

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

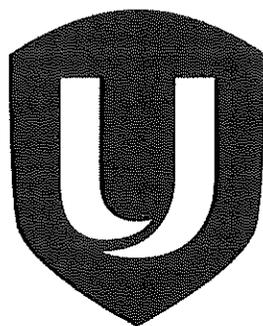
Entre:

KIMPEX
KIMPEX®

KIMPEX INC.

Ci-après appelé l'Employeur

Et :



UNIFOR

Ci-après appelé le Syndicat

2023-2027

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	11
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	11
2.01 Accréditation	11
2.02 Définition du mot "Employeur"	11
2.03 Définition du mot "salarié"	11
2.04 Personne exclue de l'unité de négociation	11
2.05 Nouvelle occupation, département ou atelier.....	12
2.06 Transfert d'un salarié exclu de l'unité de négociation	12
2.07 Sous-traitance	12
2.08 Définition de « jour ouvrable »	13
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	13
3.01 Reconnaissance	13
3.02 Réglementation	13
3.03 Fermeture définitive de la compagnie	13
ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION	14
4.01 Discrimination.....	14
4.02 Harcèlement sexuel.....	14
4.03 Respect mutuel	15
4.04 Harcèlement psychologique	15
ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES	16
5.01 Reconnaissance du comité syndical.....	16
5.02 Représentation des délégués.....	16
5.03 Représentants nationaux.....	17
5.04 Affichage du syndicat	17
5.05 Libérations syndicales	17
5.06 Nom des représentants syndicaux/patronaux	17
5.07 Rencontre patronale-syndicale	18
5.08 Ordre du jour des réunions	18
5.09 Réunions sans perte de salaire	18
5.10 Fonctions syndicales	18
5.11 Aucune ancienneté préférentielle	19

5.12	Présentation du nouveau salarié	19
5.13	Fonds de formation UNIFOR	19
5.14	Fonds de justice social d'UNIFOR	19
5.15	Convocation à une rencontre	20
5.16	Convocation aux rencontres annuelles	20
5.17	Délégué social.....	20
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....		20
6.01	Retenue syndicale	20
6.02	Nouveaux salariés.....	21
6.03	Obligation des membres du Syndicat.....	21
6.04	Remise des retenues syndicales	21
6.05	Constitution et règlements du Syndicat	21
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....		21
7.01	Définition.....	21
7.02	Procédure générale.....	22
7.03	Discussion préalable avec son contremaître	22
7.04	Première étape.....	22
7.05	Deuxième étape	23
7.06	Grief soumis à l'arbitrage	23
7.07	Arbitres de griefs.....	23
7.08	Aucun précédent face à l'abandon d'un grief.....	24
7.09	Rencontre avec le salarié qui soumet le grief.....	24
7.10	Frais des témoins.....	24
7.11	Sentence arbitrale.....	24
7.12	Interprétation de la convention collective.....	24
7.13	Pouvoir de l'arbitre	24
7.14	Frais et honoraires de l'arbitre	25
7.15	Fardeau de la preuve pour mesure disciplinaire	25
7.16	Grief collectif, syndical, congédiement ou suspension.....	25
7.17	Appel d'une procédure de grief.....	25
7.18	Irrégularité de procédure	25
ARTICLE 8 — GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE.....		26
8.01	Activités interdites	26

8.02 Application du Code du Travail	26
ARTICLE 9- ANCIENNETÉ	26
9.01 Définition.....	26
9.02 Acquisition des droits d'ancienneté.....	26
9.03 Droit du salarié en probation.....	27
9.04 Accumulation d'ancienneté	27
9.05 Transfert à une occupation exclue de l'unité de négociation.....	27
9.06 Perte des droits d'ancienneté d'un salarié transféré	28
9.07 Besoin de main-d'oeuvre dans une autre succursale	28
9.08 Retour sur un poste suite à une absence	28
9.09 Liste d'ancienneté.....	28
9.10 Même date d'ancienneté	29
9.11 Adresse des salariés	29
9.12 Perte des droits d'ancienneté	29
9.13 Réduction de main-d'œuvre.....	30
9.14 Procédure de déplacement	30
9.15 Qualifications requises lors de déplacement.....	30
9.16 Affectation temporaire	31
9.17 Liste de rappel	31
9.18 Augmentation de la main-d'œuvre	31
9.19 Procédure d'affichage	31
9.20 Disposition face à un transfert.....	32
9.21 Salarié qui ne soumet pas sa candidature à un poste vacant.....	32
9.22 Salarié absent devenu titulaire d'un poste	32
9.23 Affectation temporaire courte durée	33
9.24 Affectation temporaire longue durée	33
9.25 Besoin sporadique	33
9.26 Chef d'équipe	34
9.27 Préavis de mise à pied.....	35
9.28 Rappel au travail temporaire.....	35
9.29 Fermeture définitive de poste	35
9.30 Disposition face à un changement de quart	36
9.31 Retour progressif	36

ARTICLE 10 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	36
10.01 Changement technologique	36
10.02 Introduction d'un changement technologique	36
10.03 Formation pour changement technologique	37
10.04 Formation par ancienneté	37
10.05 Durée de la formation	37
10.06 Procédure de déplacement	37
ARTICLE 11 – DISCIPLINE	37
11.01 Consultation du dossier disciplinaire.....	37
11.02 Délai pour plainte ou mesure disciplinaire.....	37
11.03 Signature d'un avis disciplinaire	37
11.04 Prescription des avis disciplinaires.....	38
11.05 Présence d'un délégué	38
11.06 Congédiement.....	38
11.07 Fardeau de la preuve par l'Employeur	38
11.08 Rétrogradation pour mesure disciplinaire	38
11.09 Billet médical ou pièce justificative	38
ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	39
12.01 Reconnaissance	39
12.02 Lois et règlements	39
12.03 Fonctions du comité.....	39
12.04 Rencontre patronale-syndicale	40
12.05 Droit de refus de travailler	41
12.06 Conditions d'exécution du travail	41
12.07 Sanction disciplinaire	41
12.08 Disponibilité sur les lieux de travail	41
12.09 Journée de l'accident de travail.....	41
12.10 Examen ou traitement	42
12.11 Assignation temporaire en vertu de la LATMP	42
12.12 Équipement de sécurité fourni par l'Employeur	42
12.13 Assistance pour compléter la réclamation.....	43
12.14 Local de secouristes	44
12.15 Sanctions en matière de santé et sécurité.....	44

ARTICLE 13 - NORMES DU TRAVAIL	44
13.01 Aucun système de prime à la pièce.....	44
13.02 Charge de travail.....	44
ARTICLE 14 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS	45
14.01 Taux de salaire	45
14.02 Annexe "B".....	45
14.03 Dépôt bancaire et erreur de paie	45
14.04 Classification d'une nouvelle occupation	45
14.05 Rétrogradation d'un salarié	46
14.06 Taux maximum de salaire	46
14.07 Promotion d'un salarié	46
ARTICLE 15 – HORAIRE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	46
15.01 Horaire de travail	46
15.02 Modification d'horaire	48
15.03 Horaire pour salarié en probation et salariés occasionnels aux études	48
15.04 Période de repos en temps régulier.....	49
15.05 Période pour se laver.....	50
15.06 Prime de quart de travail	50
15.07 Changement de quart de travail	50
15.08 Rémunération du temps supplémentaire.....	51
15.09 Besoins de temps supplémentaire.....	51
15.10 Temps supplémentaire lors de situation hors de contrôle	52
15.11 Période de repos en temps supplémentaire	52
15.12 Temps supplémentaire requis la fin de semaine	53
15.13 Temps supplémentaire et salarié absent.....	53
15.14 Banque de temps compensatoire.....	53
15.15 Rémunération en cas de travail non disponible.....	54
15.16 Assemblée syndicale	55
15.17 Salarié exclu du calcul des pourcentages.....	55
15.18 Ouverture et fermeture de quarts.....	55
ARTICLE 16 - JOURS DE FÊTE	55
16.01 Jours de fête chômés et payés.....	55
16.02 Congé reporté.....	56

16.03 Droit aux jours fériés payés.....	56
16.04 Congé férié durant la période de vacances.....	57
16.05 Congé personnel payé.....	57
16.06 Veille de Noël et du Jour de l'An.....	58
ARTICLE 17 – VACANCES.....	58
17.01 Année de référence.....	58
17.02 Conditions d'admissibilité.....	58
17.03 Calcul du montant de vacances en cas de maladie, C.N.E.S.S.T.....	58
17.04 Montant d'allocation de départ.....	59
17.05 Sélection des vacances.....	59
17.06 Salarié qui a moins d'un an de service.....	59
17.07 Affichage du calendrier de vacances.....	59
17.08 Condition pour paiement de semaines de vacances.....	60
17.09 Allocation de vacances lors de mise à pied.....	60
17.10 Versement de la paie de vacances.....	60
17.11 Calcul de la paie de vacances.....	61
17.12 Calcul de la paie de vacances lors de mise à pied.....	61
17.13 Période de calcul de l'allocation de vacances.....	61
17.14 Demande de congé sans solde.....	61
17.15 Procédure d'attribution du % d'absence selon la période.....	62
ARTICLE 18 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET RETRAIT PRÉVENTIF.....	62
18.01 Examen médical.....	62
18.02 Durée du congé.....	62
18.03 Accouchement après la date prévue.....	63
18.04 Certificat médical.....	63
18.05 Congé spécial.....	63
18.06 Congé pour fausse-couche.....	63
18.07 Congé pour enfant mort-né.....	63
18.08 Accouchement prématuré.....	64
18.09 Avis de la période de congé.....	64
18.10 Avis de délai moindre.....	64
18.11 Certificat médical à la fin de la grossesse.....	64
18.12 Retour avant la date prévue.....	64

18.13 Avantages sociaux et réintégration.....	64
18.14 Mise à pied durant le congé.....	65
18.15 Affectation spéciale pour la salariée enceinte.....	65
18.16 Arrêt de travail.....	65
18.17 Loi sur la santé et sécurité au travail	65
18.18 Retrait préventif	65
18.19 Droit lors d'affectation.....	65
18.20 Allaitement.....	66
18.21 Hospitalisation de l'enfant.....	66
18.22 Aucun avantage additionnel.....	66
ARTICLE 19 - AUTRES CONGÉS	66
19.01 Décès.....	66
19.02 Convocation comme juré.....	67
19.03 Élections	67
19.04 Naissance et adoption	67
19.05 Définition du mot "conjoint"	68
19.06 Congé pour obligations familiales ou parentales	68
19.07 Droit au congé parental	69
19.08 Durée du congé parental	69
19.09 Avis de la période du congé parental.....	69
19.10 Retour avant la date prévue	69
19.11 Démission du salarié.....	70
19.12 Fin du congé parental.....	70
19.13 Absence pour préjudice corporel grave	70
19.14 Conditions pour bénéficier de la période d'absence.....	70
19.15 Circonstances du préjudice corporel grave.....	71
19.16 Absence sans salaire	71
19.17 Avantages durant la période d'absence.....	71
19.18 Réintégration du salarié	71
19.19 Licenciement ou mise à pied	72
19.20 Pas d'augmentation de ses avantages.....	72
19.21 Absence pour maladie grave d'un membre de la famille et l'aidant naturel	72
19.22 Prolongation de la période d'absence.....	72

19.23 Absence pour enfant mineur disparu	72
19.24 Absence pour décès par suicide	72
19.25 Prolongation de la période d'absence.....	73
19.26 Circonstances des évènements.....	73
19.27 Conditions pour bénéficier de la période d'absence.....	73
19.28 Durée de la période d'absence.....	73
19.29 Application des périodes d'absence	73
ARTICLE 20 - ALLOCATIONS DIVERSES	74
20.01 Remboursement de dépenses	74
20.02 Utilisation du véhicule personnel.....	74
ARTICLE 21 - ASSURANCE-GROUPE.....	74
21.01 Police maîtresse	74
21.02 Obligation de l'Employeur	74
21.03 Adhésion au régime d'assurance collective	74
21.04 Prime d'assurance collective	74
21.05 Invalidité court terme.....	75
21.06 Couverture lors de mise à pied.....	75
21.07 Changement de compagnie d'assurance.....	75
21.08 Impact fiscal	76
ARTICLE 22 – DIVERS.....	76
22.01 Disposition à l'encontre de la Loi.....	76
22.02 Publication de la convention collective	76
22.03 Liste des salariés.....	76
22.04 Copie des avis au Syndicat.....	76
22.05 Adresse du bureau syndical.....	77
22.06 Application des dispositions de la convention collective.....	77
22.07 Bureau syndical.....	77
ARTICLE 23 - COURS DE PERFECTIONNEMENT.....	78
23.01 Formation des salariés	78
ARTICLE 24 - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE	78
24.01 Condition de participation au REER.....	78
ARTICLE 25 - RETRAITE PROGRESSIVE	79
25.01 Condition d'admissibilité	79

ARTICLE 26 - PRÉPOSÉ(E) À L'ENTRETIEN	80
26.01 Description des tâches et allocation d'outils	80
ARTICLE 27 - DISPOSITIONS SUR L'ALCOOLISME ET LA TOXICOMANIE	81
27.01 Disposition et représentant	81
ARTICLE 28 - ÉQUITÉ SALARIALE	82
28.01 Loi sur l'équité salariale	82
ARTICLE 29 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT	82
29.00 Annexes et lettres d'entente	82
29.01 Durée de la convention collective	82
29.02 Avis de négociation de la convention collective.....	82
29.03 Calendrier de négociation	82
ANNEXE A	84
Liste des occupations	84
ANNEXE B	85
1. Échelle des salaires :	85
2. Critères d'admissibilité - Classe 2 — Niveau 2 :	85
3. Clause d'indexation pour la durée de la convention collective (maximum 0,5%).....	86
ANNEXE C	87
Calendriers 2024 à 2027	87
LETTRE D'ENTENTE	92

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

Cette convention est conclue dans le but d'assurer des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi justes et équitables et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur pour les salariés décrits dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail en date du 30 mars 2011, soit:

« Tous les salariés(es) au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau (étant inclus dans cette dernière catégorie les commis d'entrepôt, réception et transport), des vendeurs et des vendeurs sur la route, des contremaîtres généraux et des contremaîtres et des techniciens en contrôle de qualité. »

2.02 Définition du mot "Employeur"

Les mots "Employeur" ou "Employeurs", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Définition du mot "salarié"

Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01. Les mots "salarié" ou "salariés" comprennent aussi le personnel féminin et masculin.

2.04 Personne exclue de l'unité de négociation

Les employés ou personnes exclues de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail relevant exclusivement de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

- a) dans le cas d'une urgence nécessitant une action immédiate où aucun membre de l'unité de négociation n'est disponible sur les lieux de travail,
- b) pour former ou entraîner des salariés si des membres de l'unité d'accréditation ne possèdent pas les compétences nécessaires pour donner cette formation ou cet entraînement;

- c) dans le cas des vérifications sporadiques, ponctuelles et limitées des quantités;
- d) dans les cas où il s'agit de travail expérimental, de vérification d'échantillonnage ou de développement.

Il est entendu que toutes les sorties de marchandise seront effectuées à partir d'une liste de cueillette « picking list » sauf en ce qui concerne les cas inscrits au paragraphe d).

Il est entendu que si le technicien en contrôle de la qualité a du travail de réparations de marchandises à donner à des salariés, ce travail devra être effectué par des salariés syndiqués. Ceci ne lui enlève pas le droit d'effectuer lui-même ces réparations de marchandises.

2.05 Nouvelle occupation, département ou atelier

Lorsqu'une nouvelle occupation, département ou atelier est établi dans l'établissement régi par cette convention, un avis est adressé au Syndicat l'informant de ce fait. Les conditions générales de travail prévues dans la convention s'appliquent; à défaut d'entente sur le taux de salaire qui doit s'appliquer à une nouvelle occupation, le tout est référé à un arbitre de grief conformément à la procédure prévue à l'article 7.

2.06 Transfert d'un salarié exclu de l'unité de négociation

À partir de la date de signature de la présente convention et à moins d'entente mutuelle entre les parties, aucun salarié exclu de l'unité de négociation ne peut être transféré à une occupation incluse dans l'unité de négociation stipulée au paragraphe 2.01.

2.07 Sous-traitance

Les parties conviennent que l'Employeur peut octroyer des contrats de sous-traitance seulement dans les cas suivants, et ce même si des salariés sont sur la liste de rappel :

- a) Pour la réception, la cueillette, l'emballage et l'expédition, de la marchandise du programme de remisage de bateau dans le cas où l'employeur ne dispose pas de l'équipement requis et/ou de l'espace nécessaire pour effectuer le travail.
- b) Pour la réparation et/ou la transformation de marchandises.

L'Employeur pourra également choisir de transférer quelques opérations ou activités de production ou de distribution que ce soit en sous-traitance à une place d'affaires, lui appartenant ou non, et qui est située à l'extérieur de la province du Québec.

Advenant la concession totale ou partielle par l'Employeur du droit d'exploitation, des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation et de la plupart des caractéristiques de l'entreprise de l'Employeur dans les locaux mêmes de l'entreprise, le concessionnaire respectera l'accréditation du syndicat et les droits conférés aux salariés par la présente convention collective.

Les parties conviennent que l'Employeur conservera ses droits acquis pour les travaux qu'il faisait déjà effectuer par des salariés exclus de l'unité de négociation dans le cas de travaux de rénovation et d'entretien, plomberie, électricité, *racking*, transport, etc.

2.08 Définition de « jour ouvrable »

Un jour ouvrable est une journée considérée entre le lundi 00h00 et le vendredi 23h59, à l'exclusion des journées fériées.

Tous les articles faisant référence à des jours ouvrables sont calculés de la même façon, que le salarié ou son représentant syndical soit sur un quart de jour ou de nuit.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Reconnaissance

Le Syndicat reconnaît les droits exclusifs de l'Employeur d'administrer et de diriger son entreprise, sous réserve des dispositions de la convention collective.

3.02 Réglementation

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de modifier, d'adopter ou d'abroger tout règlement devant être observé par les salariés. Ces règlements ne doivent pas être incompatibles avec la convention collective. Le Syndicat est informé par écrit de ces règlements. Il est convenu que le Syndicat ou tout salarié peut contester la justice d'application d'un règlement lorsqu'il est utilisé pour discipliner.

L'Employeur s'engage à afficher sur ses tableaux d'affichage les règlements mentionnés ci-haut ainsi que tout changement ou toute modification aux dits règlements.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur doit :

- a) se conformer aux autres dispositions de la présente convention collective et de la loi;
- b) agir en tout temps de façon juste, non discriminatoire et non arbitraire.

