisées de la Direction sous peine de ne pas être payé.

Article 22 PRIME D'ÉQUIPE

22.01 Les salariés faisant partie des équipes de soir ou de nuit ont droit à la prime d'équipe suivante :

Pour les huit (8) heures :

Nuit : 1,00\$

Soir : 0,50\$

Pour les douze (12) heures :

Nuit : 1,00\$

22.02 La prime de soir et de nuit est payable pour toutes les heures travaillées à temps régulier et supplémentaire, effectuées par le salarié membre de l'équipe et ce, au taux régulier.

22.03 Tout salarié qui change d'équipe de travail, soit à sa demande ou à la demande de l'Employeur, acquiert ou perd, selon le cas, la prime qu'il avait sur l'équipe de travail sur laquelle il travaillait.

Article 23 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- 23.01 Les parties conviennent d'appliquer, les articles prévus à la Loi sur les Normes du travail ou autres lois, en lien avec la non-discrimination et le harcèlement psychologique.
- 23.02 Advenant un désaccord avec l'application de l'article 23.01, la procédure de grief peut être appliquée.

Article 24 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 24.01 Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les salariés souffrant de déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou pour toute autre cause. Il doit cependant avoir entente écrite entre le salarié, le syndicat et l'Employeur, laquelle ne peut être refusée sans raison valable.
- 24.02 a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes médicaux et sociaux sérieux qui peuvent affecter les salariés. Ainsi, lorsqu'un cas est porté à l'attention de l'une ou l'autre des parties, ils s'engagent à travailler conjointement afin d'offrir les ressources nécessaires aux salariés pour résoudre les problèmes liés à l'alcoolisme et la toxicomanie, en autant que le salarié accepte cet aide.
- b) Même si les parties ont l'intention d'agir en collaboration au sujet de cette question, elles conviennent que rien dans le présent article ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ni de son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite qui puisse résulter de l'usage de l'alcool ou de drogues ou y être relié. Le syndicat maintient aussi son droit d'intenter et de traiter des griefs concernant de tels cas conformément à la présente convention collective.
- 24.03 Les monteurs ajusteurs utilisent leurs outils personnels dans le cadre de leurs fonctions. Si, suite d'un usage normal et professionnel, un outil est brisé en cours d'emploi, l'Employeur s'engage à remplacer l'outil brisé sans frais, sur présentation de l'outil à remplacer, du nouvel outil et de la facture originale du nouvel outil. Cet outil doit être de marque Mastercraft si disponible afin d'être remboursé par l'Employeur.
- 24.04 **Inventaire annuel**
- a) Il est de la discrétion de l'Employeur de procéder à un exercice d'inventaire annuel, à la date qu'il lui convient. Lors d'une telle période, les opérations

peuvent être interrompues en tout ou en partie. Les équipes de salariés liées aux opérations d'inventaire seront déterminées par l'Employeur sans égard à l'ancienneté ni aux fonctions occupées par les salariés.

b) L'Employeur affiche au plus tard sept (7) jours avant la tenue de l'inventaire la liste des salariés requis au travail et la liste des employés non requis.

c) La non-participation à la prise d'inventaire ou une participation partielle n'aura aucun impact sur le droit des salariés relativement au paiement des congés fériés qui pourraient survenir pendant cette période.

24.05 Retraite progressive

Un salarié qui désire se prévaloir d'une retraite progressive doit en faire la demande par écrit auprès de l'Employeur et doit satisfaire aux termes et conditions fixés par le gouvernement provincial. La retraite progressive doit permettre de diminuer l'horaire de travail pour une période d'au moins douze (12) mois et d'au plus soixante (60) mois et le salarié doit prendre sa retraite au terme de cette période.

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

Le salarié participant à un tel programme pourra bénéficier d'une formation offerte et déboursée par le syndicat. Il est entendu que le temps de libération pour assister à une telle formation est sujet aux conditions de l'article 6.02 de la présente convention collective.

