

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

KONECRANES CANADA INC.

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

(Du 1 février 2022 au 31 janvier 2025)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
1	But général de la convention	3
2	Reconnaissance syndicale	4
3	Droits de la direction	7
4	Activités syndicales	7
5	Changements technologiques	11
6	Sécurité syndicale	12
7	Santé et sécurité	14
8	Mesures disciplinaires	16
9	Procédure de grief et d'arbitrage	17
10	Ancienneté	20
11	Divisions et classifications de travail	22
12	Embauche et mutation du personnel	24
13	Mise à pied	26
14	Semaine de travail et heures journalières de travail	29
15	Temps supplémentaire	31
16	Travail en dehors du centre de service (travail à l'extérieur)	37
17	Congés fériés	42
18	Vacances et paie de vacances	43
19	Congés de décès	47
20	Régime d'assurance collective	48
21	Salaires	51
22	Réer collectif	52
23	Devoir comme juré	53
24	Clauses générales	54
25	Interprétation	55
26	Durée de la convention	57
Annexe A	Classifications de travail et taux de salaire horaire	58
Annexe B	Formation dans la division du service	59
Annexe C	Descriptions-responsabilités / inspecteurs et inspecteurs certifiés	64
Annexe D	Liste d'ancienneté	67

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
Lettre d'entente N° 1	Exigences non techniques du poste de technicien de service	69
Lettre d'entente N° 2	Vacances de D. Kingsbury	70
Lettre d'entente N° 3	Indexation	71
Lettre d'entente N° 4	Programmation de formation de la de la main-d'œuvre	72
Lettre d'entente N° 5	Division du service de l'Abitibi	74
Lettre d'entente N° 6	Semaine de travail modifiée	75
Lettre d'entente N° 7	Cadre en formation	76
Lettre d'entente N° 8	Élimination des références à la «Division de la fabrication et du service»	77
Lettre d'entente N° 9	Division du service de Saguenay/ Lac St-Jean	78
Lettre d'entente N° 10	Division du service de Trois-Rivières/ Shawinigan	79
Lettre d'entente N° 11	Procédure de mise à pied pour les villes de Québec et Trois-Rivières	80
Lettre d'entente N° 12	Division de Gatineau	81
Lettre d'entente N° 13	Division de la Côte-Nord	82
Lettre d'entente N° 14	Division de la Gaspésie	83
Lettre d'entente N° 15	Division de Sherbrooke/Windsor	84
Lettre d'entente N° 16	Schedule B : M. Messier	85

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

1.01 But général

Le but général de cette convention et des parties ci-haut mentionnées est de maintenir de bonnes relations entre la Compagnie et ses salariés, à ses centres de service situés au 6535, rue Abrams, H4S 1X9, à Saint Laurent, au 945, avenue Newton, à Québec, dans les régions d'Abitibi, de la Côte-Nord, de la Gaspésie, de Gatineau, du Saguenay/Lac St-Jean, de Sherbrooke/Windsor, de Trois-Rivières/Shawinigan, Québec, d'établir des conditions de travail rendant efficace l'opération de ladite usine et desdits centres de service de la Compagnie, pendant la durée de cette convention et d'établir une méthode d'entente amicale pour le règlement des différends qui pourraient se produire pendant la durée précitée.

1.02 Coopération

C'est la ferme intention de la Compagnie et du Syndicat de coopérer l'un avec l'autre, de manière à atteindre et de poursuivre le but de cette convention, de combattre l'absentéisme et autres pratiques qui entravent les opérations efficaces de la production et du service, de coopérer l'un avec l'autre, de façon raisonnable, au bénéfice de la Compagnie et de ses salariés qui sont couverts et régis par cette convention.

1.03 Non discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention, ni la Compagnie, ni le Syndicat n'exercera directement ou indirectement de menace, contrainte, restriction ou discrimination contre un salarié par exemple à cause de son âge, de sa race, de ses croyances ou absence de croyance, de son sexe, de sa langue ou de ses opinions ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis le 13 mars 1995 et modifié le 9 avril 1996 par le Commissaire général du travail et qui est libellé comme suit :

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

2.02 Travail effectué par des employés ne faisant pas partie de l'unité

La Compagnie convient que le travail normalement accompli par les salariés, couverts et régis par cette convention, ne sera pas assigné à d'autres salariés, sauf sur une base temporaire lors d'une des circonstances ou pour un des motifs qui suivent :

- a) Lors d'une situation urgente dont la preuve incombe à la Compagnie.
- b) Pour la sécurité et le bien-être des salariés, de l'équipement ou de l'usine.
- c) Pour donner des instructions aux salariés.
- d) Lorsqu'un travail expérimental, de développement ou autre travail de recherche est nécessaire.
- e) Lors de l'inspection ou de l'expédition, pour corriger le travail effectué par n'importe lequel des employés de la Compagnie, si aucun salarié de l'unité de négociation n'est disponible.

La Compagnie s'engage à ce que le travail effectué selon les paragraphes a), b), c), d) et e) ne mettra pas en danger, n'entravera pas, ni ne réduira l'emploi d'un salarié couvert et régi par cette convention. Le mot «urgence» tel que mentionné ci-haut veut dire une condition qui ne peut être prévue, telle que des changements imprévus des exigences du client, du travail qui ne peut être retardé ou des circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE (suite)

2.02 Lorsqu'une personne, à l'extérieur de l'unité d'accréditation, effectue plus de deux (2) jours consécutifs de travail selon les dispositions du présent article 2.02, la Compagnie avise le président de l'unité par écrit dans les quatre (4) jours suivants.

2.03 Sous-traitance

La Compagnie ne donnera pas de travail en sous-traitance, sauf si:

- a) Les salariés de la Compagnie ne sont pas qualifiés pour raison de manque de compétence, d'expérience; ou
- b) L'équipement nécessaire ou l'outillage adéquat n'est pas accessible dans le lieu de travail; ou
- c) Ce travail ne peut être accompli ou complété dans le temps requis et durant les heures régulières de travail de la Compagnie,
- d) La nature du travail exige que la Compagnie obtienne une licence de contracteur général.

L'application de cet article ne causera aucune mise à pied ou réduction dans la semaine régulière de travail pour les salariés de l'unité de négociation.

2.04 Nouvelle classification ou division

- a) Si l'Employeur crée une nouvelle classification ou division à l'égard du travail régi par le certificat d'accréditation ou modifie substantiellement la nature d'une classification déjà existante et mentionnée à l'article 11.02 et à l'Annexe A, un préavis écrit d'au moins trente (30) jours est donné au président de l'unité. Le taux de salaire et toute autre disposition pertinente doivent être négociés par les parties.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE (suite)

- 2.04 b) Dans l'éventualité où les deux parties ne parviennent pas à une entente au sujet du nouveau poste, de la nouvelle division ou du poste ou division substantiellement modifiée, la Compagnie peut mettre en vigueur les dispositions qu'elle considère appropriées. Le litige est soumis directement à un arbitre choisi selon les dispositions des articles 9.02 c) et 9.04. Après avoir entendu les mérites des propositions des deux parties, l'arbitre déterminera les dispositions qu'il considère justes et équitables pour le nouveau poste, la nouvelle division ou le poste ou division substantielle-ment modifiée.

2.05 Grève et lock-out

La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention. Le Syndicat et les salariés, individuelle-ment et collectivement, conviennent qu'il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail ou interruption de travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droits de la direction

- a) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer et de gérer efficacement le cours de ses opérations présentes et futures. La Compagnie a aussi le droit de décider du nombre et du site de ses usines et ses centres de service, du choix des produits à être fabriqués, de l'adoption de méthodes et cédules de production et le choix de l'équipement utilisé à ces fins. Il est entendu que ce qui précède est considéré comme des droits exclusifs de la Compagnie et qu'ils ne seront pas diminués, en aucun temps, pendant la durée de cette convention.
- b) La Compagnie possède, entre autres droits, celui d'embaucher le personnel requis pour ses opérations, le droit de promouvoir ses salariés, de les transférer, de les mettre à pied, de les renvoyer pour juste cause, d'adopter et d'altérer ses règles d'usine et d'imposer des mesures disciplinaires à ses salariés.
- c) Les seules considérations qui limitent les droits de la Compagnie ci-haut décrits, sont les restrictions déterminées par les termes de cette convention.
- d) Dans l'accomplissement des droits de la Compagnie énumérés ci-haut, un salarié qui est victime d'une injustice doit se prévaloir de la procédure des griefs énoncée à l'article 9 de cette convention.

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES

4.01 Coopération

La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat, afin que les salariés de la Compagnie qui sont délégués du Syndicat puissent poursuivre de bonne foi leurs devoirs comme représentants du Syndicat sans crainte que les relations entre ces salariés individuels et la Compagnie ne soient affectées d'aucune manière quelle qu'elle soit, pourvu que la poursuite de tels devoirs par lesdits salariés soit faite, après avoir averti la Direction, d'une manière raisonnable.

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)

4.02 Délégués syndicaux

Le président de l'unité et ses deux assistants sont reconnus comme les délégués syndicaux à l'endroit de travail. Si le nombre total de syndiqués excédera quarante (40), le Syndicat a le droit de nommer un (1) assistant additionnel. Leur fonction est de voir à l'application de la présente convention collective. Le Syndicat fournira à la Compagnie une liste des noms et titres des employés de la Compagnie qui sont ses délégués. La Compagnie sera avisée sans délai de tout changement à cette liste. La Compagnie fournira au Syndicat le nom de ses représentants ainsi que les substituts. Le Syndicat reconnaît que les délégués syndicaux ont des devoirs réguliers à accomplir pour la Compagnie et que ces mêmes personnes ne quittent pas leur travail régulier à moins qu'elles obtiennent la permission de leur superviseur ou son remplaçant; et la Compagnie s'engage à ce que la permission ne soit pas refusée sans raison valable.

Lorsqu'un membre du Comité des griefs doit s'occuper d'un grief pendant ses heures de travail, le temps ainsi employé sera rémunéré par la Compagnie, au taux de rémunération du salarié, mais la Compagnie ne paiera pas pour le temps travaillé sur un grief en dehors des heures de travail du salarié. Les salariés qui sont membres du Comité des griefs et qui assistent à des réunions convoquées par la Compagnie ou le Syndicat, durant ou en dehors de leurs heures régulières de travail, en autant que telle extension est par entente mutuelle, seront rémunérés selon le taux applicable de leur salaire, pour le temps ainsi employé à de telles réunions. Le Comité des griefs du Syndicat est composé de deux (2) délégués.

4.03 Congé sans solde pour activités syndicales

Pas plus de deux (2) salariés à la fois ne pourront s'absenter de leur travail pour assister soit à des conférences ou conventions syndicales et ceci, à condition que les salariés concernés aient été désignés par le Syndicat et qu'une demande d'absence ait été présentée par écrit au gérant de district ou au directeur du centre de service au moins une (1) semaine à l'avance et que le total de telles absences, pour tous les salariés de la Compagnie, n'excédera pas trente-quatre (34) jours de travail pendant chaque période de douze (12) mois. Ces absences seront sans solde.

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)

4.04 Comité de négociation

Le comité de négociation du Syndicat consistera d'un nombre de salariés choisis par le Syndicat, mais ce nombre n'excédera pas trois (3). Les fonctions de ce comité seront limitées aux questions relatives au renouvellement ou à des modifications de cette convention collective. Les membres du comité de négociation pourront s'absenter de leur travail pour le temps passé à négocier avec la Compagnie tel que prévu plus haut sans perte de salaire. Le temps passé à des rencontres convoquées par un conciliateur ou rencontres convoquées par une commission d'arbitrage ne sera pas rémunéré par la Compagnie.

Le comité de négociation, composé de trois (3) membres, peut s'absenter pour la préparation des amendements au contrat de travail entre le 180^e et le 60^e jour précédant l'expiration du contrat et ce, pour un maximum de deux (2) jours ouvrables par membres du comité. Ces absences sont sans solde. Le comité avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance de ces absences.

4.05 Représentant extérieur du Syndicat

Le représentant extérieur du Syndicat peut participer aux rencontres concernant un grief ou autres sujets relatifs aux relations de travail, avec la Compagnie en autant que la Compagnie en soit avisée à l'avance.

4.06 Activités syndicales durant les heures de travail

Le Syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait aucune activité syndicale (et ceci comprend mais n'est pas limité à l'utilisation du téléphone pour les fins syndicales) pendant les heures de travail, à l'exception de ce qui est prévu dans cette convention ou lorsque autorisé par l'employeur. Aucune assemblée syndicale n'aura lieu aux locaux de la Compagnie mentionnés plus haut, sans l'approbation écrite de la Compagnie.

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)

4.07 Comité des relations de travail

Les parties s'entendent à se rencontrer, sur demande, comme un comité mixte des relations de travail. Ce comité a pour but de discuter toute question qu'une des parties pourrait vouloir soumettre à l'autre partie afin de promouvoir la bonne communication, la consultation et les relations harmonieuses. La partie qui demande la réunion présentera à l'avance une liste détaillée des sujets à discuter. La rencontre aura lieu dans les plus brefs délais.

Le Syndicat est représenté au comité mixte des relations de travail par trois (3) délégués. Pour le temps ainsi écoulé à ces rencontres, pendant ses heures de travail, le salarié concerné, membre du comité, sera compensé selon son taux de salaire en vigueur et pour le temps ainsi écoulé en dehors de ses heures de travail, un tel salarié sera compensé selon son taux de salaire applicable.

4.08 Tableau d'affichage

Les avis du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau d'affichage réservé à cette fin dans chaque centre de service dans un endroit approuvé par la Compagnie et accessible à la vue des salariés, quoi qu'à l'exception des avis d'assemblée générale ou au sujet de la santé-sécurité, aucun document ne devra être affiché sur le tableau sans avoir obtenu, au préalable, l'approbation du directeur du centre de service ou son représentant.

4.09 Avis au président de l'unité

La Compagnie s'engage à aviser par écrit le président de l'unité, concernant toute promotion ou transfert permanent en vertu de l'article 12.03, nomination en vertu de l'article 21.03 et la date effective de toute embauche ou départ de tout salarié.

