

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES INDUSTRIES ASSOCIÉES DE L'ACIER LTÉE

ET

UNIFOR (section locale 700)

Du 3 août 2020 au 15 mars 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION	6
ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE.....	6
ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES.....	6
ARTICLE 7 DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE	7
ARTICLE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	8
ARTICLE 9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	12
ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	14
ARTICLE 11 ARBITRAGE (ARBITRE UNIQUE).....	14
ARTICLE 12 RÈGLEMENTS D'ATELIER ET MESURES DISCIPLINAIRES	15
ARTICLE 13 PÉRIODE D'ESSAI	16
ARTICLE 14 ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 15 MUTATIONS VOLONTAIRES.....	17
ARTICLE 16 AFFECTATIONS TEMPORAIRES.....	18
ARTICLE 17 SÉCURITÉ D'EMPLOI	19
ARTICLE 18 CONGÉ DE MALADIE	21
ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL	22
ARTICLE 20 PRIMES	24
ARTICLE 21 RÉMUNÉRATION MINIMALE.....	24
ARTICLE 22 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL.....	24
ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES	25
ARTICLE 24 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 25 JOURS FÉRIÉS	26
ARTICLE 26 VACANCES	28
ARTICLE 27 CONGÉ DE MATERNITÉ	30
ARTICLE 28 CONGÉS SPÉCIAUX	30
ARTICLE 29 VÊTEMENTS DE TRAVAIL	33
ARTICLE 30 RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS FONDS DE SOLIDARITÉ.....	34
ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	34
ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION	35
ANNEXE A TABLEAU DES SALAIRES.....	36

LETTRES D'ENTENTE

Lettre N° 1 - Régime d'assurance collective	39
Lettre N° 2 - Comité de relations du travail	40
Lettre N° 3 - Classification opérateur pont roulant.....	41
Lettre N° 4 - Entraînement des nouveaux salariés	42
Lettre N° 5 - Formation	43
Lettre N° 6 - Horaire préretraite	44
Lettre N° 7 - Description de tâches.....	45
Lettre N° 8 - Sous-traitance de certains travaux de maintenance	50
Lettre N° 9 - Congés éducation payés.....	51

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 Salarié

Désigne toute personne travaillant pour la Compagnie moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.

1.02 Salarié régulier

Désigne tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 13.01.

1.03 Poste

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

1.04 La Compagnie

La Compagnie désigne « Les Industries Associées de l'Acier ltée, 7140, route 132, Sainte-Catherine, Québec J5C 1B6 ».

1.05 Le Syndicat

Désigne la Section locale 700 d'Unifor.

1.06 Représentant syndical

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.07 Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective. Le terme « grief » comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant aux conditions de travail.

1.08 Conjoint

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

La dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la séparation dans le cas de couples non mariés fait perdre ce statut de conjoint.

1.09 **Parties (Les)**

Désignent la Compagnie et le Syndicat.

1.10 **Classification**

Désigne aux fins de l'application de la présente convention, les secteurs suivants :

Mécanicien junior et senior, opérateur déchiqueteuse, soudeur, opérateur pont roulant junior et senior, opérateur machine lourde, coupeur, chauffeur, vérificateur, journalier, gardien et homme polyvalent.

**ARTICLE 2
BUT DE LA CONVENTION**

- 2.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la santé et la sécurité des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations et un climat de coopération entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat.
- 2.02 Dans les présentes, l'usage du masculin implique le féminin si le contexte s'y applique.

**ARTICLE 3
RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et exclusif représentant et mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 27 décembre 1990 par le Ministère du travail qui se lit comme suit :

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des salariés de bureau de :

Les Industries Associées de l'Acier Ltée.
Établissement visé :

7140, route 132
Sainte-Catherine (Québec) J5C 1B6

- 3.02 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 3.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas un travail fait normalement par un salarié de l'unité de négociation. Néanmoins, la Compagnie peut utiliser telle personne dans les situations suivantes :
- urgence (commande de dernière minute n'est pas une urgence);
 - pour fins d'expérimentation en présence d'un salarié au besoin.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doit maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 5.03 Aux fins d'application de ce qui précède et à un moment autorisé par la Compagnie, la Compagnie permet une rencontre pendant les heures de travail entre le nouveau salarié et son représentant syndical. Telle demande d'autorisation ne peut être refusée arbitrairement par la Compagnie.
- 5.04 La Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ledit salarié est assujéti aux dispositions prévues au Code du travail.

ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES

- 6.01 La Compagnie retient chaque semaine, de la paie du salarié couvert par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale régulière établie par le Syndicat.

Les sommes ainsi perçues pendant un mois sont remises par chèque au trésorier du Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant.

- 6.02 La Compagnie identifie sur les formules T4 et TP4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

ARTICLE 7 DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

- 7.01 La Compagnie fournit au Syndicat, mensuellement, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- a) les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus;
 - b) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi;
 - c) le nom des nouveaux salariés, leur date d'embauche ainsi que la date et l'heure à laquelle ils ont effectivement débuté le travail;
 - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance sauf si le salarié a expressément informé la Compagnie de ne pas communiquer ces informations.
- 7.02 a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois par la suite, la Compagnie fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en indiquant pour chacun : son nom et prénom, sa classification, le taux de salaire, sa date d'embauche, le statut (régulier à l'essai), sa date de naissance, son adresse, son numéro de téléphone ainsi que le numéro d'assurance sociale.
- b) Le salarié doit informer la Compagnie de son adresse et numéro de téléphone et de tout changement dès que possible en complétant et signant personnellement le formulaire approprié disponible au bureau du personnel.
- 7.03 La Compagnie affiche en permanence le nom des contremaîtres ou de tout autre représentant de la Compagnie sur des tableaux bien en vue dans les ateliers, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant au responsable autorisé dans chaque atelier. Tout changement à la liste des personnes ci-haut mentionnées est communiqué au Syndicat le jour même de son affichage.
- 7.04 a) Le salarié désigné chef d'équipe est payé une prime horaire de deux dollars (2 \$).
- b) Le chef d'équipe a comme rôle exclusif la répartition du travail ainsi que, comme tous les salariés, le bon fonctionnement de son équipe en plus de son travail régulier. Le chef d'équipe est régi par toutes les dispositions de la convention. En aucun cas, le chef d'équipe ne peut discipliner ou réprimander un salarié.
- 7.05 Lorsqu'un salarié est appelé à changer de supérieur immédiat (de façon temporaire ou permanente), il en est avisé par son supérieur immédiat.
- 7.06 Le Syndicat fourni à la Compagnie dans les (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :

- a) le nom et titre des membres de l'exécutif syndical;
- b) le nom des délégués d'atelier;
- c) le nom du représentant national d'Unifor;
- d) le nom des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.

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

ARTICLE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8.01 Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et sécurité composé de deux (2) salariés réguliers représentant le Syndicat et deux (2) représentants de la Compagnie. Les parties se communiquent les noms de leurs représentants élus ou désignés.

8.02 Les fonctions du comité de santé et sécurité sont :

- a) de choisir conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail le médecin responsable des services de santé de l'établissement;
- b) d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- c) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement;
- e) de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à la Compagnie ;
- f) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la loi de santé et sécurité au travail;
- g) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- h) de transmettre à la CNESST les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

- i) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à la Compagnie et à la CNESST;
 - j) de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, de l'association accréditée et de la Compagnie relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
 - k) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
 - l) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la CNESST.
- 8.03 a) Le comité de santé et sécurité se réunit une fois par deux (2) mois à une date convenue entre les membres du comité ou au besoin sur accord des parties. Ces réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire.
- b) Le comité de santé et sécurité opère et fonctionne en conformité avec les « règles de fonctionnement » établies à la réglementation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 8.04 Un procès-verbal de toutes réunions du comité de santé et de sécurité est rédigé et affiché dans chaque atelier.
- 8.05 Les représentants du comité de santé et sécurité effectuent ensemble une inspection des lieux de travail dans la semaine précédant la réunion prévue à l'article 8.03 a) afin de prendre des notes écrites concernant les occasions d'accidents observés, occasionnés par la négligence des salariés ou les risques d'accident inhérents à une tâche. Ces notes de chaque membre du comité sont présentées à l'assemblée trimestrielle pour débat et discussion, afin de trouver une solution constructive et satisfaisante aux deux parties.
- 8.06 La Compagnie s'engage à étudier les recommandations du comité et les applique dans les plus brefs délais lorsque celle-ci contribue à la sécurité des salariés.
- 8.07 La Compagnie avise dans les vingt-quatre (24) heures un membre syndical du comité de sécurité et santé de tout accident de travail au sein de l'unité accréditée.
- 8.08 Les obligations de la Compagnie sont celles prévues par l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 8.09 Toute personne sur les lieux de travail se conforme aux règlements de sécurité établis par le comité paritaire de santé et de sécurité.