3.03 Fermeture définitive de la compagnie

Dans le cas de fermeture définitive et totale des opérations situées au Québec, l'Employeur convient de faire parvenir au syndicat, au même moment où elle le fera parvenir au ministre de l'emploi, une copie de l'avis de licenciement collectif prévu à l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q. c. F-5).

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 Discrimination

Aucune intimidation, menace, coercition, discrimination ou harcèlement sexuel ne peut être tenté ou exercé par l'Employeur ou par le Syndicat contre tout salarié, notamment, mais sans s'y limiter, à cause de son allégeance ou non-allégeance syndicale ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de son âge, de ses opinions ou activités sociales, économiques et politiques, en autant qu'elles soient légales.

4.02 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est considéré comme une atteinte grave à la dignité de la personne et aux conditions d'emploi.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel se définit comme étant tout commentaire, tout geste ou contact physique choquant et à caractère sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue de incidents mineurs.

En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel.

Les incidents reliés au harcèlement sexuel sont considérés comme discriminatoires et seront assujettis à la procédure de grief.

Conformément aux stipulations du présent article, tout salarié peut déposer un grief à la deuxième (2^e) étape de la procédure des griefs. Les griefs soumis selon le présent article seront traités avec toute la confidentialité possible et une rencontre avec le représentant des ressources humaines ou un représentant autorisé de l'employeur aura lieu dans les vingt-quatre (24) heures qui suivront le dépôt du grief. L'arbitre qui est saisi d'un grief relatif à une violation du présent article, peut:

- a) rejeter le grief;
- b) déterminer la mesure disciplinaire devant être imposée au salarié qui a contrevenu au présent article ou modifier, le cas échéant, la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur; il est entendu, dans un tel cas, que le salarié susceptible d'être discipliné à la suite d'un grief alléguant une violation du présent article, devra avoir été mis en cause et avisé de la date et du lieu d'audition;
- c) ordonner le déplacement, y compris la rétrogradation de tout salarié qui a contrevenu aux dispositions du présent article; l'arbitre pourra alors également fixer toute autre condition pour minimiser les risques de récurrence;

- d) ordonner, à la suggestion des deux parties et du consentement de la victime, un transfert de celle-ci à un autre poste.

4.03 Respect mutuel

L'Employeur et le syndicat reconnaissent le droit à tout salarié à travailler avec ses supérieurs immédiats ou autre salarié dans le respect mutuel.

4.04 Harcèlement psychologique

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

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à l'Employeur, ou un grief, à l'exclusion de tout autre recours.

Une telle plainte ou grief peut aussi être adressé par le Syndicat à l'Employeur, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés.

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

Sur réception d'une plainte, l'Employeur fait enquête avec diligence.

Si la décision de l'Employeur n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut porter la plainte ou le grief directement à l'arbitrage.

Si l'arbitre juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'Employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au deuxième paragraphe du présent article, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

1. ordonner à l'Employeur de réintégrer le salarié;
2. ordonner à l'Employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3. ordonner à l'Employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4. ordonner à l'Employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
5. ordonner à l'Employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
6. ordonner à l'Employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
7. ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

L'Employeur ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent, ou sauf pour les besoins impératifs de l'enquête.

4.05 Procédure d'enquête

En cas de plainte de harcèlement ou de cas possible de harcèlement qui concerne au moins un salarié syndiqué, l'Employeur collabore avec le Syndicat afin que les représentants du Syndicat puissent mener à bien leur enquête, notamment en permettant à ces derniers de rencontrer, si ces personnes y consentent, la personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins, qu'ils soient couverts par l'unité d'accréditation ou non.

Lorsque c'est approprié et si la personne y consent, pour le dépôt de la plainte, la personne plaignante pourrait être rencontrée de façon conjointe par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Reconnaissance du comité syndical

L'Employeur, par la présente, reconnaît que le comité syndical du Centre de Distribution est mandaté au nom des salariés pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention. Ce comité syndical est composé de trois (3) membres nommés par le Syndicat, y compris un président.

5.02 Représentation des délégués

L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer des délégués pour s'occuper des griefs et de faire enquête à la première étape de la procédure de soumission d'un grief (article 7).

5.03 Représentants nationaux

Les représentants nationaux du Syndicat et/ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes entre les parties. De plus, ils pourront visiter les lieux du travail deux (2) fois par année. Dans cette éventualité, la partie syndicale avisera, à l'avance, la partie patronale.

5.04 Affichage du syndicat

Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblées et tout autre avis raisonnable sur des tableaux installés à cette fin dans chaque établissement à des endroits choisis d'un commun accord. Ces avis devront, préalablement à leur affichage, être initialisés par un représentant de l'Employeur.

5.05 Libérations syndicales

Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur accordera aux représentants syndicaux une libération pour les activités syndicales suivantes; cours de formation et de perfectionnement, réunions syndicales extérieures et autres activités syndicales de nature similaire. Il est convenu que dans la mesure du possible, ces libérations auront lieu les jeudis ou vendredis et préférablement, au cours des trois premières semaines du mois. Un maximum de trois (3) salariés syndiqués pourra s'absenter en même temps en vertu du présent article.

L'ancienneté continuera de s'accumuler durant ces libérations.

Le total de ces libérations ne devra pas dépasser soixante-dix (70) jours ouvrables par année de calendrier pour l'ensemble de l'unité d'accréditation. Il est entendu qu'une libération de quatre (4) heures constitue une demi-journée de libération.

À moins d'une situation imprévisible, un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables sera respecté pour toute demande de libération. L'Employeur ne diminuera pas sa contribution aux régimes de bénéfices marginaux prévus dans la présente convention à l'occasion de ces courtes absences.

Il est entendu que l'Employeur chargera au Syndicat l'équivalent du salaire versé plus 20% et ce, pour chaque salarié faisant l'objet d'une telle libération syndicale.

5.06 Nom des représentants syndicaux/patronaux

Le Syndicat fera parvenir par écrit à l'Employeur les noms des officiers du local couverts par le certificat d'accréditation, des membres faisant partie du comité syndical du Centre de Distribution et des délégués; il avisera sans délai l'Employeur par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.

L'Employeur fera parvenir par écrit au Syndicat le nom du Responsable des ressources humaines ainsi que de son représentant dûment mandaté en son absence. Il avisera sans délai le Syndicat par écrit de tout changement qui pourrait survenir subséquemment.

5.07 Rencontre patronale-syndicale

- a) L'Employeur accepte de rencontrer les membres du comité syndical une fois par mois afin de discuter de tous problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention. Afin de permettre aux représentants syndicaux de préparer et tenir cette réunion de même que celle relative au comité de santé-sécurité, l'employeur accepte de libérer une fois par mois trois (3) membres désignés par l'exécutif syndical pour chaque comité (1/2 journée par comité), sans perte de salaire. La demi-journée pourra être divisée en deux (2) à la demande de chacun des comités.
- b) En plus des rencontres mensuelles, l'une ou l'autre des parties pourra demander une réunion lorsqu'une urgence surviendra. Dans un tel cas, les parties se rencontreront dans les vingt-quatre (24) heures.
- c) Il est entendu que l'Employeur s'engage, à moins d'un contretemps fortuit, à produire le compte-rendu de la rencontre prévue au paragraphe (a) ci-haut dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la tenue de la rencontre.

5.08 Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions prévues en 5.07 a) sera échangé au moins vingt-quatre (24) heures avant ladite réunion en soumettant par écrit un agenda des sujets devant être discutés.

5.09 Réunions sans perte de salaire

Les réunions prévues aux paragraphes 5.07 a) et b) seront sans perte de salaire pour les membres du comité syndical et auront lieu durant les heures normales de travail.

5.10 Fonctions syndicales

Si un représentant du comité syndical est requis d'assister un salarié à la présentation d'un grief, il ne devra pas laisser son poste de travail sans avoir au préalable informé son contremaître de son intention de quitter son poste et ce dernier ne lui refusera pas l'autorisation de quitter son poste de travail.

Le représentant du comité syndical pourra vaquer à ses fonctions syndicales dans un autre département après avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle ne lui sera pas déraisonnablement refusée, et après avoir informé le contremaître du département concerné de la nature du grief ainsi que des personnes concernées.

Avant de revenir à son poste de travail, le représentant devra se rapporter à son contremaître. Les absences prévues au présent paragraphe sont sans perte de salaire pour les salariés visés. De plus, un maximum de trois (3) représentants pourront s'absenter, sans perte de salaire, pour la discussion avec l'Employeur des griefs à l'étape prévue au paragraphe 7.05 des présentes.

Lors du renouvellement de la convention collective, le comité syndical sera libéré à l'occasion des séances de négociation, sans diminution de salaire pour les heures normalement cédulées qui

auraient été travaillées ce jour-là. Il en est de même pour une (1) journée additionnelle servant à la vérification finale des textes.

5.11 Aucune ancienneté préférentielle

Il est entendu qu'aux fins de la présente convention, les membres du comité syndical ne jouissent d'aucune ancienneté préférentielle.

5.12 Présentation du nouveau salarié

Lors de la première journée de travail, chaque nouveau salarié sera présenté par son contremaître à un représentant du comité syndical. Le représentant du comité syndical ainsi que le nouveau salarié bénéficieront d'une demi-heure de libération avec solde. Les libérations ainsi accordées ne sont pas déduites des libérations accordées en vertu de l'article 5.05.

5.13 Fonds de formation UNIFOR

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale trois cent (0,03\$) l'heure par salarié pour toutes les heures rémunérées par année de convention dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales.

Lesdites sommes seront versées annuellement, dans les deux semaines suivant la date anniversaire de la convention collective, à une caisse en fiducie établie par UNIFOR et elles seront envoyées par l'Employeur au:

Unifor, Bureau national
Programme des congés-éducation payés
115 Gordon Baker road
Toronto (ON)
M2H 0A8

L'Employeur convient en outre qu'il accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé. Il est entendu qu'une telle permission d'absence ne sera accordée qu'à un salarié au maximum par année de calendrier.

5.14 Fonds de justice social d'UNIFOR

L'Employeur s'engage à verser un montant de deux cent cinquante dollars (250,00\$) par année à un Fonds de Justice Sociale et ce, tel que proposé par le Syndicat.

L'Employeur convient donc de payer ce montant par chèque, le 31 mai de chaque année pour toute la durée de la présente convention collective. Le chèque sera fait à l'ordre du **"Fonds de Justice Sociale d'UNIFOR"** et expédié à l'adresse suivante:

Fonds de Justice Sociale d'UNIFOR

115 Gordon Baker road
Toronto (ON)
M2H 0A8

5.15 Convocation à une rencontre

Tout membre du comité syndical convoqué pour une rencontre entre l'employeur et le syndicat voit son horaire de travail modifié afin qu'il soit au travail au moment de la rencontre. Il en est de même pour tout salarié convoqué par l'employeur à une formation ou un comité.

5.16 Convocation aux rencontres annuelles

Les salariés assignés sur le quart de nuit qui sont convoqués aux rencontres annuelles qui se tiennent deux (2) fois par année verront leur horaire modifié une fois sur deux à la discrétion de l'employeur.

5.17 Délégué social

Les parties conviennent que le Syndicat peut nommer un salarié à titre de délégué social.

Si une personne salariée en besoin demande à son gestionnaire de rencontrer le délégué social de façon urgente, l'Employeur fera de son mieux pour le libérer de son poste de travail, sans perte de salaire, et lui donner accès à un bureau pour assurer la confidentialité de l'entretien.

L'Employeur accorde 3 journées de libération payées pour la durée de la convention collective pour fins de formation du délégué social.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Retenue syndicale

Par les présentes, l'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié une somme équivalente à la cotisation syndicale mensuelle, laquelle est déduite de la paie de chaque salarié sur une base hebdomadaire. De plus, l'Employeur s'engage à déduire, sur la première paie de chaque nouveau salarié ayant cumulé quarante (40) heures de travail, un montant de vingt dollars (20\$) à titre de frais d'adhésion au Syndicat, et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours suivant la fermeture du mois, à Unifor section locale 700, 203-394 rue Dufferin, Salaberry-de-Valleyfield (Québec), J6S 2A8, avec les noms des nouveaux salariés.

L'Employeur, en même temps, doit remettre au Syndicat la liste des salariés de la paie desquelles il a déduit une telle somme avec copie au président du comité syndical du Centre de Distribution, ou à son remplaçant en cas d'absence.

6.02 Nouveaux salariés

Les nouveaux salariés sont régis par cet article à partir de la date de leur embauche. Les salariés exclus de l'unité de négociation, mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert dans l'unité de négociation.

6.03 Obligation des membres du Syndicat

Comme condition d'emploi, tous les salariés doivent être membres en règle du Syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention.

6.04 Remise des retenues syndicales

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telle cotisation syndicale et de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au Syndicat les montants perçus. Le Syndicat protégera l'Employeur contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

6.05 Constitution et règlements du Syndicat

Le Syndicat convient d'informer l'Employeur par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'entrée en vigueur, en conformité avec la constitution et les règlements du Syndicat. Tout changement sera appliqué après un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

7.01 Définition

Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute mesure disciplinaire et tout congédiement administratif, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective. La présente convention reconnaît trois (3) sortes de griefs distincts et qui sont les suivants:

- a) grief individuel: désigne un grief qui ne concerne qu'un seul salarié. Celui-ci est alors seul à signer ledit grief;
- b) grief collectif: désigne un grief qui concerne deux salariés ou plus et pour qui ledit grief a pris naissance suite à un même événement. Ce grief doit être signé par les salariés concernés;

- c) grief du Syndicat ou de l'Employeur: désigne un grief de groupe ou de portée générale qui concerne l'ensemble de l'unité d'accréditation. Ce grief doit être signé par un membre du comité syndical ou par le Responsable des ressources humaines ou son représentant dûment mandaté.

7.02 Procédure générale

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

7.03 Discussion préalable avec son contremaître

Avant de présenter un grief, le salarié a le droit de s'entretenir en privé avec un membre du comité syndical ou de son représentant au sujet de la nature du problème pendant un délai raisonnable. Dans l'éventualité ou suite à cette rencontre, le salarié choisit de ne pas poursuivre la procédure de grief, il devra tout de même informer son Contremaître des motifs l'ayant amené à se prévaloir de cet entretien.

Par contre, si le salarié choisit d'aller de l'avant avec la procédure de grief, il devra alors soumettre verbalement le problème à son Contremaître afin de lui donner l'opportunité de le régler. Lors de la rencontre avec son Contremaître, le salarié est accompagné d'un membre du comité syndical ou de son représentant national. À la fin de cet entretien, le salarié et le membre du comité syndical pourront prendre quelques instants afin de discuter ensemble du problème.

Son Contremaître doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours de la soumission verbale.

7.04 Première étape

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

Première étape

Le grief est présenté par écrit de la façon ci-haut mentionnée par le délégué ou son substitut accompagné par un membre du comité syndical du centre de distribution au Contremaître responsable du salarié visé par ce grief, d'où des discussions seront entamées. Dans la mesure où ce Contremaître n'est pas présent sur les lieux du travail et qu'il s'agit de la dernière journée pour présenter le grief, il pourra être remis au Responsable des ressources humaines. Il est entendu que cette dernière procédure s'appliquera de façon exceptionnelle. Le Contremaître doit répondre par écrit au délégué ou à son substitut avec copie au comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la présentation du grief.

7.05 Deuxième étape

Deuxième étape

- a) Si le Contremaître ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas jugée acceptable, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec le Responsable des ressources humaines ou son représentant dûment mandaté par la direction;
- b) La rencontre avec le Responsable des ressources humaines ou son représentant dûment mandaté doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la demande formulée par le comité syndical. Le comité syndical est avisé vingt-quatre (24) heures avant la date prévue de la rencontre;
- c) Lors de cette rencontre, les membres du comité syndical seront présents. La décision de l'Employeur doit être transmise par écrit au président dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue ci-haut.

7.06 Grief soumis à l'arbitrage

- a) Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, ou si la réponse de l'Employeur n'est pas satisfaisante, un représentant du comité syndical peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse de l'Employeur à 7.05 c), porter le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cet effet au Responsable des ressources humaines ou à son représentant. À l'expiration de ce délai de dix (10) jours ouvrables, le Syndicat dispose d'un autre délai de trente (30) jours ouvrables pour aviser l'arbitre et l'Employeur du fait que le grief est déféré à l'arbitrage.
- b) Les délais mentionnés à l'article 7 sont de rigueur, mais peuvent être extensionnés par entente entre les parties.
- c) L'Employeur doit répondre à la partie syndicale dans les délais prévus aux présents articles, à défaut de quoi le grief est considéré comme étant accepté par la direction tel que libellé dans le corps du grief.

De même, le Syndicat doit respecter les délais prévus aux présents articles, à défaut de quoi il est considéré avoir abandonné le grief.

7.07 Arbitres de griefs

Arbitrage:

Les parties choisissent pour la durée de la présente convention:

Me Natacha Lecompte
Me Francine Lamy
Me Yves St-André

qui agissent comme arbitre de griefs référés à l'arbitrage.

Les parties se réservent toutefois le droit de nommer d'autres arbitres que ceux prévus ci-haut, par entente mutuelle.

Si pendant la durée de la présente convention, l'un ou l'autre des arbitres précités se retire de la liste des arbitres, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre pour le remplacer.

À défaut d'entente, les parties demandent au Ministre du Travail de désigner un arbitre pour entendre le litige.

7.08 Aucun précédent face à l'abandon d'un grief

Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

7.09 Rencontre avec le salarié qui soumet le grief

Lorsque, dans l'étude d'un grief, l'Employeur interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical. L'Employeur ne tentera pas de régler un grief avec un salarié sans la présence de représentant du Syndicat.

7.10 Frais des témoins

Les salariés appelés et requis comme témoins devant un arbitre seront rémunérés par la partie qui les assigne.

7.11 Sentence arbitrale

La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou si aucune date n'est stipulée, à compter du jugement.

7.12 Interprétation de la convention collective

L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne pourra en aucun cas les modifier.

7.13 Pouvoir de l'arbitre

Lorsque l'incident à l'origine du grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices prévus par la présente convention, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte soit remboursée ou restaurée, en tout ou en partie, déduction faite de tout revenu qu'à pu avoir un salarié ailleurs: l'arbitre a également le pouvoir d'ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt d'un grief, sur les sommes dues en vertu de la sentence

En matière disciplinaire, l'arbitre a le droit de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur, le tout conformément au paragraphe f) de l'article 100.12 du Code du travail.