ARTICLE 5 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 5.01 a) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'introduire une nouvelle technologie, d'effectuer des changements technologiques et d'abolir un poste, dans ces cas, la Compagnie utilisera tous les moyens raisonnables et nécessaires, en coopération avec le Syndicat, afin de prévoir l'adaptation et la formation des salariés concernés et qualifiables et la Compagnie leur donnera une période d'entraînement raisonnable et nécessaire pour qu'ils puissent s'adapter à la nouvelle technologie ou à un changement de poste. Lorsque ces changements peuvent être prévus, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à demander les services gouvernementaux de la relocalisation de la main-d'oeuvre, afin de pouvoir éviter aux salariés concernés des difficultés évitables. Cette demande d'aide devra se faire trois (3) mois à l'avance, si possible.
- b) Les salariés mis à pied à cause de cette nouvelle technologie ou abolition de poste, seront assujettis à la procédure de mise à pied telle que décrite dans cette convention, sauf qu'ils recevront une période d'entraînement telle que ci-haut mentionnée.
- c) Il est compris qu'un changement technologique, pour les fins du présent article, veut dire :
- L'introduction par la Compagnie d'équipement ou de matériel d'une nature différente ou d'un type différent que celui utilisé antérieurement par la Compagnie dans ses opérations du travail. Ceci comprend, mais n'est pas limité, à des nouveaux outils, logiciels, appareils électroniques, procédés opérationnels ou produits ;
 - Un changement dans la manière dans laquelle la Compagnie choisit de faire le travail ou l'activité d'affaires qui est directement relié à l'introduction de cet équipement ou matériel;
 - Un changement dans l'exécution ou méthodes du travail qui ne sont pas nécessairement directement reliées à l'introduction de cet équipement ou matériel;

ARTICLE 5 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (suite)

- 5.01 c) L'introduction de nouvelles idées, habiletés et connaissances et la formation impliquée doivent être considérée comme partie des procédés profonds du changement technologique et traitées dans le même contexte.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Obligation d'être membre du Syndicat

Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention, le tout sujet aux dispositions de l'article 63 du Code du travail.

6.02 Cotisation syndicale

- a) L'Employeur déduit hebdomadairement, à compter de la date d'embauche, de la paie de tous les salariés visés par cette convention, la cotisation syndicale régulière ou spéciale ainsi que les frais d'initiation, s'il y a lieu, et en fait remise au Syndicat une (1) fois par mois, soit au plus tard dans les quinze (15) premiers jours ouvrables qui suivent le mois pour lequel les cotisations syndicales s'appliquent.

Cette remise est accompagnée d'un relevé, par ordre alphabétique, indiquant les noms, numéros d'assurance sociale et les cotisations syndicales déduites pour chaque période de paie ainsi que le cumulatif des montants

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

- 6.02 b) Si, pour une raison quelconque, les cotisations du salarié ne sont pas déduites de sa paie régulière, lesdites cotisations sont alors déduites sur une ou plusieurs paies suivantes, après entente avec l'Employeur, le Syndicat et le salarié visé sur l'échelonnement du remboursement, en égard à l'importance des arrérages.
- c) Lors de la remise au Syndicat du relevé des cotisations syndicales, l'Employeur indique sur le rapport le départ ou l'embauchage d'un salarié. Une copie de ce rapport est remise au président d'unité.

6.03 Modification de la cotisation

Le Syndicat avise trente (30) jours à l'avance l'Employeur par écrit de tout changement du montant des retenues syndicales et l'Employeur appliquera le changement à la paie des employés dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur dudit changement.

6.04 Inscription aux formules d'impôt

Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et relevé no 1 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

7.01 Conditions saines et sécuritaires

En conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires et mettre en pratique des politiques pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

7.02 Incapacité d'un salarié

Dans l'éventualité qu'un employé souffre d'une condition médicale qui le rend incapable de rencontrer les exigences normales de son travail comme technicien, l'Employeur offre un emploi alternatif dans la Compagnie en conformité avec les lois applicables et la jurisprudence reliée à l'accommodement raisonnable.

7.03 Comité de santé-sécurité

- a) Un comité de santé-sécurité, composé de trois (3) représentants du Syndicat et d'au moins un (1) représentant de l'Employeur sera formé.
- b) Les devoirs de ce comité comprennent ceux décrits à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- c) En conformité avec ses obligations prévues aux articles 58 et suivants de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'Employeur s'assure qu'un programme de prévention est en place et est mise en place, prenant en considération les responsabilités du comité de santé-sécurité.

Le comité établira des programmes de formation et de sensibilisation en conformité avec les règles et procédures de sécurité en place.

ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)

7.03 d) Le comité se réunit, sans perte de traitement, au moins à tous les trois (3) mois, mais plus souvent si requis et à la demande d'une des parties. Le comité gardera un procès-verbal de ses réunions. L'Employeur paiera un maximum de huit (8) heures au taux régulier, incluant le déplacement pour les employés qui voyagent à la réunion. La réunion peut aussi être tenue par téléconférence, si pratique.

7.04 Lunettes de sécurité

Si un salarié a besoin de lunettes correctives de sécurité pour des raisons médicales, la Compagnie arrangerait la fourniture et en défraierait le coût à 100%. Après l'achat initial, si ces lunettes sont endommagées ou cassées lors des heures de travail et ne sont pas remboursées par la CSST, la Compagnie absorbera 100% du coût de réparation ou de remplacement de ces lunettes, même si la prescription doit aussi être changée.

7.05 Situation dangereuse

Un salarié qui constate une situation dangereuse au lieu de travail la rapporte immédiatement à son superviseur. Si le problème n'est pas réglé à la satisfaction du salarié, le comité de sécurité sera avisé. Dans ce cas, le comité aura pour rôle de suggérer les moyens adéquats qui seront prioritairement observés.

ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)

7.06 Accident de travail

Un salarié qui subit un accident industriel au travail et qui est empêché par la suite de compléter sa journée de travail verra cette perte de temps remboursée à son taux de salaire de base. Si un salarié subit un accident et doit recevoir un traitement médical, la Compagnie lui permettra de prendre le temps nécessaire de traitement, sans perte de salaire, mais le salarié devra toutefois soumettre un certificat détaillant son traitement chaque fois.

7.07 Inspections de santé-sécurité

L'Employeur effectuera des inspections aux lieux de travail des clients pour vérifier que tout règlement sécuritaire du gouvernement et du comité de santé-sécurité est respecté. Toute violation sera confirmée à l'employé au site de travail du client, avec copie au comité de santé-sécurité.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Le congédiement, la suspension, la réprimande écrite constituent les mesures disciplinaires qui ne peuvent être imposées que pour cause juste et suffisante.

8.02 Avis écrit

L'Employeur doit aviser, par écrit, la personne salariée concernée par une réprimande, une suspension ou un congédiement et cet avis doit contenir l'exposé des motifs. Copie de toute lettre disciplinaire doit être transmise au président de l'unité.

8.03 Convocation

Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée afin de lui remettre une mesure disciplinaire, l'Employeur doit au même moment convoquer le président ou son remplaçant, si l'un ou l'autre des derniers est disponible au site.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

8.04 Dossier

Les mesures disciplinaires enregistrées et écrites, prises contre un salarié, deviendront nulles et sans effet dix huit (18) mois après que l'offense aura été enregistrée.

8.05 Règlements de travail

Les règlements de travail sont affichés en français et en anglais, bien en vue des salariés. Une copie est remise au président de l'unité. Ces règlements ne doivent pas en aucun cas contredire les dispositions de la présente convention. De tels règlements sont appliqués d'une façon juste et uniforme.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Définition

- a) Le mot "grief" signifie tout désaccord concernant l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- b) S'il se produisait un grief, il n'y aura aucun arrêt de travail à cette occasion, mais les parties concernées dans cette affaire feront un effort honnête afin de régler ceci promptement selon la méthode de procédure des griefs énoncée plus bas.

9.02 Procédure de grief

Avant de soumettre un grief officiel, tout employé, en communication avec le président de l'unité ou son assistant, s'il le désire, peut tenter de solutionner le litige avec son superviseur. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure suivante:

- a) Première étape: Le Syndicat soumet, par écrit, au gérant de district ou au directeur du centre de service, le grief dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'il a eu. Cet écrit comprend une description sommaire du litige, les

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.02 a) articles de la convention collective qui ont été violés et la solution recherchée. Le grief doit être signé et daté. Le directeur répond par écrit au grief dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception.
- b) Deuxième étape: En l'absence d'un règlement satisfaisant ou d'une réponse à la première étape, le grief est soumis dans les sept (7) jours ouvrables suivants au président de la Compagnie ou son représentant désigné qui, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, rencontre le Syndicat pour discuter et tenter de régler le grief. Le président ou son représentant communique sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'ajournement de cette réunion.
- c) Si le grief n'est pas réglé d'une façon satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse à la deuxième étape, l'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours de la date de la soumission du grief à la première étape.
- d) L'Employeur peut déposer un grief patronal en suivant la même procédure, il soumet son grief au président de l'unité.

9.03 Délais

Les délais prescrits ci-dessus seront observés par les parties faute de quoi, le grief sera sensé admis ou abandonné, selon le cas, à moins que par entente entre les parties, les délais soient prolongés, cependant, les samedis, les dimanches, les congés fériés ou les vacances ne comptent pas dans les délais prescrits pour soumettre un grief.

9.04 Arbitrage

- a) Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement par les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail d'en nommer un d'office.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.04 b) Les parties peuvent, par consentement mutuel, référer tout grief à la procédure accélérée d'arbitrage des griefs du ministère du Travail.

9.05 Juridiction de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions, ni d'y ajouter quoique ce soit;
- b) Cependant, dans les griefs concernant les cas de discipline, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la décision prise par la Compagnie et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- c) Dans tous les cas de grief traitant de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur à démontrer cause juste et suffisante.
- d) Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité.

9.06 Honoraires

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés également entre les parties.

9.07 Règlement

- a) Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles.
- b) Les règlements de griefs entre la Compagnie et le Syndicat de même que les décisions arbitrales seront finaux et irrévocables pour la Compagnie, le Syndicat et pour le ou les salariés concernés. Si une compensation doit être payée au plaignant, la Compagnie s'exécutera dans les sept (7) jours suivants de la décision.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Définition

- a) L'ancienneté de tout employé, régie par cette convention collective, est établie après la fin de sa période de probation et compte à partir de sa 1^{ère} journée de travail.
L'ancienneté comprend toutes les absences d'un salarié causées par les mises à pied, la maladie ou les accidents à la limite prévue à l'article 10.03.

- b) Dans l'éventualité que deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leur ordre d'ancienneté sera déterminé par un tirage au hasard dans la présence d'un représentant du Syndicat.

10.02 Période de probation

Afin d'obtenir des droits d'ancienneté, un salarié doit avoir complété la période de probation prévue à l'article 12.02.

10.03 Perte des droits d'ancienneté

Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son statut de salarié de la Compagnie lorsque :

- a) Il quitte volontairement le service de la Compagnie.

- b) Il est renvoyé pour juste cause.

- c) Il est mis à pied pendant une période égale à ses droits acquis d'ancienneté, mais dans n'importe quel cas, la période n'excédera pas vingt-quatre (24) mois.

- d) Il est absent de son travail pour raison de maladie ou accident non industriel pendant une période égale à ses droits acquis d'ancienneté mais dans n'importe quel cas la période n'excédera pas trente-six (36) mois; toutefois, après une période de vingt-quatre (24) mois, son ancienneté ne s'accumulera plus.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ (suite)

- 10.03 e) Après une mise à pied, il refuse ou néglige de se présenter à nouveau au travail dans les dix (10) jours de la date de l'avis de rappel, lui ayant été envoyé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue et confirmé par un télégramme envoyé la même journée; copie de cet avis de rappel devra être envoyée au Syndicat.

Si un avis de rappel est annulé, cela devra être confirmé par lettre recommandée avec copie au Syndicat.

- f) Est absent de son travail sans permission pendant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs pour une raison autre que maladie ou accident.

10.04 Maintien des droits d'ancienneté

Les droits d'ancienneté d'un salarié continueront de s'accumuler pendant une absence prévue dans cette convention ou due à un accident de travail, de maladie industrielle et/ou autorisée par la Compagnie ou par la loi.

10.05 Listes d'ancienneté

Les dates d'ancienneté de tous les salariés au moment de la signature de la présente convention sont prévues à l'Annexe D. Les listes d'ancienneté seront corrigées et affichées sur les tableaux d'affichage, tous les douze (12) mois. Les listes d'ancienneté resteront affichées pendant une période de quinze (15) jours et, à moins d'être contestées par écrit par les salariés pendant cette période, elles seront considérées comme officielles et définitives.

10.06 Travail à l'extérieur de l'unité de négociation

Si un salarié accepte d'être transféré à une autre usine ou centre de service de la compagnie à l'extérieur de la province de Québec pour une période de quatre (4) mois consécutifs ou si un salarié est promu à un poste de cadre exclu de l'unité de négociation, ce salarié perdra ses droits d'ancienneté à moins qu'il décide de retourner à son ancien poste avant la fin de la période de quatre (4) mois.

ARTICLE 11 - DIVISIONS ET CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL

11.01 Divisions

Aux fins de la présente convention, les divisions suivantes sont reconnues :

- a) Division du service de Saint Laurent ;
- b) Division du service de la région de la ville de Québec ;
- c) Division du service de l'Abitibi ;
- d) Division du service de la Côte-Nord ;
- e) Division du service de la Gaspésie ;
- f) Division du service de Gatineau ;
- g) Division du service de Saguenay/Lac St-Jean ;
- h) Division du service de Sherbrooke/Windsor ;
- i) Division du service de Trois-Rivières/Shawinigan;

11.02 Classifications de travail

Aux fins de la présente convention, les classifications de travail suivantes sont reconnues :

- Inspecteur niveau II ; (à être nommé lorsque décidé par la Compagnie en accord avec l'article 12.01)
- Inspecteur niveau I ;
- Technicien de service 4^e niveau ; (à être nommé lorsque décidé par la Compagnie en accord avec l'article 12.01)
- Technicien de service 3^e niveau ;
- Technicien de service 2^e niveau ;
- Technicien de service 1^{er} niveau ;

ARTICLE 11 - DIVISIONS ET CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL (suite)

11.02 Technicien de service

Inclus:

- Les travaux de service sur les équipements des clients à l'extérieur du centre de service de la Compagnie, excluant toute soudure pouvant affecter la capacité de charge de l'équipement;
- Les travaux de service sur les équipements des clients à l'intérieur du centre de service de la Compagnie, excluant toute soudure.
- **Apprenti** : Un apprenti est un employé qui apprend à devenir un technicien de service. L'apprenti est promu Technicien de service dans les vingt-quatre (24) mois. Cependant, la Compagnie peut promouvoir un apprenti avant l'expiration d'une de ces périodes basées sur son évaluation de son performance technique et de son service.