- 8.10 a) La Compagnie fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés : protecteurs d'oreilles, casque de sécurité, gants, tabliers et masques tel que requis en vertu du comité de sécurité et santé.
- b) La Compagnie fournit à ses frais, au salarié en probation, des lunettes de sécurité sans prescription.
- Elle fournit à ses frais (maximum de 200 \$ par période de 24 mois) au salarié ayant terminé sa probation et nécessitant le port de lunettes de sécurité avec prescriptions pour exécuter son travail, des lunettes de sécurité avec verres correcteurs ajustés à la vue du salarié.
- La Compagnie remplace par la suite, à ses frais (maximum 200 \$ par période de 24 mois), les verres correcteurs lorsque tel remplacement est justifié par une détérioration de la vue attestée par un professionnel de la vue. Le professionnel choisi pour l'examen de la vue doit être certifié et avoir un permis de pratique valide.
- En cas de bris accidentel des lunettes sur les lieux du travail, les frais de remplacement sont partagés à parts égales entre la Compagnie et le salarié.
- 8.11 La Compagnie libère, sans perte de salaire normal, les membres du comité de santé et sécurité syndical pour un maximum de cinq (5) jours de travail régulier par année, pour fins de formation en santé et sécurité au travail, auprès d'organismes accrédités par la CNESST pour donner une telle formation.
- Sauf sur autorisation écrite de la Compagnie, un (1) salarié à la fois peut s'absenter pour une telle raison.
- Le Syndicat doit soumettre à la Compagnie une telle demande d'autorisation d'absence au moins deux (2) semaines avant le début de tel congé et préciser la durée du cours, l'organisme attiré pour donner ce cours, le lieu et le nom des salariés pour lesquels un tel congé est demandé.
- 8.12 La Compagnie avance pour chaque semaine d'absence, à la date normale de paie, un montant d'argent équivalent au montant prévu par la CNESST à un salarié qui a été victime d'un accident du travail compensable. Ces avances couvrent une période égale à six (6) semaines, en plus des quatorze (14) premiers jours prévus par la loi et sont faites au salarié si la CNESST retarde l'émission des prestations. La Compagnie peut, à la demande du Syndicat, prolonger la période d'avance précitée pour un accident déclaré compensable par la CNESST.
- 8.13 Les avances prévues à l'article 8.13 sont effectuées par la Compagnie à la condition que le salarié signe le formulaire autorisant la CNESST à émettre les prestations au nom de la Compagnie.
- 8.14 a) La Compagnie fait parvenir ce formulaire à la CNESST pour remboursement et insiste auprès de cette commission pour qu'elle porte

une attention particulière au cas cité et que les paiements dus soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

- b) Advenant le cas où le salarié n'est pas éligible aux prestations de la CNESST et qu'il a reçu une avance de la Compagnie, il doit rembourser la Compagnie conformément à l'article 23.04.

8.15 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, la Compagnie lui paie son plein salaire pour la partie de la journée au cours de laquelle il est incapable de travailler à cause de sa lésion et qu'il aurait normalement travaillée.

8.16 Après un accident du travail ou une lésion professionnelle, tout salarié doit être réintégré à son poste régulier qui lui était assigné avant son accident ou sa maladie. Si son poste régulier antérieur est aboli, il peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à un poste équivalent lors de son retour au travail.

8.17 Le salarié incapable de réintégrer son travail pour des raisons médicales résultant d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle survenus sur les lieux de l'entreprise peut, si cette incapacité est permanente, déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté à l'intérieur de l'unité pourvu qu'il rencontre les exigences normales du travail.

8.18 La loi et les règlements se rapportant à la santé et la sécurité sont reconnus comme faisant partie intégrante de la présente convention collective.

8.19 **Examen médical**

Le salarié se conforme promptement à tout examen médical demandé par la Compagnie pourvu que la Compagnie paie les frais de l'examen. La Compagnie choisit son médecin et le Syndicat peut, à ses frais, faire réexaminer le salarié.

8.20 **Secourisme**

La Compagnie maintient dans son établissement un endroit approprié avec l'équipement nécessaire pour administrer les premiers soins.

La Compagnie prend les mesures nécessaires de façon à ce que deux (2) salariés par équipe de travail aient un certificat de secourisme. La Compagnie absorbe les frais de cours et les frais de transport encourus par le salarié pour assister à ce cours et paie le salarié pour les heures régulières de travail manquées à cause de sa présence à un tel cours.

Ces salariés reçoivent de la Compagnie une gratification au montant de trente-cinq dollars (35 \$) s'ils complètent leurs cours avec succès.

- 8.21 a) Lorsque le secouriste est en devoir et assigné par la Compagnie, il doit avoir en sa possession un certificat valide en secourisme général décerné à ceux qui ont subi avec succès leur examen.
- b) En l'absence d'un représentant de la Compagnie, le secouriste doit remplir les formulaires pour la CNESST.

- c) Le secouriste doit enregistrer dans le livre fourni à cet effet, tous les accidents (record pour la Compagnie).
- d) Le secouriste doit donner un rapport mensuel des accidents à la Compagnie et au comité de sécurité.

8.22 Véhicule de la Compagnie

La Compagnie fournit le véhicule nécessaire au gardien de sécurité pour faire sa ronde d'inspection sur le terrain en toute sécurité.

- 8.23 La Compagnie s'engage à faire un nettoyage complet de la guérite des gardiens tous les trois (3) mois.

ARTICLE 9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 a) La Compagnie met à la disposition exclusive du Syndicat, un tableau d'affichage placé en évidence dans chaque atelier près du tableau utilisé par la Compagnie pour ses propres documents et près des lieux d'entrée et de sortie des salariés.
- b) La Compagnie met à la disposition et à l'usage exclusif de l'exécutif syndical un local, un classeur et un bureau pour le classement sécuritaire de la documentation syndicale. De plus, la Compagnie versera une allocation annuelle de trois cents (300) dollars par année pour l'usage d'un téléphone cellulaire au président du syndicat.
- 9.02 a) Un maximum de deux (2) délégués syndicaux, de classifications différentes, peuvent être autorisés par la Compagnie à s'absenter en même temps, sans rémunération, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales et aux cours d'éducation syndicale.
- b) Pour bénéficier des libérations prévues au paragraphe précédent, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, cinq (5) jours de travail avant le début d'absence en indiquant le nom des salariés visés, le lieu, la nature et la durée de l'absence.
- c) Le nombre maximum de journées en vertu de la présente clause est dix-huit (18) jours par année civile.
- d) Durant une libération visée à l'article 9, la Compagnie s'engage à maintenir la rémunération du salarié, à l'exclusion du temps supplémentaire et elle acquitte sa quote-part de la prime afférente au régime d'assurance collective de ce salarié.

Le Syndicat s'engage à rembourser à la Compagnie, dans les deux (2) semaines suivant un avis de facturation, la rémunération ainsi versée, la quote-part de la prime du régime d'assurance collective défrayée par la Compagnie ainsi que les autres coûts reliés à ce maintien.

- 9.03 La Compagnie libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés réguliers, membres du Syndicat, pour les séances de négociation et de conciliation dans le but de négocier la présente convention. Si les séances de négociation se tiennent à l'extérieur de l'horaire régulier d'un salarié, celui-ci est payé à son taux horaire régulier pour le temps de négociation jusqu'à un maximum de huit (8) heures et sa journée de travail qui précède ou qui suit sera réduite d'autant selon l'arrangement pris avec la Compagnie.
- a) Le représentant national du Syndicat peut assister à toute réunion conjointe tenue entre la Compagnie et le Syndicat.
 - b) Le représentant national du Syndicat peut rencontrer un officier du Syndicat ainsi que toute personne couverte par la présente convention en avisant préalablement le responsable du personnel.
- 9.04 Le président du syndicat aura droit à un total d'une (1) heure par semaine de libération pour affaires syndicales. Cette heure est rémunérée selon le taux de salaire normal et ne peut être cumulée d'une semaine à l'autre.
- 9.05 Les officiers et délégués syndicaux reconnaissent qu'ils ont leurs responsabilités de salarié à remplir. En ce sens, ils s'engagent à agir avec discernement dans l'exercice de leurs fonctions de représentant syndical pendant leurs heures de travail de façon à nuire le moins possible à la continuité et à l'efficacité des opérations. Ils prennent arrangement avec leur supérieur immédiat lorsqu'ils jugent urgent de quitter leur poste de travail pour faire enquête de grief. Leur supérieur immédiat ne peut refuser arbitrairement.
- 9.06 La Compagnie convient de rencontrer, conformément à l'article 10, un comité de griefs composé de deux (2) salariés, et ce, sans perte de salaire pour ces salariés. Le comité de grief est composé du délégué-chef, du délégué d'atelier et du salarié concerné.
- a) Sur demande écrite du Syndicat, adressée au moins un (1) mois à l'avance, la Compagnie libère sans solde un salarié pour fins d'activités syndicales à temps complet pour une période variant d'un (1) mois à dix-huit (18) mois renouvelable selon la même procédure;
 - b) Le salarié qui désire revenir à son poste suivant une libération prévue au paragraphe a) doit donner à la Compagnie un préavis écrit d'un (1) mois;
 - c) Au retour, le salarié reprend son poste; si son poste a été aboli, il peut déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans une autre classification pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales du travail.
- 9.07 Les représentants exécutifs du Syndicat élus ou autrement nommés par le Syndicat doivent posséder au moins un (1) an d'ancienneté avec la Compagnie.
- 9.08 Le président de la section locale est à la tête de la liste d'ancienneté dans le cas de mise à pied pourvu qu'il y ait du travail et qu'il puisse l'accomplir de façon satisfaisante.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 10.01 a) Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son délégué d'atelier. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au Syndicat.
- b) Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés. Dans un tel cas, le grief doit être signé par un membre de l'exécutif syndical et la procédure débutera à l'étape 2.

10.02 Première étape

Un grief doit être soumis par écrit, au contremaître, par le salarié concerné ou le Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'incident donnant lieu au grief ou de la connaissance du fait dont le grief découle. Le contremaître a dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief, pour rendre une décision par écrit.