7.14 Frais et honoraires de l'arbitre

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

7.15 Fardeau de la preuve pour mesure disciplinaire

Dans les cas relatifs à une mesure disciplinaire, y inclut un congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

7.16 Grief collectif, syndical, congédiement ou suspension

- a) Le comité syndical pourra présenter un grief collectif ou un grief syndical directement à la deuxième (2e) étape de la procédure de grief dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance ou de la connaissance de l'événement.
- b) Dans un cas de congédiement et de suspension, le grief sera soumis à la deuxième (2e) étape de la procédure de grief par le comité syndical conformément aux paragraphes b) et c) de l'article 7.05. Cependant, aux fins de l'application du paragraphe b) de l'article 7.05 au présent article, la soumission du grief par le comité syndical au Responsable des ressources humaines constitue la demande de rencontre du syndicat.

Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, un membre du comité syndical est autorisé à rencontrer ledit salarié, et ce, immédiatement après qu'il ait été informé de la décision de l'employeur.

7.17 Appel d'une procédure de grief

L'Employeur pourra aussi faire appel à la procédure de grief.

7.18 Irrégularité de procédure

Une erreur technique, vice de forme ou irrégularité de procédure dans la formulation ou la soumission d'un grief n'invalide pas celui-ci.

ARTICLE 8 — GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

8.01 Activités interdites

Toute grève, contre grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdites en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Application du Code du Travail

Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

ARTICLE 9- ANCIENNETÉ

9.01 Définition

Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation. Il est néanmoins entendu par les parties que les dispositions de la convention collective relatives à l'ancienneté sont appliquées selon l'ordre de préséance des salariés que l'on retrouve à la Liste d'Ancienneté ci-jointe et qui fait partie intégrante de cette convention collective. Un salarié dont le nom apparaît avant le nom d'un autre salarié selon l'ordre de cette liste est réputé détenir des droits acquis d'ancienneté supérieurs à cet autre salarié.

Pour tous les salariés dont le nom apparaît à la Liste d'Ancienneté ainsi que pour tous les salariés qui seront embauchés dans le futur, le calcul de leur ancienneté débute à la date de leur entrée en service pour l'Employeur.

9.02 Acquisition des droits d'ancienneté

Tout salarié régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après six cents (600) heures travaillées pour l'Employeur dans l'unité de négociation. Les heures travaillées comprennent celles à temps régulier et celles à temps supplémentaire. Toutefois, les heures travaillées en assignation temporaire et/ou travaux légers durant la période de probation compteront seulement pour 50% dans le calcul des heures pour l'acquisition des droits d'ancienneté, que cette situation soit occasionnée par un accident de travail, une maladie professionnelle ou une raison personnelle.

Il est entendu que l'augmentation salariale applicable débutera la journée qui suit celle de l'acquisition des droits d'ancienneté, au sens du premier paragraphe.

Advenant que le nouvel employé ne termine pas sa période de probation, l'employeur informe l'employé et le syndicat.

Si un salarié en période de probation est rappelé au travail dans les cinq (5) mois qui suivent son embauche, sa période de probation se continue en calculant les heures antérieurement travaillées.

9.03 Droit du salarié en probation

Le salarié en probation bénéficie des dispositions de la présente convention. Une fois sa période de probation terminée, le salarié bénéficie du régime d'assurance collective ainsi que l'achat de produits Kimpex selon la politique en vigueur.

Le salarié bénéficiera, dès son embauche, des congés chômés et payés (1. à 10.) prévus à l'article 16.01 de la convention collective, sous réserve de l'exception prévue à l'article 16.06. Cependant, le salarié n'ayant pas complété cent soixante (160) heures de travail au service de l'Employeur aura droit à une indemnité égale à **1/20^e** du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

De plus, jusqu'à ce que le salarié ait droit acquis d'ancienneté, il peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre son congédiement.

9.04 Accumulation d'ancienneté

Un salarié ayant acquis des droits d'ancienneté continue d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne les perd pas conformément aux dispositions de la présente convention.

9.05 Transfert à une occupation exclue de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié est promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période de trois (3) mois cumulatifs après quoi il perd ses droits d'ancienneté.

Un salarié qui a été promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation et qui, à sa demande et avant que ne se termine la période de trois (3) mois, choisi de revenir au sein de l'unité de négociation alors qu'il y aurait encore du travail dans ce poste non-syndiqué ne pourra soumettre sa candidature sur ce poste exclu de l'unité de négociation pour une période d'une année suivant son retour au sein de l'unité. Par contre, il pourra être promu ou transféré à nouveau sur une autre occupation aux mêmes conditions de délais.

Il est entendu que l'Employeur continuera à déduire des cotisations syndicales selon l'article 6.01 pour un salarié promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de trois (3) mois ou moins.

Un salarié qui est assigné temporairement à une occupation exclue de l'unité de négociation en vertu de la LATMP ne perdra pas ses droits d'ancienneté, même si l'assignation temporaire est d'une durée de plus de trois (3) mois. Son ancienneté continue de s'accumuler et l'Employeur continue à déduire les cotisations syndicales usuelles du salaire de l'employé.

9.06 Perte des droits d'ancienneté d'un salarié transféré

Les salariés exclus de l'unité de négociation pendant plus de trois (3) mois cumulatifs ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux salariés.

9.07 Besoin de main-d'oeuvre dans une autre succursale

Dans la mesure où l'Employeur a un besoin de main-d'oeuvre dans une autre succursale pour du travail dans une occupation normalement visée par le certificat de négociation, il sera accordé selon les droits d'ancienneté parmi les salariés ayant inscrit leur nom sur la liste de besoin de main-d'oeuvre. L'Employeur et le Syndicat devront s'entendre au préalable quant aux conditions qui seront applicables aux salariés.

9.08 Retour sur un poste suite à une absence

Si, une fois sa période de probation complétée, un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, est en congé autorisé, est en mise à pied ou est suspendu pour raison disciplinaire, il est considéré comme titulaire de son occupation et continue d'accumuler son ancienneté pendant telle période d'absence sujette cependant aux dispositions contenues dans la présente convention collective.

Au retour d'une absence prévue au paragraphe précédent, le salarié reprend son occupation qu'il détenait avant son absence en autant :

- a) Que cette occupation existe encore ;
- b) Qu'il soit apte à reprendre cette occupation;
- c) Qu'il n'ait pas obtenu un nouveau poste conformément à l'article 9.20.

S'il ne peut reprendre son ancienne occupation en application du paragraphe ci-avant, il est considéré comme étant mis à pied de ladite occupation et les dispositions relatives aux mises à pied s'appliquent.

9.09 Liste d'ancienneté

L'ordre de préséance des salariés que l'on retrouve sur la liste d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée à moins d'entente entre les parties. Une copie à jour de cette liste sera fournie au Syndicat régulièrement à tous les mois, et affichée dans un endroit visible des salariés.

9.10 Même date d'ancienneté

À partir de la signature de la présente convention collective, lorsque des salariés ont la même date d'ancienneté, l'ordre de leur ancienneté sera déterminé par un tirage au sort. Le tirage se fera en présence d'un représentant du syndicat et l'ordre dans lequel les noms seront tirés déterminera l'ordre d'ancienneté, du plus ancien au moins ancien.

9.11 Adresse des salariés

C'est le devoir des salariés d'aviser rapidement l'Employeur et le Syndicat de tout changement dans leur adresse. Si un salarié fait défaut de ce faire, un avis envoyé par l'Employeur, par poste recommandée, à la dernière adresse connue sera considéré comme étant reçu par le salarié dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par l'Employeur. Un avis livré à la dernière adresse connue sera considéré comme étant reçu par le salarié. Une copie de tout avis envoyé ou livré à un salarié par l'Employeur sera remise au Syndicat la même journée que l'envoi dudit avis.

Lorsqu'un salarié avise l'Employeur d'un changement d'adresse, l'Employeur fera suivre l'information au Syndicat, si le salarié en fait la demande. Deux fois par année civile, le Syndicat peut demander une liste à jour des coordonnées de tous les salariés inclus dans l'unité d'accréditation et qui lui sera transmise par l'Employeur.

9.12 Perte des droits d'ancienneté

Un salarié qui a terminé sa période de probation perd ses droits d'ancienneté et son emploi:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que ce congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner d'avis ou sans motif raisonnable;
- d) lorsqu'il omet de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de rappel au travail prévue ou de la lettre de rappel envoyée par courrier recommandé par l'Employeur à sa dernière adresse connue dans le cas où cette lettre parvient au salarié après la date de rappel prévue. Une copie de cette lettre doit être remise en même temps au Syndicat. Cependant les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas au salarié malade ou accidenté alors qu'il n'est pas en mesure de reprendre le travail, ni au salarié qui ne reprend pas le travail alors que l'Employeur a consenti de reporter la reprise du travail à une date ultérieure pour une raison satisfaisante. Dans tous les cas, le comité syndical doit être avisé par écrit;
- e) lorsqu'il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;

- f) lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou accident, sauf pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, pour une période d'une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) mois. Dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, il n'y aura pas de perte d'ancienneté tant et aussi longtemps que le salarié ne sera pas apte à reprendre le travail.
- g) lorsqu'il ne revient pas d'un congé sans solde à la date prévue, sauf en cas d'un motif valable. Cependant les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas au salarié malade ou accidenté alors qu'il n'est pas en mesure de reprendre le travail, ni le salarié qui ne reprend pas le travail alors que l'Employeur a consenti de reporter la reprise du travail à une date ultérieure pour une raison satisfaisante. Dans tous les cas, le comité syndical doit être avisé par écrit.

9.13 Réduction de main-d'œuvre

Dans tout cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés occasionnels aux études sont les premiers mis à pied, ensuite les salariés de l'occupation affectée par cette réduction, qui n'ont pas de droits acquis d'ancienneté sont en deuxième lieu mis à pied.

Si la réduction de la main-d'œuvre s'étend davantage, les salariés de l'occupation affectée par cette réduction qui ont des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse de préséance des salariés que l'on retrouve à la Liste d'Ancienneté.

Lorsqu'il y a des salariés en mise à pied, les salariés encore au travail pourront demander un horaire de travail réduit pendant une (1) période déterminée. Malgré ce qui précède, l'Employeur conserve son entière discrétion quant à l'opportunité d'accéder ou non à une telle demande.

9.14 Procédure de déplacement

Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est mis à pied de son occupation, il a le droit de déplacer un salarié ayant une ancienneté inférieure dans toute occupation décrite à l'annexe « A ».

Un salarié qui est mis à pied de son occupation et qui veut exercer ses droits acquis d'ancienneté doit en aviser l'Employeur dans les plus brefs délais suivant la réception de son avis de mise à pied.

9.15 Qualifications requises lors de déplacement

Il est entendu que tout salarié qui exerce ses droits acquis d'ancienneté en vertu des paragraphes 9.13 et 9.14 devra posséder les qualifications requises pour cette nouvelle occupation. De plus, il bénéficie d'une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables pour satisfaire aux exigences normales de cette occupation.

9.16 Affectation temporaire

Lors d'une affectation temporaire résultant d'un manque d'ouvrage dans son occupation, le salarié ayant des droits acquis d'ancienneté inférieurs sera affecté à une classe inférieure.

Un salarié affecté temporairement à une autre occupation dont le taux de salaire est inférieur ne subit aucune diminution de salaire pour la durée d'une telle affectation.

9.17 Liste de rappel

L'Employeur doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'œuvre, ainsi que leur occupation au moment où ils ont été mis à pied. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date. Le nom d'un salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour la période prévue au paragraphe 9.12 (e).

Lors d'un rappel ou lors de mise à pied, l'Employeur informe le Syndicat.

9.18 Augmentation de la main-d'œuvre

Dans le cas d'augmentation de la main-d'œuvre, la procédure suivante s'applique. Un salarié dont le nom apparaît sur la liste de rappel suite à l'exercice de ses droits acquis d'ancienneté est rappelé au travail:

- a) Premièrement: dans l'occupation qu'il détient selon l'ordre de préséance de ses droits acquis d'ancienneté conformément au paragraphe 9.12 (d);
- b) Deuxièmement: dans toute autre occupation qu'il a déjà détenue auparavant, selon l'ordre de préséance de la Liste d'ancienneté;
- c) Troisièmement: dans toute autre occupation sur laquelle, avant sa mise à pied, il a déplacé un autre salarié ayant des droits acquis d'ancienneté inférieurs.

De plus, le salarié rappelé au travail selon les sous-paragraphes (b) et (c) a 24 heures pour se présenter au travail suite à la convocation téléphonique de l'Employeur au dernier numéro de téléphone connu du salarié sans quoi, il est réputé avoir renoncé à ce rappel. L'Employeur avisera le Syndicat s'il ne peut rejoindre le salarié dans ce délai.

Le salarié qui accepte un rappel au travail sur une occupation autre que la sienne doit retourner sur l'occupation qu'il détient dès qu'elle redevient disponible, selon son ancienneté.

9.19 Procédure d'affichage

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, ou tout nouveau poste, en raison du départ d'un salarié ou de l'augmentation des besoins en main-d'œuvre, après avoir rappelé au travail les salariés conformément au paragraphe 9.18, ce poste vacant sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs. L'Employeur devra aviser le Syndicat et les salariés de sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant ce délai d'affichage.

L'affichage devra indiquer l'occupation, le taux de salaire et le quart de travail.

Le poste vacant est accordé au salarié ayant posé sa candidature qui possède des droits acquis d'ancienneté supérieurs selon l'ordre de la Liste d'ancienneté en autant que celui-ci possède les qualifications requises pour cette nouvelle occupation. Il est entendu que ce salarié bénéficiera d'une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables pour satisfaire aux exigences normales de cette occupation.

Dans la mesure du possible, il est convenu que l'Employeur informera le Syndicat et les salariés des motifs qui justifient sa décision suite à chaque affichage de poste.

Les salariés absents pour la durée de l'affichage sont réputés avoir inscrits leur nom sur l'affichage.

9.20 Disposition face à un transfert

Un salarié qui, suite à l'application des dispositions du paragraphe 9.19 est transféré de façon permanente à une autre occupation peut, dans les dix (10) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancienne occupation pourvu qu'il y ait dans ladite occupation un titulaire ayant des droits acquis d'ancienneté inférieurs. De même, à la fin de cette période, l'Employeur peut réintégrer le salarié à son ancienne occupation s'il juge que celui-ci ne peut accomplir adéquatement son travail au sein de cette nouvelle occupation. Le salarié ou l'Employeur qui se prévaut de la présente disposition doit informer l'autre partie ainsi que le Syndicat des motifs pour lesquels il choisit d'agir de la sorte.

9.21 Salarié qui ne soumet pas sa candidature à un poste vacant

Un salarié qui ne soumet pas sa candidature pour un poste vacant ne renonce en aucune façon à l'exercice ultérieur de ses droits d'ancienneté.

9.22 Salarié absent devenu titulaire d'un poste

Dans la mesure où un salarié absent pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs obtient un poste vacant ou un nouveau poste conformément à la procédure prévue à l'article 9.19, ce poste sera temporairement accordé au salarié suivant ayant posé sa candidature sur l'affichage qui possède le plus de droits d'ancienneté et qui est mesure d'accomplir immédiatement les exigences normales de la tâche. Au retour du salarié absent devenu titulaire du poste suite à l'affichage, tous les salariés déplacés reprennent leur occupation respective. Advenant que le salarié devenu titulaire refuse d'occuper ce poste, le poste est octroyé à un salarié ayant posé sa candidature lors de l'affichage original, et ce, conformément à l'article 9.19.

Si un salarié absent pour une période de moins de vingt (20) jours ouvrables consécutifs obtient un poste vacant ou un nouveau poste conformément à la procédure prévue à l'article 9.19, l'article 9.23 s'appliquera.

9.23 Affectation temporaire courte durée

Malgré le paragraphe 9.19, il est entendu que l'Employeur a le droit de procéder à des affectations de courte durée pour combler une occupation temporairement dépourvue de son titulaire, ou généralement, pour toute affectation dont la durée prévue est de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins.

Lorsqu'une affectation temporaire est pour combler une occupation, l'Employeur assigne sur une base volontaire le salarié en mesure de remplir immédiatement les exigences normales de la tâche de l'occupation concernée en respectant l'ordre de la liste d'ancienneté parmi les autres salariés qualifiés d'une classe inférieure à la classe de l'occupation à combler.

À défaut de volontaire, le salarié qui a le moins d'ancienneté parmi les salariés qui sont aptes à remplir immédiatement les exigences normales de la tâche est tenu d'accomplir l'affectation temporaire.

S'il est assigné à une occupation dont le taux de salaire est supérieur, il reçoit le taux de salaire le plus élevé et est payé au taux applicable pour toutes les heures travaillées dans cette occupation. Il est entendu que l'Employeur payera une (1) heure au salarié même si celui-ci y est affecté pour une période moindre.

Le salarié assigné ne deviendra pas titulaire de l'occupation concernée et il retournera à son ancienne occupation lorsque le besoin temporaire n'existera plus.

9.24 Affectation temporaire longue durée

S'il le désire, l'employeur aura également le droit de procéder à des affectations temporaires de longue durée pour combler une occupation temporairement dépourvue de son titulaire pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Dans ce cas, il est convenu que l'Employeur affichera un poste temporaire. L'occupation sera accordée selon la procédure prévue à l'article 9.19 de la présente convention, mais le salarié ainsi déplacé ne deviendra pas titulaire de l'occupation laissée temporairement vacante. Le salarié déplacé retournera à son ancienne occupation lorsque le besoin temporaire n'existera plus.

9.25 Besoin sporadique

L'Employeur aura le droit, en tout temps, d'assigner un salarié à toute autre occupation que celle qu'il occupe afin de combler des besoins sporadiques, et ce, pour chacun des quarts de travail.

L'Employeur offrira l'assignation selon la même procédure pour chacun des quarts de travail, soit aux salariés qualifiés à remplir l'occupation en respectant l'ancienneté des salariés qui travaillent sur le quart de travail concerné.

À défaut de volontaire, le salarié qui a le moins d'ancienneté sur le quart de travail concerné parmi les salariés qualifiés, sera tenu d'accomplir l'assignation.

S'il est assigné à une occupation en vertu de ce qui précède et que le taux de salaire est supérieur, il reçoit le taux de salaire le plus élevé au taux applicable pour toutes les heures travaillées dans cette occupation. Il est entendu que l'Employeur paiera quatre (4) heures au salarié même si celui-ci y est affecté pour une période moindre.

Il est également entendu entre les parties que cette clause ne sera pas appliquée de façon abusive et ne doit pas empêcher l'embauche de salariés à de nouveaux postes de travail.

9.26 Chef d'équipe

Tout salarié désigné chef d'équipe par l'Employeur reçoit une prime d'un dollar (1.00\$) l'heure. Il est entendu qu'aucun salarié n'a l'obligation d'accepter une telle nomination qui n'est pas sujette à la procédure d'affichage.