Inclus:

Travaux divers tels que ramasser des livraisons, livrer des effets divers, réparations effectuées au centre de service, nettoyage général et assistance pour des travaux qui ne requièrent pas l'expérience d'un technicien. L'apprenti n'effectuera pas seul des appels de service pour l'entretien, l'inspection et la réparation de ponts roulants sauf dans le cas où l'apprenti a un (1) an ou plus de service chez la Compagnie et un technicien de service est en mise à pied dans la même division.

ARTICLE 12 - EMBAUCHE ET MUTATION DU PERSONNEL

12.01 a) Affichage de poste

Les emplois nouveaux ou vacants ou les promotions à l'intérieur de l'unité de négociation seront affichés par la Compagnie en français et en anglais sur le tableau d'affichage pendant trois (3) jours ouvrables. Un salarié qui est en service pour la Compagnie à l'extérieur ou qui est absent pour maladie, accident ou toute autre absence autorisée et dont le retour au travail est cédulé après l'expiration des délais susmentionnés, sera informé par la Compagnie de l'affichage par téléphone ou message texte, confirmé par courriel dans le réseau de la Compagnie. En tout temps, un salarié peut aviser la Compagnie par écrit de son intention de postuler un emploi ou des emplois qui pourraient être affichés à l'avenir. Dans ce cas, s'il est incapable de postuler un de ces emplois à cause de son absence au travail, la Compagnie prendra en considération son application tout comme s'il avait signé l'affichage.

- b) Les salariés intéressés aux emplois affichés devront faire parvenir leur application par écrit, dans les trois (3) jours suivant l'affichage de l'emploi.
- c) Dans les cas d'un nouvel emploi, d'un emploi vacant ou d'une promotion, les salariés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence, pourvu qu'ils puissent remplir toutes les exigences de l'occupation. La Compagnie fait son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage ou au maximum, quinze (15) jours ouvrables au cas où la Compagnie aurait besoin d'entraîner des salariés. La Compagnie avise tous les salariés de sa décision par courriel dans le réseau de la Compagnie.
- d) Afin de juger les qualifications d'un salarié, la Compagnie pourrait lui faire passer un ou plusieurs examens contenant les caractéristiques de l'emploi de la classification en question. Le salarié choisi aura une période de probation d'un minimum de dix (10) jours pendant laquelle il devra remplir les exigences mentionnées au paragraphe c) de cet article. Des changements dans la période de probation pourront être convenus entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie devra décider de la compétence d'un salarié. Dans ce cas, la Compagnie assumera le fardeau de la preuve.

ARTICLE 12 - EMBAUCHE ET MUTATION DU PERSONNEL (suite)

12.01 e) Si aucun salarié n'a postulé pour l'emploi nouveau ou vacant ou la promotion ou si les salariés qui ont postulé ne rencontrent pas les exigences de la tâche en question, la Compagnie pourra :

1. Muter automatiquement un employé qui réside dans la région d'une division établie, et ce, sans subir de rétrogradation ni de réduction de salaire; ou

2. Embaucher la personne de son choix.

f) Aucun poste ne pourra être comblé d'une façon permanente avant d'avoir été affiché selon les dispositions qui précèdent.

g) Lorsque le terme «résidence» est utilisé dans la présente convention collective, il veut dire la résidence pendant la semaine normale de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

12.02 Période de probation

a) La période de probation pour les nouveaux salariés est sept cent vingt (720) heures cumulatives travaillées. Les jours de vacances, les congés fériés, les jours de maladie et toutes autres absences ne sont pas considérées comme heures travaillées.

b) Pendant sa période de probation, un salarié peut être renvoyé et ni le salarié, ni le Syndicat ne pourra soumettre un grief à la Compagnie au sujet du renvoi.

12.03 Transfert d'une classification à une autre dans la même division

a) Transfert au lieu d'une mise à pied

Un salarié qui est transféré au lieu d'être mis à pied conservera son salaire régulier et devra être réinstallé dans sa classification aussitôt que le travail le permet.

b) Transfert à la demande de la Compagnie

Si un salarié est transféré temporairement, à la demande de la Compagnie, l'employé concerné est obligé d'accepter le transfert. Un tel transfert n'aura pas pour effet une baisse de salaire.

ARTICLE 12 - EMBAUCHE ET MUTATION DU PERSONNEL (suite)

- 12.03 b) Cependant, la Compagnie doit informer immédiatement un membre de l'exécutif du Syndicat d'un tel transfert. Un salarié transféré à une position mieux payée sous les provisions de cet article sera payé au taux prévu pour cette position.
- c) Tous les transferts mentionnés plus haut sont volontaires et sont offerts en tenant compte de l'ancienneté, pourvu que le salarié concerné possède les qualifications nécessaires requises pour remplir toutes les exigences de l'occupation. À défaut de volontaires, le salarié possédant le moins d'ancienneté et les qualifications nécessaires acceptera un tel transfert.

ARTICLE 13 - MISE À PIED

13.01 Procédure de mise à pied

- a) Les salariés mis à pied seront avisés individuellement aussitôt que possible. À l'exception d'une mise à pied à cause d'urgence, un avis de minimum de cinq (5) jours ouvrables est garanti aux salariés des Divisions du service. Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat.
- b) Lorsqu'il y a une réduction du volume du travail dans une division et si la Compagnie décide de réduire la main-d'œuvre, la procédure suivante sera suivie:
- i) Les salariés en période de probation dans la division affectée seront les premiers mis à pied;
 - ii) Si d'autres mises à pied deviennent nécessaires, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la division affectée sera mis à pied;
 - iii) Chaque centre de service est considéré comme une division à part;
 - iv) Un salarié en mise à pied d'une division du service qui est qualifié pour combler un poste disponible dans une autre division du service sera offert le poste avant l'embauche d'un nouveau salarié à la condition qu'il consente à déménager à ses frais dans la région géographique générale de l'autre division.

ARTICLE 13 - MISE À PIED (suite)

- 13.01 b) v) L'employé qui reçoit un préavis de mise à pied à cause d'une baisse de travail aura le droit de supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une division de l'unité d'accréditation qui est située dans un rayon de 250 km de sa division. L'employé qui exerce son droit de supplantation se conformera à toute exigence de résidence prévue à la convention collective.

L'employé ainsi déplacé sera mis à pied et il n'aura pas le droit, à son tour, de supplanter un autre employé. Il n'y aura pas de supplantation d'un employé assigné à un contrat de site sauf lorsque la division contient deux (2) salariés ou plus.

- vi) Au plus tard sa dernière journée de travail suivant la réception de l'avis de mise à pied, le salarié doit aviser la Compagnie s'il a l'intention d'exercer son droit de supplanter prévu au sous-paragraphe v) ci-haut ou d'accepter la mise à pied. Le salarié qui exerce ses droits de supplantation selon les dispositions du présent article sera mis à pied jusqu'au moment où il est prêt à déménager à sa nouvelle résidence. Ceci ne doit pas être fait avant deux (2) semaines après la date de sa mise à pied ou plus tard que quatre (4) mois suivant la date de sa mise à pied. Sinon, il cède son droit de supplanter dans une autre division.

Le paragraphe précédant ne s'applique pas à un salarié embauché par la Compagnie avec l'intention documentée de le transférer dans une nouvelle division suivant une période de formation et d'orientation.

- c) Dans l'éventualité que l'employé moins ancien mis à pied est un technicien de service mais la raison pour la mise à pied est une baisse du volume du travail d'inspection dans la division, l'Employeur peut rétrograder l'inspecteur le moins ancien sous les conditions:
- i) Pendant la période des trois (3) mois précédents, le travail d'inspection constituait quarante-cinq pour cent (45 %) ou moins du total de ses assignations de travail;
 - ii) Le niveau de technicien de service de l'inspecteur rétrogradé est déterminé selon le nombre de ses années d'expérience prévu à l'annexe B de la présente convention collective;

ARTICLE 13 - MISE À PIED (suite)

13.01 c) iii) Si le volume total de travail d'inspection de l'employé ainsi rétrogradé constitue par la suite cinquante-cinq pour cent (55%) du total de ses assignations de travail pendant toute période de trois (3) mois, l'Employeur ré-établira son statut d'inspecteur.

13.02 Rappel au travail

- a) Quand le travail reprend dans la division, la Compagnie rappellera les salariés au travail par ordre de leur ancienneté, c'est-à-dire que le dernier salarié mis à pied sera le premier à être rappelé au travail et ainsi de suite, en autant que le salarié ait déjà exécuté la tâche antérieurement et qu'il en ait comblé toutes les exigences. Les salariés auront l'option de refuser un rappel au travail s'ils sont rappelés sur une autre équipe que celle sur laquelle ils étaient lors de leur mise à pied. Chaque centre de service est considéré comme une division à part.
- b) Les salariés qui sont sujets à un rappel seront avertis par la Compagnie par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié. Le Syndicat devra être avisé en même temps. Tous les **salariés** mis à pied tiendront le service du personnel au courant de tout changement d'adresse.
- c) Un salarié rappelé au travail suite à une mise à pied doit travailler un minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs avant que la Compagnie puisse lui faire subir une autre mise à pied selon les dispositions de la présente convention collective.
- d) Dans le cas d'une mise à pied d'un technicien ou d'un apprenti, le rappel au travail continuera d'être basé sur l'ancienneté. Un salarié en mise à pied sera rappelé au travail au même niveau ou classification qu'il détenait au moment de sa dernière mise à pied.

ARTICLE 14 - SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES JOURNALIÈRES DE TRAVAIL

14.01 Semaine de travail

- a) La semaine normale de travail pour tous les salariés sera de quarante (40) heures par semaine, divisées en journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La Compagnie ne garantit pas le travail pour les heures mentionnées ci-haut ou ailleurs dans la convention.

14.02 Heures de travail

La cédule normale de travail est la suivante :

Équipe de jour:

07h30 - 12h
12h30 - 16h

Équipe de l'après-midi:

15h 30 - 20h 30
21h - 00h

La cédule normale de travail peut être changée par un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.

Dans le cas où la Compagnie travaille sur deux (2) équipes et lorsque du travail supplémentaire est cédulé, les heures de travail de l'équipe de l'après-midi pourront être changées en conséquence, ne commençant pas plus tard que 18h30. Les salariés seront avisés du changement au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

Dans l'éventualité d'un changement temporaire de quart de travail, un préavis de quarante-huit (48) heures est donné à l'employé affecté. Un tel changement est volontaire. Dans l'absence d'un volontaire, la Compagnie peut obliger l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification requise. Un changement temporaire de quart de travail restera en vigueur pour la balance de la semaine de travail, sauf si convenu autrement par l'employé.

ARTICLE 14 - SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES JOURNALIÈRES DE TRAVAIL (suite)

14.02 Dans l'éventualité d'un changement permanent de quart de travail, le quart sera affiché et comblé selon la procédure prévue à l'article 12.01 a) et b). Le changement de quart sera accordé au postulant ayant le plus d'ancienneté de la classification requise. Dans l'absence de postulant, la Compagnie peut obliger l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification requise.

14.03 Période de repas

Les salariés auront une demi-heure (1/2 h) pour prendre leur repas, quatre heures et demie (4h1/2) après le début de leur travail.

14.04 Période de repos

Les salariés auront une période payée de quinze (15) minutes de repos durant la deuxième heure de travail et une période payée de quinze (15) minutes de repos durant la sixième heure de travail désignée par la Compagnie.

Les salariés cédulés pour travailler en temps supplémentaire auront une période de repos payée de dix (10) minutes au début dudit temps supplémentaire si le temps supplémentaire est cédulé pour une période de deux (2) heures ou moins ou une période de repos payée de vingt (20) minutes si le temps supplémentaire est cédulé pour une période de plus de deux (2) heures.

14.05 Paie minimale

Un salarié qui se présente au travail à l'heure cédulée habituelle et pour qui il n'y a pas de travail disponible et qui n'a pas été averti avant de quitter la fin de son équipe précédente, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux de base de paie pourvu:

- a) qu'il n'ait pas été absent de son travail le jour ouvrable précédent; et ;
- b) que le département dans lequel il travaille opère par ailleurs normalement ce jour-là et que la production n'y ait pas été interrompue par aucun événement en dehors du contrôle de la Compagnie; et

ARTICLE 14 - SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES JOURNALIÈRES DE TRAVAIL (suite)

- 14.05 c) qu'un salarié accomplisse un travail, autre que son travail régulier, qui peut lui être assigné pour le nombre d'heures mentionnées plus haut.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Taux supplémentaire

Le temps supplémentaire est volontaire et est offert en premier lieu aux salariés de la division. La Compagnie convient de rectifier toute injustice qui pourrait se produire lorsqu'elle offre du travail en temps supplémentaire. Les salariés qui travaillent avant ou après leurs heures régulières recevront:

- a) Pour les heures travaillées à temps supplémentaire, pendant une journée régulière de travail (lundi à vendredi inclusivement), temps et demi (150%) pour les premières trois (3) heures et temps double (200%) pour toutes les heures en plus de trois heures.
- b) Pour les heures travaillées le samedi, temps et demi (150%) pour les heures travaillées entre 8 h et 13 h et temps double (200%) pour les heures travaillées après 13h. Si le travail continue après 13 h, les salariés recevront une période de repas payée d'une demi-heure (1/2h). (Si le travail continue après 16 h, les salariés recevront une période de repas payée de trente (30) minutes et un montant pour le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b) pour ledit repas). Si le travail continue après 20h00, les salariés recevront une période de repas payée de trente (30) minutes et un montant pour le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b) pour ledit repas. Cette disposition se répétera à chaque quatre (4) heures subséquentes de surtemps accomplies.
- c) Pour les heures travaillées le dimanche, temps double (200%). Si le travail continue après 13 h, les salariés recevront une période de repas payée d'une demi-heure (1/2h); si le travail continue après 16 h, les salariés recevront une période de repas payée de trente (30) minutes et un montant pour le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b) pour ledit repas. Si le travail continue après 20 h, les salariés recevront une période de repas payée de trente (30) minutes et un montant pour le repas

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- 15.01 c) n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b pour ledit repas. Cette disposition se répétera à chaque quatre (4) heures subséquentes de surtemps accomplies.
- d) Pour toutes les heures travaillées pendant un congé férié prévu à l'article 17, temps double (200%) en plus du paiement du congé prévu, si le salarié concerné est éligible. Si le travail continue après 13 h, les salariés recevront une période de repas payée d'une demi-heure (1/2h); si le travail continue après 16 h, les salariés recevront une période de repas payée de trente (30) minutes et un montant pour le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b pour ledit repas. Si le travail continue après 20 h, les salariés recevront une période de repas payée de trente (30) minutes et un montant pour le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b) pour ledit repas. Cette disposition se répétera à chaque quatre (4) heures subséquentes de surtemps accomplies.