10.03 Deuxième étape

Si la réponse n'est pas satisfaisante, ou si aucune réponse n'est donnée au grief dans le délai prévu à la première étape, le grief est soumis au directeur général dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. Le directeur général doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief en deuxième étape.

10.04 Un grief écrit doit être soumis sur le formulaire officiel fourni par le Syndicat. Il doit contenir un résumé de la nature du grief, la date approximative de l'incident ayant donné naissance au grief, les articles de la convention visés par le grief, la réclamation, le nom des plaignants ainsi que la signature des plaignants et d'un membre du comité de grief syndical.

10.05 Si le grief n'est pas procédé conformément aux dispositions qui précèdent ou s'il n'est pas procédé en arbitrage conformément aux dispositions qui suivent, le grief est considéré comme étant réglé à moins que les parties aient accepté, par écrit, de prolonger les délais.

ARTICLE 11 ARBITRAGE (ARBITRE UNIQUE)

11.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief prévue plus haut, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit, l'autre partie dans le mois suivant l'expiration du délai prévu à l'étape 2 de la procédure de griefs, de son intention de recourir à l'arbitrage et du nom des arbitres proposés.

- 11.02 Règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 11.03 Les honoraires et frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.
- 11.04 La sentence de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et les salariés.
- 11.05 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.
- 11.06 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 11.07 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier et casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 12

RÈGLEMENTS D'ATELIER ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Tout règlement de la Compagnie contraire aux dispositions de la présente convention sera abrogé à la signature de la convention.
- a) Avant d'émettre un nouveau règlement, la Compagnie convient de transmettre une copie du projet de règlement au Syndicat et d'afficher tel règlement au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.
- b) Le Syndicat peut contester tout règlement qui est contraire à une loi ou à la convention collective.
- 12.02 Tout salarié régulier qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 12.03 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs avec copies à un officier syndical.
- 12.04 La Compagnie ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.
- 12.05 À moins que les circonstances ne l'empêchent et sauf au cas d'actes criminels, la Compagnie doit aviser le salarié la journée ouvrable qui précède la date d'entrée en vigueur d'une suspension ou d'un congédiement.
- 12.06 Tout salarié convoqué par la Compagnie pour des raisons disciplinaires doit être accompagné de son délégué d'atelier ou en son absence, d'un membre de l'exécutif du Syndicat.

- 12.07 Aucune infraction ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de quinze (15) jours ouvrables depuis l'incident ou depuis la prise de connaissance par la Compagnie de l'incident.
- 12.08 a) Un salarié intéressé à consulter son dossier peut en faire la demande au responsable du personnel de la Compagnie. La Compagnie s'engage à lui remettre une copie des documents apparaissant à son dossier dans les deux (2) jours ouvrables suivant telle demande.
- b) Tout avis disciplinaire est retiré du dossier du salarié et ne peut être invoqué après qu'il se soit écoulé deux cent vingt (220) jours travaillés après la signification dudit avis au salarié.
- 12.09 Une mesure disciplinaire qui est rescindée par la Compagnie ou déclarée non fondée par l'arbitre, ne peut pas être invoquée contre le salarié.
- 12.10 Un grief retiré par un salarié peut être poursuivi par le Syndicat.

ARTICLE 13 PÉRIODE D'ESSAI

- 13.01 Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai de sept cent vingt (720) heures cumulatives, travaillées dans une période de douze (12) mois. Au cours de la période d'essai, le salarié a droit à tous les avantages de la présente convention; cependant, en cas de congédiement et de mise à pied, il n'a pas droit à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

- 14.01 L'ancienneté est la durée totale de service continu à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de l'unité.
- 14.02 L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours.
- 14.03 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé, dans l'unité de négociation, la période d'essai et elle est calculée à compter de la date d'embauche.
- 14.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention, la Compagnie affiche la liste d'ancienneté pour vérification par les salariés et ceux-ci ont quinze (15) jours pour la contester. Une fois corrigée, celle-ci devient la liste officielle. Dans les cas de litige, le salarié concerné peut procéder par grief, afin d'obtenir les corrections nécessaires.
- 14.05 **Perte d'ancienneté**

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants seulement :

1. Abandon volontaire de son emploi, après une période de réflexion de quarante-huit (48) heures;

2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
3. Refus ou négligence du salarié mis à pied, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel. Le rappel au travail se fait par téléphone en présence d'un représentant syndical ou par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse communiquée par le salarié à la Compagnie;
4. Mise à pied pour une période supérieure à l'ancienneté accumulée à la date de mise à pied jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
5. Absence pour maladie ou accident pour une période égale à son ancienneté accumulée à la date du début de son absence jusqu'à un maximum de trente (30) mois;
6. Absence de trois (3) jours consécutifs de travail sans autorisation et sans cause juste;
7. Promotion ou mutation temporaire ou permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de plus d'un (1) mois.

ARTICLE 15 MUTATIONS VOLONTAIRES

15.01 Tout poste vacant en permanence ou tout nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation doit être affiché sur le tableau d'affichage de la Compagnie durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

15.02 Les informations qui doivent apparaître sur l'affichage sont :

- le titre de la classification;
- le taux de salaire et la prime applicable;
- la période d'affichage;
- l'horaire de travail;
- les fonctions;
- la date d'entrée en fonction.

15.03 a) Tout salarié intéressé peut soumettre sa candidature à tout poste vacant ou nouveau qui est couvert par l'accréditation en complétant un formulaire fourni par la Compagnie.

Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'intérieur d'une période d'essai et de familiarisation de quinze (15) jours de travail.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.

En cas de grief concernant les exigences requises, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

- b) Le postulant qui est choisi pour combler le poste vacant peut décider de revenir à son poste antérieur durant la période de familiarisation établie au paragraphe précédent. Si tel est le cas, il ne lui sera pas permis de poser sa candidature sur le poste délaissé, pour une période d'un an, débutant le jour de son retour à son ancien poste. Si le poste est réaffiché dans cette période d'un an suivant le retour du salarié à son ancien poste et qu'il n'y a aucun autre postulant, alors ce dernier peut réappliquer.

De même, la Compagnie peut retourner le postulant à son poste antérieur s'il ne peut satisfaire aux exigences du poste vacant.

- c) Si le salarié abandonne le poste ou si la Compagnie retire le salarié du poste, celui-ci est comblé en se référant à la liste des postulants sur l'affichage initial selon l'article 15 de la convention collective.

15.04 Dans les cinq (5) jours de la fin de l'affichage, la Compagnie affiche la nomination au poste et elle transmet au Syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté.

15.05 Le salarié promu à la fin de la période d'affichage reçoit le taux de salaire horaire correspondant à son expérience et ses qualifications dans la classification où il est promu, rétroactivement à la date d'entrée en fonction indiquée sur l'affichage, à moins d'abolition du poste par la Compagnie.

ARTICLE 16 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

16.01 a) Lorsqu'un poste devient temporairement vacant pour trente (30) jours ou moins de travail régulier, à cause de l'absence de son titulaire ou du fait que son titulaire est en congé ou du fait d'un surcroît temporaire de travail, il est comblé par la Compagnie en considérant les besoins et l'efficacité des opérations et la capacité des salariés à rencontrer les exigences normales de la tâche.

- b) Néanmoins, un poste qui devient temporairement vacant à cause des vacances d'un salarié est affiché pourvu que la Compagnie soit informée au moins deux (2) semaines à l'avance par le salarié. Tel poste est comblé conformément à l'article 16.01 a).

16.02 Lorsqu'un poste devient vacant pour une période future certaine de plus de trente (30) jours de travail régulier, à cause de l'absence de son titulaire ou du fait que son titulaire est en congé ou du fait d'un surcroît temporaire de travail, il est affiché par la Compagnie pendant cinq (5) jours ouvrables.

16.03 Le poste doit être accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'intérieur d'une période d'essai de trois (3) jours.

- 16.04 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement pour plus qu'une demi-heure à un poste dont le taux de salaire maximum est supérieur à celui de sa classification, il est payé le taux maximum de cette classification pour la durée de l'affectation, à l'exception du salarié qui y est assigné pour une raison d'apprentissage, lequel maintient son taux de salaire ou est payé le taux minimum de la classification à laquelle il est affecté, le plus élevé des deux taux de salaire.
- 16.05 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un poste dont le taux de salaire régulier est inférieur à celui de sa classification, il est payé à son taux régulier pour la durée de l'affectation. Cette règle ne s'applique pas au poste de gardien de sécurité, ni pour les heures de formation sur ce poste.
- 16.06 Lorsqu'un salarié accepte une affectation temporaire de moins d'un (1) mois à un poste de contremaître, il est payé à son taux de salaire régulier majoré de deux dollars (2 \$) de l'heure pour les heures ainsi travaillées.
- 16.07 Au cours de la période où le salarié remplace le contremaître, il n'a aucun pouvoir pour imposer une mesure disciplinaire.

ARTICLE 17 SÉCURITÉ D'EMPLOI

17.01 Poste vacant

Lorsqu'un poste devient vacant selon l'article 15.01, la Compagnie dispose d'une période de dix (10) jours ouvrables pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au Syndicat, par écrit, dans les trois (3) jours suivant la fin de ce délai en indiquant les motifs.

- 17.02 L'abolition ou la modification d'un poste vacant ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour les autres salariés. Ceci ne limite pas le droit de la Compagnie d'organiser le travail de façon à obtenir un effort et un rendement raisonnable de ses salariés.