Aux fins de la présente convention, un chef d'équipe désigne un salarié à qui l'Employeur attribue la responsabilité de distribuer du travail au sein d'un groupe de salariés spécifique pour un secteur donné. Un chef d'équipe détient l'autorité qui lui confère l'Employeur pour allouer des tâches aux autres salariés, de s'assurer que l'exécution de ces tâches est effectuée selon les échéanciers et les spécifications demandés par l'Employeur.

Le chef d'équipe ne détient aucun pouvoir disciplinaire et doit en référer à ses supérieurs lorsque des difficultés d'ordre opérationnel ou disciplinaire surviennent.

Description des tâches :

Il est entendu entre les parties que le chef d'équipe a la responsabilité de répartir le travail d'un groupe de salariés et en même temps d'accomplir le travail de son occupation. Les tâches du chef d'équipe consistent généralement en ce qui suit:

- a) Répartir le travail à être accompli par le groupe et donner les instructions concernant le travail à effectuer;
- b) Déterminer sur place la procédure du travail à moins qu'elle ne soit déjà spécifiée par un contremaître;
- c) Réquisitionner le matériel et les services nécessaires au contremaître;
- d) Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe;
- e) Donner de l'entraînement dans son secteur lorsque demandé par un contremaître;

Telles tâches ne comprennent pas d'activités telles que celles nécessaires pour;

- a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe;
- b) Représenter l'Employeur dans les cas de griefs des salariés;
- c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail d'après lequel les membres du groupe travailleront;
- d) S'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à l'Employeur.

9.27 Préavis de mise à pied

Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, ou à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise à pied. Ces mises à pied auront lieu le vendredi.

Aucun avis ne sera donné par l'Employeur dans le cas d'une mise à pied résultant d'une cause hors de son contrôle dont la preuve lui incombe (ex : panne d'électricité, panne informatique, incendie, inondation, etc). Cette disposition n'a pas pour effet de dégager l'Employeur de ses responsabilités en vertu du paragraphe 15.15 (indemnité de présence).

L'Employeur pourra, en cas d'un accroissement imprévu de la demande de travail, retarder une mise à pied jusqu'à cinq (5) jours ouvrables de la date originellement prévue sans qu'un autre avis de cinq (5) jours ne soit requis.

Une copie de l'avis de mise à pied est remise au Syndicat.

9.28 Rappel au travail temporaire

L'Employeur pourra demander par téléphone selon l'ordre d'ancienneté aux salariés de l'occupation concernée se trouvant sur la liste de rappel pour remplacer un salarié absent du travail ou pour tout autre besoin temporaire de main-d'œuvre d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs après quoi l'Employeur devra effectuer un rappel au travail s'il souhaite combler ce besoin de main-d'œuvre. L'Employeur avisera le Syndicat s'il ne peut rejoindre un ou plusieurs salariés visés à cet effet. Au moment de sa mise à pied, conformément à l'article 9.13, chaque salarié doit aviser l'Employeur à savoir s'il souhaite ou non que le travail temporaire d'une durée de cinq (5) jours ou moins lui soit offert. Cet avis doit être donné par écrit, sur une formule prévue à cet effet par l'Employeur. Un salarié ayant indiqué sur ladite formule qu'il ne souhaite pas effectuer du travail temporaire ne sera pas contacté par l'Employeur pour un motif autre que son éventuel rappel au travail.

Aussi, un salarié qui aura refusé d'effectuer du travail temporaire trois (3) fois consécutives ne sera pas éligible au travail temporaire pendant une période de trois (3) mois consécutifs à partir de son dernier refus à moins qu'il ne soit entre-temps rappelé au travail conformément à l'article 9.18.

Il est entendu que cette procédure ne pourra être considérée comme étant un rappel au travail au sens de la présente convention collective de travail et aucun préavis de mise à pied ne pourra être exigé par un salarié. De plus, celui-ci pourra accepter ou refuser de combler ce besoin de main-d'œuvre et il ne pourra être victime d'aucun préjudice à cet effet.

9.29 Fermeture définitive de poste

En cas de fermeture définitive d'un poste sur une occupation donnée, le salarié titulaire de cette occupation pourra déplacer un autre salarié conformément à la procédure à l'article 9.14 de la convention collective.

Si l'Employeur procède à la réouverture de cette occupation dans les deux (2) ans suivant sa date de fermeture, le salarié qui est déplacé sera toujours considéré comme étant titulaire de cette

occupation durant ladite période de deux (2) ans, de sorte qu'elle lui sera automatiquement accordée sans que la procédure d'affichage prévue à l'article 9.19 s'applique.

Dans le cas où cette occupation est rouverte plus de deux (2) ans suivant sa date de fermeture, elle devra être comblée conformément à l'article 9.19 de la présente convention collective.

Il est entendu entre les parties que la décision de procéder à la fermeture définitive ou à la réouverture dudit poste est à l'entière discrétion de l'Employeur.

9.30 Disposition face à un changement de quart

Un salarié peut également demander par écrit un changement de quart de travail dans la même occupation à condition qu'il ait l'ancienneté requise pour bénéficier d'un tel changement. Cependant, il avisera son contremaître au plus tard jeudi 13h00.

Il est entendu entre les parties que dans un tel cas, le changement de quart débutera le premier (1^{er}) lundi de la semaine suivante. Le salarié détenant le moins d'ancienneté de la même occupation sera déplacé sur le quart où l'occupation est laissée vacante par le salarié qui a présenté une demande de changement de quart.

9.31 Retour progressif

Un salarié en retour progressif au travail pendant plus de huit (8) heures par semaine sera comptabilisé aux fins de l'article 15.07.

ARTICLE 10 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 Changement technologique

Le terme "changement technologique" signifie toute nouvelle technologie qui entraîne un mouvement de personnel ou l'entrée d'un nouvel équipement différent.

10.02 Introduction d'un changement technologique

Avant d'introduire tout changement technologique, l'Employeur:

- a) avise le Syndicat le plus longtemps à l'avance et informe ce dernier des impacts et de l'échéancier des modifications sur les conditions de travail;
- b) identifie les catégories de salariés affectées par l'introduction de ce ou ces changements;
- c) décrit, s'il y a lieu, les exigences relatives à la santé et la sécurité;
- d) identifie les alternatives qu'il juge avoir pour minimiser les pertes d'emplois;
- e) lorsqu'il juge qu'une nouvelle occupation et/ou classification est créée, exprime son opinion sur ce que devrait être cette nouvelle occupation.

10.03 Formation pour changement technologique

À la suite d'un changement technologique, l'employeur accepte de former le salarié touché par ce changement avant d'embaucher de nouveaux salariés en autant que le salarié concerné a les capacités normales de base pour ce changement technologique et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que le salarié puisse absorber une telle formation.

10.04 Formation par ancienneté

Lorsqu'une formation est donnée par l'Employeur en vertu de l'article précédent, elle est d'abord offerte par ancienneté aux salariés dont le poste est aboli à la suite de l'introduction du changement technologique.

10.05 Durée de la formation

Il est entendu que la durée de la formation n'excédera pas soixante (60) jours de calendrier.

10.06 Procédure de déplacement

Il est entendu que tout salarié qui est mis à pied à la suite d'un changement technologique peut exercer les droits de déplacements prévus à l'article 9.

ARTICLE 11 – DISCIPLINE

11.01 Consultation du dossier disciplinaire

Le salarié concerné, ainsi que le représentant syndical qu'il a autorisé par écrit, a accès en tout temps à son dossier disciplinaire individuel.

11.02 Délai pour plainte ou mesure disciplinaire

Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne peut être utilisée contre un salarié à moins qu'une copie ne soit remise au salarié et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de sa connaissance.

11.03 Signature d'un avis disciplinaire

Si un salarié signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

11.04 Prescription des avis disciplinaires

Tout avis disciplinaire est retiré du dossier disciplinaire d'un salarié après six (6) mois si aucune autre mesure disciplinaire n'est versée au dossier pendant cette période.

Un avis de suspension est retiré du dossier disciplinaire d'un salarié après un (1) an si aucune autre mesure disciplinaire ou suspension n'est versée au dossier du salarié pendant cette période.

Une mesure disciplinaire ou suspension qui a été retirée du dossier ne peut être invoquée contre le salarié par la suite.

11.05 Présence d'un délégué

Un membre du comité syndical est présent à toute entrevue disciplinaire entre l'Employeur et un salarié.

11.06 Congédiement

L'Employeur convient qu'il aura normalement intérêt à discuter avec le président du Syndicat, ou en son absence, avec un autre membre du comité syndical, avant de procéder au congédiement d'un salarié; cette procédure ne s'appliquera pas, cependant, dans les cas où l'Employeur estime que le congédiement doit être immédiat.

Il est entendu que les discussions entre l'Employeur et le représentant du Syndicat ne lient en aucune façon ces deux parties; de plus, aucune objection ne pourra être faite relativement à de telles discussions où à l'absence de telles discussions préalablement à un congédiement.

11.07 Fardeau de la preuve par l'Employeur

Les avis disciplinaires, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.08 Rétrogradation pour mesure disciplinaire

Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'aura lieu pendant la durée de cette convention.

11.09 Billet médical ou pièce justificative

L'employeur ne peut exiger un billet médical ou une pièce justificative d'un salarié qui s'est absenté du travail, sauf si l'employeur a un doute raisonnable ou en cas d'absence fréquente.

ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

12.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail. Le Syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation.

12.02 Lois et règlements

Les lois et règlements en vigueur à la date de la signature de la convention collective qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention.

Il est entendu que l'employeur s'engage à fixer et à respecter les délais établis entre les parties.

12.03 Fonctions du comité

Les parties conviennent de former un comité conjoint de santé et sécurité conformément à la loi. Le comité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat et l'un d'eux sera désigné par le Syndicat à titre de représentant en santé et en sécurité.

Le Représentant en santé et en sécurité est libéré une (1) heure par semaine aux frais de l'Employeur pour accomplir des tâches récurrentes liées à son rôle en santé & sécurité (alinéas a), c), d) et i) des fonctions du représentant à la santé-sécurité). Pour ses autres tâches, le représentant en santé et en sécurité est libéré sans perte de salaire lorsque ces événements surviennent.

Deux (2) heures additionnelles par semaine de libération peuvent également être octroyées parmi les membres syndiqués du comité SST. Le moment de la libération doit être entendu conjointement entre l'Employeur et les membres du comité.

Les fonctions du **comité** sont de:

- a) Promouvoir l'éducation en matière de sécurité et de santé durant les heures de travail;
- b) De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- c) De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail
- d) De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- e) 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 l'employeur et à la Commission;
- f) De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre ;
 - g) De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement
 - h) Toutes autres fonctions qui lui sont prévues par les lois ou règlements.

Les représentants syndicaux du comité de santé et sécurité peuvent après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, quitter leur travail sans perte de salaire pendant une période maximale consécutive d'une heure trente minutes, dans le but de préparer la rencontre du comité de santé et de sécurité. Lorsqu'ils reprennent leur travail, ils en avisent leur supérieur immédiat.

Les fonctions du **représentant en santé et en sécurité** sont:

- a) de faire l'inspection des lieux de travail;
- b) de recevoir copie des avis d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident; L'Employeur contacte sans délai le représentant en santé et en sécurité lors de la survenance de tout accident avec perte de temps, ou en son absence, son remplaçant.
- c) d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- d) de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité;
- e) d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) ainsi que la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP) et leurs règlements;
- f) d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspections;
- g) d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- h) de porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.);
- i) de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- j) Toutes autres fonctions qui lui sont prévues par les lois ou règlements.

12.04 Rencontre patronale-syndicale

Le comité aura la fréquence de rencontre d'une fois par mois ou plus souvent, si nécessaire. Il est entendu que le Président du comité syndical pourra demander à être présent lors de ces rencontres. Cette permission lui sera accordée deux fois par année par l'employeur. Le président du comité syndical devra formuler sa demande par écrit trois (3) jours avant la date de la rencontre du comité afin que l'employeur puisse planifier les besoins de la distribution.

Tout membre du comité syndical convoqué pour une rencontre entre l'employeur et le syndicat tel que prévu à l'article 5.07 voit son horaire de travail modifié conformément à l'article 5.15 de la présente convention.

12.05 Droit de refus de travailler

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat. L'Employeur avise ensuite le représentant à la santé-sécurité, ou s'il n'est pas joignable, son remplaçant désigné. Le salarié, le représentant à la santé-sécurité et le représentant de l'Employeur tenteront de corriger la situation afin de rendre le travail sécuritaire. À défaut d'entente, le Syndicat, l'Employeur ou le salarié peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la C.N.E.S.S.T. pour rendre une décision.

12.06 Conditions d'exécution du travail

Le travailleur ne peut cependant exercer son droit de refus si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

12.07 Sanction disciplinaire

Aucun salarié n'est passible de sanctions disciplinaires ni de perte de salaire suite à son refus, justifié et exercé de façon non abusive, d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la sécurité et l'hygiène ou l'intégrité physique. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, le salarié est alors obligé d'effectuer le travail.

12.08 Disponibilité sur les lieux de travail

L'Employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir.

12.09 Journée de l'accident de travail

Accident de travail

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. Il en est de même lorsque survient une rechute sur les

lieux du travail. S'il est envoyé à l'hôpital ou chez le médecin, l'Employeur défraie le coût du transport aller-retour.

12.10 Examen ou traitement

Lorsqu'un travailleur, victime d'un accident de travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital ou au bureau de la C.N.E.S.S.T. pour y subir un examen ou un traitement, le travailleur ne subit aucune perte de salaire. Il est entendu que le salarié doit fournir une attestation écrite de la part du médecin, de la clinique médicale ou de l'hôpital à cet effet.

12.11 Assignation temporaire en vertu de la LATMP

Lorsqu'un salarié subit un accident du travail, il apporte avec lui les documents d'assignation temporaire que lui remet un représentant de l'Employeur, pour ensuite les faire compléter par le médecin traitant de son choix. Le salarié doit collaborer à remettre les documents complétés à un représentant de l'Employeur dans les plus brefs délais.

En accord avec la Loi sur les Accidents de Travail et les Maladies Professionnelles, il est convenu que lorsqu'un travailleur subit un accident du travail, les modalités concernant l'assignation temporaire sont appliquées sur son quart de travail lorsque la condition du travailleur le permet, à l'exception du deuxième (2^e) quart où il sera favorisé d'être transférée sur le premier (1^e) quart, si les limitations le justifient. Le Syndicat, l'Employeur et le salarié collaborent pour la mise en place d'une assignation temporaire.

Dès qu'un salarié est apte à revenir au travail et que le retour est confirmé par un certificat médical et/ou un formulaire d'assignation temporaire, ce dernier reprend immédiatement le travail, conformément aux dispositions prévues par la LATMP.

Exceptionnellement, le travailleur blessé pourrait exécuter des tâches qui sont exclues de l'unité de négociation si celles-ci sont autorisées par le médecin traitant sous forme d'assignation temporaire. Toutefois, les parties comprennent qu'il sera privilégié de garder la salariée à un poste ou des tâches couvertes par l'accréditation lorsque les limitations le permettent.

Dans le cas de travailleurs atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

L'accidenté pourra exécuter des heures supplémentaires pendant son assignation temporaire et l'employeur respectera ses limitations fonctionnelles.

12.12 Équipement de sécurité fourni par l'Employeur

L'Employeur fourni gratuitement au salarié lorsque les conditions de travail l'exigent:

- a) protecteurs auditifs;
- b) lunettes de sécurité. Lorsqu'un salarié requiert des lentilles sur ordonnance, afin de se conformer aux stipulations ci-dessus, l'Employeur lui en rembourse le coût jusqu'à concurrence de 85,00\$ pour la durée de la convention collective. Le comité de santé et sécurité définit les matériaux qui sont acceptés pour les verres et les montures. Il en remet la liste à l'Employeur. Le choix de la monture est déterminé par le comité de santé et de sécurité;
- c) écran protecteur;
- d) gants;
- e) chaussures de sécurité répondant aux normes du comité de santé et sécurité; le salarié a la responsabilité de l'achat de ses chaussures de sécurité et de vêtement de travail, l'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200\$) à chaque salarié ayant une année d'ancienneté et plus une fois par année de calendrier sur présentation d'une facture originale émise par un détaillant ayant pignon sur rue. Il est entendu que ce montant n'est pas cumulatif d'une année à l'autre si non utilisé. Le salarié doit acheter des chaussures de sécurité conformes pour avoir droit à ce remboursement. Les vêtements de travail peuvent être achetés en utilisant le montant restant après l'achat des chaussures, le cas échéant.

Un salarié de moins d'un an d'ancienneté reçoit pour sa part une allocation hebdomadaire de trois dollars et soixante-quinze cents (3.75\$) par semaine où il est considéré comme étant à l'emploi de l'Employeur. Il cesse de recevoir cette allocation le jour où il atteint une (1) année de service ;

- f) survêtement (court ou long);
- g) équipement individuel tel que bottines d'hiver et manteaux aux salariés ayant à travailler à l'extérieur ou près des entrées de livraison selon des délais raisonnables ;
- h) Tout autre équipement de protection qui est nécessaire au travailleur, tel que déterminé par le comité de santé et sécurité.

N.B.: Ces équipements doivent être portés ou utilisés par les salariés qui en assument la responsabilité, à moins d'usure ou de détérioration normale reliée au travail.

12.13 Assistance pour compléter la réclamation

L'Employeur avise tout salarié syndiqué ayant subi un accident de travail qu'il peut être assisté par le Représentant en santé et en sécurité lorsqu'il complète sa réclamation ou tout document exigé par la C.N.E.S.S.T. Si tel est son choix, l'Employeur libère le représentant en santé et en sécurité à cet effet. Sinon, le salarié est assisté par un représentant de l'Employeur.

12.14 Local de secouristes

L'Employeur doit aménager un local où le secouriste peut disposer les premiers secours. Ce local doit être disponible et facile d'accès en tout temps durant les heures de travail, maintenu propre et en bon état, ventilé, éclairé, chauffé adéquatement et pourvu d'eau.

Ce local doit être équipé notamment :

- a) d'une civière;
- b) d'une table et de deux (2) chaises;
- c) de savon et de brosses à ongles;
- d) d'essuie-mains en papier;
- e) au minimum, le contenu de la trousse prévu à l'article 4 des normes minimales de premiers secours et de premiers soins;
- f) sac à glace.

12.15 Sanctions en matière de santé et sécurité

Le syndicat reconnaît l'importance de la santé et la sécurité des salariés et les obligations des travailleurs à respecter les lois, normes, règlements ainsi que les politiques de l'Employeur en matière de santé et de sécurité du travail. Un manquement en matière de santé et sécurité du travail peut être passible de mesure disciplinaire.

ARTICLE 13 - NORMES DU TRAVAIL

13.01 Aucun système de prime à la pièce

L'Employeur durant la vie de la présente convention collective, n'instaurera pas de système de prime à la pièce à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.