15.02 Repas payé

Un salarié qui travaille plus de trois heures et demie (3h1/2) à temps supplémentaire dans une journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées à temps et demi (150%); ledit repas devra être pris immédiatement après la fin de ces premières trois heures et demie (3h1/2) et la Compagnie paiera aussi au salarié le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02 b) pour ledit repas. Si un tel salarié travaille encore deux heures et demie (2h1/2) de plus ce même jour, la période de repas mentionnée ci-dessus sera payée à temps double (200%) au lieu de temps et demi (150%).

15.03 Annulation des heures supplémentaires

Si on demande à un salarié de travailler en temps supplémentaire et qu'ayant commencé ce travail, il reçoit un ordre d'annulation, il lui sera payé un minimum d'une (1) heure calculée à la rémunération de temps supplémentaire applicable.

15.04 Assemblée syndicale

Lorsqu'une assemblée générale du Syndicat est cédulée, la Compagnie convient de ne pas faire travailler en temps supplémentaire à moins d'entente entre la Compagnie et le Syndicat;

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

15.04 le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour tenir compte des cas d'urgence.

15.05 Retour au travail

Lorsqu'un salarié reçoit un appel spécial de la Compagnie afin de retourner au travail, en dehors ou après ses heures régulières de travail, les heures ainsi travaillées lui seront payées à temps double (200%) et ce salarié sera assuré d'un paiement minimum de quatre (4) heures à ce taux horaire.

15.06 Période de repos entre quarts de travail

Un salarié appelé à faire du temps supplémentaire après ses heures normales de travail doit bénéficier d'une période de repos de huit (8) heures entre la fin de son travail en temps supplémentaire et le début de sa journée normale de travail suivante. Sinon, le début de sa journée normale de travail est retardée d'autant et le salarié ne subit aucune perte de salaire. Si le salarié accepte de travailler toutes les heures travaillées, incluant les samedis et dimanches avant la fin de cette période de repos, seront rémunérées au taux de temps triple (300%).

15.07 Horaire sur appel

- a) Du moment où les activités de la compagnie nécessitent que les employés de Québec et/ou Saint Laurent soient sur appel au-delà de leurs heures régulières de travail, elle donnera un avis de quatorze (14) jours incluant la date de la prise en effet, la division visée et la durée de la période. Les employés des divisions de Trois-Rivières/Shawinigan et Sherbrooke/Windsor seront inclus dans l'horaire de Québec. Des horaires sur appel peuvent être établis dans d'autres divisions par consentement mutuel entre la Compagnie et le Syndicat.
- b) Les employés de Québec et Saint Laurent qui sont sur un horaire sur appel peuvent se rendre volontaire de participer sur l'horaire de l'autre. Seulement dans le cas ou pendant cette période il y a 6 employés ou moins disponible sur l'horaire sur appel dans la ville respective.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

15.07

- c) Dans l'éventualité ou à compter d'un lundi et pour les vingt-huit (28) jours qui suivent ou il y a seulement 6 employés disponible sur l'horaire sur appel, le changement à l'horaire se fera comme suit;

Les employés de la division de Gatineau joindront ceux de la division de Saint Laurent jusqu'à qu'il ne reste moins de trois (3) employés absent pour des raisons d'invalidités, congés parentaux ou exemption médicale de l'horaire sur appel.

Les employés de la division de Saguenay/ Lac St-Jean joindront ceux de la division de Québec jusqu'à qu'il ne reste moins de trois (3) employés absent pour des raisons d'invalidités, congés parentaux ou exemption médicale de l'horaire sur appel.

- d) La Compagnie doit afficher un horaire sur appel quatorze (14) jours à l'avance. D'une façon volontaire, les employés qui détiennent une classification de technicien de service ou d'inspecteur depuis au moins six (6) mois, pourront choisir soit une période de disponibilité de quatre (4) jours (du lundi à 16 h au vendredi à 7h 30) ou de trois (3) jours (du vendredi à 16 h au lundi à 7h 30).

15.07 d)

1. Il est convenu qu'il y aura qu'un (1) employé de disponible par période.
2. Dans l'éventualité où il n'y a aucun employé qui se porte volontaire, la compagnie assignera l'employé qui aura complété le moins de période de disponibilité dans l'année en cours. Si toutefois, il y avait deux (2) employés ou plus qui se qualifient, l'employé qui détient le moins d'ancienneté sera obligé d'être sur appel. Un employé joignant un horaire sur appel pendant une année, sera considéré avoir complété au pro rata son nombre de période sur appel.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

15.07 d)

3. Dans l'éventualité où deux (2) employés ou plus se portent volontaire, l'employé ayant complété le moins de périodes aura la préférence. Si le même nombre de périodes ont été complétées, l'employé qui détient le plus d'ancienneté aura préférence. Il ne sera permis à aucun employé de compléter plus de trois (3) périodes par mois.
 4. Une liste mise à jour de toutes les périodes de quatre (4) et trois (3) jours sera maintenue par la compagnie et sera disponible pour tous les employés. Il y aura une couverture égale de périodes de quatre (4) et trois (3) jours faite par les employés, sauf si les employés visés s'entendent autrement.
 5. La personne salariée qui a complété une période de garde qui comprenait le 25 décembre n'aura pas l'obligation d'être de garde le 1er janvier suivant.
- e) Il est entendu que lorsqu'un employé se rend disponible pour une période déterminée, celle-ci doit répondre aux appels d'urgence provenant de la compagnie, et ce, au-delà de ses heures régulières de travail tel que prévu à l'article 15. Il est de plus entendu que le nombre d'heures journalières totales ne dépassera pas seize (16) heures.
- f) Dans l'éventualité où un employé doit annuler sa période de disponibilité, il relève de sa responsabilité de trouver un remplaçant et d'aviser la compagnie de son remplacement cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

15.07 g) Lorsqu'un employé aura complété une période de disponibilité, celui-ci recevra un crédit équivalant à quatre (4) heures à son taux régulier. Si un employé se trouve à l'extérieur au service de la Compagnie pour une période de onze (11) jours consécutifs ou plus, cet employé sera crédité comme ayant complété une période de quatre (4) heures de disponibilité d'appel. Pour dix-huit (18) jours consécutifs ou plus à l'extérieur au service de la Compagnie, le crédit totalisera deux (2) desdites périodes. Les périodes de disponibilité travaillées créditées sont payables par la Compagnie mais les périodes de disponibilité créditées à l'extérieur ne sont pas payables par la Compagnie, les crédits obtenus à l'extérieur pour service ont pour objet de réduire les périodes de garde requises par les employés qui voyagent pendant de longues périodes. Ces crédits seront payables lorsqu'une des conditions suivantes sera rencontrée:

1. Lorsqu'un employé doit s'absenter du travail pour des raisons de santé, d'éducation, d'obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

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

2. Lorsqu'un employé désire prendre des jours de congé planifié. Celui-ci devra aviser la compagnie sept (7) jours préalables au congé. L'employé et son superviseur devront s'entendre sur le choix de la journée qui sera accordée.
3. Toutes les heures créditées qui n'ont pas été utilisées et qui sont encore dans la banque dans la dernière semaine pleine de novembre de chaque année seront payées aux employés dans les vingt et un (21) jours suivants.

**ARTICLE 16 - TRAVAIL EN DEHORS DU CENTRE DU SERVICE
(TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR)**

16.01 Transport et hôtel

- a) Tous les salariés qui travailleront en dehors du centre de service seront transportés sur les lieux de travail aux frais de la Compagnie et sur le temps de la Compagnie. Lorsque les salariés devront loger à l'hôtel pour la nuit, ils voyageront entre le lieu de travail et l'hôtel à leurs frais, pourvu que cet hôtel soit situé dans un rayon n'excédant pas 30 km du lieu de travail. Deux employés ou plus ne seront pas domiciliés dans la même chambre d'hôtel sauf dans le cas de la formation à l'extérieur du Canada ou si une deuxième chambre d'hôtel n'est pas disponible près du lieu de travail.
- b) La Compagnie peut exiger qu'un salarié se rapporte directement au lieu de travail du client lorsqu'il n'est pas nécessaire qu'il se rapporte d'abord au centre de service et lorsque le lieu de travail est plus proche de sa résidence que le centre de service. Dans un tel cas, l'heure du début et l'heure de la fin de sa journée de travail sont calculées à partir de sa résidence.

16.02 Remboursement des dépenses

- a) Les frais d'hôtel d'un salarié appelé à travailler en dehors de l'usine seront assumés et payés par la Compagnie à la condition qu'ils ne sont pas fournis par le client ou la Compagnie sans frais au salarié. Une allocation hors-de-la-ville de trente-cinq dollars (35 \$) par nuit sera payée lorsque le salarié reste avec des amis ou parents au lieu d'un hôtel, à la condition que la résidence est à l'intérieur des cinquante kilomètres (50 km) du site du travail et le salarié est programmé pour y rester pendant la nuit.
- b) Les frais de repas d'un salarié appelé à travailler en dehors de l'usine seront assumés et payés par la Compagnie à la condition qu'ils ne sont pas fournis par le client ou la Compagnie sans frais au salarié, d'après les normes ci-après énumérées :

**ARTICLE 16 - TRAVAIL EN DEHORS DU CENTRE DU SERVICE
(TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR) (suite)**

16.02 b) À partir du du 1^{er} fév 2022, les normes des frais de repas seront les suivantes:

Déjeuner:	11.00 \$
Dîner:	17.75 \$
Souper:	32.50 \$
Collation en soirée:	5,00 \$

Les frais de repas seront d'un maximum de 61.25 \$ par jour. Le jour même du voyage, le déjeuner n'est pas applicable. Lorsqu'on travaille un quart de huit (8) heures autre que le quart de jour, l'allocation de repas est de 32.50 \$.

À partir du du 1^{er} fév 2023, les normes des frais de repas seront les suivantes:

Déjeuner:	11.30 \$
Dîner:	18.20 \$
Souper:	33.30 \$
Collation en soirée:	5,00 \$

Les frais de repas seront d'un maximum de 62.80 \$ par jour. Le jour même du voyage, le déjeuner n'est pas applicable. Lorsqu'on travaille un quart de huit (8) heures autre que le quart de jour, l'allocation de repas est de 33.30 \$.

À partir du du 1^{er} fév 2024, les normes des frais de repas seront les suivantes:

Déjeuner:	11.60 \$
Dîner:	18.65 \$
Souper:	34.15 \$
Collation en soirée:	5,00 \$

Les frais de repas seront d'un maximum de 64.40 \$ par jour. Le jour même du voyage, le déjeuner n'est pas applicable. Lorsqu'on travaille un quart de huit (8) heures autre que le quart de jour, l'allocation de repas est de 34.15 \$.

**ARTICLE 16 - TRAVAIL EN DEHORS DU CENTRE DU SERVICE
(TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR) (suite)**

- c) Les frais d'hôtel et de repas ci-haut mentionnés seront acceptés et payés par la Compagnie, à condition que le salarié en question ait travaillé à l'extérieur de la municipalité de Saint Laurent ou de la municipalité de Québec pour chacune des divisions du service.
- d) Le paiement du repas du soir et de la collation du soir seront remboursés lors d'une journée normale de travail à condition que les salariés de service travaillent jusqu'à 17 h 30 pour le repas du soir et 20 h pour la collation en soirée. Après 20 h, les salariés recevront, après chaque quatre (4) heures de travail supplémentaire, une période de repas de trente (30) minutes payée à temps double (200%) et un montant pour le repas n'excédant pas la limite journalière prévue à l'article 16.02b) pour ledit repas. Il est entendu que lorsque les salariés doivent travailler à l'extérieur de la ville et loger à l'hôtel, mais qu'ils ne doivent pas travailler après 16 h, ils recevront l'allocation du souper mais non la collation en soirée.

Toute dépense de repas est versée à l'employé comme allocation non imposable à moins que les autorités gouvernementales d'impôt en déterminent autrement.

- e) Toutes les autres dépenses telles que: appels téléphoniques, télécopies, pièces, outils, etc., doivent être justifiées et raisonnables en accord avec les directives de la division.

**ARTICLE 16 - TRAVAIL EN DEHORS DU CENTRE DU SERVICE
(TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR) (suite)**

- 16.02 f) Ces dépenses doivent être soumises hebdomadairement à la Compagnie sous forme de compte de dépenses avec pièces justificatives. La compagnie s'engage d'aviser tout employé qui se voit faire modifier sa carte de temps quant aux heures payées ou tout montant remboursable sur un compte de dépenses. Cet avis sera envoyé à l'employé dans la même semaine qu'il a été soumis. Une copie de la carte de temps ou le compte de dépenses sera retourné à l'employé avec les modifications identifiées.
- g) Si un technicien de service travaille dans un endroit où la température ambiante atteint 43 degrés Celsius ou plus, il recevra une prime horaire de quatre dollars (4 \$) par heure travaillée. Cette prime sera accordée au technicien qui produira un rapport de service signé par le client, attestant que la température excédait 43 degrés Celsius, si le client refusait de signer ledit rapport de service, le technicien devra alors contacter son superviseur.
- h) Si un salarié est envoyé pour travailler hors du Canada, il recevra une prime horaire de quatre dollars (4 \$) en argent canadien par heure travaillée. Les repas pris aux E-U sont remboursés en devises américaines.
- i) À la fin de sa période de probation, chaque technicien de service recevra une avance permanente de 700 \$. Cette avance devra être utilisée pour couvrir les dépenses de voyage reliées au travail. Chaque technicien devra hebdomadairement présenter un rapport de dépenses montrant son avance de 700 \$ moins les frais encourus. La différence lui sera remise toutes les deux (2) semaines. Si les dépenses excèdent les 700 \$ avant que le salarié n'ait reçu un remboursement, la différence lui serait avancée de la petite caisse. La Compagnie remboursera au salarié les frais d'adhésion pour l'obtention d'une carte de crédit standard.