17.03 Changements technologiques et administratifs

- a) Lorsqu'un poste de travail est éliminé à cause de l'une ou l'autre des raisons suivantes, le salarié dont le poste est éliminé ainsi que ceux déplacés par ce salarié peuvent se prévaloir de leurs droits de déplacement en vertu de cette convention :
- améliorations techniques;
 - améliorations technologiques;
 - changement dans les structures administratives;
 - changement dans les procédés de transformation;
 - changement de l'équipement.
- b) Le salarié dont le poste de travail est éliminé à cause de tels changements et qui déplace à un poste de travail dont le taux de salaire est inférieur ainsi que les salariés déplacés à cause de tels changements,

maintiennent leur taux horaire payé à la date du déplacement pour une période d'un (1) an après quoi, ils sont payés le taux du poste occupé.

17.04 **Sous-contrats**

La Compagnie convient de ne pas accorder des sous-contrats en ce qui regarde le travail normalement exécuté par les salariés couverts par le certificat d'accréditation si la Compagnie possède l'équipement suffisant pour accomplir le travail requis, les salariés qualifiés et que le sous-contrat entraîne directement ou indirectement la mise à pied de salariés de l'unité capables d'exécuter le travail ou la réduction des heures régulières de travail d'un salarié régulier couvert par la convention ou entraîne la privation d'heures supplémentaires de salariés qualifiés et disponibles de l'unité de négociation.

17.05 La Compagnie convient d'embaucher uniquement des salariés qui sont disposés à travailler les heures régulières prévues à l'article 19. Néanmoins, le présent paragraphe ne doit pas être interprété comme constituant une garantie dans le nombre d'heures de travail.

17.06 **Préavis de mise à pied de moins de six (6) mois**

- a) En cas de mise à pied de moins de six (6) mois, la Compagnie avise par écrit le salarié au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de sa mise à pied. Tel préavis est de dix (10) jours ouvrables s'il doit y avoir mise à pied en décembre.
- b) À défaut de tel préavis, la Compagnie paie au salarié une indemnité compensatrice permettant de compléter la durée du préavis.
- c) La Compagnie convient qu'aucun salarié ne sera mis à pied ou privé de travail pour une période inférieure à deux (2) jours réguliers de travail.

17.07 **Préavis de mise à pied de plus de six (6) mois**

La Compagnie doit donner un avis écrit au salarié avant de le mettre à pied pour six (6) mois ou plus. Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus d'ancienneté.

17.08 Dans le cas de réduction de personnel dans une classification, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette classification est mis à pied de cette classification. Celui-ci peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales du travail.

Le rappel au travail se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariés mis à pied pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences du poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

17.09 **Certificat de travail**

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

ARTICLE 18 CONGÉ DE MALADIE

18.01 **Journées de maladie**

Il est entendu que le salarié qui a acquis vingt-quatre (24) mois d'ancienneté est éligible au paiement de journée(s) de maladie s'il s'absente plus que quatre (4) jours normaux de travail consécutifs pour raison de maladie non reliée à un accident de travail ou une lésion professionnelle.

18.02 **Nombre de jours**

Le nombre de jours de maladie payés auxquels a droit un salarié pendant toute une année, commençant le 1^{er} juillet d'une année et se terminant le 30 juin suivant, est égal à ce qui suit :

- 2 jours si entre 3 mois et moins de 2 ans de service continu ;
- 4 jours si entre 2 ans et moins de 5 ans de service continu ;
- 6 jours si entre 5 ans et moins de 10 ans de service continu ;
- 8 jours si plus de 10 ans de service continu.

18.03 **Concordance avec les congés prévus à la Loi sur les normes du travail**

Il est entendu que les congés prévus à la convention collective incluent les journées de maladie prévues à la Loi sur les normes du travail.

Il est aussi entendu qu'un salarié pourra se prévaloir de deux (2) journées maladie selon la rémunération et autres conditions prévues à la Loi sur les normes du travail. Pour avoir droit à ces deux (2) journées, le salarié n'a donc pas à s'absenter plus de quatre jours normaux de travail consécutifs tel que prévu à l'article 18.01.

18.04 **Paiement des jours de maladie**

Le salarié absent de son travail, sans indemnité, pour au moins quatre (4) jours consécutifs à cause de maladie non reliée à un accident du travail ou une lésion professionnelle, est payé à partir de sa première journée d'absence, à raison de huit (8) heures par jour d'absence à son taux horaire normal alors en vigueur.

18.05 **Remboursement**

Le salarié qui n'a pas utilisé les journées de maladie auxquels il a droit se fait rembourser ces journées ou demi-journées au plus tard quinze (15) jours suivant le 30 juin à raison de huit (8) heures par jour d'absence à son taux horaire normal alors en vigueur.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 a) **Tous les salariés, sauf gardien de sécurité**

La semaine normale de travail des salariés du département de production est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours par semaine de huit (8) heures normales, du lundi au vendredi.

Première équipe de travail

L'équipe régulière de travail des salariés assignés sur la première équipe est de 7 h à 15 h 30.

Deuxième équipe de travail

L'équipe normale de travail des salariés assignés sur la deuxième équipe de travail est de 15 h à 23 h 30, du lundi au jeudi et de 13 h à 21 h 30 le vendredi.

b) **Gardien de sécurité**

La semaine normale de travail des gardiens sera de quarante et une heure et demie (41.5) par semaine, réparties du lundi au dimanche, selon l'horaire de travail établi par la Compagnie.

Tout travail effectué en surplus de quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

- c) Le salarié assigné sur une équipe de travail peut se prévaloir de son ancienneté pour permuter avec un autre salarié de la même classification, possédant moins d'ancienneté, sur une autre équipe de travail pourvu que cette permutation ne nuise pas aux opérations normales de l'entreprise.
- d) Le salarié qui se prévaut de son ancienneté pour ainsi permuter ne peut de nouveau exercer ce droit pendant une période de huit (8) mois, sauf en cas de mise à pied.
- e) Nonobstant ce qui précède, le début et la fin de l'équipe normale de travail d'un salarié, peuvent être modifiés à la demande de l'une des parties et si accord des parties.

- 19.02 a) Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.
- b) Il n'y a pas de rotation des équipes de travail.
- c) Dans le cas où il devient nécessaire de réduire les opérations pour une période déterminée, la Compagnie et le Syndicat pourront, s'ils le désirent, s'entendre pour réduire la semaine de travail afin de procurer du travail pour le plus grand nombre de salariés possible.
- 19.03 a) Les salariés ont droit à une période de repas d'une demi-heure prise entre 11h30 et 13h00. La période de repas est cédulée par la Compagnie de façon à assurer la continuité des opérations de la déchiqueteuse pendant les périodes de repas. Règle générale, la période de repas est fixe pour chaque salarié, sauf lorsque les circonstances obligent la Compagnie à modifier l'heure de repas pour raison de continuité des opérations.
- b) Le salarié qui ne peut compléter sa période de repas stipulée à l'article 19.03 a) parce qu'appelé à intervenir à l'occasion d'une explosion, d'un feu ou d'un « blocage de la machinerie (burrage machine) » est payé à taux régulier pour la période de repas et le salarié pourra compléter son repas immédiatement après l'intervention.
- 19.04 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, entre 9 h et 10 h le matin et entre 14 h et 15 h l'après-midi.
- 19.05 Un salarié requis d'effectuer plus que onze (11) heures de travail consécutives, bénéficiera d'une période de trente (30) minutes payée au taux de surtemps pour repas ainsi qu'une allocation de repas de 15 \$.
- 19.06 Pour chaque trois (3) heures de surtemps travaillées après avoir complété huit (8) heures normales de travail, le salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes, laquelle sera prise au début de la période de trois (3) heures additionnelles.
- 19.07 Les salariés bénéficieront d'une période de cinq (5) minutes pour faire leur toilette avant le repas ainsi qu'avant la fin de leur journée de travail. Les dernières cinq (5) minutes de chaque journée de travail pourront aussi servir à poinçonner leur carte.
- 19.08 Le salarié doit être présent à son poste de travail dès le début de son horaire de travail.

ARTICLE 20 PRIMES

20.01 Prime de soir et de nuit

- a) Tout salarié couvert par l'article 19.01 a) et dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre seize (16) heures et minuit, reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$).
- b) Tout salarié couvert par l'article 19.01 a) et dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre minuit et huit (8) heures, reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$).

c) Prime pour la formation

Le salarié volontaire et désigné par la Compagnie pour procéder à la formation d'un nouveau salarié dans son poste de travail, d'un salarié transféré à une autre classification ou d'un salarié occupant une classification junior (voir Annexe A) en voie d'être formé pour une classification senior est payé une prime de quarante-cinq cents (0,45 \$) pour chaque heure où il agit comme formateur, à la demande de la Compagnie.

Dans le présent article, on entend par le mot formation l'enseignement permettant à un salarié d'acquérir les connaissances et les capacités techniques de base nécessaires pour exercer avec compétence les tâches reliées à une classification.

Le salarié payé une prime de chef d'équipe n'est pas éligible à la présente prime.

ARTICLE 21 RÉMUNÉRATION MINIMALE

- 21.01 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme à l'habitude, puis qui est retourné chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lui aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier à moins d'en avoir été averti par téléphone ou par tout autre message laissé à sa demeure.