13.02 Charge de travail

- a) Les deux (2) parties reconnaissent qu'il ne sera pas exigé de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail, telle que généralement reconnue par la profession des ingénieurs industriels.
- b) Tout litige au sujet des charges de travail devra être l'objet de discussion normale entre le comité syndical et l'Employeur.
- c) Si le comité syndical n'est pas satisfait du résultat de la rencontre prévue au sous-paragraphe b) ci-haut, il pourra dans les quinze (15) jours qui suivent, soumettre le désaccord à un arbitre choisi d'un commun accord par les parties, ou à défaut d'entente, par le Ministre du travail. Il devra motiver sa décision et la rendre en s'en tenant aux normes utilisées par l'Employeur et se limiter à la preuve faite devant lui.

ARTICLE 14 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

14.01 Taux de salaire

Toutes les occupations et les taux de salaire correspondant agréés par les deux parties sont énumérés aux annexes " A et B " attachées aux présentes et qui en font partie.

14.02 Annexe "B"

Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe " B " pour son occupation, le tout sujet aux ajustements convenus par les parties.

14.03 Dépôt bancaire et erreur de paie

Les salaires sont versés par dépôt bancaire le jeudi avant-midi de chaque semaine. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors un (1) jour ouvrable avant le congé bancaire.

Lorsqu'un salarié est victime d'une erreur de paie, il devra en aviser immédiatement son contremaître. La correction devra être effectuée d'ici le vendredi s'il s'agit d'une erreur de plus de \$20.00, à moins que le salarié consente à ce que l'ajustement soit fait sur la prochaine paie. Le montant sera payé par chèque.

À moins d'une cause hors de contrôle de l'Employeur dont la preuve lui incombe, les talons de paie seront disponibles le mercredi sur un site informatique sécurisé.

Un ordinateur et une imprimante demeurent disponibles sur le lieu de travail pour que les salariés puissent imprimer leur talon de paie, et, s'il le demande, un salarié pourra obtenir l'aide de l'Employeur à cet effet, lors de la première occasion seulement.

14.04 Classification d'une nouvelle occupation

Si une nouvelle classification ou une occupation est établie, ou si une classification ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, pendant la durée de la présente convention collective, le taux de salaire applicable doit être négocié entre les parties. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, la question est soumise à l'arbitrage. L'arbitre, dans un tel cas, aura l'autorité de décider:

- a) s'il s'agit d'une classification ou d'une occupation qui est nouvelle ou substantiellement modifiée;
- b) du salaire applicable à telle classification ou occupation en litige en comparant avec les autres classifications ou occupations de la convention collective qui ressembleront le plus à la classification ou l'occupation en litige;

Les annexes seront modifiées automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.

14.05 Rétrogradation d'un salarié

Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation dont le taux de salaire est moins élevé, soit à sa propre demande ou à la demande de l'Employeur selon le paragraphe 9.20 ou à la suite d'une mise à pied, il recevra ce taux de salaire moins élevé à compter de la date et de l'heure de son transfert.

14.06 Taux maximum de salaire

Pour les nouveaux salariés, le taux maximum de salaire assujéti à la classe 2 est tel que prévu à l'annexe "B" de la présente convention.

14.07 Promotion d'un salarié

À l'occasion d'une promotion résultant d'un affichage de poste sur une occupation de classification inférieure ou supérieure, le salarié reçoit le taux de base de sa nouvelle classification.

ARTICLE 15 – HORAIRE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Horaire de travail

Aux fins de la présente convention collective, la semaine de travail débute à 00h01 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant.

La durée de la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, soit du lundi au vendredi pour le premier (1^e), le deuxième (2^e) et le quatrième (4^e) quart, puis du dimanche soir au jeudi matin ou du lundi soir au vendredi matin pour le troisième (3^e) quart, ce qui ne saurait être interprété comme une garantie d'heures de travail. Les horaires de travail s'établissent donc comme suit:

a) Premier (1^{er}) quart de travail - jour

Du lundi au vendredi inclusivement:

De 09h00 à 11h45 (avant-midi)

De 12h15 à 17h30 (après-midi)

(pause de 17h15 à 17h30 payée, non prise)

Pour un total de 40 heures par semaine.

b) Deuxième (2^e) quart de travail - jour

Du lundi au vendredi inclusivement:

De 06h00 à 11h45 (avant-midi)

De 12h15 à 14h30 (après-midi)

(pause 14h15 à 14h30 payée non prise)

Pour un total de 40 heures par semaine.

Un minimum de 10% du nombre total des salariés réguliers présents au travail devra être assigné par l'Employeur sur ce quart s'il est ouvert.

Un maximum de 30% du nombre total des salariés réguliers présents au travail pourra être assigné par l'employeur sur ce quart. Lors de la fermeture du quart de nuit (**3^e** quart) et du quart de soir (**4^e** quart), un maximum de 40% du nombre total des salariés réguliers présents au travail pourra être assigné par l'employeur sur ce quart.

À noter : seuls les salariés de la classe 2 — niveau 2 seront affectés au **2^e** quart.

c) Troisième (3^e) quart de travail - nuit

Du dimanche soir au jeudi matin OU du lundi soir au vendredi matin inclusivement:

De 21h30 à 02h30 (avant le repas)

De 03h00 à 08h00 (après le repas)

Pour un total de 40 heures par semaine.

Un maximum de 10% du nombre total des salariés réguliers présents au travail pourra être assigné par l'employeur sur cet horaire

Ce quart pourra débuter le dimanche soir ou le lundi soir selon la période de l'année et les besoins de l'entreprise. Un préavis d'une (1) semaine sera donné aux salariés travaillant sur ce quart avant d'effectuer un changement.

À noter : seuls les salariés de la classe 2 — niveau 2 seront affectés au **3^e** quart.

d) Quatrième (4^e) quart de travail - soir

Du lundi au jeudi inclusivement:

De 11h30 à 15h50 (avant le repas)

De 16h20 à 20h00 (après le repas)

Vendredi:

De 11h00 à 15h50 (avant le repas)

De 16h20 à 19h30 (après le repas)

Pour un total de 40 heures par semaine.

Un maximum de 10% du nombre total des salariés réguliers présents au travail pourra être assigné par l'employeur sur ce quart pour finaliser les journées.

- e) Il est entendu entre les parties qu'aux fins du présent article, le calcul visant à déterminer le nombre exact de salariés qui sera assigné sur chaque quart de travail correspondant au pourcentage établi pour chacun de ces quarts sera le suivant:

Si le nombre de salariés correspondant au pourcentage établi pour un quart de travail donné équivaut à un chiffre comportant une décimale de 0,1 à 0,4 inclusivement, il est entendu entre les parties que ce chiffre sera arrondi à la baisse. À titre d'exemple, si le pourcentage équivaut à 12,4 salariés pour le premier quart de travail, l'Employeur arrondira ce chiffre à douze (12), de sorte qu'il pourra assigner ce nombre de salariés sur ce quart de travail;

Par contre, si le nombre de salariés correspondant au pourcentage établi pour un quart de travail donné équivaut à un chiffre comportant une décimale de 0,5 à 0,9 inclusivement, il est entendu entre les parties que ce chiffre sera arrondi à la hausse. À titre d'exemple, si le pourcentage équivaut à 12,5 salariés pour le premier quart de travail, l'Employeur arrondira ce chiffre à treize (13), de sorte qu'il pourra assigner ce nombre de salariés sur ce quart de travail.

15.02 Modification d'horaire

L'horaire ci-haut mentionné ne peut être modifié que par entente mutuelle avec le Syndicat.

15.03 Horaire pour salarié en probation et salariés occasionnels aux études

- a) L'Employeur peut, à son entière discrétion, embaucher des salariés en probation pour effectuer du temps partiel ou du temps plein selon les besoins des opérations. Les nouveaux salariés seront assignés sur les quarts de travail 2 et/ou 3 et/ou 4. Dans l'éventualité où le quatrième (4^e) quart est fermé, les salariés en probation pourront être transférés sur le premier (1^e), le deuxième (2^e) et/ou le troisième (3^e) quart de travail, à la discrétion de l'employeur. Le transfert est offert en respectant l'ancienneté des nouveaux salariés. Cet horaire s'applique également aux salariés occasionnels aux études.

- b) La présence de salariés occasionnels aux études et de salariés en probation est conditionnelle à l'absence de mise à pied de salariés réguliers.
- c) Pour être considéré comme un « Salarié occasionnel aux études », celui-ci doit être une personne de seize (16) ans et plus, qui a complété sa période de probation et qui est inscrite à temps plein dans un établissement scolaire reconnu, dont la preuve sera présentée au syndicat sur demande.
- d) À l'exception des périodes estivales (1^{er} mai au 31 août) et du temps des Fêtes (1^{er} décembre au 30 janvier), un maximum de 10% du nombre total des salariés réguliers présents au travail pourra être assigné par l'Employeur en tant que « Salarié occasionnel aux études ».
- e) Le salarié occasionnel aux études a accès aux échelles des salaires en Annexe B, à l'exception du taux maximum qui s'acquiert après 2000 heures travaillées au lieu d'un an.
- f) Le salarié occasionnel aux études n'a pas accès au régime d'assurance collective ni au programme de REER collectif.
- g) Si l'Employeur y consent, un salarié occasionnel aux études pourrait devenir un salarié régulier. Dans ce cas, ses heures travaillées seront reconnues pour établir sa date d'ancienneté, en fonction d'une journée régulière de travail de 8 heures par jour ouvrable. Ainsi, la date d'ancienneté sera calculée en fonction du nombre d'heures réalisées depuis son embauche.
- h) Dans le cas où un salarié régulier souhaiterait devenir un salarié occasionnel aux études, celui-ci conservera son échelle salariale, mais il perdra tous ses autres droits d'ancienneté. Sa date d'ancienneté devient la date à laquelle il est devenu salarié occasionnel aux études. L'article 15.03 g) pourrait s'appliquer si le salarié souhaite retrouver un statut de salarié régulier, en considérant seulement les heures travaillées depuis sa perte d'ancienneté.
- i) L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié occasionnel aux études en tout temps selon les besoins de l'entreprise.

15.04 Période de repos en temps régulier

Les salariés assignés sur le premier (1^e) quart de travail bénéficient de deux (2) périodes de repos sans perte de salaire par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une à 14h15 et l'autre à 17h15 qui sera payée, mais non prise.

Les salariés assignés sur le deuxième (2^e) quart de travail bénéficient de deux (2) périodes de repos sans perte de salaire par jour, de quinze (15) minutes, l'une à 8h45 et l'autre à 14h15 qui sera payée, mais non prise. Les salariés assignés sur le troisième (3^e) quart (quart de nuit

: 4 jours de 10 heures) bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour sans perte de salaire, de vingt (20) minutes chacune, l'une à 24h00 et l'autre à 5h40.

Les salariés assignés sur le quatrième (4^e) quart de travail bénéficient de deux (2) périodes de repos sans perte de salaire par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une à 14h15 et l'autre à 17h55.

Il est entendu que le salarié doit être présent au travail pour pouvoir bénéficier d'une période de repos et qu'il doit se prévaloir de ces périodes de repos dans l'édifice où il est affecté sauf pour celles qui ont lieu en fin de quart (les pauses payées, mais non prises). Le même principe s'applique au salarié qui a obtenu l'autorisation de s'absenter immédiatement après une pause; celle-ci sera donc considérée comme une pause payée, mais non prise.

15.05 Période pour se laver

Les salariés bénéficieront chaque jour de deux (2) périodes payées de cinq (5) minutes pour se laver, l'une immédiatement avant leur période de repas et l'autre immédiatement avant la fin de leur journée de travail. Il est entendu que les salariés doivent demeurer sur les lieux de travail pour pouvoir bénéficier du paiement de ces périodes de cinq (5) minutes.

15.06 Prime de quart de travail

Un salarié assigné à un quart de travail qui débute à ou après 11h00 reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime de soixante-cinq cents (0,65\$) pour chaque heure régulière travaillée.

Un salarié assigné à un quart de travail qui débute à ou après 21h30 reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) pour chaque heure régulière travaillée.

15.07 Changement de quart de travail

Lorsqu'un deuxième (2^e), un troisième (3^e) ou un quatrième (4^e) quart est requis, les postes sont comblés par ordre d'ancienneté et par occupation.

Les salariés ayant le plus d'ancienneté auront le premier choix pour être mutés sur ces quarts de travail.

Une fois la priorité d'ancienneté exercée et si l'équipe est incomplète, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté pour affecter les salariés sur le deuxième (2^e), le troisième (3^e) ou le quatrième (4^e) quart de travail. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur conserve son entière discrétion pour ce qui est de décider de ses besoins en personnel sur chaque quart de travail et ce, jusqu'à concurrence du maximum établi en pourcentage à l'article 15.01 de la convention collective pour le deuxième (2^e), le troisième (3^e) ou le quatrième (4^e) quart de travail.

Lorsqu'un salarié change d'un quart à un autre en raison du respect du maximum des pourcentages, l'Employeur avise le salarié, dans la mesure du possible le jeudi (après 13h00)

précédant le changement sauf en cas de remplacement pour raison de maladie, d'accident du travail ou d'absence imprévue.

15.08 Rémunération du temps supplémentaire

- 1) Tout travail autorisé effectué en dehors des heures prévues au paragraphe 15.01 (modifiées, s'il y a lieu, conformément au paragraphe 15.02) est rémunéré comme suit:
 - a) temps et demi (1 1/2) pour les huit (8) premières heures par jour;
temps double (2) après les huit (8) premières heures par jour.
 - b) un jour de fête mentionnée à l'article 16.01, à l'exception des deux (2) congés 11 et 12 qui sont reportables :

temps et demi (1 1/2) pour les huit (8) premières heures en plus du salaire régulier auquel il a droit en vertu du paragraphe 16.01 ;

temps double (2) après les huit (8) premières heures.
- 2) Toutefois, le salarié en probation n'a droit au temps supplémentaire que:
 - a) s'il travaille un même jour, plus d'heures que la durée de la journée normale de travail définie au paragraphe 15.01;
 - b) s'il travaille une même semaine plus d'heures que la durée de la semaine normale de travail telle que définie au paragraphe 15.01;

Il est entendu que les heures rémunérées à temps supplémentaire en vertu de l'une des formules prévues au paragraphe a) ou au paragraphe b) ne peuvent servir aux fins du calcul de temps supplémentaire en vertu de l'autre formule.

15.09 Besoins de temps supplémentaire

Le temps supplémentaire requis durant la semaine est offert par ordre d'ancienneté parmi tous les salariés en autant qu'ils soient en mesure d'accomplir immédiatement les exigences normales de la tâche de ou des occupation(s) où le temps supplémentaire est requis. Le salarié ayant confirmé son intérêt est tenu d'effectuer le temps supplémentaire pour lequel il s'est porté volontaire, sauf s'il a un motif jugé valable par l'Employeur, dont la preuve incombe au salarié.

À défaut de volontaires en nombre suffisant, l'Employeur pourra maintenir à jour une liste de noms de salariés en probation pouvant accomplir le surplus de travail. Ils pourront exécuter le travail selon leur disponibilité durant n'importe quelle période où le temps supplémentaire est requis. Il est entendu que lorsqu'il y aura des mises à pied temporaires de salariés réguliers,

L'Employeur pourra faire travailler les salariés en probation. Les salariés en probation seront rémunérés tel que prévu à l'article 15.08 a) et b). Une pause de quinze (15) minutes leur sera accordée à toutes les deux (2) heures de travail dûment complétées.

Il est entendu entre les parties que l'Employeur doit annoncer son besoin de temps supplémentaire au plus tard à midi la journée ouvrable précédant le moment où le temps supplémentaire est requis. Les salariés réguliers auront toujours la priorité d'effectuer le temps supplémentaire.

Lors de la période d'inventaire annuelle, le temps supplémentaire sera offert en priorité aux salariés réguliers. À défaut de volontaires en nombre suffisant, l'Employeur se réserve le droit de faire travailler les salariés en probation ainsi que le personnel de bureau.

15.10 Temps supplémentaire lors de situation hors de contrôle

L'employeur pourra faire faire du temps supplémentaire sans préavis pour effectuer les commandes du jour de 16h00 qui doivent être complétées avant l'arrivée du transporteur lorsqu'une situation hors de son contrôle se présentera (exemple : tempête de neige, panne d'électricité, inondation, incendie ou panne informatique qui occasionne un surplus de commandes par rapport au nombre de commandes normal pour la période concernée, etc.). Il est entendu entre les parties qu'aux fins de l'application du présent paragraphe, l'heure des commandes du jour est sujette à changement en fonction du service offert par les compétiteurs de l'Employeur.

Lorsqu'une telle situation se présente, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté aux salariés présents sur les lieux du travail au moment où le temps supplémentaire est requis, sans égard à leur occupation en autant qu'ils soient en mesure d'accomplir immédiatement les exigences normales de ou des occupation(s) où le temps supplémentaire est requis.

La preuve de la situation hors du contrôle incombe à l'Employeur. Les membres du comité syndical pourront s'adresser au Vice-Président opérations afin d'obtenir les informations pertinentes.

15.11 Période de repos en temps supplémentaire

Le salarié requis d'effectuer du temps supplémentaire la semaine bénéficie d'une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes au début ou à la fin de son quart de travail régulier et ce, pour chaque bloc d'une heure quarante-cinq minutes dûment complétés par le salarié en temps supplémentaire.

Dans le cas où le salarié exécute les heures supplémentaires après son quart de travail régulier, il devra prendre sa période de repos de quinze (15) minutes entre la fin de son quart de travail régulier et le début du bloc correspondant à une heure quarante-cinq minutes de travail supplémentaire, à moins que la fin du quart corresponde à une pause payée, mais non prise. Dans ce cas, la pause en fin de quart sera observée, et celle liée à l'exécution du temps

supplémentaire sera reportée à la fin du temps supplémentaire, aux mêmes critères qu'une pause rémunérée, mais non prise.

Dans le cas où le salarié est requis de se rendre au travail avant le début de son quart de travail régulier pour y effectuer des heures supplémentaires, ce dernier devra prendre sa période de repos de quinze (15) minutes entre la fin du bloc correspondant à une heure quarante-cinq minutes de travail supplémentaire et le début de son quart de travail régulier.

S'il a droit à l'une de ces pauses et qu'il ne s'en est pas prévalu durant la journée, un montant représentant quinze (15) minutes de salaire au taux applicable est ajouté à sa paie.

Un salarié qui désire prendre une période non rémunérée devra planifier son temps supplémentaire de façon à bénéficier de cette période à l'extérieur de son quart de travail régulier.