**ARTICLE 16 - TRAVAIL EN DEHORS DU CENTRE DU SERVICE
(TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR) (suite)**

16.03 Utilisation d'automobile privée

Un salarié qui se servira volontairement de son automobile privée pour les besoins de la Compagnie:

- a) obtiendra de son assureur, avec l'aide de la Compagnie, un avenant en regard de l'utilisation commerciale de son automobile et ledit avenant sera aux frais de la Compagnie;
- b) la Compagnie paiera au salarié concerné un montant égal à cinquante cents du kilomètre pour l'utilisation de son automobile.
- c) Le 1^{er} février 2022 le 1^{er} février 2023 et le 1^{er} février 2024, ce montant sera ajusté au même taux de kilométrage alors en vigueur pour la province du Québec tel que reconnu par l'Agence de revenu du Canada.

16.04 Avance des dépenses

Les salariés qui doivent aller travailler à l'extérieur pour une période de plus d'une semaine recevront sur demande une avance supplémentaire raisonnable pour leurs dépenses.

16.05 Frais de déménagement

Sur soumission des reçus et factures, l'Employeur remboursera les frais de déménagement et coûts de relocalisation à tout employé qui déménage après novembre 2011 dans une autre division afin de combler un poste dans cette division. Le maximum remboursable est de 3 500 \$, plus les taxes applicables (TPS et TVQ). L'employé doit résider dans la région de sa nouvelle division. Aux fins de la présente convention collective, la définition des frais de relocalisation ou de déménagement est celle prévue par Revenu Canada pour les frais de déménagement. Le maximum de 3 500 \$ mentionné ci haut peut être appliqué à d'autres dépenses reliées au déménagement ou augmenté à la discrétion de la compagnie sur une base de cas par cas sans préjudice à toute autre situation similaire. Si le salarié démissionne à l'intérieur des trois (3) ans qui suivent le paiement, il doit rembourser le plein montant avant sa dernière semaine de travail.

ARTICLE 17 - CONGÉS FÉRIÉS

17.01 Congés fériés observés

Les jours suivants seront considérés comme congés fériés et seront payés au taux de salaire horaire de base d'une journée de huit (8) heures:

Le jour de l'An
Le jour après le jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le lundi de Pâques
La fête de la Reine
La fête Nationale
Le jour du Canada
La fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâces
Le jour avant le jour de Noël
Le jour de Noël
Le jour après le jour de Noël
Le jour avant le jour de l'An

17.02 Changement de la date par proclamation

Dans le cas où par proclamation du gouvernement du Québec ou du Canada, la date d'un des congés fériés mentionnés ci-haut est changée à un autre jour, ledit congé férié devra être pris le jour fixé par une telle proclamation.

17.03 Congé en fin de semaine

Si un congé férié tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'est pas changé tel que prévu à l'article 17.02, ce congé sera reporté au jour ouvrable précédant ou suivant le congé férié.

ARTICLE 17 - CONGÉS FÉRIÉS (suite)

17.04 Éligibilité

Pour avoir droit à la rémunération d'un congé férié, le salarié de la Compagnie devra avoir complété son équipe au complet le jour de travail régulier précédent ainsi que le jour de travail régulier suivant le congé, sauf si le salarié est en mise à pied et qu'il a travaillé dans la semaine immédiatement précédant ce congé ou si l'absence au travail du salarié est permise par son supérieur immédiat ou par maladie établie par un certificat médical reconnu valide par la Compagnie et pourvu qu'une telle absence pour maladie ne dépasse pas trois (3) semaines. La Compagnie est d'accord d'exercer ce règlement raisonnablement.

ARTICLE 18 - VACANCES ET PAIE DE VACANCES

18.01 Période de référence

La période d'accumulation des vacances se situe du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante. Il est convenu que le point de démarcation de chaque année sera la semaine complète de paie se terminant le samedi de la semaine qui comprend le 30 avril.

Les crédits de vacances non utilisés dans l'année de vacances en cours seront payés en avril avant la fin de l'année de vacances. Pour les fins du calcul de la paie de vacances pour l'année de référence suivante, ce paiement sera inclus dans les gains bruts de l'année de vacances où il est en fait versé.

18.02 Cédule de vacances

- a) La cédule de vacances de chaque année sera établie par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. Les dates individuelles de vacances seront établies en fonction de l'ancienneté et doivent être approuvées et acceptées par la Compagnie et les salariés concernés. Les vacances devront être prises pendant la période du 1er mai au 30 avril de chaque année.

ARTICLE 18 - VACANCES ET PAIE DE VACANCES (suite)

- 18.02 b) Dans les Divisions du service de Dorval et de la région de la ville de Québec, pendant chacun des mois de juillet et d'août, le nombre maximum de semaines de vacances disponibles sera égal au nombre total d'employés de service dans chacune de ces deux divisions. Pas plus que le tiers du nombre d'employés de service dans chacune des deux divisions aura le droit de prendre leurs vacances en même temps. Cependant, un maximum de trois (3) inspecteurs dans la Division du service de Dorval et un maximum de deux (2) inspecteurs dans la Division du service de la région de la Ville de Québec auront le droit de prendre leurs vacances en même temps.

Cependant, les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou plus pourront prendre ces semaines additionnelles pendant les mois de juillet et d'août seulement si le maximum mensuel n'est pas atteint par d'autres employés qui demandent leurs deux (2) premières semaines dans la même période.

- c) Pendant le reste de l'année, seulement un employé par division aura le droit de prendre ses vacances en même temps. Cependant, dans la Division du service de Dorval, le maximum est trois (3) inspecteurs et trois (3) techniciens de service et dans la Division du service de la région de la Ville de Québec, le maximum est deux (2) employés en même temps. Il est entendu que pas plus que le tiers du nombre d'employés dans la Division du service de Dorval ou du nombre total d'employés dans l'unité de négociation pourra prendre leurs vacances en même temps.
- d) Les demandes de vacances doivent être soumises à l'Employeur avant la fin de la première semaine du mois de mai et elles doivent être confirmées par l'Employeur avant la fin de la deuxième semaine de mai. Les employés qui ne font pas leur choix avant la fin de la première semaine de mai ou qui modifient plus tard leur choix, n'auront droit qu'aux semaines toujours disponibles au moment qu'ils font en fait leur choix.

ARTICLE 18 - VACANCES ET PAIE DE VACANCES (suite)

18.03 Vacances prises dans l'année courante

Il est entendu que des vacances qui ne seront pas prises pendant l'année courante ne pourront être ajoutées subséquemment.

Toutefois, il est entendu que les salariés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances ou plus, pourront reporter deux (2) semaines de leurs vacances d'une année suivante, pourvu que les salariés en question en informent la Compagnie au plus tard le 1^{er} juin et qu'au moins deux (2) semaines de préavis soient données à la Compagnie avant que les semaines ainsi reportées soient prises. Toutefois, ce préavis peut être raccourci si le salarié a une bonne raison.

18.04 Congé férié

Quand un congé férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, il ne sera pas considéré comme une journée de vacances et le salarié aura un congé payé le premier jour ouvrable après la période de vacances.

18.05 Nombre de semaines et paie de vacances

Les salariés qui ont complété une (1) année ou plus de service avec la Compagnie au 1^{er} mai de chaque année, auront droit à une période de vacances et à une paie de vacances (lequel montant des vacances sera basé sur le salaire brut que le salarié concerné aura gagné au service de la Compagnie pendant les douze (12) mois prenant fin le 30 avril de l'année de vacances) selon ce qui suit:

ARTICLE 18 - VACANCES ET PAIE DE VACANCES (suite)

18.05 Durée de service	Durée des vacances	Montant de la paie de vacances
Moins d'un (1) an	Voir l'article 18.06	
Un (1) an, moins de quatre (4) ans	3 semaines	6%
Quatre (4) ans, moins de neuf (9) ans	3 semaines	7%
Neuf (9) ans, moins de douze (12) ans	4 semaines	8%
Douze (12) ans, moins de seize (16) ans	4 semaines	9%
Seize (16) ans, moins de dix-huit (18) ans	5 semaines	10%
Dix-huit (18) ans et +	5 semaines	12%

18.06 Moins d'un an de service

Les salariés de la Compagnie qui ont moins d'un (1) an de service au 1^{er} mai de l'année de vacances auront droit à des vacances selon leur durée de service et à une paie de vacances tel que stipulé par la Loi.

18.07 Accident ou maladie

Un salarié qui serait normalement à l'emploi de la Compagnie tel que prévu à l'article d'ancienneté (article 10) et qui ne peut travailler à cause de maladie, accident ou malaise, aura le droit d'ajouter à son revenu brut les indemnités reçues de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) et/ou du plan d'assurance collective durant les douze (12) premiers mois suivant la maladie, l'accident ou le

ARTICLE 18 - VACANCES ET PAIE DE VACANCES (suite)

18.07 malaise. Dans le cas où les indemnités reçues de la CSST et/ou du plan d'assurance collective seront reçues après la fin de l'année de vacances où ont eu lieu les maladies, accidents ou malaises ci-haut mentionnés, la Compagnie remettra au salarié les sommes qui lui sont dues pour ses vacances dès qu'elle aura reçu les montants en question de la CSST et/ou du plan d'assurance collective.

18.08 Talon de paie de vacances

Sur le talon de paie de vacances du salarié, la Compagnie indiquera les sommes respectives reçues par le salarié en salaire direct, prestations de l'assurance collective ou de la CSST.

18.09 Note séparée

Lorsqu'un salarié recevra sa paie de vacances avec son chèque de paie, une note séparée sera incluse décrivant les déductions applicables à la paie de vacances. Le nombre de semaines servant à l'évaluation des taxes déductibles sera obtenu en appliquant le pourcentage de vacances approprié auquel le salarié aura droit, divisé par deux pour cent (2%).

ARTICLE 19 - CONGÉS DE DÉCÈS

19.01 Congés de décès

Un salarié qui aura complété sa période de probation aura droit:

- a) Lors du décès de son conjoint ou de son enfant, à un congé d'absence d'un maximum de sept (7) jours consécutifs à son taux de salaire de base, pourvu que lesdits jours soient normalement cédulés comme jours de travail et ces jours calculés de la date du décès.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE DÉCÈS (suite)

- b) Lors du décès de son père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère, à un congé d'absence d'un maximum de trois (3) jours consécutifs à son taux de salaire de base, pourvu que lesdits jours soient normalement cédulés comme jours de travail et ces jours seront pris de la date du décès jusqu'au jour des funérailles inclusivement.
- c) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère et de sa belle-sœur, à un congé d'absence d'un (1) jour, à son taux de salaire de base, pourvu qu'il assiste aux funérailles et que ce jour d'absence payé à un salarié soit un jour de travail normalement cédulé.

19.02 Éligibilité

Pour être éligible aux congés payés prévus à l'article 19.01 ci-dessus, le salarié concerné ne doit pas être absent de son travail pour maladie, accident, congés fériés, vacances, mise à pied ou suspension.

19.03 Congé supplémentaire sans solde

Un salarié qui en fait la demande obtient un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables lors d'une des absences prévues à l'article 19.01.

ARTICLE 20 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

20.01 Compagnie choisie par le Syndicat

Le Syndicat négocie un régime d'assurance collective avec la Compagnie de son choix. L'Employeur accepte la responsabilité du versement des primes requises par le régime, y compris la remise de la partie des primes des employés, accompagnée d'un rapport qui indique la prime totale de chaque participant.

ARTICLE 20 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

20.02 Contribution de l'Employeur

- a) À partir du 1^{er} février 2022, l'Employeur s'engage à contribuer 85.00\$ par semaine pour chaque employé couvert par un plan familial et 42.00\$ pour chaque employé couvert par un plan individuel.
- a) À partir du 1^{er} février 2023, l'Employeur s'engage à contribuer 89.25\$ par semaine pour chaque employé couvert par un plan familial et 44.10\$ pour chaque employé couvert par un plan individuel.
- a) À partir du 1^{er} février 2024, l'Employeur s'engage à contribuer 93.71\$ par semaine pour chaque employé couvert par un plan familial et 46.31\$ pour chaque employé couvert par un plan individuel.
- b) L'Employeur déduit hebdomadairement à la source la partie des primes des employés et la remet à l'assureur. Dans l'éventualité qu'un employé a une couverture réduite pendant une période de temps, la contribution hebdomadaire de l'Employeur peut être réduite en conséquence sur demande écrite du Syndicat afin de conserver le statut non imposable de certains avantages. Un employé ne peut modifier sa couverture de cette façon qu'une fois par année.
- c) Pendant une absence à cause d'un accident de travail, une maladie professionnelle ou d'un congé de maternité, l'employé et l'Employeur continuent à payer leurs portions respectives des primes. Pendant une telle absence, l'Employeur avance la portion des primes de l'employé à l'assureur. Cependant, si l'absence excède six (6) mois, l'employé doit par la suite payer à l'avance à l'Employeur chaque mois sa partie des primes. Dès que l'employé retourne au travail, l'Employeur déduit à la source le montant avancé au nom de l'employé à un taux hebdomadaire raisonnable convenu par l'Employeur et l'employé. Dans le cas d'une fin

ARTICLE 20 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

20.02 c d'emploi, l'Employeur déduit à la source le montant complet des salaires, crédits de vacances ou autres montants qu'il doit à l'employé.

d) Pendant une mise à pied temporaire, l'employé peut sur demande et si autorisé par l'assureur, continue de participer au régime d'assurance collective sans couverture pour l'incapacité à longue durée ou courte durée pour une période maximale de six (6) mois. L'Employeur ne contribue pas au régime. À chaque mois, l'employé paie à l'avance à l'Employeur la totalité des primes.

20.03 Avance des prestations de la CSST et de l'assurance

À cause du délai actuel de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et de l'assurance groupe, dans le paiement des indemnités, la Compagnie est d'accord d'avancer aux salariés les montants auxquels ils ont droit en vertu de la provision actuelle de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et de l'assurance collective et ceci, jusqu'à un maximum de six (6) semaines, même dans le cas d'une rechute. Lorsque le salarié a déjà reçu un avis de mise à pied, l'avance sera limitée à deux (2) semaines. Pour rembourser ces montants à la Compagnie, le salarié concerné endossera les chèques d'indemnité dès que reçus de la CSST ou de l'assurance groupe et les remettra à la Compagnie. Si cette procédure n'est pas suivie, la Compagnie ne sera plus dans l'obligation de faire une quelconque avance au salarié concerné et ce, pour la durée de la présente convention. Pendant la durée de la convention, la Compagnie essaiera, en consultation avec le Syndicat, de continuer d'améliorer le système de remboursement de manière à ce qu'il soit juste et efficace pour ceux concernés.