24.06 Salarié étudiant

a) Un étudiant est un salarié embauché qui fréquentait pendant la session académique précédente un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère du Québec et qui est inscrit à un tel établissement pour la session académique suivante.

b) L'Employeur doit spécifier au salarié qu'il est engagé en tant qu'étudiant. De plus, l'Employeur avise le syndicat que ce salarié est engagé en tant qu'étudiant.

c) Les salariés détenant le statut d'étudiant n'acquièrent aucune ancienneté selon les dispositions de la présente convention collective.

d) Les étudiants sont rémunérés aux taux de salaire déterminés à l'annexe A selon sa fonction.

e) Les étudiants doivent devenir membre en règle du syndicat, le demeurer pour toute sa période d'emploi et verser les cotisations syndicales telles que

décrites à l'article 5 de la convention collective de travail. Ils bénéficient ainsi de tous les avantages de la présente convention collective de travail.

f) L'embauche d'un étudiant ne peut avoir pour effet de causer une mise à pied ou une réduction des heures régulières de travail parmi les salariés réguliers, ni d'empêcher un rappel au travail. De plus, ils ne peuvent pas déplacer ni empêcher la promotion des salariés inclus dans l'unité de négociation.

g) Il est de la responsabilité de l'étudiant de confirmer par écrit à l'Employeur la fin de son statut d'étudiant. Un étudiant à l'emploi de l'Employeur peut faire une demande afin de changer son statut d'étudiant à celui de salarié. Si l'Employeur accepte une telle demande, sa date d'ancienneté et sa date de probation débiteront alors à partir de la date officielle de son changement de statut.

Article 25 MESURES DISCIPLINAIRES

25.01 Les mesures disciplinaires peuvent être, soit un avertissement verbal, soit un avertissement écrit, soit une suspension ou soit un congédiement. Cependant, avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur doit tenir compte de la gravité ou de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.

25.02 a) Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois travaillés ou plus. Cependant, s'il y a récidive de même nature durant la période de neuf (9) mois travaillés mentionnée précédemment, la dernière récidive prolonge le délai pour une même période.

b) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe a) mentionné précédemment, tout avis de mesure disciplinaire traitant d'un manquement aux règles de santé et sécurité, de manque de respect, d'insubordination, de harcèlement, de violence, de vol, de vandalisme ou de sabotage ne peut être invoqué s'il est daté de dix-huit (18) mois travaillés ou plus. Cependant, s'il y a récidive de même nature durant la période de dix-huit (18) mois travaillés mentionnée précédemment, la dernière récidive prolonge le délai pour une même période.

c) Un employé absent pour une période d'un (1) mois ou plus au cours de la période visée au paragraphe a) ou b) mentionné précédemment verra la période visée poursuivie de la durée de l'absence à l'échéance de la période de neuf (9) mois ou de dix-huit (18) mois, selon le cas.

- 25.03 a) Un avis disciplinaire verbal ou écrit ne peut être donné que par le contremaître ou un représentant de l'Employeur en présence d'un délégué syndical ou d'un membre du comité syndical d'usine, à défaut ledit avis sera annulé et retiré de son dossier disciplinaire.
- b) Une copie de tout avis disciplinaire doit être remis au salarié et au syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'offense, ou à la connaissance de ladite offense par l'Employeur. S'il y a nécessité d'enquête, le délai est prolongé d'une période raisonnable. Un tel avis doit contenir les motifs invoqués pour justifier la mesure disciplinaire.
- c) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe b) mentionné précédemment, tout avis de mesure disciplinaire doit être remis au salarié concerné qui est absent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant son retour au travail.
- d) Le salarié qui signe un avis relatif à un cas disciplinaire le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et le fait de signer un tel document ne constitue aucunement un aveu de culpabilité. Si un salarié refuse de signer un avis disciplinaire, la signature du délégué syndical ou du membre du comité syndical d'usine confirme le fait que le salarié en a été informé.
- e) Un délégué syndical ou un membre du comité syndical d'usine assiste à toute rencontre relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et qui pourrait entraîner la prise d'une mesure disciplinaire contre lui. Aucun arrangement ou règlement ne peut être conclu entre un salarié et l'Employeur concernant une mesure disciplinaire sans la présence d'un délégué syndical ou d'un membre du comité syndical d'usine.
- 25.04 À la rupture de l'emploi, un salarié peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.
- 25.05 Le salarié, seul ou accompagné d'un membre du comité syndical d'usine, a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire et/ou son dossier personnel en dehors de ses heures de travail. Lorsque le salarié, pour raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de l'Employeur, il peut autoriser par écrit un membre du comité syndical à consulter son dossier disciplinaire.