15.12 Temps supplémentaire requis la fin de semaine

Lorsque du temps supplémentaire est requis la fin de semaine ou un jour férié, l'employeur affichera une liste de besoins de temps supplémentaire quarante-huit (48) heures avant le moment où le temps supplémentaire est requis. L'horaire sera défini indiquant le temps supplémentaire à être effectué ainsi que les périodes de repos et les périodes de repas qui seront accordées.

Dans le cas où le temps supplémentaire se poursuivrait après cet horaire, le salarié devra prendre sa période de repos de quinze (15) minutes entre la fin de l'horaire et le début de chaque bloc correspondant à une heure quarante-cinq minutes de travail supplémentaire.

La procédure d'attribution du temps supplémentaire prévue à l'article 15.09 de la présente convention collective s'applique également au présent article en y faisant les adaptations nécessaires.

15.13 Temps supplémentaire et salarié absent

Si un salarié est absent (peu importe la raison) au moment de l'annonce, il est de sa responsabilité de se renseigner auprès d'un collègue ou de son gestionnaire pour obtenir l'information relative au temps supplémentaire disponible.

De plus, un salarié qui est en semaine de vacances complète (lundi au vendredi) alors que le temps supplémentaire est disponible, celui-ci ne sera pas autorisé à exécuter du temps supplémentaire cette semaine-là.

15.14 Banque de temps compensatoire

Le temps supplémentaire travaillé est, au choix du salarié ayant terminé sa période de probation, rémunéré au taux applicable selon le paragraphe 15.08 ou accumulé dans sa banque de temps compensatoire aux conditions suivantes:

- a) Les heures accumulées dans la banque de temps compensatoire peuvent être utilisées entre le 1^{er} février et le 30 novembre de l'année en cours, à condition toutefois que le pourcentage d'absence établi en vertu de l'article 17.15 soit respecté. Un salarié pourra présenter à l'Employeur en lui faisant parvenir un avis par écrit au moins deux (2) jours de calendrier à l'avance son intention de se prévaloir de ce congé;
- b) Les heures à temps supplémentaire qui seront effectuées en janvier ou décembre seront, au choix du salarié, payées ou accumulées dans la banque de l'année suivante. Par contre, ces heures ne pourront être reprises ou payées avant le 1^{er} février de l'année suivante, à moins que le salarié fournisse une attestation médicale pour justifier son absence;
- c) Au 1^{er} décembre de chaque année, la banque de temps sera réduite à un maximum de quarante (40) heures;
- d) il est entendu entre les parties que lorsqu'un salarié est absent pour toutes raisons que ce soit, la ou les heures d'absences sont déduites automatiquement dans la dite banque de temps compensatoire du salarié sauf dans le cas où le salarié aurait fait une demande par écrit de ne pas prendre ses heures en banque avant le lundi matin (9h00) de la semaine suivante ;
- e) toute partie non utilisée et accumulée dans la banque de temps compensatoire sera automatiquement payée au salarié lors de la première période de paie du mois de décembre sauf si le salarié demande de les reporter à l'année suivante en vertu des deuxième et troisième paragraphes de l'alinéa a) du présent article. Si le salarié fait une demande par écrit, le nombre d'heures pourra être versé sur trois (3) semaines.
- f) dû aux augmentations salariales qui entrent en vigueur au début du mois de juin et afin de faciliter la gestion du temps en banque, toutes les heures non utilisées du temps compensatoire accumulé par un salarié dans la banque seront automatiquement converties en nombre d'heures correspondant au nouveau taux horaire applicable, et ce, dès le début du mois de juin;
- g) un salarié peut également demander par écrit de se faire payer ses heures accumulées dans sa banque de temps compensatoire en tout ou en partie, selon le formulaire mis à sa disposition. Il est entendu entre les parties que le paiement de ces heures aura lieu lors de la période de paie suivant la semaine où le salarié aura présenté sa demande.
- h) le salarié absent suite à l'utilisation de son temps compensatoire, conserve tous les mêmes droits et privilèges que lui confère cette convention collective.

15.15 Rémunération en cas de travail non disponible

Tout salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas ce faire, a droit à trois (3) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier, sauf s'il s'agit d'un cas fortuit. Dans un tel cas, le salarié devra être

rémunéré s'il doit demeurer en disponibilité à l'usine. Une panne d'électricité n'est pas considérée comme un cas fortuit aux seules fins du présent paragraphe.

15.16 Assemblée syndicale

L'Employeur ne demandera à aucun salarié d'effectuer du travail en temps supplémentaire pendant la durée d'une assemblée générale du syndicat, à condition toutefois que le besoin des opérations le permette. De plus, le syndicat devra obligatoirement aviser l'Employeur par écrit sept (7) jours avant la tenue d'une telle assemblée, à défaut de quoi celui-ci sera en droit de faire effectuer du temps supplémentaire aux salariés.

15.17 Salarié exclu du calcul des pourcentages

Il est entendu entre les parties que les salariés qui n'ont pas complété leur période de probation sont exclus des calculs des pourcentages des quarts de travail 2, 3 et 4. De plus, dès qu'un salarié régulier qui a complété sa période de probation n'est plus à l'emploi de l'Employeur ou qu'il a perdu ses droits d'ancienneté, il est soustrait du nombre de salariés réguliers.

15.18 Ouverture et fermeture de quarts

L'Employeur peut, à sa discrétion, ouvrir ou fermer l'un ou l'autre des quarts de travail existant, à l'exception du (4^e) quatrième quart qui sera toujours le dernier ouvert et le premier fermé.

En ce qui concerne la fermeture du quart de nuit durant la période des fêtes (Noël et Jour de l'An), l'employeur avisera les salariés le premier lundi du mois de décembre de sa décision et affichera les congés restants pour tous les salariés.

Se référer à la clause 16.02 pour le nombre d'heures attribué aux congés reportés en cas de fermeture de quart.

ARTICLE 16 - JOURS DE FÊTE

16.01 Jours de fête chômés et payés

Lorsqu'ils surviennent un jour ouvrable, l'Employeur reconnaît les jours de congé chômés et payés qui suivent:

1. Jour de l'An
2. Lendemain du jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Fête de Dollard
5. Fête nationale du Québec
6. Confédération

7. Fête du travail
8. Action de Grâces
9. Noël
10. Lendemain de Noël
11. Veille de Noël - congé reporté voir 16.02
12. Veille du jour de l'An - congé reporté voir 16.02

Lorsque l'un des congés suivants : Fête nationale du Québec et Confédération tombent un samedi, le centre de distribution sera fermé le vendredi précédent. S'ils tombent un dimanche, le centre de distribution sera fermé le lundi suivant.

Les congés de Noël, lendemain de Noël, Jour de l'An, lendemain du Jour de l'An seront appliqués de la façon suivante :

Si Noël (25 décembre) et le Jour de l'An (1 janvier) tombent un samedi ou un dimanche, le centre de distribution sera fermé le vendredi précédent.

Si le lendemain de Noël (26 décembre) et le lendemain du Jour de l'An (2 janvier) tombent un samedi ou un dimanche, le centre de distribution sera fermé le jeudi précédent.

16.02 Congé reporté

Quant à la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, ces deux (2) congés sont reportés et mis dans la banque de congé férié. Le travail fait les jours fériés reportés est accompli au taux simple.

Les salariés qui auront travaillé trois (3) semaines minimum sur le quart de nuit durant les 4 semaines complètes précédant la veille de Noël (24 décembre) auront droit à deux (2) congés reportés de 10 heures. Les autres salariés auront droit à deux (2) congés de huit (8) heures.

Un salarié pourra présenter une demande à l'Employeur en lui faisant parvenir par écrit au moins deux (2) jours de calendrier à l'avance son intention de se prévaloir de ce congé reporté. Celui-ci devra être obligatoirement pris entre le vingt-sept (27) décembre de l'année courante et le trente et un (31) décembre de l'année suivante, à condition toutefois que le pourcentage d'absence établi en vertu de l'article 17.15 soit respecté. Ce congé pourra être fractionné en demi-journée.

En cas de conflit entre les divers choix, le choix du salarié qui a le plus d'ancienneté prévaudra.

De plus, un salarié peut se faire payer un congé s'il est absent pour maladie dans le cas où il n'aurait pu le prendre avant le 31 décembre. Il doit alors fournir à l'employeur une attestation médicale.

16.03 Droit aux jours fériés payés

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être présent pour la durée normale de son quart de travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé sauf s'il a obtenu la permission de s'absenter ou sauf dans les cas suivants:

- a) dans le cas d'une mise à pied qui a débuté cinq (5) jours ouvrables avant le ou lesdits congés. Ce congé sera mis dans la banque de congé férié.
- b) Lors du rappel d'une mise à pied ou au retour au travail après un congé autorisé dans la semaine pendant laquelle le congé est observé.

Toutefois, si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident et reçoit des indemnités en vertu du plan d'assurance-groupe ou de la C.N.E.S.S.T., l'Employeur versera à ce salarié une allocation égale à la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée en compensation partielle pour ledit congé par l'assurance-groupe ou la C.N.E.S.S.T. pourvu qu'un tel congé survienne au cours des trois (3) premières semaines d'une telle absence. L'Employeur peut alors exiger du salarié un certificat médical.

16.04 Congé férié durant la période de vacances

Lorsque les congés énumérés à 16.01 ci-haut, tombent pendant la période de vacances d'un salarié, le ou lesdits jours de congé sont mis dans la banque de congé férié du salarié, ce congé pourra être fractionné en demi-journées. Un salarié pourra présenter une demande à l'employeur en lui faisant parvenir par écrit au moins deux (2) jours de calendrier à l'avance son intention de se prévaloir de ce congé férié.

De plus, un salarié peut se faire payer un congé férié déjà en banque s'il est absent pour maladie dans le cas où il n'aurait pu le prendre avant le 31 décembre. Il doit alors fournir à l'employeur une attestation médicale.

16.05 Congé personnel payé

Tous les salariés qui ont complété leur période de probation auront droit à trois (3) journées de congés personnels payés (C.P.P.). Ces congés pourront être pris entre le premier (1^{er}) janvier et le trente et un (31) décembre de l'année en cours, à condition toutefois que le pourcentage d'absence établi en vertu de l'article 17.15 soit respecté.

Un salarié pourra présenter à l'Employeur en lui faisant parvenir un avis par écrit au moins deux (2) jours de calendrier à l'avance son intention de se prévaloir de ce congé. Ce congé pourra être fractionnable en deux. Le nombre d'heures dont peut bénéficier le salarié est celui applicable à la date où il a décidé la première fois de prendre une portion de ce congé.

En cas de conflit entre les divers choix, le choix du salarié qui a le plus d'ancienneté prévaudra.

Ces congés ne sont pas reportables d'une année à l'autre, mais ils seront rémunérés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.

Toutefois, le salarié qui termine sa période de probation durant le mois de décembre ne sera pas autorisé à prendre ses trois (3) congés personnels payés (C.P.P.) durant ce mois. L'Employeur lui verse exceptionnellement, durant la dernière semaine complète du mois de décembre, l'équivalent d'un congé C.P.P.

16.06 Veille de Noël et du Jour de l'An

L'Employeur offre aux salariés travaillant les 24 et 31 décembre de quitter deux (2) heures avant la fin de leur horaire normal de travail, et ce, sans perte de salaire. Pour avoir accès aux deux (2) heures rémunérées à taux simple offertes par l'Employeur, le salarié doit toutefois avoir travaillé un minimum de six (6) heures régulières pour un quart de huit (8) heures, et un minimum de huit (8) heures régulières pour un quart de dix (10) heures cette journée-là. Seules les pauses qui auront lieu pendant le quart ainsi écourté seront observées et rémunérées.

ARTICLE 17 – VACANCES

17.01 Année de référence

Aux fins du présent article, l'année de référence débute à la 1^{ière} semaine du mois de juin et se termine à la dernière semaine complète du mois de mai conformément à l'année fiscale de l'Employeur.

17.02 Conditions d'admissibilité

Les salariés ont droit à des vacances selon le tableau qui suit, en fonction de leurs années de service complétées au 1^{er} juin de l'année en cours:

Ancienneté au 1^{er} juin	Durée des vacances	Paie de vacances
Moins d'un an	1 jour ouvrable par mois complet de service (maximum 10 jours)	4% salaire brut
1 an	2 semaines	4 % salaire brut
3 ans	3 semaines	6 % salaire brut
10 ans	4 semaines	8 % salaire brut
18 ans	5 semaines	10 % salaire brut
25 ans	6 semaines	12 % salaire brut

17.03 Calcul du montant de vacances en cas de maladie, C.N.E.S.S.T

Le calcul du montant d'allocation pour les vacances se fera en appliquant le pourcentage auquel le salarié est admissible sur le salaire brut.

Si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité

de congé annuel, il aura alors droit à une indemnité équivalente à deux (2) fois, trois (3) fois, quatre (4) fois, cinq (5) fois ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné, selon le cas, au cours de la période travaillée. Cette indemnité de congé annuel ne pourra excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent pour l'un des motifs ci-haut mentionnés.

17.04 Montant d'allocation de départ

- a) Tout salarié qui quitte l'emploi de l'Employeur ou est congédié durant l'année en cours, recevra, au moment de son départ, le montant d'allocation de vacances qui lui est dû.
- b) Le montant d'allocation sera basé sur son salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le 1^e juin de l'année en cours plus une allocation basée sur le salaire brut gagné entre le 1^{er} juin de l'année en cours jusqu'à la date de cessation d'emploi.
- c) Cependant, le salarié qui a pris les vacances auxquelles il avait droit recevra seulement un montant d'allocation basé sur son salaire brut gagné depuis le 1^{er} juin de l'année en cours jusqu'à la date de cessation d'emploi.

17.05 Sélection des vacances

Les salariés réguliers pourront prendre leurs vacances à compter de la première semaine de juin qui correspond au début de l'année fiscale de l'Employeur et la dernière semaine complète du mois de mai qui correspond à la fin de l'année fiscale de l'Employeur. De plus, un salarié pourra présenter une demande de congé sans solde à l'Employeur (voir 17.14). En cas de conflits entre les divers choix, le choix du salarié qui a le plus d'ancienneté prévaudra.

Les vacances octroyées par l'Employeur ne pourront être modifiées par celui-ci à moins d'entente mutuelle entre les parties et en autant que cela respecte l'ordre d'ancienneté des salariés.

Les demandes de modification de vacances devront être soumises au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du congé. L'Employeur doit répondre dans les vingt-quatre (24) heures de la date de la demande.

Le nombre de salariés qui pourront prendre leur vacance ou un congé sans solde lors d'une même semaine est défini à l'article 17.15.

17.06 Salarié qui a moins d'un an de service

Le salarié qui a moins de dix (10) jours ouvrables de vacances payés pourra obtenir, à sa demande, un congé sans solde pendant le nombre de jours nécessaires à combler une période de deux (2) semaines consécutives de vacances.

17.07 Affichage du calendrier de vacances

Entre le 1^{er} et le 15 avril de chaque année inclusivement, chacun des salariés doit aviser l'Employeur de son choix de vacances en l'indiquant sur la cédule de vacances affichée à cette fin par l'Employeur. Pour le salarié absent, l'employeur l'avise dans la période ci-haut

mentionnée afin qu'il puisse faire son choix de vacances. Une fois les délais expirés, l'Employeur établit la cédule de vacances pour les salariés qui auront exprimé leur choix et ce, en tenant compte de l'ancienneté et du choix exprimé par chaque salarié. La cédule de vacances doit être affichée au plus tard le premier (1^{er}) mai de chaque année.

Dans la mesure où un salarié n'a pas obtenu la ou les semaine(s) de vacances initialement choisie(s) ou qu'il n'a indiqué aucun choix de vacances sur la cédule affichée à cette fin dans les délais ci-haut mentionnés, il devra indiquer à nouveau son choix ou l'indiquer une première fois au contremaître parmi les semaines de vacances qui demeurent disponibles, et ce, selon les mêmes critères que ceux énumérés au paragraphe précédent. Dans le cas d'un salarié qui a omis d'indiquer son choix de vacances dans les délais requis, il est entendu entre les parties qu'il ne pourra en aucun moment, invoquer son ancienneté afin de revendiquer des semaines de vacances déjà accordées à des salariés ayant moins d'ancienneté.

Le salarié qui n'a pas cédulé toutes ses semaines de vacances devra remplir le formulaire « vacances à prendre » prévu à cet effet au moins cinq (5) jours avant la date où il a l'intention de se prévaloir de ses vacances. Elles lui seront accordées selon la procédure d'attribution prévue à l'article 17.15.

17.08 Condition pour paiement de semaines de vacances

Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre. Un salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances et plus qui a été en mise à pied, en invalidité ou en C.N.E.S.S.T pendant une période minimum de dix (10) à dix-neuf (19) jours ouvrables durant l'année de référence pourra choisir de recevoir l'allocation de vacances qui lui est due en remplacement de sa troisième ou de sa quatrième semaine de vacances. Pour ceux qui ont droit à une cinquième (5^e) ou sixième (6^e) semaine de vacances, la période minimale d'absence est de 20 jours ouvrables et plus. Dans les deux cas, l'allocation de vacances sera versée à condition qu'il se soit déjà prévalu de ses deux (2) premières semaines de vacances.

17.09 Allocation de vacances lors de mise à pied

Un salarié mis à pied peut, au moment de sa mise à pied, décider de ne pas retirer le montant d'allocation de vacances pour une période d'au plus de six (6) mois; il doit toutefois toucher sa paie de vacances dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.

17.10 Versement de la paie de vacances

Le salarié reçoit en continuité son montant de paie de vacances par dépôt le jeudi suivant sa semaine de vacances.

Par contre, le salarié qui désire recevoir sa paie de vacances par dépôt en même temps que la paie régulière soit le jeudi précédant les vacances du salarié devra remplir le formulaire prévu à cet effet. Seules les demandes reçues par le service de la paie deux (2) semaines à l'avance seront acceptées.

Ce mode de versement sera en vigueur jusqu'au 31 mai de l'année suivante. Une telle demande écrite doit être faite au service de la paie à chaque année dans les délais prescrits au deuxième paragraphe à défaut de quoi l'Employeur appliquera la procédure prévue au premier paragraphe.

Le salarié pourra fractionner deux (2) semaines de vacances en journée et cette journée sera gérée comme un congé (voir 17.15 d). Le salarié pourra présenter à l'Employeur en lui faisant parvenir un avis par écrit au moins deux (2) jours de calendrier à l'avance son intention de se prévaloir de ce congé.

Il est entendu que si le salarié choisit de se faire verser une semaine fractionnable en journée, ces journées ne pourront pas être payées à l'avance.

17.11 Calcul de la paie de vacances

La paie brute touchée pendant l'année de référence servant à déterminer la paie de vacances correspond au revenu imposable gagné par le salarié chez l'Employeur pendant cette période.