ARTICLE 22 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

- 22.01 Tout salarié qui a quitté le terrain de la Compagnie après sa journée de travail et qui est rappelé avant le début de la journée suivante de travail, reçoit le taux de surtemps applicable selon l'article 24, pour toutes les heures travaillées avant le début de sa journée suivante de travail, mais en aucun temps, il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification en plus d'une (1) heure pour le voyageant s'il doit retourner chez lui avant le début de sa journée suivante de travail.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

- 23.01 Sur le chèque de salaire, la Compagnie inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions, le montant net de salaire et les montants des vacances cumulatifs à toutes les semaines.
- 23.02 La Compagnie devra distribuer les chèques de paie aux salariés le jeudi hebdomadairement et, dans la mesure du possible, avant quinze (15) heures. Cependant, la deuxième équipe recevra leur paie le mercredi soir.
- Les expressions « taux de salaire normal » et « taux de salaire régulier » utilisées dans la présente convention désignent les taux horaires établis à l'Annexe A de la présente convention.
- 23.03 Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10 \$) et plus, imputable à la Compagnie, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux jours ouvrables suivant la communication de l'erreur par le salarié à la Compagnie, en remettant au salarié l'argent dû.
- 23.04 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la Compagnie s'entend avec le salarié et le Syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Compagnie fixe les modalités de remboursement. Sauf au cas de cessation d'emploi, telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15 %) de son salaire brut par paie, sans intérêt.
- 23.05 La Compagnie remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- 23.06 La Compagnie remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.

ARTICLE 24 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 24.01 Tout travail effectué par un salarié à la demande de son supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures prévues par son horaire soit avant ou après tel horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- a) Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire.
 - b) La Compagnie convient d'accorder le temps supplémentaire disponible par ordre d'ancienneté aux salariés qui exécutent normalement ce travail. À défaut de volontaires, la Compagnie peut assigner le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté à moins que ce salarié ait un motif raisonnable pour refuser de travailler en temps supplémentaire.

24.02 À l'exception des gardiens de sécurité :

- a) Tout travail effectué en plus du nombre d'heures prévues par son horaire avant le début ou après la fin du quart normal de travail est considéré comme temps supplémentaire rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Le travail effectué le samedi est rémunéré au taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les huit (8) premières heures et au taux normal majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures excédentaires travaillées cette journée. Le travail effectué le dimanche est rémunéré à taux normal majoré de cent pour cent (100 %).
- c) travail effectué en sus de douze (12) heures dans une même journée sera rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

24.03 Deux (2) salariés d'une même classification qui désirent s'échanger leur horaire de travail régulier tel qu'établi doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat qui ne refusera pas sans motif valable. Dans un tel cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

24.04 Le salarié dont l'équipe régulière de travail est l'équipe de soir ou l'équipe de nuit a droit au paiement de la prime d'équipe prévu à l'article 20.01 pour chaque heure de temps supplémentaire travaillée.

ARTICLE 25 JOURS FÉRIÉS

25.01 Les congés statutaires suivants sont chômés et payés :

Le 1 ^{er} janvier	Fête du Travail
2 janvier	Action de Grâces
Vendredi Saint	24 décembre
Journée nationale des patriotes	25 décembre
St-Jean Baptiste	26 décembre
1 ^{er} juillet	31 décembre

25.02 Le salarié ayant complété trente (30) jours de travail réguliers a droit à une rémunération équivalente au salaire régulier incluant la prime d'équipe à la condition qu'il ait complété les journées ouvrables qui précèdent et suivent immédiatement le congé férié. Néanmoins, le salarié qui s'absente à partir de la journée ouvrable qui précède immédiatement ou à partir de la journée ouvrable qui suit immédiatement le congé férié a droit à cette rémunération dans les cas suivants :

- a) absence justifiée pour maladie ou accident non industriel si le salarié ne perçoit pas de prestations d'autres sources;
- b) absence avec salaire selon l'une ou l'autre des dispositions de la convention;

- c) absence sans salaire autorisée par la Compagnie.

Les dispositions du présent article ne peuvent entraîner de dédoublement de rémunération.

25.03 À l'exception du gardien de sécurité qui est cédulé pour travailler un samedi ou un dimanche et sous réserve des dispositions de la loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause précédente tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant et s'il tombe le samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédent.

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

b) Lors d'une remise, le salarié peut prendre ce congé moyennant un avis préalable donné à son supérieur une (1) semaine à l'avance.

25.05 Si un salarié est mis à pied dans les quatre (4) semaines avant un ou des congé(s) statutaire(s) et qu'il a complété trente (30) jours de travail régulier, il est admissible au paiement du dit ou des dits congé(s) statutaire(s).

25.06 a) Le salarié classé gardien de sécurité et dont l'horaire normal coïncide avec un congé férié est payé à son taux horaire normal pour chaque heure travaillée un tel congé en plus de la rémunération de congé prévue à l'article 25.02.

b) Le salarié classé gardien de sécurité appelé à travailler un congé férié qui ne coïncide pas avec son horaire normal de travail est payé à taux double pour chaque heure travaillée ledit congé en plus de la rémunération de congé prévue à l'article 25.02.

25.07 a) La Compagnie s'engage à ne pas modifier indûment les cédules de travail des salariés bénéficiant de jours de congé dans le seul but de réduire ou d'éliminer l'indemnité relative à un tel congé.

b) Avec un délai minimum de quinze (15) jours, les salariés gardiens à temps plein informent la Compagnie en apposant leur nom sur un avis affiché à cet effet ou autrement de leur désir de chômer les jours fériés prévus à l'article 25.01.

c) Pour l'un de ces jours, la Compagnie communique avec les gardiens suppléants pour travailler s'ils ne sont pas déjà cédulés pour travailler ladite journée. Si l'un des gardiens suppléants est disponible pour travailler, il est payé à taux régulier et celui qui était normalement cédulé reçoit la rémunération prévue à l'article 25.06.

25.08 À l'occasion d'un congé férié, si la journée qui précède un tel congé, est une journée normale de travail alors, l'horaire normal de travail des salariés de

l'équipe de soir, cette dite journée, est de 13 h à 21 h 30, nonobstant les dispositions de l'article 19.01 (a) de la convention collective.

ARTICLE 26 VACANCES

26.01 Si la Compagnie décide de fermer l'usine pour la période des vacances d'été, il choisira deux (2) semaines consécutives entre le 1^{er} juillet et le 15 août et il affichera cette information aussitôt qu'une telle décision aura été prise, mais au plus tard le 15 mai de chaque année. Copie de cette affiche sera envoyée au Syndicat.

26.02 La durée des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a) Le salarié ayant complété moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à une (1) journée par mois de service depuis son embauche jusqu'à concurrence de dix (10) jours payés à raison de 4 %.
- b) Le salarié ayant un (1) an de service au 30 avril a droit à deux (2) semaines payées, à raison de 4 %.
- c) Le salarié ayant trois (3) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines payées, à raison de 6 %.
- d) Le salarié ayant dix (10) ans de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines payées, à raison de 8 %.
- e) Le salarié ayant complété quinze (15) ans de service continu au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de neuf pour cent (9 %).
- f) Le salarié ayant complété dix-neuf (19) ans de service continu au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de dix pour cent (10 %).
- g) Le salarié ayant complété vingt-cinq (25) ans de service continu au 30 avril d'une année a droit à cinq (5) semaines de vacances payées, à raison de dix pour cent (10 %).

26.03 L'indemnité afférente aux vacances annuelles est calculée en pourcentage du salaire brut du salarié pendant la période de référence, soit la période d'un an du 1^{er} mai au 30 avril précédant.

26.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité de vacances égale à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant la période travaillée multipliée par le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit selon l'article 26.02.

Malgré le paragraphe qui précède, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu à ce paragraphe.

- 26.05 En tout temps, la Compagnie pourra limiter à deux (2) salariés par classification, le nombre de salariés en vacances en même temps. Toutefois, s'il y a trois (3) salariés ou moins dans une même classification, seul un (1) de ces salariés pourra prendre ses vacances à la fois, sauf entente contraire avec la Compagnie. Cependant, le facteur ancienneté prévaudra quant aux choix des vacances annuelles. La Compagnie devra afficher, au plus tard le 15 mai de chaque année, la liste des vacances.
- 26.06 Le salarié doit aviser la Compagnie de son choix de prise de vacances entre le 15 et le 30 avril.
- 26.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire.
- 26.08 Le salarié peut, après entente avec son supérieur, immédiat, changer ses dates de vacances pourvu que la période de vacances des autres salariés et les besoins de la production soient respectés.
- 26.09 L'interprétation « salaire brut », telle qu'utilisée dans le présent article, signifie le salaire reçu résultant du travail effectué par le salarié, incluant le temps supplémentaire, les primes d'équipe ainsi que les indemnités de vacances et les dispositions pour les congés statutaires.
- 26.10 Le salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie ou accident survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat.
- 26.11 Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 26.12 Au choix du salarié, la paie de vacances lui est remise soit le troisième jeudi du mois de mai ou le jeudi de la semaine précédant le départ du salarié pour ses vacances.

Le salarié qui souhaite obtenir la paie de vacances en mai doit le faire connaître à la Compagnie par écrit au plus tard dans les sept (7) jours suivant la date de réception du formulaire à cet effet qui sera distribué au cours mois d'avril.

À défaut de compléter le formulaire, la rémunération sera versée le dernier jeudi avant le départ en vacances du salarié.