20.04 Ristourne de l'assurance emploi

Ce plan d'assurance sera enregistré avec Développement des ressources humaines Canada et la ristourne annuelle de cinq-douzième (5/12) donnée par cette agence sera donnée aux salariés à la fin de chaque année quand reçu par la Compagnie.

ARTICLE 21 - SALAIRES

21.01 Salaires

Les salaires sont ceux apparaissant à l'Annexe A.

21.02 Méthode de paiement

Les salaires seront versés par virement automatique tous les jeudis, les bordereaux de dépôt seront distribués au plus tard à midi tous les jeudis. Les détails suivants apparaîtront sur les bordereaux de dépôt:

- a) Nom du salarié
- b) Date de la période de paie
- c) Nombre d'heures travaillées
- d) Taux horaire du salarié
- e) Montant brut de la paie
- f) Détails de déductions
- g) Montant net de la paie
- h) Vacances accumulées de l'année de référence en cours
- i) Paie de vacances restant dans l'année de vacances en cours.

21.03 Chef de groupe

Conformément aux dispositions de l'article 12.01, la Compagnie peut nommer un chef de groupe qui fera du travail manuel en même temps que superviser et diriger les salariés. Toutefois, le chef de groupe n'imposera aucune mesure disciplinaire.

Ce chef de groupe sera un des salariés présents à l'unité de négociation et la promotion à chef de groupe sera basée sur l'ancienneté ainsi que sur la compétence, l'efficacité et la consistance du travail du salarié considéré pour cette position. Dans un tel cas, la Compagnie assumera le fardeau de la preuve. La position de chef de groupe ne sera pas listée dans la cédule de classification d'emplois de la Compagnie.

Le taux horaire du salaire du chef de groupe sera le taux horaire régulier de ce salarié plus une prime de dix pour cent (10%) de son taux horaire régulier.

ARTICLE 22 - RÉER COLLECTIF

22.01 Éligibilité

L'Employeur consent à déduire à la source les contributions des employés participant dans le Réer collectif du Syndicat selon les conditions suivantes:

- a) L'employé a complété sa période de probation avec la Compagnie. La participation est volontaire.
- b) La contribution hebdomadaire minimale est de trente dollars (30 \$). L'employé remet à la Compagnie une autorisation écrite du montant à être déduit. Deux (2) changements, à l'exception de l'ouverture ou de la fermeture du compte, sont permis à chaque année.
- c) Les déductions sont effectuées sur les gains hebdomadaires lorsque les fonds sont disponibles. Cependant, si les fonds ne sont pas disponibles pendant une semaine ou plusieurs semaines, aucune déduction ne sera faite sur des gains antérieurs ou futurs en guise de compensation. La contribution s'applique aux périodes de vacances.
- d) L'employeur contribuera un montant égal à la contribution hebdomadaire de l'employé jusqu'à concurrence de 3% du salaire hebdomadaire de cet employé (correspondant à l'équivalence de 40 heures X le taux de salaire horaire de la classification). Le temps supplémentaire, les primes ou bonus ne seront pas utilisés dans ce calcul. Ce calcul de 3% crée un montant hebdomadaire fixe qui ne peut être diminué par le nombre d'heures régulières travaillées.

La contribution de l'employeur sera un maximum de quatre pour cent (4%) calculé de la même façon décrite ci-haut pour tout employé ayant cinq (5) ans de service ou plus chez l'employeur.

La contribution de l'employeur sera un maximum de cinq pour cent (5%) calculé de la même façon décrite ci-haut pour tout employé ayant dix (10) ans de service ou plus chez l'employeur.

ARTICLE 22 - RÉER COLLECTIF (suite)

22.02 Administration

- a) La Compagnie consent à déposer toute déduction du mois précédant dans le Réer collectif autorisé par le Syndicat au plus tard le 15^e jour de chaque mois, ou, si le plan l'exige, les déductions seront traitées hebdomadairement. Le dépôt est accompagné d'un rapport qui identifie le nom de chaque employé participant, son numéro de compte et le montant déposé.
- b) Le compte des employés sera d'un type d'accès sans restriction. Les montants des employés et de la compagnie seront déposés ensemble dans le même compte.

ARTICLE 23 - DEVOIR COMME JURÉ

23.01 Devoir comme juré

Un salarié appelé à servir comme juré ne devra pas subir de perte de salaire et la Compagnie paiera à un tel salarié la différence entre sa rémunération régulière (basée sur huit (8) heures par jour), à son taux régulier et la rémunération qu'il recevra comme juré à la condition que le salarié concerné soumette à la Compagnie une preuve écrite de sa sommation comme juré et du temps qu'il aura consacré comme juré, de même que la compensation reçue comme juré.

ARTICLE 24 - CLAUSES GÉNÉRALES

24.01 Outils de travail

La Compagnie s'engage à fournir à ses salariés les outils de travail nécessaires à l'accomplissement de leur travail et les salariés s'engagent à en faire bon usage.

24.02 Convention bilingue

Cette convention sera rédigée en français et en anglais, la version française étant le texte officiel.

24.03 Impression de la convention

La Compagnie s'engage à prendre, à ses frais, l'impression ou la reproduction de cette convention, en nombre suffisant de copies nécessaires à la distribution parmi ses salariés et aux autres parties concernées dans les soixante (60) jours après la signature de cette convention.

24.04 Casiers

La Compagnie fournira un casier à chacun de ses salariés.

ARTICLE 24 - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

24.05 Linge de travail

- a) La Compagnie s'engage à rendre disponible à tout salarié qui le désire du linge de travail. La Compagnie convient de défrayer 100% du coût d'une (1) paire de bottes de sécurité, sans cambrure protégée, par année de convention. Si une paire de bottes de sécurité s'avère ouverte au niveau de la couture intérieure ou extérieure après 9 mois, la Compagnie s'engage à absorber 100 % du coût de remplacement. La Compagnie convient de fournir les survêtements d'hiver qui comprend un manteau et un pantalon d'hiver pour le travail. Ces vêtements d'hiver seront équivalents à un parka Bulwark, model JLPCNV2 avec bandes réfléchissantes CSA – Excel FR Comfortouch. Le manteau d'hiver sera de longueur parka avec un capuchon détachable, des poignets élastiques et d'une marque disponible en magasin. Le manteau sera fourni au salarié avant qu'il quitte son centre de division pour travailler dans les conditions de type hivernales. Les vêtements d'hiver endommagés ou usés seront remplacés, en autant qu'ils aient été soignés. Les vêtements d'hiver doivent être de grandeur correcte. Pour le travail dans les régions du nord, l'employeur est tenu de fournir un manteau plus épais.
- b) De plus, la Compagnie convient de fournir à chaque salarié une salopette, un casque de sécurité, des nettoyeurs à mains, des essuie-mains et une trousse de premiers soins.

ARTICLE 25 - INTERPRÉTATION

25.01 Annexes et lettres d'entente

Les annexes dont il est question dans cette convention ainsi que les lettres d'entente entre la Compagnie et le Syndicat signées et annexées à la présente, font partie intégrale de cette convention.

25.02 Interprétation comme un tout

Les dispositions contenues dans cette convention doivent être lues et interprétées comme un tout.

ARTICLE 25 - INTERPRÉTATION (suite)

25.03 L'annulation d'une disposition

L'annulation d'une disposition contenue dans cette convention, si elle peut être ou devient contraire à toute loi ou ordre public, devra être rendue nulle et sans effet, mais telle annulation n'annulera pas cette convention, ni les autres dispositions qui demeurent dans cette convention; et cette convention sera régie par toute loi déclarée loi d'ordre public.

25.04 Droits existants et futurs et obligations

Rien dans cette convention ne doit être interprété ou jugé comme une renonciation ou réduction de n'importe quel droit présent ou futur ou obligation, quel qu'il soit de la Compagnie ou du Syndicat ou de tout salarié de la Compagnie, sous toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que l'exercice d'un tel droit ou exécution des obligations applicables ici soit spécifiquement restreint par les clauses de cette convention.

25.05 Sexe

Lorsque le masculin est utilisé dans la présente convention collective, il est entendu que de telles dispositions s'appliquent également aux employées.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

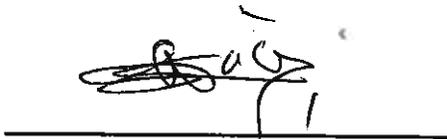
26.01 Durée et validité

La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} février 2022 pour se continuer de pleine force et plein effet jusqu'au 31 janvier 2025.

À son expiration et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, la présente convention deviendra une convention intérimaire jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



ANNEXE A

CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

	1^{er} fév. 2022	1^{er} fév. 2023	1^{er} fév. 2024
Technicien de service	33.44\$	34.44\$	35.30\$
Technicien 1 ^{er} niveau	36.31\$	37.40\$	38.34\$
Technicien 2 ^e niveau	37.76\$	38.89\$	39.86\$
Technicien 3 ^e niveau	39.21\$	40.39\$	41.40\$
Technicien 4 ^e niveau	40.13\$	41.33\$	42.36\$
Inspecteur niveau I	38.47\$	39.62\$	40.61\$
Inspecteur niveau II	40.62\$	41.84\$	42.89\$
Apprenti	27.97\$	28.81\$	29.53\$

Prime du quart de l'après-midi: 3,50 \$ de l'heure. Ne peut s'ajouter soit aux primes de chaleur ni aux primes pour travail hors Canada.

ANNEXE B

FORMATION ET PROMOTIONS POUR LES DIVISIONS DU SERVICE

Apprenti

- Formation:** . DEC électrodynamique ou
 . DEC électronique industrielle ou équivalent
- Promotion:** Après avoir complété jusqu'à vingt-quatre (24) mois comme
 apprenti, il sera promu à technicien de service,
 conformément à l'article 11.02

Technicien de service

- Formation:** . DEC électrodynamique ou
 . DEC électronique industrielle ou équivalent
 . Programme de formation Konecranes
- Promotion:** . Après deux (2) ans comme technicien de service, il sera
 promu à technicien de service 1^{er} niveau, pourvu qu'il
 réussisse avec 75% le programme de formation
 Konecranes fourni.

Technicien de service 1^{er} niveau

- Formation:** . DEC électrodynamique ou
 . DEC électronique industrielle ou équivalent
 . Programme de formation Konecranes
- Expérience:** Deux (2) ans comme technicien de service ou équivalent
- Promotion:** Après deux (2) ans comme technicien de service 1^{er}
 niveau, il sera promu à technicien de service 2^e niveau,
 pourvu qu'il réussisse avec 75% le programme de
 formation Konecranes fourni.

ANNEXE B (suite)

FORMATION ET PROMOTIONS POUR LES DIVISIONS DU SERVICE

Technicien de service 2^e niveau

- Formation:** . DEC électrodynamique ou
 . DEC électronique industrielle ou équivalent
 . Programme de formation Konecranes
- Expérience:** Quatre (4) ans comme technicien de service ou équivalent
- Promotion:** Après deux (2) ans comme technicien de service 2^e niveau, il sera promu à technicien de service 3^e niveau, pourvu qu'il réussisse avec 75% le programme de formation Konecranes fourni.

Technicien de service 3^e niveau

- Formation:** . DEC électrodynamique ou
 . DEC électronique industrielle ou équivalent
 . Programme de formation Konecranes
- Expérience:** Six (6) ans comme technicien de service, inspecteur ou équivalent.

Technicien de service 4^e niveau

- Formation:** . DEC électrodynamique ou
 . DEC électronique industrielle ou équivalent
 . Programme de formation Konecranes
- Expérience:** Huit (8) ans comme technicien de service ou équivalent
- Promotion:** À être nommé lorsque décidé par la Compagnie en accord avec l'article 12.01.

ANNEXE B (suite)

FORMATION ET PROMOTIONS POUR LES DIVISIONS DU SERVICE

Inspecteur niveau I

- Formation:**
- . DEC électrodynamique ou
 - . DEC électronique industrielle ou équivalent
 - . Programme de formation d'inspecteur Konecranes (90% réussite)
 - . Programme de formation Konecranes (75% réussite)
- Expérience:** Selon les standards de l'industrie qui sont acceptables à Konecranes.
- Promotion:** Lorsque 70% du temps de travail (étaler sur 6 mois) d'un technicien de service est consacré à l'inspection, ce dernier sera promu ou nommé Inspecteur niveau I lorsque décidé par la Compagnie en accord avec l'article 12.01. Après 1 an comme inspecteur, ce dernier sera rémunéré au même taux de salaire que le technicien de service 3^e niveau.

Inspecteur niveau II

- Formation:**
- . DEC électrodynamique ou
 - . DEC électronique industrielle ou équivalent
 - . Programme de formation d'inspecteur Konecranes (90% réussite)
 - . Programme de formation Konecranes (75% réussite)
- Expérience:** Selon les standards de l'industrie qui sont acceptables à Konecranes.
- Promotion:** À être nommé du poste d'Inspecteur I lorsque décidé par la Compagnie en accord avec l'article 12.01.

ANNEXE B (suite)

FORMATION ET PROMOTIONS POUR LES DIVISIONS DU SERVICE

Programme de formation Konecranes pour les Techniciens de service et inspecteurs

Le programme disponible de formation Konecranes pour les techniciens de service et inspecteurs comprend :

- CXT ou équivalent - mécanique
- CXT ou équivalent - électrique
- Procédures d'inspection
- Contrat de service
- Réparation
- Sécurité
- Variateurs de fréquence
- Etude et analyse de chemins de roulement
- Freins de pont roulant
- Mécanique avancée
- Spécialiste en pont roulant
- Control pro
- Service aux clients
- UNV et / ou SM

De la formation additionnelle pourra être ajoutée lorsque approuvée par le comité paritaire de formation de la main-d'oeuvre

Formation externe

Les employés peuvent suivre de la formation relative à leur travail.

Les frais que la compagnie remboursent sont les frais d'inscriptions et le matériel de cours. La sélection de cours doit être pré-approuvée par la compagnie et le cours doit avoir été complété avec succès.