17.12 Calcul de la paie de vacances lors de mise à pied

Le calcul du montant d'allocation pour les vacances des salariés mis à pied se fera sur le salaire brut gagné durant la période du 1^e juin à sa date de mise à pied.

17.13 Période de calcul de l'allocation de vacances

Aux fins du calcul de l'allocation pour paie de vacances, le 1^e juin correspond au dernier jour ouvrable de la dernière semaine complète du mois de mai. Cette disposition vise seulement à faciliter le calcul de la paie de vacances; la paie touchée pendant les derniers jours du mois de mai, s'il en est, est incluse dans le calcul de la paie de vacances de l'année suivante.

17.14 Demande de congé sans solde

Toute demande de congé sans solde doit être formulée par écrit par le salarié le jeudi précédent la semaine où le congé doit être pris. Ce congé devra être d'une durée de cinq (5) jours consécutifs. Le tableau de congés affiché au babillard indiquera le vendredi l'acceptation ou le refus des deux (2) premiers jours (lundi, mardi). Pour les trois (3) autres journées (mercredi, jeudi, vendredi), le salarié devra communiquer avec l'Employeur par téléphone afin de savoir s'il est autorisé à bénéficier de la balance du congé sans solde.

Le salarié sera autorisé à prendre seulement quatre (4) semaines non consécutives par année de calendrier dont une semaine pourra être fractionnée en journée. Un salarié pourra présenter à l'employeur en lui faisant parvenir un avis par écrit au moins deux (2) jours de calendrier à l'avance son intention de se prévaloir de ce congé.

La procédure prévue à l'article 17.15 s'applique au congé sans solde.

17.15 Procédure d'attribution du % d'absence selon la période

PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DES DEMANDES DE CONGÉS POUR LESQUELS LE POURCENTAGE DES SALARIÉS RÉGULIERS S'APPLIQUE.

Le pourcentage de **40%** d'absence sera attribué durant une période de six (6) semaines, soit les deux semaines précédant les semaines de la construction, les deux (2) semaines de la construction et les deux (2) semaines suivant les semaines de la construction.

Le pourcentage de **30%** d'absence sera attribué pour toutes les autres semaines de l'année.

Le pourcentage d'absence sera attribué selon l'ordre suivant:

- a) Premièrement, les libérations syndicales (voir 5.05), les mesures disciplinaires (voir article 11), le(s) congé(s) de retraite progressive (voir article 25) et les congés d'exception seront exclus du calcul du pourcentage par jour et/ou par semaine;
- b) Deuxièmement, les vacances seront accordées par l'Employeur (voir 17.05 et 17.07);
- c) Troisièmement, tous congés découlant des articles 18, 19, toutes absences pour C.N.E.S.S.T, maladie, invalidité (ci-après appelés congés d'exception) seront automatiquement accordés. L'Employeur se réserve le droit d'exiger des pièces justificatives au besoin. Ces congés d'exception n'auront pas pour effet d'annuler les congés déjà autorisés par l'Employeur;
- d) Quatrièmement, les congés personnels payés (voir 16.05), les congés fériés en banque (voir 16.02 et 16.04), les heures en banque (voir 15.12), les vacances fractionnables en journée (voir 17.10) seront accordés par ancienneté;
- e) Cinquièmement, les congés sans solde fractionnables, les congés sans solde à la semaine (voir 17.14) et les horaires de travail réduit (voir 9.13) seront accordés par ancienneté.

ARTICLE 18 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET RETRAIT PRÉVENTIF

18.01 Examen médical

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

18.02 Durée du congé

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

18.03 Accouchement après la date prévue

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

18.04 Certificat médical

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

18.05 Congé spécial

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 18.02 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

18.06 Congé pour fausse-couche

Lorsque survient une interruption de grossesse, avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

18.07 Congé pour enfant mort-né

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

18.08 Accouchement prématuré

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

18.09 Avis de la période de congé

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

18.10 Avis de délai moindre

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

18.11 Certificat médical à la fin de la grossesse

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

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

18.12 Retour avant la date prévue

Malgré l'avis prévu à l'article 18.09, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

18.13 Avantages sociaux et réintégration

La participation de la salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

À la fin de son congé maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée

au travail. Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

18.14 Mise à pied durant le congé

Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait au retour au travail.

18.15 Affectation spéciale pour la salariée enceinte

Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

18.16 Arrêt de travail

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. On entend par « accouchement » la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

18.17 Loi sur la santé et sécurité au travail

Si la travailleuse croit qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles elle est affectée par l'Employeur, la procédure prévue aux articles 37 à 37.3 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail au Québec* s'applique.

18.18 Retrait préventif

La travailleuse a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunérée à son taux de salaire régulier. À la fin de cette période, elle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle elle aurait droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) comme si elle devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi.

18.19 Droit lors d'affectation

La travailleuse qui exerce le droit que lui accordent les articles 18.16 et 18.17 conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'Employeur

doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier. La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'Employeur assume sa part.

18.20 Allaitement

Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans tel cas, les articles 18.16 et 18.17 ci-haut mentionnés s'appliquent.

18.21 Hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

18.22 Aucun avantage additionnel

Le présent article 18 ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail. Le présent article 18.21 s'applique également aux dispositions traitant du congé parental (article 19.00).

ARTICLE 19 - AUTRES CONGÉS

19.01 Décès

Une absence de cinq (5) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordée au salarié dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, ou de l'enfant du conjoint.

Une absence de quatre (4) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordée au salarié dans le cas du décès du père et de la mère.

Une absence de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordée au salarié dans le cas du décès du frère, de la soeur, d'un petit-fils, d'une petite fille, de la mère ou du père du conjoint.

Cette absence peut être prise entre le décès et les funérailles, inclusivement.

Une absence d'une (1) journée payée est accordée au salarié dans le cas du décès du conjoint(e) du père ou de la mère, de la belle-soeur, du beau-frère, du grand-père, de la grand-mère, de la bru, du gendre.

En plus des absences prévues ci-haut, le salarié pourra bénéficier d'un congé sans solde de trois (3) jours ouvrables consécutifs additionnels immédiatement à la suite du congé de deuil.

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour une raison d'invalidité et indemnisé par l'assurance-emploi maladie ou l'assurance invalidité longue durée au moment où le décès survient, l'Employeur comblera la différence de salaire entre le paiement reçu par le tiers et son salaire régulier. Pour recevoir un tel paiement, le salarié doit en faire la demande auprès de l'Employeur et la compensation doit être versée entre le moment du décès et des funérailles.

19.02 Convocation comme juré

- a) Le salarié qui a complété sa période de probation qui est convoqué comme juré recevra de l'Employeur la différence entre le montant reçu pour un tel service de juré et le montant qu'il aurait reçu pour les heures normales de travail qu'il a été de ce fait requis de perdre à l'intérieur de sa cédule de travail.
- b) Le salarié qui a complété sa période de probation qui est convoqué comme témoin par subpoena recevra de l'Employeur la différence entre ses honoraires de témoins et le montant qu'il aurait reçu pour les heures normales de travail qu'il a été de ce fait requis de perdre à l'intérieur de sa cédule de travail.

Cette disposition ne s'applique pas:

- si le salarié est parti au litige;
 - si le salarié est assigné à la demande du Syndicat; et
 - si le salarié est assigné dans une affaire où l'Employeur est parti au litige, sauf s'il est assigné à la demande de l'Employeur lui-même;
- c) Pour avoir droit aux bénéfices prévus ci-haut, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes;
 - avertir son supérieur immédiat aussitôt qu'il est convoqué comme membre du jury ou témoin;
 - fournir des preuves du montant d'argent reçu en tant que membre du jury ou témoin; et
 - retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré ou témoin, le jour même. S'il reste une demi-journée de travail, sinon, le jour ouvrable suivant.

19.03 Élections

Tout salarié ayant droit de vote aux élections fédérales ou provinciales doit bénéficier, sans perte de salaire s'il y a lieu, d'une période consécutive de quatre (4) heures pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin pour lui permettre d'exercer son droit de vote.

19.04 Naissance et adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à

compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

19.05 Définition du mot "conjoint"

Pour les fins d'application de la présente convention, sont considérées comme conjoints les personnes :

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

Il est convenu que c'est la responsabilité du salarié de fournir une preuve raisonnable à l'Employeur démontrant qu'il répond à au moins un des critères ci-haut énumérés.

19.06 Congé pour obligations familiales ou parentales

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année de référence (t^{er} janvier au 31 décembre) pour remplir des obligations familiales.

Les deux (2) premières journées d'absence d'un salarié qui doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants sont rémunérées à son taux régulier:

- Nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe.
- Obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige;
- En cas de maladie;
- Pour son don d'organes ou de tissus;
- À la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

Une journée de congé peut être fractionnée en deux si l'employeur y consent. Dans ce cas, le nombre d'heures dont peut bénéficier le salarié est celui applicable à la date où il a décidé la première fois de prendre une portion de ce congé.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée des congés. L'Employeur peut demander au salarié de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le droit à ces deux (2) journées rémunérées s'acquiert dès que le salarié compte trois (3) mois de service continu pour l'Employeur.

Ces congés sont monnayables à la fin de l'année de référence ou reportables à l'année de référence suivante. Lorsqu'ils sont reportés à l'année de référence suivante, ils deviennent des congés personnels payés au sens de l'article 16.05, et sont donc soumis aux conditions prévues à cet article.

Pour les fins du présent article, nous utilisons la définition d'un « parent » au sens de la Loi sur les normes du travail du Québec, c'est-à-dire : l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la personne salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes et conjoints de leurs enfants.

Pour être considéré comme un « proche aidant », une attestation doit être émise par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

19.07 Droit au congé parental

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

19.08 Durée du congé parental

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

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

19.09 Avis de la période du congé parental

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

19.10 Retour avant la date prévue

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 19.09 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la

nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

19.11 Démission du salarié

Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 19.10, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de son retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné, à moins d'un motif valable communiqué à l'Employeur dans un délai raisonnable avant la date prévue du retour au travail. Le présent article 19.11 s'applique également à l'article 18.00.

19.12 Fin du congé parental

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

19.13 Absence pour préjudice corporel grave

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

19.14 Conditions pour bénéficier de la période d'absence

Le premier alinéa de l'article 19.13 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le salarié résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

19.15 Circonstances du préjudice corporel grave

Le premier alinéa de l'article 19.13 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

19.16 Absence sans salaire

Pour l'application de l'article 19.13, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au premier paragraphe de l'article 19.13, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

19.17 Avantages durant la période d'absence

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant la période d'absence.

19.18 Réintégration du salarié

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

19.19 Licenciement ou mise à pied

Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

19.20 Pas d'augmentation de ses avantages

La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

19.21 Absence pour maladie grave d'un membre de la famille et l'aidant naturel

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

L'aidant naturel est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou une personne handicapée de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne.

19.22 Prolongation de la période d'absence

Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue à l'article 19.21, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

19.23 Absence pour enfant mineur disparu

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

19.24 Absence pour décès par suicide

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

19.25 Prolongation de la période d'absence

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

19.26 Circonstances des évènements

Les articles 19.22 à 19.25 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 19.25, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

19.27 Conditions pour bénéficier de la période d'absence

Les articles 19.22 et 19.25 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 19.15.

19.28 Durée de la période d'absence

La période d'absence prévue aux articles 19.22 à 19.25 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

19.29 Application des périodes d'absence

L'article 19.16, le premier alinéa de l'article 19.17 et les articles 19.18, 19.19 et 19.20 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 19.21 à 19.25, compte tenu des adaptations nécessaires.

ARTICLE 20 - ALLOCATIONS DIVERSES

20.01 Remboursement de dépenses

Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à voyager à l'extérieur, l'Employeur lui rembourse les dépenses du transport, du gîte et du couvert, sur présentation de pièces justificatives. Il est entendu qu'aucun repas ne sera remboursé si le salarié va à l'extérieur de la Compagnie dans un rayon inférieur à cinquante (50) kilomètres.

20.02 Utilisation du véhicule personnel

Aucun salarié ne sera forcé par l'Employeur de se servir de son véhicule automobile privé dans l'exercice de ses fonctions. Il est reconnu par l'Employeur que l'usage dudit véhicule privé du salarié est sur une base strictement volontaire.

ARTICLE 21 - ASSURANCE-GROUPE

21.01 Police maîtresse

Une copie de la police maîtresse sera remise au Syndicat. Il est entendu que cette police ne fait pas partie de la convention collective.

21.02 Obligation de l'Employeur

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective unifié à Drummondville. Sous réserve de modifications imposées par le législateur ou les compagnies d'assurance, aucun changement ne peut être apporté aux bénéficiaires à moins d'entente écrite entre les parties.

21.03 Adhésion au régime d'assurance collective

Tous les salariés adhèrent au régime d'assurance collective de base à la fin de leur période de probation. Lors de leur adhésion, l'Employeur remet aux salariés une copie du livret explicatif.

21.04 Prime d'assurance collective

La prime du régime d'assurance collective obligatoire (régime de base) est payée à parts égales par les salariés et par l'Employeur pour la durée de la présente convention. La partie payable de la prime du salarié est d'abord applicable à la prime d'assurance invalidité long terme.

Tout régime facultatif est à la charge du salarié qui y adhère.

21.05 Invalidité court terme

Il est entendu que l'assurance invalidité court terme du régime de base sera couvert par l'assurance-emploi à 55% et par Kimpex Inc. à 15% du salaire brut. Advenant un changement au pourcentage de bénéfices offerts par l'assurance-emploi, soit à la baisse ou à la hausse, l'Employeur ajustera son pourcentage afin de conserver une couverture totale de 70%.

Lors du renouvellement de la police d'assurance du régime de base, les salariés auront la possibilité de revenir aux mêmes couvertures et bénéfices d'invalidité court terme qui étaient en vigueur en 2003. Il est entendu que tous les salariés devront adhérer au même plan d'assurance.

Afin de se conformer aux règles d'admissibilité des prestations de maladie de l'assurance-emploi, l'Employeur est dans l'obligation de payer au salarié la totalité des heures restantes dans sa banque de congé pour obligations familiales ou parentales au sens de l'art. 19.06, avant que celui-ci présente une demande à l'assurance-emploi.

Si ce dernier n'a plus d'heures dans cette banque, l'Employeur s'engage à lui payer les quatre (4) premières heures de maladie pour éviter la pénalité d'une semaine d'attente de l'assurance-emploi.

21.06 Couverture lors de mise à pied

Lors d'une mise à pied, le salarié pourra décider de conserver soit : sa protection d'assurance vie, de maladie (médicaments) et de soins dentaires ou seulement sa protection maladie (médicaments). La couverture d'assurance salaire est automatiquement suspendue durant la mise à pied.

Le premier de chaque mois, le salarié devra remettre un chèque à l'Employeur afin de rembourser la portion de la prime qu'il doit assumer en vertu du régime d'assurance collective. À défaut de paiement, la couverture d'assurance du salarié sera annulée par l'Employeur.

Lors du retour au travail du salarié, toutes les couvertures d'assurance qu'ils avaient avant la mise à pied seront réactivées.

21.07 Changement de compagnie d'assurance

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat les documents suivants :

- les résultats d'utilisation du programme au cours de la dernière année et /ou des années précédentes (primes payées/prestations encourues);
- le profil des réclamations payées par types de soins soit : assurance maladie et hospitalisation, ainsi que les soins dentaires;
- l'historique de la tarification des trois (3) dernières années.

Il est entendu entre les parties que dans la mesure où un changement de compagnie d'assurance est apporté, l'Employeur avisera l'exécutif syndical du changement lors d'une rencontre patronale-syndicale.

Si une séance d'information est tenue entre le représentant d'assurance et l'employeur, un membre du comité syndical sera automatiquement invité à y assister.

21.08 Impact fiscal

La participation de l'Employeur est distribuée de façon à minimiser l'impact fiscal pour les salariés, tout en respectant les statuts d'imposition des régimes d'assurance salaire.

ARTICLE 22 – DIVERS

22.01 Disposition à l'encontre de la Loi

Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective seraient inférieures aux législations provinciale ou fédérale applicables les dispositions de la Loi feront partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation de ou des articles de la loi concernée.

22.02 Publication de la convention collective

L'Employeur remettra à chaque salarié une copie de cette convention et quinze (15) copies au Syndicat; ces copies seront publiées dans un format livret.

22.03 Liste des salariés

L'Employeur doit fournir au Syndicat à la signature de la convention, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, date d'ancienneté, classification, occupation et taux de salaire.

22.04 Copie des avis au Syndicat

L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés.

22.05 Adresse du bureau syndical

Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention, doit être envoyé à l'adresse suivante, ou par courriel :

Section Locale 700
394 rue Dufferin, bureau 203
Valleyfield, QC, J6S 2A8

Courriel : unifor700@hotmail.com

Tout avis ou document envoyé à l'Employeur en vertu de la présente convention, doit être envoyé à l'adresse suivante:

KIMPEX INC.
5355, St-Roch
Drummondville, (Québec) J2E 0B4

22.06 Application des dispositions de la convention collective

Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renoncent à l'application de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

22.07 Bureau syndical

La direction fournit au comité syndical quatre bureaux, quatre huches, quatre chaises, quatre filières et trois tableaux d'affichage pour son utilisation exclusive. L'employeur fournira de même un bureau fermé, un air climatisé, deux téléphones permettant d'effectuer des appels locaux, un scanneur numérique/photocopieur ainsi que quatre ordinateurs avec accès internet. L'emplacement du bureau pourra être changé selon les besoins opérationnels de l'Employeur, en autant que le local ne soit pas plus petit que celui qui est utilisé présentement.

22.08 Modifications à la convention collective

Pendant la durée d'application de la convention collective, toute entente particulière doit être approuvée par le Syndicat.

Toute modification à la convention collective doit se faire par lettre d'entente, signée minimalement par le président de l'unité syndicale ainsi que par le représentant national d'Unifor.

ARTICLE 23 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

23.01 Formation des salariés

L'Employeur a discrétion pour octroyer une assistance financière à un salarié qui suit des cours dans le but de favoriser son avancement au sein de l'entreprise.

La formation donnée aux salariés syndiqués sera cédulée durant la semaine. Dans un tel cas, le salarié verra son horaire de travail modifié afin qu'il soit au travail au moment de la formation.

Lorsqu'un salarié voudra s'inscrire à des cours pour son avancement professionnel, l'employeur pourra accommoder son horaire de travail après entente avec le syndicat sur les modalités des heures, du temps supplémentaire, des congés, etc.

ARTICLE 24 - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

24.01 Condition de participation au REER

Conditionnelle à la participation du salarié(e) avec réduction d'impôts immédiate.