La paie de vacances est remise au salarié par chèque séparé de sa paie courante.

- 26.13 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour les vacances accumulées et non utilisées jusqu'au moment de la cessation d'emploi dans la proportion établie au présent article.

ARTICLE 27 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 27.01 La Compagnie accorde à la salariée enceinte un congé de maternité en conformité à la loi des normes du travail.

ARTICLE 28 CONGÉS SPÉCIAUX

- 28.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire régulier.

28.02 Naissance ou adoption

Dans le cas de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, le salarié a droit à un congé de cinq (5) jours d'absence dont deux (2) jours sans perte de salaire pourvu qu'il donne à la Compagnie un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables. Tel congé peut être pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant adopté.

Mortalité

1. Lors du décès du conjoint ou de son enfant, cinq (5) jours d'absence sans perte de salaire.
2. Dans le cas du décès du père, de la mère, quatre (4) jours d'absence sans perte de salaire.
3. Dans le cas du décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, trois (3) jours d'absence sans perte de salaire.
4. Dans le cas du décès d'un gendre ou d'une belle-fille, un (1) jour d'absence sans perte de salaire.
5. Dans tous les cas, pour avoir droit à ces journées payées, le salarié devra avoir complété sa période de probation.
6. En cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère et d'une belle-sœur, le salarié a droit à une (1) journée sans perte de salaire, soit la journée des funérailles.
7. Dans le cas du décès d'un salarié de l'unité de négociation, une (1) journée sans perte de salaire au délégué d'atelier et à un (1) autre salarié

de l'unité désigné par le Syndicat devant être prise la journée des funérailles.

8. Lorsqu'un congé est accordé, il doit être calculé à partir de la date du décès et seuls les jours ouvrables sont rémunérés.
 9. Un jour supplémentaire de congé sans perte de salaire est accordé si le salarié doit parcourir plus de 160 kilomètres à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles.
- 28.03 a) Dans le cas de mariage du salarié, ayant complété sa probation, il a droit de s'absenter sans perte de salaire la journée du mariage. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables de sa banque de journées de vacances non prises, s'il donne un préavis écrit d'un mois à la Compagnie.
- b) Lors du mariage du fils et/ou de la fille d'un salarié ayant complété sa période de probation, un congé d'une (1) journée sera accordé sans salaire, la journée du mariage, pourvu qu'il donne à la Compagnie un préavis écrit d'une semaine.
 - c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence, le plus tôt possible.
- 28.04 À l'occasion de son déménagement d'un lieu de résidence à un autre, le salarié a droit à un congé sans rémunération pourvu qu'il donne à la Compagnie un préavis écrit d'une semaine.

28.05 **Affaires légales**

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin par la Couronne, dans une cause criminelle dont il n'est pas partie, il est payé la différence entre son salaire régulier et l'indemnité perçue par la cour pour chacune des journées d'absence pour une telle raison.

- a) Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire la preuve ou l'attestation de ces faits.
- b) Les congés spéciaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.
- c) Pour les fins de l'article 28.05, à moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

28.06 **Absence pour service public**

Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

S'il est élu au dit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, le salarié conserve son ancienneté. Au terme de son mandat, le salarié devra aviser la Compagnie au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

28.07 **Congé sans solde**

Un congé sans solde peut être accordé à un salarié.

28.08 Durant cette absence, le salarié pourra bénéficier de l'assurance collective et continuer à contribuer au régime des rentes, à condition qu'il accepte de défrayer la totalité de la prime du régime d'assurance collective et que les déductions soient faites sur sa ou ses dernière(s) paie(s) précédant son départ.

28.09 Une demande écrite donnant les raisons de cette requête sera remise par le salarié à son supérieur immédiat, lequel verra à consulter son supérieur hiérarchique et le service du personnel pour approbation.

28.10 **Autre congé spécial**

a) Le salarié qui adopte légalement un enfant pourra demander un congé d'une durée maximum de dix (10) semaines consécutives pour fins d'adaptation, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

b) Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

c) Le présent congé peut débuter au plus tôt le jour où l'enfant est confié au salarié ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un an après que l'enfant lui a été confié.

d) Le présent congé peut être pris après un avis écrit, d'au moins trois (3) semaines à la Compagnie indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

28.11 a) Le salarié possédant deux (2) ans d'ancienneté peut demander par écrit à la Compagnie un congé d'une durée maximale d'une année afin de parfaire ses études académiques dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'éducation du Québec.

Tel congé académique est accordé par la Compagnie pourvu que l'absence du salarié ne nuise pas aux activités de l'entreprise ou que la Compagnie puisse trouver un remplaçant. Un (1) salarié à la fois peut s'absenter pour une telle raison.

- b) Lors d'un tel congé, le salarié ne perd pas son ancienneté acquise au début du congé, mais n'accumule pas d'ancienneté pendant le congé.

ARTICLE 29 VÊTEMENTS DE TRAVAIL

29.01 a) Paletot d'hiver

La Compagnie fournit, au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, un manteau d'hiver à tous les salariés qui doivent travailler au-delà du 1^{er} décembre à la condition que le cas échéant, leur précédent manteau soit usé et remis à la Compagnie.

La Compagnie peut prélever de la dernière paie du salarié toujours en probation le 15 octobre et qui est mis à pied ou dont l'emploi se termine avant le 1^{er} décembre suivant le montant de la facture pour son manteau dont il peut demander copie. Si la Compagnie ne peut fournir copie de la facture du manteau, il récupère le manteau sans frais pour le salarié.

b) Couvre-chaussures

La Compagnie fournit à ses frais au salarié, une fois par année si usure ou bris des précédentes, une paire de couvre-chaussures.

c) Salopettes

La Compagnie défraie 100 % des frais de location et de nettoyage de onze (11) salopettes utilisées au travail par les salariés du département de production, à l'exception des opérateurs de pont-roulant.

En cas de perte de salopette, la Compagnie déduit de la paie du salarié 50 % du prix de la salopette.

d) Bottes de sécurité

La Compagnie fournit à ses salariés à temps plein et qui ont complété leur période de probation une allocation de cent-cinquante (150) dollars pour l'achat de bottes de sécurité.

Le salarié est libre de choisir ses bottes au magasin ou auprès du fournisseur qu'il veut. Il doit soumettre sa facture pour avoir droit à l'allocation.

Le remplacement des bottes se fait lorsque celles-ci sont usées.

Les bottes usées doivent être remises à la Compagnie.

L'allocation n'est pas cumulable d'une année à l'autre.

e) Imperméables contre la pluie

La Compagnie fournira un imperméable contre la pluie si le précédent est usé.

f) **Coopération du salarié**

Le salarié coopère avec la Compagnie pour maintenir en bon état les vêtements et accessoires qu'il lui fournit en vertu du présent article ou de tout autre article sous la présente convention collective.

Le salarié doit remettre à la Compagnie l'article remplacé que lui fournit la Compagnie au moment du remplacement.

Le salarié dont l'emploi est terminé doit remettre à la Compagnie les articles que lui a fournis la Compagnie pendant son emploi.

ARTICLE 30 RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS FONDS DE SOLIDARITÉ

30.01 La Compagnie convient de collaborer avec Unifor, pour permettre aux salariés qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

30.02 Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ces versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Compagnie. En cas de cessation, signifiée directement à la Compagnie, celle-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt fédéral/provincial, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie, les allègements fiscaux lorsqu'il ou elle participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.), par déduction à la source (DAS).

30.03 La Compagnie accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi elle s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour suivant le prélèvement) les sommes dues au régime. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié, le montant prélevé par chacun et le montant fourni par la Compagnie. La Compagnie fera parvenir une copie des remises mensuelles à Unifor, section locale 700.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31.01 **Absence du travail**

Le salarié qui s'absente de son travail doit informer la Compagnie dès que possible et au moins une demi-heure avant le début de son quart de travail.

La Compagnie s'engage, dans le mois suivant la signature de la convention, à prendre les messages téléphoniques des salariés vingt-quatre (24) heures par jour, du lundi au dimanche inclusivement.

31.02 La Compagnie s'engage à ne pas avoir d'entente particulière avec un salarié ou un groupe de salariés qui est contraire aux dispositions de cette convention.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et prend fin le 15 mars 2024.

32.02 Mis à part sur les salaires, la présente convention collective n'a aucun effet rétroactif.

32.03 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement ou la date d'acquisition du droit à la grève ou au lock-out selon la première de ces dates.