La compagnie convient de programmer les horaires de travail afin que les employés puissent suivre ces cours qui seront sans solde et à l'extérieur des heures régulières de travail. Il n'y aura pas plus de deux (2) employés qui seront autorisés à suivre de tels cours en même temps.

ANNEXE B (suite)

FORMATION ET PROMOTIONS POUR LES DIVISIONS DU SERVICE

Heures de travail

Les heures de travail sont l'amalgame de disciplines variées telles que, l'électricité, la mécanique, l'électricité de base, la maintenance préventive, la supervision et la soudure. Les heures travaillées dans chacune de ces disciplines seront inscrites sur la carte de temps des employés. Cette information servira comme ligne directrice afin d'assurer que les techniciens reçoivent des tâches variées.

Performance et amélioration

Au mois de janvier de chaque année, la compagnie discutera avec chaque employé au sujet de leurs habiletés et savoir-faire dans le but d'identifier les éléments à améliorer afin de reconnaître la réussite et de discuter des attentes conjointes pour la prochaine période. Des commentaires provenant des clients, si tel est le cas, seront utilisés.

Examen du programme de formation Konecranes

Lorsque demandé par le comité paritaire de formation de la main-d'œuvre, les résultats d'examens de n'importe quel cours seront mis à leur disposition. Les demandes de reprise d'examens seront acceptées six (6) mois après l'échec du dernier examen.

Frais de formation Konecranes

Il est entendu entre les parties que le temps de voyage pour suivre les cours décrits à l'annexe B sera rémunéré au taux horaire régulier et les conditions prévues à l'article 16.02 h) ne s'appliquent pas.

ANNEXE C

DESCRIPTION DE POSTE: INSPECTEUR NIVEAU I ET NIVEAU II

DESCRIPTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

RESPONSABILITÉS DES INSPECTEURS NIVEAUX I ET II

Pour s'assurer que l'équipement rencontre toutes les normes d'opérations et que l'équipement est bien entretenu, permettant son opération continue en toute sécurité:

- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit être désigné et qualifié.
- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit être capable de déterminer si l'ensemble, une partie ou le système peut constituer un danger ou un potentiel de danger.
- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit connaître tous les règlements applicables pour déterminer les défauts.
- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit rapporter toutes les défauts aux autorités compétentes et ce rapport doit être fait par écrit.
- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit avoir l'autorité nécessaire pour retirer du service tout équipement, outil ou matériel jugé défectueux.
- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit communiquer avec le personnel triporteur et opérateurs de pont roulant aussi bien qu'avec la Direction concernant la condition de l'équipement.
- . L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit avoir la capacité de faire des recommandations à tous les responsables directs aussi bien qu'avec la Direction si les recommandations sont susceptibles d'améliorer les marges de sécurité.

ANNEXE C (suite)

DESCRIPTION DE TÂCHES: INSPECTEUR NIVEAU I ET NIVEAU II 01/28/92

- 1) Cette personne est le premier contact du client avec le service et le personnel de Konecranes.
- 2) La tâche de L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II est de voir aux premières inspections dans un district de contrats déterminés. Cela inclut tous les premiers contacts et autres contrats majeurs. Toutes les inspections sur ces contrats seront faites (ou supervisées) par L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II.
- 3) L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II est responsable de la compréhension et de l'étendue de l'entente avec les clients avant les inspections et de rassembler toute l'information pertinente concernant l'équipement, les outils spéciaux et genre d'inspection à faire pour chaque unité.
- 4) L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit avoir une connaissance approfondie de tous les règlements et usages du pont roulant.
- 5) L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II se doit d'être capable d'informer le client sur notre programme de service et du traitement de l'information. Il doit avoir toute la documentation nécessaire et brochures de vente pour prendre avantage de toutes les opportunités de vente et demandes, comme résultat de ses inspections.
- 6) Il est de la responsabilité de L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II de revoir les items prioritaires (sécurité) avec le client, avant la complétion de son inspection et laisser au client les détails et explications écrites de toutes conditions dangereuses.
- 7) L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II est responsable d'identifier les pièces, et d'effectuer une estimation du travail, des matériaux nécessaires et de l'équipement de levage requis pour compléter les réparations dans le délai de complétion de l'inspection.
- 8) L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit également inscrire les numéros d'unités du client avec ceux de Konecranes et produire une liste spécifique pour usage lors d'une inspection future et maintenance préventive.

ANNEXE C (suite)

DESCRIPTION DE TÂCHES: INSPECTEUR NIVEAU I ET NIVEAU II 01/28/92

- 9) L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II doit se donner le temps nécessaire pour tout le travail de bureau et s'assurer que le tout est précis, complet et fait immédiatement après la complétion des travaux.
- 10) L'inspection et les contrats de maintenance préventive doivent avoir préséance sur le travail du service à donner. Seulement si toute inspection est complète et à jour ou s'il n'y a pas d'inspection / maintenance préventive cédulée, L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II peut aller en service régulier. Toute exception doit être autorisée par le gérant de succursale.
- 11) Il est requis de L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II qu'il garde l'équipement de la Compagnie dans un état de propreté et d'image professionnelle en tout temps lorsqu'il est chez le client.
- 12) La performance de L'inspecteur niveau I / l'inspecteur niveau II sera jugée en partie par l'efficacité et le nombre d'inspections complétées chaque jour, la complétion et exactitude de l'information, les commentaires des clients et de l'opportunité de l'information requise pour la préparation des cotes de prix.

ANNEXE D

LISTE D'ANCIENNETÉ

Les dates d'ancienneté et les classifications de tout salarié des divisions du service au moment de la signature de la présente convention sont les suivantes:

a) Division du service de Dorval

Gilles Kingsbury	Inspecteur niveau II	03-07-86
Zaven Kazandjian	Inspecteur niveau II	03-06-90
Denis Kingsbury	Inspecteur niveau II	03-01-94
Kamy Ghahramani	Inspecteur niveau II	09-05-94
Robert Rivest	Inspecteur niveau II	12-01-98
Martin Tremblay	Technicien 3 ^e niveau	12-05-14
Maxime Messier	Technicien 2 ^e niveau	08-09-15
Marc-Olivier Hervieux	Technicien 4 ^e niveau	13-08-18
Simon Paradis	Technicien 1 ^e niveau	07-01-19
Sebastien Lambert	Apprenti	06-12-21
Benjamin Marsan	Technicien	04-04-22

b) Division du service de la région de la Ville de Québec

Michel Lavoie	Inspecteur niveau II	25-05-99
Steeve Fournier	Inspecteur niveau II	10-07-00
Michel Dionne	Inspecteur niveau II	22-03-04
Jean-Philippe Sheehy	Technicien 4 ^e niveau	12-02-07
Frédéric Lessard	Technicien 3 ^e niveau	09-08-10
Julien Langlois	Technicien 3 ^e service	30-01-11
Jérôme Laforest	Apprenti	04-04-22
Raphael Poitras	Technicien	02-05-22

c) Division du service de l'Abitibi

Poste vacant

d) Division du service de la Côte-Nord

Poste vacant

ANNEXE D (suite)

LISTE D'ANCIENNETÉ

e) Division du service de la Gaspésie

Poste vacant

f) Division du service de Gatineau

David Clarke	Inspecteur niveau II	17-10-88
--------------	----------------------	----------

g) Division du service de Saguenay/Lac St-Jean

Jonathan Bouchard	Inspecteur niveau II	03-09-02
Raphael Desbiens	Technicien 1 ^e niveau	29-07-19

h) Division du service de Sherbrooke

Jean Messervier	Technicien	26-08-19
-----------------	------------	----------

i) Division du service de Trois-Rivières/Shawinigan

Stéphane Guillemette	Inspecteur niveau II	11-10-05
----------------------	----------------------	----------

j) Division du service de Windsor

Poste vacant

LETTRE D'ENTENTE N° 1

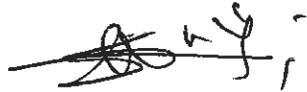
Exigences non techniques du poste de technicien de service

Aux fins de l'article 12.01, les parties conviennent que les exigences non techniques du poste de technicien de service sont les suivantes:

1. Pouvoir travailler sans supervision.
2. Flexibilité des heures de travail pour servir nos clients. Exemple: un technicien de service qui effectue un travail de réparation chez un client doit pouvoir terminer le travail à moins d'une incapacité personnelle.
3. Flexibilité sur le travail qui doit être accompli.
4. Flexibilité sur les lieux de travail et conditions environnantes.
5. Avoir de l'entregent avec les clients et de bonnes manières.
6. Pouvoir travailler en équipe avec ses compagnons de travail.
7. Professionnalisme (qualité du travail, image personnelle).
8. Honnêteté.
9. Tenir la Compagnie au courant des besoins éventuels des clients.
10. Fiabilité de la personne. Pouvoir gérer son temps, être ponctuel.
11. Prendre soin de la propriété de la Compagnie.
12. Pouvoir compléter les rapports et formulaires.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 2

Vacances de D. Kingsbury

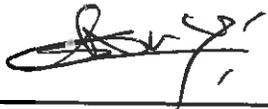
Aux fins de l'application de l'article 18.06, les parties s'entendent que la durée de service avec la Compagnie sera calculée pour cet employé comme suit :

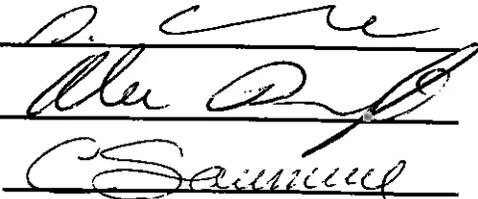
D. Kingsbury 10-09-84

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145





LETTRE D'ENTENTE N° 3

Indexation

Dans l'éventualité que l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois qui se termine le 30 novembre 2022 dépasse 3%, les augmentations de salaire prévues à l'Annexe A qui s'appliquent le 1^{er} février 2023 seront augmentées par le pourcentage qui dépasse 3%, jusqu'à un maximum de dix cents additionnelles de l'heure. Ce montant sera intégré dans le taux régulier de chaque employé.

Dans l'éventualité que l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois qui se termine le 30 novembre 2023 dépasse 3%, les augmentations de salaire prévues à l'Annexe A qui s'appliquent le 1^{er} février 2024 seront augmentées par le pourcentage qui dépasse 3% jusqu'à un maximum de dix cents additionnelles de l'heure. Ce montant sera intégré dans le taux régulier de chaque employé.

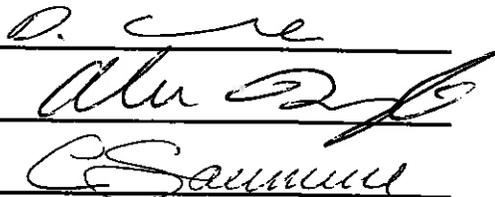
Il est convenu que les années de référence ci-haut mentionnées seront celles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada tel que publié par Statistiques Canada.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145





LETTRE D'ENTENTE N° 4

Programme de formation de la main-d'œuvre

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'un programme continu de formation est nécessaire afin de maintenir et d'améliorer la qualité de la production et des services techniques, la satisfaction des clients, l'efficacité, la productivité ainsi que la santé, la sécurité et le moral des salariés.

Les parties reconnaissent et favorisent la formation des salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leurs fonctions actuelles et de faciliter leur capacité d'accomplir des fonctions plus avancées.

À cette fin, les parties s'entendent pour coopérer à l'établissement d'un comité paritaire de formation de la main-d'oeuvre qui formulera et mettra en oeuvre, par entente mutuelle, un programme continu pour les salariés régis par la convention collective. Ce comité sera composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Son mandat sera comme suit :

- 1) Mettre en pratique les critères existants qui sont prévus à l'Annexe B de la convention collective et développer des programmes additionnels de formation afin de répondre aux exigences changeantes des clients, aux règlements gouvernementaux régissant des normes professionnelles, techniques et en matière de sécurité ainsi que des normes de production et de service de Konecranes.
- 2) Établir des objectifs de courte, moyenne et longue durée en formation pour tout salarié et toute classification de travail.
- 3) Coopérer dans la planification, la programmation et l'évaluation de toute séance de formation. La formation aura lieu, le plus souvent possible, pendant les heures régulières de travail et elle sera régie par toute disposition applicable de la convention collective. Toute séance de formation sera l'objet d'une entente mutuelle écrite entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 (suite)

- 4) Pendant le terme de la présente convention collective, tout technicien/inspecteur recevra un minimum de deux (2) jours de formation technique ou de formation au sujet des produits. Pendant le terme de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à compléter la formation de tous les salariés nommés à l'Annexe D qui ne sont pas en absence d'invalidité de longue durée ou autre absence et qui n'ont pas déjà complété les trois cours de la Compagnie qui suivent:

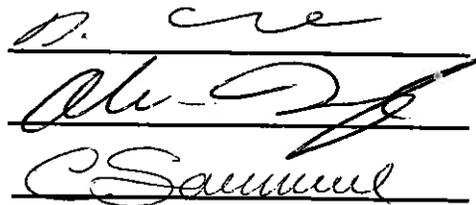
- 1: Inspecteur
- 2: Palan CXT
- 3: Dyna Hoist

Cette formation sera fournie en français pour tout salarié dont la langue maternelle est le français. Les cours en français seront équivalents aux cours en anglais. Ce qui précède n'empêchera pas des salariés d'assister à des cours en anglais sur une base volontaire.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 5

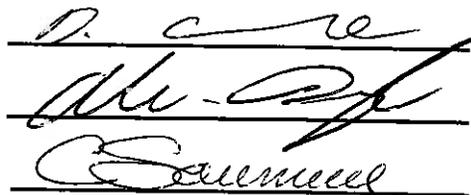
Division du service d'Abitibi

- 1) Les parties s'entendent pour créer et reconnaître une nouvelle division, la Division du service de l'Abitibi, pour les fins de l'article 11.01 de la convention collective.
- 2) Les techniciens devront nécessairement résider dans la région de l'Abitibi.
- 3) L'affectation à la Division du service de l'Abitibi sera affichée et comblée en conformité avec la convention collective.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard du technicien assigné dans la Division du service de l'Abitibi, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaille à l'extérieur de la municipalité de sa résidence.
- 5) L'Employeur s'engage à aviser le président de l'unité du nom et de l'adresse du technicien assigné à la nouvelle Division du service de l'Abitibi dans les cinq (5) jours ouvrables de sa date d'embauche.
- 6) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 6

Modification de la semaine et des heures de travail

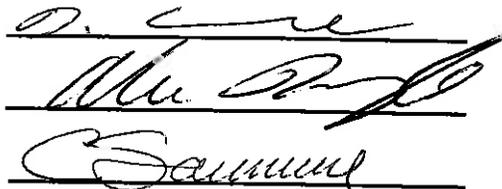
Les parties reconnaissent qu'il y a certains genres d'assignations dans les divisions du service où il est dans les intérêts des clients de fournir un service plus rapide en modifiant la semaine et les heures normales de travail. De telles modifications peuvent aussi permettre à l'employé de passer moins de temps éloigné de sa famille. Nonobstant les dispositions des articles 14.01 a), 14.02 et 15.01 b), les parties donc conviennent de ce qui suit:

- 1) Sur entente mutuelle entre l'Employeur et le technicien de service ou l'inspecteur, les heures de travail de l'employé pendant une semaine particulière peuvent être condensées à quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chaque, du 7 h à 17 h 30 au quart de jour et du 14 h à 0 h 30 au quart de l'après-midi lorsque l'employé est assigné à un seul client pendant une semaine complète.
- 2) Pendant les quatre journées régulières d'une telle semaine de travail condensée, le temps supplémentaire quotidien sera rémunéré selon les dispositions de l'article 15.01 b) pour toutes les heures en plus de dix (10) heures.
- 3) Si on demande à l'employé de travailler la cinquième journée d'une semaine de travail condensée, ce travail sera rémunéré selon les dispositions de l'article 15.01 c).