- 1) L'employeur convient de collaborer avec les salariés(es) pour leur permettre de bénéficier d'un plan enregistré d'épargne retraite (REER).
- 2) À cette fin, l'Employeur convient de verser à l'institution financière de son choix, pour et au nom de chaque salarié(e) participant, dans un compte REER, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par le salarié(e), sur la base suivante:

L'Employeur versera à l'institution financière de son choix, pour et au nom de chaque salarié ayant complété sa période de probation, un montant qui sera équivalent à la contribution hebdomadaire prélevée sur la paie du salarié sans toutefois excéder dix dollars (10.00\$).

- 3) De plus, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié(e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription de l'institution financière choisie par l'Employeur ou le formulaire du Fonds de Solidarité FTQ, le montant indiqué par le salarié(e), pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le ou la salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux.

- 4) Un(e) salarié(e) peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au département des Ressources Humaines. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à faire les modifications sur la paie.

- 5) L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de l'institution financière choisie. L'institution financière en question transférera périodiquement les montants souscrits dans les comptes individuels de chacun des salariés (es).
- 6) L'Employeur et le représentant de la centrale syndicale pour les fonds de retraite conviendront ensemble d'un moment afin que ce dernier puisse offrir des services de représentation sur le lieu de travail, une (1) fois par année.

Ces représentations se dérouleront sur le temps de pause des employés, ou à l'extérieur des heures de travail et ne nuiront pas aux opérations de l'Employeur.

ARTICLE 25 - RETRAITE PROGRESSIVE

25.01 Condition d'admissibilité

L'employeur permettra aux salariés de bénéficier d'une (1) journée de retraite progressive à partir de 55 ans et de deux (2) journées à partir de 60 ans et ce, conformément aux dispositions applicables en vertu de la « Loi sur les régimes complémentaires de retraite ». Il est cependant entendu entre les parties que la ou les journée(s) pendant laquelle (lesquelles) le salarié pourra bénéficier d'une réduction de son temps de travail sera(ont) déterminée(s) par l'Employeur et ce, à son entière discrétion. Le salarié devra présenter une demande écrite à cet effet.

Lorsqu'un congé férié (voir 16.01) tombe la journée de pré-retraite du salarié, cette journée sera déplacée dans la même semaine avant ou après le congé au choix de l'employeur.

Le salarié qui se prévaut d'une (1) journée de retraite progressive conserve tous ses avantages.

Le salarié qui se prévaut de deux (2) jours de retraite progressive verra ses avantages modifiés de la façon suivante :

- a) Le salarié aura droit à quatre (4) congés personnels et deux (2) congés reportés payables à raison de 5 heures chacun. Ces congés sont fractionnables en deux périodes.
- b) Les congés fériés seront payables à raison de 5 heures chacun.
- c) La journée de maladie en vertu de l'article 21.05 sera payable à raison de 5 heures.
- d) Le temps supplémentaire sera payable après 40 heures travaillées durant une semaine donnée.
- e) L'Employeur versera 35% de la prime totale payable au régime de base d'assurance-maladie et le salarié payera la différence de la contribution soit 65%.

Il est entendu entre les parties que pendant la période de cinq (5) semaines prévue au premier paragraphe de l'article 17.15, le salarié qui bénéficie de deux (2) journées de retraite progressive ne pourra, pendant cette période, se prévaloir que d'une seule de ces journées. Cette journée sera déterminée par l'Employeur, et ce, à son entière discrétion. De plus, ce dernier devra continuer d'assumer pendant cette période sa contribution de 65% au régime de base d'assurance-maladie.

Un salarié peut, une fois par année, présenter une demande écrite pour déplacer sa journée de pré-retraite avec celle dont bénéficie un salarié ayant moins d'ancienneté. Cette demande écrite doit être transmise à l'Employeur au plus tard le premier juin de chaque année.

ARTICLE 26 - PRÉPOSÉ(E) À L'ENTRETIEN

26.01 Description des tâches et allocation d'outils

Les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Le préposé(e) à l'entretien doit fournir ses outils comme condition d'emploi et, au 1er février de chaque année, l'Employeur lui verse une indemnité de 35.00\$ pour chaque mois durant lesquels le préposé(e) à l'entretien a occupé cette fonction durant les douze (12) mois précédents. Cette allocation lui est versée pour couvrir les frais de remplacement et d'entretien de ses outils ainsi que les frais inhérents à une couverture d'assurance pour ses outils.
- b) Voici l'énoncé des travaux que le préposé(e) à l'entretien devra accomplir:
 - rénovation générale soit poser du plâtre, tirer des joints de plâtre, peindre, et autres;
 - changer ampoules, lumières, fluorescents;
 - faire l'entretien de base des chariots élévateurs et autres appareils de l'Employeur;
 - faire des petits travaux de plomberie tels que posés des raccords ou autres;
 - faire des petits travaux électriques tels que passer des fils;
 - procéder à des travaux de menuiserie pour des réparations ou autres;
 - selon sa disponibilité, il pourra procéder au balayage, au déneigement et au ramassage des déchets.
 - effectuer les achats nécessaires à l'accomplissement de ses tâches lorsque jugé préférable.
- c) Requis pour le poste : Lors de l'embauche d'un nouveau Préposé à l'entretien, l'exigence scolaire de base sera la détention d'un DEP dans un domaine jugé pertinent.
- d) Horaire : Lors de l'embauche d'un nouveau Préposé à l'entretien, celui-ci suivra l'horaire du 1^{er} quart tel que décrit à l'art. 15.01, à moins d'une entente contraire entre l'Employeur et le Salarié pour répondre à des besoins spécifiques. Si l'horaire est modifié pour une

période supérieure à 5 jours ouvrables consécutifs, une entente devra être convenue entre l'Employeur, le Salarié et le Syndicat.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS SUR L'ALCOOLISME ET LA TOXICOMANIE

27.01 Disposition et représentant

L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes médicaux et sociaux sérieux qui peuvent affecter les salariés. Il est dans le meilleur intérêt du salarié, du syndicat et de l'employeur de favoriser un traitement précoce et d'accompagner le salarié jusqu'à son complet rétablissement.

L'employeur est conscient de l'importance qu'il y ait un effort de collaboration entre ses gestionnaires et le syndicat à cet égard. Il est approprié qu'Unifor et l'employeur analysent et discutent des problèmes de ce type, dans l'optique d'apporter de l'aide aux salariés dépendants en conformité avec leur attitude par rapport au problème.

Cette aide peut comprendre, sans nécessairement s'y limiter, la tâche d'identifier le problème dès les premières manifestations, d'inciter la personne à chercher de l'aide, de référer la personne aux ressources appropriées en ce qui a trait aux traitements et aux maisons de rétablissement, et d'assurer l'éducation continue des représentants aussi bien de la direction que du syndicat pour être en mesure de reconnaître et de traiter de façon constructive les problèmes de ce type lorsqu'il s'en présente.

Tout salarié qui s'engage dans un processus prescrit de rétablissement sera admissible aux prestations de maladie-accident conformément au régime d'assurance en cas de maladie-accident.

27.02 REPRÉSENTANT(E) EN ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

L'employeur et le syndicat reconnaissent la contribution que peut apporter le (la) représentant(e) d'Unifor en alcoolisme et toxicomanie au chapitre de l'éducation en milieu de travail, de l'alcoolisme et de la toxicomanie, du counseling et des services de référence dans des cas individuels d'alcoolisme ou de toxicomanie.

Pour que ce niveau de contribution continue d'être assuré, il est convenu que le (la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie a droit à des congés d'une durée raisonnable lorsqu'un salarié manifeste un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, de façon à pouvoir l'aider par le biais de *counseling*, de référence et de suivi. Le (la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie ne quittera pas son poste sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de son (sa) superviseur(e). Cette autorisation ne lui sera pas indûment refusée.

En outre, les parties reconnaissent que le (la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie pourra traiter plus efficacement des problèmes liés à l'alcoolisme et la toxicomanie s'il (si elle) bénéficie d'une formation appropriée. Par conséquent, l'Employeur octroie une période raisonnable de congé au (à la) représentant(e) en alcoolisme et toxicomanie afin qu'il (elle) puisse suivre des cours dans le cadre du programme de conseiller en alcoolisme et toxicomanie.

L'employeur et le syndicat reconnaissent que la consommation de drogue ou d'alcool et l'alcoolisme ou la toxicomanie sont des problèmes médicaux et sociaux sérieux qui peuvent être traités efficacement. Il est dans le meilleur intérêt du salarié, du syndicat et de l'employeur de favoriser une intervention et un traitement précoce afin d'accompagner le salarié et les membres de sa famille jusqu'au complet rétablissement. Cette aide peut comprendre, sans s'y limiter, la tâche d'identifier le problème dès les premières manifestations, d'inciter la personne à chercher de l'aide, de référer la personne aux ressources appropriées en ce qui a trait aux traitements et aux maisons de rétablissement, et d'assurer l'éducation continue des représentants aussi bien de la direction que du syndicat pour être en mesure de reconnaître et de traiter de façon constructive les problèmes de ce type lorsqu'il s'en présente.

Tout salarié qui s'engage dans un processus prescrit de rétablissement sera admissible aux prestations de maladie-accident conformément au régime d'assurance en cas de maladie-accident.

ARTICLE 28 - ÉQUITÉ SALARIALE

28.01 Loi sur l'équité salariale

Les parties conviennent de maintenir le programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des salariés, y incluant ceux compris dans l'unité de négociation le tout conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

ARTICLE 29 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

29.00 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

29.01 Durée de la convention collective

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} juin 2023 et se termine le 31 mai 2027 inclusivement ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du travail. Elle demeure toutefois en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

29.02 Avis de négociation de la convention collective

Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention collective, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle est prête à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective.

29.03 Calendrier de négociation

Si un avis est donné conformément au paragraphe 29.02 les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis, afin d'établir un calendrier de négociations.

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville ce 21 novembre 2023.

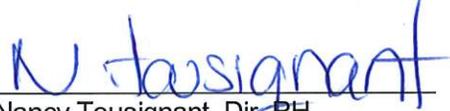
KIMPEX INC.



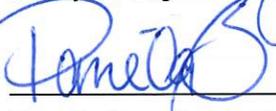
Frédéric Lagacé, Dir. Général



Patrick Marsan, Dir. Distribution canadienne



Nancy Tousignant, Dir. RH



Paméla Branchaud, Conseillère RH

UNIFOR



Alexis Gaudreault, Président comité syndical



Michaël Labarre, Représentant comité syndical



Jacques Chouinard, Représentant comité syndical



Marc-André Paré, Représentant national Unifor

ANNEXE A

Liste des occupations

Classe 1 Préposé à l'entretien / manutentionnaire

Classe 2 Opérateur / Manutentionnaire

Note : Ce poste remplace les anciennes occupations de chariot élévateur, de chariot électrique, commissionnaire, journalier et inclut les tâches qui étaient habituellement faites par ces salariés. Tous et chacun devront dorénavant être appelés à faire n'importe lesquelles de ces tâches selon les besoins des opérations suivant les instructions de l'employeur.

ANNEXE B

1. Échelle des salaires :

	(29 mai 2022)	28 mai 2023	26 mai 2024	1er juin 2025	31 mai 2026
Augmentation		3,75\$ *4\$ probation	0,75\$	2,8%	2,8% ou IPC+0.5%
Classe 1	24,52\$	28,27\$	29,02\$	29,83\$	30,67\$
Classe 2 En probation	17,09\$	*21,09\$	21,84\$	22,45\$	23,08\$
Classe 2 Niveau 1	20,29\$	24,04\$	24,79\$	25,48\$	26,20\$
Classe 2 Niveau 2	22,50\$	26,25\$	27,00\$	27,76\$	28,53\$

2. Critères d'admissibilité - Classe 2 — Niveau 2 :

- Pour atteindre et conserver le niveau 2 de la classe 2, le salarié doit avoir les aptitudes pour opérer des chariots élévateurs de façon sécuritaire et avoir réussi avec succès la formation complète (théorique et pratique) offerte par l'Employeur ainsi que les rappels de formation périodiques.
- La formation pour conduite de chariot élévateur est offerte selon les besoins de l'entreprise et à la discrétion de l'Employeur. Toutefois, l'ordre dans lequel les salariés se font offrir la formation de chariot élévateur va selon l'ancienneté.
- Si un salarié est au niveau 2, mais qu'il refuse d'opérer un chariot élévateur, celui-ci sera automatiquement rétrogradé au niveau 1 avec les conditions salariales s'y rattachant et ce changement sera permanent.
- Si un salarié est au niveau 2, mais qu'il est inapte (avec justification) à opérer un chariot élévateur pour une période de plus d'une (1) semaine, celui-ci sera rétrogradé au niveau 1 avec les conditions salariales s'y rattachant pour la période d'inaptitude, à l'exception d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Outre la conduite de chariots élévateurs, les salariés du niveau 1 et du niveau 2 peuvent être appelés à effectuer les mêmes tâches selon les besoins des opérations et suivant les instructions de l'Employeur.

- L'Employeur se réserve le droit d'envoyer un salarié en expertise médicale s'il a des motifs raisonnables de croire que la santé et la sécurité de celui-ci et/ou de ses collègues soient compromises par la conduite de chariot élévateur.

Si ces motifs sont fondés et confirmés par le biais d'un rapport d'expertise médicale, le salarié sera alors rétrogradé à la classe 2 – niveau 1. Dans un tel cas, le Syndicat se réserve le droit de contester la rétrogradation par voie de grief, mais le cas échéant, le salarié n'opère plus de chariot élévateur en attendant une décision arbitrale.

3. Clause d'indexation pour la durée de la convention collective (maximum 0,5%)

Si l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada, tel que publié par Statistiques Canada, est supérieur aux augmentations de salaire prévues à la présente convention collective, les échelles de salaire seront réajustées pour couvrir l'écart entre les augmentations du taux horaire et l'indice des prix à la consommation, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 0.5%. Par exemple pour les années 2024 à 2026, si l'augmentation prévue représente en moyenne 3% et que l'IPC, au 1^{er} juin des années 2024 à 2026 est de 3.8 % pour les douze derniers mois, l'augmentation maximale sera de 3.5%. Compte tenu du fait que l'IPC est publié en pourcentage, les augmentations salariales seront converties en pourcentage pour établir l'écart s'il y a lieu.

Nonobstant ce qui précède, et uniquement pour l'augmentation de salaire prévue en date du 31 mai 2026, le salarié obtient l'augmentation la plus avantageuse entre l'augmentation négociée de 2,8% prévue au tableau du point 1 de la présente annexe, ou le pourcentage de l'IPC des douze derniers mois, majoré de 0,5%. Par exemple, si l'IPC des douze mois précédents cette augmentation s'établit à 3,5%, l'augmentation sera de 4% plutôt que de 2,8%.

4. Prime d'ancienneté

À compter du 26 mai 2024, le salarié qui cumule dix (10) ans ou plus d'ancienneté bénéficie d'une prime d'ancienneté de vingt-cinq cents (0,25\$) de l'heure.

ANNEXE C

Calendriers 2024 à 2027



CALENDRIER 2024

Congés & Fériés
 Fin de mois comptable
 Vacances de la construction (Kimpex ouvert)

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

MARS

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAI

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JANVIER 2025

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4

Dates des congés fériés de l'année 2024

29 MARS	Vendredi Saint	14 OCTOBRE	Action de Grâce
20 MAI	Fête des Patriotes	25-26 DÉCEMBRE	Fériés Noël
24 JUIN	St-Jean-Baptiste	24-31 DÉCEMBRE	Congés reportés (employés syndiqués)
1 ^{er} JUILLET	Confédération	1-2 JANVIER 2025	Fériés Nouvel An
2 SEPTEMBRE	Fête du Travail		

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARS

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAI

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JANVIER 2026

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3

Dates des congés fériés de l'année 2025

18 AVRIL	Vendredi Saint	13 OCTOBRE	Action de Grâce
19 MAI	Fête des Patriotes	25-26 DÉCEMBRE	Fériés Noël
24 JUIN	St-Jean-Baptiste	24-31 DÉCEMBRE	Congés reportés (Employés syndiqués)
1 ^{er} JUILLET	Confédération	1-2 JANVIER 2026	Fériés Nouvel An
1 SEPTEMBRE	Fête du Travail		



CALENDRIER 2026

Congés & Fériés
 Fin de mois comptable

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARS

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAI

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JANVIER 2027

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9

Dates des congés fériés de l'année 2026

3 AVRIL	Vendredi Saint	12 OCTOBRE	Action de Grâce
18 MAI	Fête des Patriotes	24-25 DÉCEMBRE	Fériés Noël
24 JUIN	St-Jean-Baptiste	24-31 DÉCEMBRE	Congés reportés (Employés syndiqués)
1 ^{er} JUILLET	Confédération	31-1 JANVIER 2027	Fériés Nouvel An
7 SEPTEMBRE	Fête du Travail		

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/ 31	25	26	27	28	29	30

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARS

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAI

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/ 30	24/ 31	25	26	27	28	29

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/ 31	25	26	27	28	29	30

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JANVIER 2028

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8

Dates des congés fériés de l'année 2027

26 MARS	Vendredi Saint	11 OCTOBRE	Action de Grâce
24 MAI	Fête des Patriotes	23-24 DÉCEMBRE	Fériés Noël
24 JUIN	St-Jean-Baptiste	24-31 DÉCEMBRE	Congés reportés (Employés syndiqués)
1 ^{er} JUILLET	Confédération	30-31 DÉCEMBRE	Fériés Nouvel An
6 SEPTEMBRE	Fête du Travail		

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : KIMPEX INC.

ET: UNIFOR

OBJET: SALAIRE

À la signature de la convention collective 2023-2027, l'augmentation de salaire du 28 mai 2023 sera appliquée rétroactivement à cette date pour tous les salariés ayant complété leur période de probation et ayant des droits d'ancienneté lors de la signature.

Il est entendu que le montant rétroactif sera déposé dans les trois (3) semaines suivant l'adoption de la présente convention collective pour les salariés au travail.

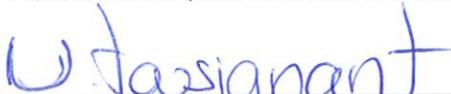
En ce qui concerne les salariés absents, le montant rétroactif sera déposé durant la semaine suivant leur retour au travail ou au choix du salarié.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente à Drummondville, ce 21 novembre 2023.

KIMPEX INC.


Frédéric Lagacé, Dir. Général


Patrick Marsan, Dir. Distribution canadienne


Nancy Tousignant, Dir. RH


Paméla Branchaud, Conseillère RH

UNIFOR


Alexis Gaudreault, Président comité syndical


Michaël Labarre, Représentant comité syndical


Jacques Chouinard, Représentant comité syndical


Marc-André Paré, Représentant national Unifor