32.04 La partie qui désire la renouveler en donnera avis à l'autre partie en vertu des dispositions du Code du travail du Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ e jour de _____ 2020

**LES INDUSTRIES ASSOCIÉES DE
L'ACIER LTÉE**

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

Guillaume Wilbois
Directeur

Alain Daigle
Président section locale 700
UNIFOR

Alexis Charpentier
Représentant de la Compagnie
FASKEN

Michel Beaudin
Délégué syndical

**ANNEXE A
TABLEAU DES SALAIRES**

**Taux horaire normal par classification à la date de signature
de la convention collective**

Classification	Salaire au 15 mars 2020	Salaire au 15 mars 2021	Salaire au 15 mars 2022	Salaire au 15 mars 2023
Mécanicien général « Senior »				
Taux de base (1)	25.46 \$	25.46 \$	25.46 \$	25.46 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	26.01 \$	26.01 \$	26.01 \$	26.01 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	26.57 \$	26.57 \$	26.57 \$	26.57 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	27.12 \$	27.12 \$	27.12 \$	27.12 \$
Taux après 960 heures travaillées (5)	27.64 \$	27.64 \$	27.64 \$	27.64 \$
Opérateur déchiqueteuse				
Taux de base (1)	27.67 \$	27.67 \$	27.67 \$	27.67 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	28.27 \$	28.27 \$	28.27 \$	28.27 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	28.88 \$	28.88 \$	28.88 \$	28.88 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	29.52 \$	29.52 \$	29.52 \$	29.52 \$
Taux après 960 heures travaillées (5)	30.11 \$	30.11 \$	30.11 \$	30.11 \$
Soudeur				
Taux de base (1)	25.66 \$	25.66 \$	25.66 \$	25.66 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	26.18 \$	26.18 \$	26.18 \$	26.18 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	26.76 \$	26.76 \$	26.76 \$	26.76 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	27.31 \$	27.31 \$	27.31 \$	27.31 \$
Taux après 960 heures travaillées (5)	27.85 \$	27.85 \$	27.85 \$	27.85 \$
Opérateur pont roulant « Senior »				
Taux de base (1)	25.46 \$	25.46 \$	25.46 \$	25.46 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	26.01 \$	26.01 \$	26.01 \$	26.01 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	26.57 \$	26.57 \$	26.57 \$	26.57 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	27.12 \$	27.12 \$	27.12 \$	27.12 \$
Taux après 960 heures travaillées (5)	27.64 \$	27.64 \$	27.64 \$	27.64 \$

Opérateur pont roulant « Junior »

Taux de base (1)	20.91 \$	20.91 \$	20.91 \$	20.91 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	21.35 \$	21.35 \$	21.35 \$	21.35 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	21.79 \$	21.79 \$	21.79 \$	21.79 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	22.23 \$	22.23 \$	22.23 \$	22.23 \$
Taux après 960 heures travaillées (5)	22.67 \$	22.67 \$	22.67 \$	22.67 \$

Opérateur machine lourde

Taux de base (1)	26.15 \$	26.15 \$	26.15 \$	26.15 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	26.72 \$	26.72 \$	26.72 \$	26.72 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	27.29 \$	27.29 \$	27.29 \$	27.29 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	27.87 \$	27.87 \$	27.87 \$	27.87 \$
Taux après 960 heures travaillées (5)	28.45 \$	28.45 \$	28.45 \$	28.45 \$

Mécanicien général « Junior »

Taux de base (1)	21.52 \$	21.52 \$	21.52 \$	21.52 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	21.78 \$	21.78 \$	21.78 \$	21.78 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	22.76 \$	22.76 \$	22.76 \$	22.76 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	23.34 \$	23.34 \$	23.34 \$	23.34 \$

Coupeur

Taux de base (1)	21.71 \$	21.71 \$	21.71 \$	21.71 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	22.33 \$	22.33 \$	22.33 \$	22.33 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	22.95 \$	22.95 \$	22.95 \$	22.95 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	23.58 \$	23.58 \$	23.58 \$	23.58 \$

Vérificateur

Taux de base (1)	19.21 \$	19.21 \$	19.21 \$	19.21 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	20.03 \$	20.03 \$	20.03 \$	20.03 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	20.78 \$	20.78 \$	20.78 \$	20.78 \$

Journalier

Taux de base (1)	18.25 \$	18.25 \$	18.25 \$	18.25 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	18.83 \$	18.83 \$	18.83 \$	18.83 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	19.57 \$	19.57 \$	19.57 \$	19.57 \$

Gardien

Taux de base (1)	15.55 \$	15.55 \$	15.55 \$	15.55 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	16.17 \$	16.17 \$	16.17 \$	16.17 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	16.76 \$	16.76 \$	16.76 \$	16.76 \$

Homme polyvalent

Taux de base (1)	21.50 \$	21.50 \$	21.50 \$	21.50 \$
Taux après 480 heures travaillées (2)	22.11 \$	22.11 \$	22.11 \$	22.11 \$
Taux après 480 heures travaillées (3)	22.71 \$	22.71 \$	22.71 \$	22.71 \$
Taux après 960 heures travaillées (4)	23.32 \$	23.32 \$	23.32 \$	23.32 \$

NOTE

Classification Junior :

Le salarié classé dans une classification « Junior » est automatiquement promu au taux de base de la classification « Senior » après 480 heures travaillées au taux maximum de la classification « Junior ».

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente N° 1

Objet : Régime d'assurance collective

Par les présentes les parties s'entendent sur les suivantes :

- 1) Les parties s'engagent à maintenir le régime d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention pour la durée de la convention à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 2) Dans le mois suivant la signature de la présente convention, le Syndicat devra informer la Compagnie de sa décision, à savoir :
 - a) désigner la Compagnie comme preneur et pour choisir l'assureur;
 - ou
 - b) désigner le Syndicat comme preneur et pour choisir l'assureur, dans le respect du préavis à être donné à l'assureur en place (le cas échéant);
- 3) Peu importe le preneur de l'assurance collective, l'Employeur défraie soixante-cinq pour cent (65%) de la prime et le salarié assume trente-cinq pour cent (35%).
- 4) Le choix des couvertures appartient au Syndicat, mais doit respecter les paramètres d'augmentation et de diminution des coûts décrits ci-dessous;
- 5) En ayant pour référence le montant de la prime payable en septembre 2019, l'augmentation ou la diminution de la prime est sujet à ce qui suit :

PÉRIODE	AUGMENTATION MAXIMALE POUR LA COMPAGNIE	DIMINUTION MAXIMALE POUR LA COMPAGNIE
1 ^{er} août 2020 au 31 juillet 2021	2,5%	2,5%
1 ^{er} août 2021 au 31 juillet 2022	5,0%	5,0%
1 ^{er} août 2022 au 31 juillet 2023	7,25%	7,25%
1 ^{er} août 2023 au 31 juillet 2024	9,5%	9,5%

Lettre d'entente N° 2

Objet : Comité de relations du travail

Les parties s'engagent à mettre sur pied ce qui suit :

La Compagnie et le Syndicat se donnent un (1) an pour la préparation de la mise en marche d'un comité de relations du travail, afin d'atteindre l'objectif de rentabilité désiré tout en protégeant la qualité de vie des salariés, l'établissement d'une sécurité d'emploi à long terme et le maintien d'un environnement de travail où les salariés sont traités avec dignité et respect.

Dans le cadre de ce qui précède, les parties ont convenu qu'il est de leur intérêt commun de promouvoir un dialogue honnête et constructif entre elles. Ce dialogue devra permettre aux deux (2) parties de mieux apprécier et de mieux comprendre les préoccupations et les projets de l'autre et devrait ainsi faciliter les actions concertées nécessaires pour la réalisation des objectifs ci-haut mentionnés.

Lettre d'entente N° 3

Objet : Classification opérateur pont roulant

Par les présentes, les parties reconnaissent l'importance de l'opération sécuritaire des ponts roulants. En conséquence, toute personne non qualifiée pour l'opération des ponts roulants est classifiée opérateur de pont roulant junior et fait son apprentissage sur l'opération du pont roulant utilisé pour le transbordement du matériel décheté.

Par les présentes, il est entendu que le comité de relations du travail établira, dans les plus brefs délais, un plan de formation pour les nouveaux opérateurs de ponts roulants.

Lettre d'entente N° 4

Objet : Entraînement des nouveaux salariés

L'entraînement des nouveaux salariés se fait sur une base de coopération volontaire.

Lettre d'entente N° 5

Objet : Formation

Il est, par les présentes, entendu entre les parties qu'un salarié peut suivre un cours de formation à l'extérieur de l'entreprise et en dehors de ses heures de travail. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent :

- 1) Le salarié doit préalablement obtenir l'autorisation de la Compagnie quant à la formation qu'il désire suivre. Néanmoins, la Compagnie ne peut refuser à un salarié une demande de formation qui respecte chacun des points qui suivent, sauf si telle demande ne correspond pas aux besoins de l'entreprise;
- 2) La formation doit être dispensée dans un établissement de formation reconnu par les autorités gouvernementales;
- 3) La formation doit être pertinente avec l'emploi du salarié ou avec un emploi éventuel à l'intérieur de l'unité de négociation;
- 4) Le salarié doit préalablement obtenir l'autorisation de la Compagnie quant à la formation qu'il désire suivre;
- 5) Les frais de scolarité, c'est-à-dire les frais d'inscription et de matériel didactique nécessaire au cours, sont remboursés par la Compagnie après présentation par le salarié à la Compagnie d'une attestation de l'établissement d'enseignement de réussite du cours.

Lettre d'entente N° 6

Objet : Horaire préretraite

Le salarié classé gardien de sécurité et travaillant à temps plein, âgé de 60 ans ou plus, peut se prévaloir d'un horaire avant la préretraite réduit de 20 % des heures. La période (jours) où cette réduction est faite sera convenue entre le salarié et la Compagnie. L'entente entre le salarié et la Compagnie ne peut être modifiée que par accord entre les deux parties.

Lettre d'entente N° 7

Objet : Description de tâches

Les descriptions de tâches entendues entre les parties demeurent un guide pour le salarié et pour la Compagnie. La description représente les tâches qui composent un poste et cette énumération ne se veut pas limitative dans le cadre des fonctions normales de la classification du salarié. La Compagnie peut les modifier à l'occasion afin de répondre aux besoins de l'organisation du travail. Advenant telles modifications, la Compagnie s'engage à en remettre copie au Syndicat et aux salariés concernés.