Cette consultation aura lieu dans les quarante-huit (48) heures suivant le dépôt de cette demande.

Une copie du dossier disciplinaire est remise au salarié à la demande de celui-ci. La demande doit être faite par écrit. La copie doit lui être remise dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande. Le salarié peut aussi mandater le syndicat à cet effet.

- 25.06 En cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit permettre au salarié concerné d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical d'usine avant son départ de l'établissement, pendant une durée de temps raisonnable.
- 25.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié et n'a pas pour effet de priver le salarié du paiement de tout congé férié.
- 25.08 Une mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Lorsqu'un grief portant sur une mesure disciplinaire est porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 8.09 de la présente convention collective de travail, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur

ARTICLE 26 GRÈVE ET LOCK OUT

- 26.01 Pour la durée de la présente convention collective, le syndicat et ses membres conviennent qu'il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail complet ou partiel, journée d'étude, piquetage, en tout ou en partie, pour quelque raison que ce soit. Le syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ses actes et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et /ou les arrêter.
- 26.02 Il est également entendu qu'il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Employeur pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01 La présente convention collective est d'une durée de quatre (4) ans et un (1) mois et demi. Elle prend effet à la signature des présentes et se termine le 31 août 2028.

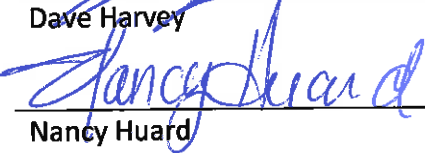
Les parties conviennent que les clauses de cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou que l'un ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

En foi de quoi les parties dûment autorisées ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 12^e jour du mois de juillet 2024.

Groupe V.I.F inc.

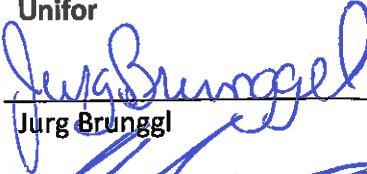


Dave Harvey



Nancy Huard

Unifor



Jurg Bruggli



Alain Daigle



Daniel St-Pierre

ANNEXE A – ÉCHELLE SALARIALE

Taux horaires

Selon Grille d'ancienneté	31 mars 2024	<u>1^{er} septembre 2025</u>	<u>1^{er} septembre 2026</u>	<u>1^{er} septembre 2027</u>
Journalier (inclut les postes d'opérateur, assembleur et aide-teinturier prévus à la précédente convention collective, ainsi que les postes de thermoformage et d'emballage.				
Embauche (probation)	17.21\$	17.64\$	18.08\$	18.62\$
Moins de 5 ans	18.30\$	18.76\$	19.23\$	19.81\$
Entre 5 et moins de 10 ans	18.46\$	18.92\$	19.39\$	19.97\$
Entre 10 et moins de 15 ans	18.71\$	19.18\$	19.65\$	20.24\$
Entre 15 et moins de 20 ans	18.96\$	19.43\$	19.92\$	20.52\$
Entre 20 et moins de 25 ans	19.21\$	19.69\$	20.19\$	20.79\$
25 ans et plus	19.47\$	19.95\$	20.45\$	21.06\$

Selon Grille d'ancienneté	31 mars 2024	<u>1^{er} septembre 2025</u>	<u>1^{er} septembre 2026</u>	<u>1^{er} septembre 2027</u>
Teinturier / Cariste				
Embauche (probation)	19.62\$	20.11\$	20.61\$	21.23\$
Moins de 5 ans	22.13\$	22.69\$	23.25\$	23.95\$
Entre 5 et moins de 10 ans	22.28\$	22.84\$	23.41\$	24.11\$
Entre 10 et moins de 15 ans	22.54\$	23.10\$	23.68\$	24.39\$
Entre 15 et moins de 20 ans	22.79\$	23.36\$	23.94\$	24.66\$
Entre 20 et moins de 25 ans	23.04\$	23.62\$	24.21\$	24.93\$
25 ans et plus	23.29\$	23.88\$	24.47\$	25.21\$