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 7

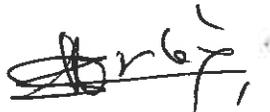
Cadre en formation

Les parties s'engagent à coopérer dans l'application du programme de formation des cadres de l'Employeur afin de donner au cadre en formation l'opportunité d'acquérir de l'expérience pratique au travail comme suit:

- 1) Le cadre en formation peut travailler pour une période qui n'excède pas six (6) mois comme apprenti et accompagner et aider des employés dans leur travail. En aucun temps, le cadre en formation ne travaillera seul chez le client.
- 2) Le cadre en formation est régi par toutes les dispositions de la convention collective, à l'exception des articles 14 (heures de travail), 15 (temps supplémentaire), 17.01 (congés fériés), 20 (régime d'assurance collective) et l'Annexe A (salaires). Il est de plus convenu que le cadre en formation n'a pas de recours à la procédure de grief.
- 3) Le cadre en formation ne remplacera pas ou ne déplacera pas d'autre employé régulier. Après avoir complété jusqu'à six (6) mois comme apprenti, le cadre en formation reprendra son statut d'employé de bureau qui n'est pas régi par les dispositions de la convention collective comme il est prévu d'avantage à l'article 2.01.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 8

Élimination des références à la «Division de la fabrication» et à la «Division du service»

À cause de la fermeture de la Division de la fabrication à Lachine et prenant en considération que la Compagnie n'a pas d'autres établissements de fabrication dans la province du Québec, le Syndicat a demandé que toute référence à la «Division de la fabrication» soit enlevée de la convention collective. La Compagnie a consenti à ce changement ainsi qu'à l'élimination des références à la «Division du service» parce que tous les salariés qui restent font partie de cette dernière division.

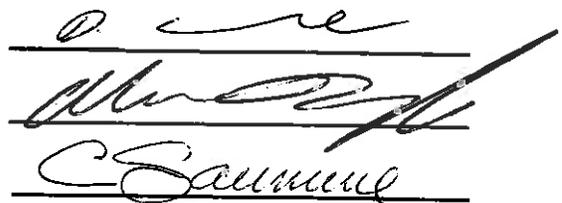
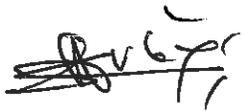
Cependant, les parties s'entendent aussi à ce qui suit:

- 1) Dans l'éventualité que les conditions du marché s'améliorent suffisamment pour permettre à la Compagnie de réouvrir une division de la fabrication à l'intérieur de la portée du certificat d'accréditation, tous les textes applicables à la Division de la fabrication en place avant ces changements seront réintégrés dans la convention collective, sans affecter les droits de la "Division du service. Il est entendu que les taux de salaire et autres avantages monétaires seraient ajustés en conséquence.
- 2) En autant que la Compagnie ne réouvre pas de division de la fabrication au Québec, l'article 2.04 de la convention collective de 2006 n'empêchera pas la Compagnie d'accorder à la sous-traitance du travail de fabrication des ponts-roulants effectué auparavant par Division de la fabrication.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



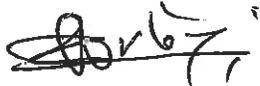
LETTRE D'ENTENTE N° 9

Division de Saguenay / Lac St-Jean

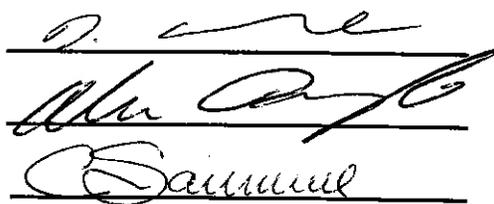
- 1) Les parties conviennent de créer et de reconnaître une nouvelle division du service de Saguenay / Lac St-Jean.
- 2) Jusqu'à l'expiration de la présente convention, un maximum de deux (2) employés seront assignés à cette nouvelle division. L'employé doit résider dans la région de Saguenay / Lac St-Jean. Dans l'éventualité qu'un employé de la division de Saguenay/Lac St-Jean est déplacé selon les dispositions de l'article 13.01 b), le maximum de deux (2) employés est levé.
- 3) Toute affectation à cette division sera affichée en conformité avec la convention collective. Les parties reconnaissent que, à la date de la signature de la présente lettre d'entente, le poste a été comblé selon la procédure appropriée par Jonathan Bouchard.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard de cet employé assigné à la nouvelle division, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaillera à l'extérieur de l'arrondissement municipal de sa résidence.
- 5) L'Employeur s'engage à remettre au président de l'unité le nom et l'adresse de tout nouvel employé embauché dans la division du service de Saguenay / Lac St-Jean dans les cinq (5) jours de sa date d'embauche.
- 6) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 10

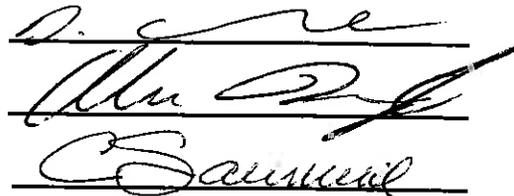
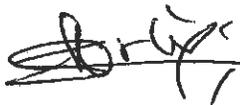
Division de Trois-Rivières/Shawinigan

- 1) Les parties conviennent de créer et de reconnaître une nouvelle division de Trois-Rivières/ Shawinigan.
- 2) Un maximum de deux (2) employés sera assigné à cette nouvelle division. L'employé doit résider dans la région de Trois-Rivières/ Shawinigan. Dans l'éventualité qu'un employé de la division de Trois-Rivières/Shawinigan est déplacé selon les dispositions de l'article 13.01 b), le maximum de deux (2) employés est levé.
- 3) Toute affectation à cette division sera affichée en conformité avec la convention collective.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard aux employés assignés à la nouvelle division, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaillera à l'extérieur de la municipalité de Trois-Rivières.
- 5) L'Employeur s'engage à remettre au président de l'unité le nom et l'adresse de tout nouvel employé embauché dans la division de Trois-Rivières/Shawinigan dans les cinq (5) jours de sa date d'embauche.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 11

Procédure de mises à pied pour Ville de Québec et Trois-Rivières

Compte tenu que plusieurs clients ont été transférés de la ville de Québec vers Trois-Rivières modifiant les opérations d'affaires de Konecranes, la compagnie et le syndicat s'entendent que les employés identifiés ci-dessous ne peuvent être mis à pied de la division de ville de Québec si un employé moins ancien de la Division de Trois-Rivières remplace un de ceux-ci chez un de leurs clients habituels. Si toutefois, un des membres identifiés ci dessous quitte la Division de la ville de Québec, ses droits prévus à cette lettre seront perdus de façon permanente.

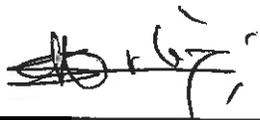
Membres visés.

- 1) Michel Lavoie
- 2) Steeve Fournier
- 3) Michel Dionne

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

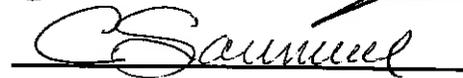
KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145









LETTRE D'ENTENTE N° 12

Division de Gatineau

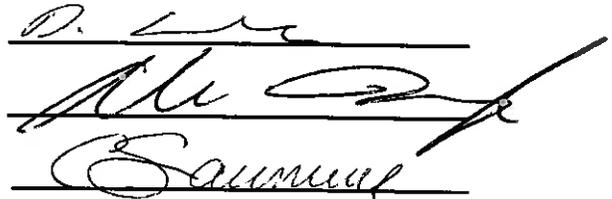
- 1) Le centre de service de la Ville de Gatineau sera une nouvelle division en raison de l'article 11.01 de la convention collective, et sera adressé ci-après comme le centre de service de Gatineau.
- 2) Tout employé engagé pour le centre de service de Gatineau doit résider dans un rayon de 50 km de la Ville de Gatineau.
- 3) Toute affectation à cette division sera affichée en conformité avec la convention collective.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard d'un employé assigné à la nouvelle division, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaillera à l'extérieur de l'arrondissement Gatineau de la Ville de Gatineau.
- 5) L'Employeur s'engage à remettre au président de l'unité le nom et l'adresse de tout nouvel employé embauché dans la division du service de Gatineau dans les cinq (5) jours de sa date d'embauche.
- 6) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 13

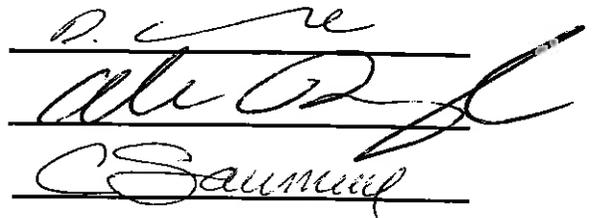
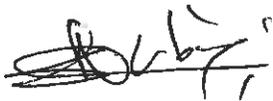
Division de la Côte-Nord

- 1) La division de service sur la Côte-Nord sera une nouvelle division en raison de l'article 11.01 de la convention collective, et sera adressée ci-après comme le centre de service de la Côte-Nord.
- 2) Tout employé engagé pour le centre de service de la Côte-Nord doit résider dans un rayon de 75 km de la municipalité de Baie-Comeau ou de Sept-Îles.
- 3) Toute affectation à cette division sera affichée et comblée en conformité avec la convention collective.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard de cet employé assigné à la nouvelle division, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaillera à l'extérieur de l'arrondissement de la municipalité de sa résidence.
- 5) L'Employeur s'engage à remettre au président de l'unité le nom et l'adresse de tout nouvel employé embauché dans le centre de service de la Côte-Nord dans les cinq (5) jours de sa date d'embauche.
- 6) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



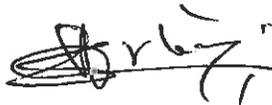
LETTRE D'ENTENTE N° 14

Division de la Gaspésie

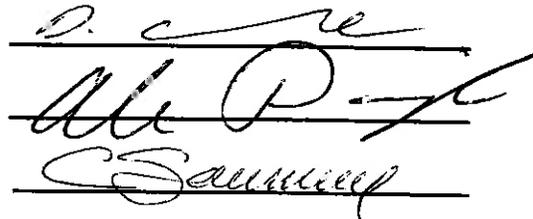
- 1) La division de service dans la Gaspé sera une nouvelle division en raison de l'article 11.01 de la convention collective, et sera adressée ci-après comme le centre de service de la Gaspé.
- 2) Tout employé engagé pour le centre de service de la Gaspé doit résider dans un rayon de 50 km de la municipalité d'Amqui.
- 3) Toute affectation à cette division sera affichée et comblée en conformité avec la convention collective.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard de cet employé assigné à la nouvelle division, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaillera à l'extérieur de l'arrondissement de la municipalité de sa résidence.
- 5) L'Employeur s'engage à remettre au président de l'unité le nom et l'adresse de tout nouvel employé embauché dans la division du service de la Gaspé dans les cinq (5) jours de sa date d'embauche.
- 6) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



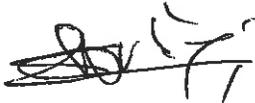
LETTRE D'ENTENTE N° 15

Division de Sherbrooke/Windsor

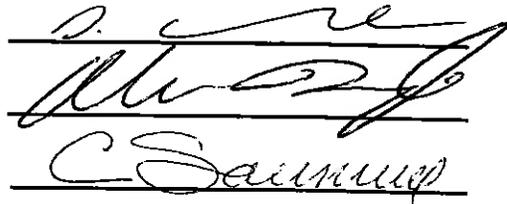
- 1) La division de service à Sherbrooke/Windsor sera une nouvelle division en raison de l'article 11.01 de la convention collective, et sera adressée ci-après comme le centre de service de Sherbrooke/Windsor.
- 2) Tout employé engagé pour le centre de service de Sherbrooke doit résider dans un rayon de 60 km de la municipalité de Sherbrooke.
- 3) Toute affectation à cette division sera affichée et comblée en conformité avec la convention collective.
- 4) Aux fins de l'interprétation de l'article 16.02 c) en regard de cet employé assigné à la nouvelle division, l'Employeur paiera les frais d'hébergement et de repas seulement lorsque l'employé travaillera à l'extérieur de l'arrondissement de la municipalité de sa résidence.
- 5) L'Employeur s'engage à remettre au président de l'unité le nom et l'adresse de tout nouvel employé embauché dans la division du service de Sherbrooke/Windsor dans les cinq (5) jours de sa date d'embauche.
- 6) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145



LETTRE D'ENTENTE N° 16

Annexe B : M. Messier

Aux fins de l'application de l'annexe B uniquement, les parties conviennent que la date d'embauche au sein de la compagnie pour les l'employé mentionnés ci-dessus sera le 1^{er} janvier 2017.

Aux fins de l'application de tous les autres articles 10, 13, 18 et 22, les dates figurant à l'annexe D s'appliqueront.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint Laurent, Québec, ce 17 jour de juillet 2022.

KONECRANES CANADA INC.



UNIFOR, SECTION LOCALE 145