Mécanicien junior

- Remplacer différentes pièces et courroies sur les moteurs et convoyeurs
- Effectuer les opérations d'entretien (graissages, huilage...) et faire les ajustements de l'équipement et de la machinerie
- Vérifier les pompes et les tables vibrantes
- Faire des soudures en position à plat (fer plat)
- Réparer système mécanique simple
- Installer grappin et électro-aimant sur le pont roulant no 4
- Faire entretien des palettes sur le convoyeur d'alimentation et le rouleau d'alimentation
- Remplacer courroies sur convoyeur et faire les joints
- Vérifier perforations sur électro-aimants
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Maintenir son poste de travail propre
- Ranger ses outils de travail
- Toutes autres tâches connexes

Mécanicien senior

- Voir au bon fonctionnement des équipements de production
- Remplacer différentes pièces et courroies sur les moteurs, réducteurs et convoyeurs
- Effectuer les opérations d'entretien (graissages, huilage, filtres...) et faire les ajustements de l'équipement et de la machinerie
- Vérifier les pompes et les tables vibrantes
- Faire des soudures au fer plat et en montant
- Réparer un système mécanique complexe (vibrateur, réducteur, embrayage)
- Voir à la sécurité des équipements et de la machinerie
- Installer grappin et l'électro aimant sur le pont roulant no 4
- Réparer les grappins
- Remplacer et aligner les moteurs
- Installer de nouveaux câbles sur le pont roulant
- Vérifier table vibrante sous broyeur et sous l'électro-aimant
- Faire les entretiens préventifs
- Toutes autres tâches connexes
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail

- Maintenir son poste de travail propre
- Ranger ses outils de travail
- Toutes autres tâches connexes

Opérateur pont roulant junior

- Connaître les lois, règlements et exigences du métier (cartable en référence)
- Connaître la signalisation
- Contrôler et sécuriser son périmètre de travail
- Déterminer les proportions des chargements (%)
- Effectuer manœuvres de bases
- Déplacer la ferraille déchiquetée et la tôle
- Manutentionner les voitures
- Nettoyer et faire de la manutention avec l'électro-aimant
- Décharger les camions des tôles et autos
- Remplacer l'opérateur senior pendant pause et repas
- Maintenir son poste de travail propre
- Entraînement de 640 heures
- Toutes autres tâches connexes

Opérateur pont roulant sénior

Certification opérateur de pont-roulant

- Connaître les lois, règlements et exigences du métier
- Contrôler et sécuriser son périmètre de travail
- Déterminer les proportions des chargements (%)
- Faire de la prévention
- Enseigner la signalisation à ses collègues
- Responsable de l'alimentation de la machine
- Changement et manutention des marteaux pour l'entretien
- Assister pour entretien au broyeur (gros morceaux, bourrage.....)
- Déplacer la ferraille déchiquetée et la tôle
- Manutentionner les voitures
- Nettoyer et faire de la manutention avec l'électro-aimant
- Décharger les camions avec les tôles et autos
- Détenir la certification de pontier
- Entraînement de 640 heures d'expérience
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Maintenir son poste de travail propre
- Toutes autres tâches connexes

Opérateur de déchiqueteuse

- Opérer la déchiqueteuse
- Aider le mécanicien lors de blocage, de bourrage et d'incendie
- Vérifier à l'aide des caméras qu'il n'y ait pas d'incendie dans la mousse et les convoyeurs.
- Vérifier les périmètres de sécurité de la machine
- Responsable du cadencement pour le broyeur (unité hydraulique, 3000 hp)
- Faire le rapport de production journalier
- Informer la personne pour l'apport d'eau au broyeur et contrôler l'humidité des mousses
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Maintenir son poste de travail propre
- Toutes autres tâches connexes

Vérificateur

- Vérifier si les réservoirs à gaz sont percés
- Vérifier si les valves sont retirées sur les cylindres de propane, acétylène, oxygène
- Classifier les réceptions de matériel et établir un pourcentage
- Faire reculer les camions au puits du convoyeur d'alimentation pour déchargement
- Vérifier la dimension des morceaux qui se dirigent vers le broyeur
- Retirer du convoyeur le matériel non conforme
- Diriger les camions sur l'air de chargement
- Tenir propre son lieu de travail
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Travailler en étroite collaboration avec opérateur du pont roulant
- Vérifier que le matériel des clients est celui déclaré par le client et signer le bordereau de confirmation
- Toutes autres tâches connexes

Gardien de sécurité

- Garder et voir à la sécurité des lieux
- Noter dans l'agenda les activités aux portes de l'usine
- Utiliser la barrière électrique pour contrôler les accès
- S'assurer qu'aucune pièce, outil, matériel ne sort de l'usine sans autorisation
- Éteindre les débuts d'incendie
- Faire la ronde trois fois par quart de travail
- Aviser les autorités lors d'urgence avec le cellulaire de la Compagnie
- À l'arrivée, vérifier l'état de la situation et des lieux concernant la sécurité.
- Garder la guérite propre avec les produits nettoyants de la Compagnie
- Tonte et râtelage du gazon
- Entretien des entrées du bureau (balai, neige, sel, souffleuse)
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Toutes autres tâches connexes

- Avoir complété avec succès le cours d'agent de gardiennage offert par une commission scolaire.

Opérateur de machinerie lourde

- Charger la ferraille déchiquetée dans les camions
- Empiler la ferraille déchiquetée vers les aires d'entreposage
- Chargement des résidus automobile
- Faire la réception du matériel en hiver
- Entretien de la cour (dénégement en hiver)
- Gérer les périmètres de sécurité pour les incendies
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Maintenir sa cabine propre et souffler ses radiateurs
- Faire entretien quotidien de sa machine
- Toutes autres tâches connexes

Journalier (de jour)

- Trier les métaux
- Replacer les caoutchoucs lors d'explosion
- Replacer les panneaux isolants au-dessus des cyclones
- Débloquer les cyclones au besoin
- Nettoyer le cyclone carré au besoin
- Éteindre les feux lors d'explosion
- Tenir les lieux de travail propres
- Aider le mécanicien sur demande pour débloquer la machinerie
- Faire l'entretien de la cour sur demande de son superviseur
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Toutes autres tâches connexes

Journalier (de soir)

- Nettoyer et entretenir les convoyeurs, la déchiqueteuse, le convoyeur d'alimentation, les cyclones, les tuyaux, les ventilateurs, les vibrateurs, les lignes de production et la fosse sous le convoyeur d'alimentation.
- Effectuer diverses tâches le vendredi
- Maintenir les périmètres de sécurité opérationnels
- Aider les mécaniciens lors de travaux d'entretien
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Ranger ses outils de travail
- Toutes autres tâches connexes

Soudeur

- Effectuer toutes les tâches de soudures
- Recharger les sections du broyeur usées
- Effectuer l'entretien du broyeur (en cas de besoin remplacement des manteaux)
- Assister les mécaniciens pour l'entretien préventif

- Effectuer des réparations mineures
- Placer le matériel dans le magasin
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Maintenir son poste de travail propre
- Toutes autres tâches connexes

Homme polyvalent

- Opérer le broyeur
- Opérer le pont roulant
- Effectuer le transport des non-ferreux
- Opérer la machinerie lourde
- Faire les tâches du journalier
- Faire des tâches de mécanique
- Faire des tâches de vérificateur
- Respecter les normes de santé et sécurité au travail
- Maintenir ses aires de travail propres
- Toutes autres tâches connexes

Si l'homme polyvalent passe une journée complète sur une fonction avec un taux supérieur à sa fonction habituelle, il sera payé le taux de la fonction supérieure et s'il travaille une journée complète sur une fonction avec un taux inférieur à sa fonction habituelle, il maintient le taux de sa fonction habituelle.

Lettre d'entente N° 8

Objet : Sous-traitance de certains travaux de maintenance

Par la présente lettre d'entente, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Malgré les dispositions de l'article 17.04 de la présente convention collective, la présente lettre d'entente vise à permettre à la Compagnie de recourir à la sous-traitance selon les termes ci-après prévus à la présente entente;
2. La sous-traitance visée à la présente entente ne vise que les travaux de maintenance qui sont actuellement effectués par les salariés journaliers du quart de travail de soir, à savoir :
 - entretien du système de dépoussiérage;
 - nettoyage des convoyeurs;
 - nettoyage des surfaces au sol;
 - nettoyage des tables vibrantes;
 - nettoyage du système de séparation des métaux/mousse;
 - autres tâches similaires;
3. La Compagnie s'engage à ce qu'un éventuel recours à la sous-traitance pour les travaux décrits ci-dessus n'entraîne aucune mise à pied ou réduction des heures régulières de travail des salariés journalier du quart de soir.

Lettre d'entente N° 9

Objet : Congés éducation payés

La Compagnie convient de verser, à une caisse spéciale d'Unifor, une somme de mille cinq cents dollars (1500,00\$) à chaque année pour des fins de formation.

Cette somme est payable le 15 mars de chaque année et transmise par la Compagnie au nom de l'unité Les Industries associées de l'acier de la section locale 700 à l'adresse suivante :

Unifor
Caisse de formation CEP
205 Placer Court
Toronto (ON) M2H 3H9

Le chèque devra être fait à l'ordre de « Unifor Congés-éducation payés »

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

Le Syndicat avisera la Compagnie des candidats choisis et des dates de formation au moins (1) mois à l'avance, dans la mesure où cela n'a pas pour effet de nuire aux opérations de la Compagnie.