Selon Grille d'ancienneté	31 mars 2024	<u>1^{er} septembre 2025</u>	<u>1^{er} septembre 2026</u>	<u>1^{er} septembre 2027</u>
Monteur-Ajusteur / Classe 3				
Embauche (probation)	24.72\$	25.34\$	25.97\$	26.75\$
Moins de 5 ans	25.81\$	26.46 \$	27.12\$	27.93\$
Entre 5 et moins de 10 ans	25.96\$	26.61\$	27.28\$	28.10\$
Entre 10 et moins de 15 ans	26.22\$	26.87\$	27.54\$	28.37\$
Entre 15 et moins de 20 ans	26.47\$	27.13\$	27.81\$	28.64\$
Entre 20 et moins de 25 ans	26.72\$	27.39\$	28.08\$	28.92\$
25 ans et plus	26.97\$	27.65\$	28.34\$	29.19\$

Selon Grille d'ancienneté	31 mars 2024	<u>1^{er} septembre 2025</u>	<u>1^{er} septembre 2026</u>	<u>1^{er} septembre 2027</u>
Monteur-Ajusteur / Classe 4				
Embauche (probation)	26.65\$	27.32\$	28.00\$	28.84\$
Moins de 5 ans	27.74\$	28.43\$	29.14\$	30.02\$
Entre 5 et moins de 10 ans	27.89\$	28.59\$	29.30\$	30.18\$
Entre 10 et moins de 15 ans	28.14\$	28.85\$	29.57\$	30.45\$
Entre 15 et moins de 20 ans	28.40\$	29.11\$	29.83\$	30.73\$
Entre 20 et moins de 25 ans	28.65\$	29.36\$	30.10\$	31.00\$
25 ans et plus	28.90\$	29.62\$	30.36\$	31.27\$

Augmentations salariales :

- a) De façon rétroactive jusqu'au 31 mars 2024, l'Employeur convient d'accorder une augmentation salariale de 1.0% sur chacune des classifications décrites à la présente annexe.
- b) Le 1^{er} septembre 2025, l'Employeur convient d'accorder une augmentation salariale de 2.5% sur chacune des classifications décrites à la présente annexe.
- c) Le 1^{er} septembre 2026, l'Employeur convient d'accorder une augmentation salariale de 2.5% sur chacune des classifications décrites à la présente annexe.
- d) Le 1^{er} septembre 2027, l'Employeur convient d'accorder une augmentation salariale de 3.0% sur chacune des classifications décrites à la présente annexe.

Prime de chef d'équipe :

- a) Les salariés choisis par l'Employeur et assignés à la fonction de chef d'équipe reçoivent une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure.

Prime Blow :

- a) Les salariés affectés au poste de la blow reçoivent une prime de deux (2,00\$) dollars l'heure.
- b) Cette prime sera versée jusqu'à ce que les améliorations envisagées sur ce poste, afin d'en faciliter le travail, soient complétées.
- c) La prime de deux (2,00\$) dollars l'heure sera exceptionnellement en vigueur en cas de bris ou d'interruption de l'opération automatisée, nécessitant un retour temporaire au soulèvement manuel des pièces.

Prime d'ancienneté

De façon rétroactive au 31 mars 2024, les salariés ayant la durée d'ancienneté prévue ci-bas reçoivent un ajustement de salaire qui correspond au taux indiqué. Cet ajustement doit se faire en premier et, par la suite, les augmentations salariales sont applicables sur cet ajustement :

Années	Ajustement	Indexation selon échelon
Moins de 5 ans	0.85 \$	0.00\$
Entre 5 et moins de 10 ans	1.00 \$	0.15\$
Entre 10 et moins de 15 ans	1.25 \$	0.25\$
Entre 15 et moins de 20 ans	1.50 \$	0.25\$
Entre 20 et moins de 25 ans	1.75 \$	0.25\$
25 ans et plus	2.00 \$	0.25\$

Lors d'un changement d'échelon à la prime d'ancienneté, le changement est applicable à compter du 1^{er} dimanche du prochain cycle de paie de ce changement d'échelon.

Toutes les primes décrites à la présente annexe sont payables à taux simple sur le total des heures travaillées en temps régulier et en temps supplémentaire.