

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

**LES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION OLDCASTLE CANADA INC.
"L'EMPLOYEUR"**

PERMACON
UNE SOCIÉTÉ CRH

ET

**UNIFOR
"LE SYNDICAT"**



DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2022 AU 31 AOÛT 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	P.2
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	P.2
ARTICLE 3	DROIT DE LA DIRECTION	P.4
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE	P.5
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	P.6
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ	P.8
ARTICLE 7	MOUVEMENT DE MAIN D'ŒUVRE	P.10
ARTICLE 8	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	P.13
ARTICLE 9	RÉDUCTION DE PERSONNEL ET RAPPEL EN SERVICE	P.14
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	P.15
ARTICLE 11	CONGÉ SANS SOLDE	P.17
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX	P.17
ARTICLE 13	HORAIRES DE TRAVAIL	P.18
ARTICLE 14	VACANCES	P.24
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS	P.27
ARTICLE 16	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	P.29
ARTICLE 17	PRÉSENCE DEVANT LES TRIBUNAUX	P.30
ARTICLE 18	CERTIFICAT DE TRAVAIL	P.31
ARTICLE 19	TAUX DES POSITIONS NOUVELLES	P.31
ARTICLE 20	GÉNÉRALITÉS	P.31
ARTICLE 21	ÉCHELLE DES SALAIRES	P.31
ARTICLE 22	ASSURANCE GROUPE	P.32
ARTICLE 23	RAPPEL DES MISES À PIED	P.33
ARTICLE 24	CONGÉS MOBILES/MOBILES	P.34
ARTICLE 25	REER COLLECTIF	P.34
ARTICLE 26	CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ	P.35
ARTICLE 27	FONDS DE JUSTICE SOCIALE	P.35
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION	P.35
ANNEXE A	PÉRIODE DE FORMATION PAR CLASSIFICATION	P.37
ANNEXE B	HARCÈLEMENT	P.38
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 – PRÉ RETRAITE		P.39
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 – TAUX RÉDUIT ASSURANCE-EMPLOI 5/12 ^E		P.40
LETTRE D'ENTENTE NO. 3 – HORAIRE DE TRAVAIL – 4 SOIRS		P.41

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 Selon L'article 64 du Code du travail, << La convention n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses>>. Si une disposition de la Loi sur les normes du travail ou un de ses règlements est plus avantageuse qu'une clause de cette convention, cette disposition ou ce règlement s'applique immédiatement et devient partie intégrante de cette convention.
- 1.03 Dans la présente convention collective lorsque le sens l'exige, le singulier englobe le pluriel, le pluriel englobe le singulier, le masculin englobe le féminin et le féminin englobe le masculin.
- 1.04 L'employeur traite ses salariés avec considération et respect : le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 a) L'Employeur reconnaît le syndicat qui suit comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du travail à son emploi à son usine sise au 1100 de la Commune, à l'exception des employés de bureau, ventes, préparation des échantillons, service à la clientèle, personnel de supervision, salariés d'agence de personnel et tous les autres automatiquement exclus par la Loi : Le syndicat UNIFOR – Québec, dûment certifié en cette qualité par la Commission des Relations de travail de la Province de Québec, en date du 17 juin 1969.
- b) Les cadres n'accompliront pas de tâches normalement exécutées par les Salariés syndiqués de l'accréditation syndicale, sauf en cas d'entraînement, de tests d'expérimentations ou si aucun employé n'est disponible en temps supplémentaire à défaut de quoi toute perte de rémunération encourue par un salarié lui sera remboursée par l'Employeur.
- 2.02 a) L'employeur convient de négocier avec le ou les représentants du Syndicat, ainsi qu'avec le Comité des griefs des salariés, en vue de la conclusion d'un contrat de travail et de rencontrer aussi souvent que nécessaire sur rendez-vous lesdits représentants ou Comité aux fins de régler toute question imprévue ou litige résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses du présent contrat.
- b) L'Employeur doit libérer sans perte de salaire, deux (2) délégués pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective, les noms des délégués sont communiqués par écrit à l'Employeur au moins une (1) semaine avant la première rencontre de négociation.

c) Le délégué responsable des griefs qui doit quitter son poste pour faire enquête ou pour régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise peut le faire sans perte de salaire après avoir obtenu au préalable la permission de son contremaître. Cette autorisation ne sera pas refusée à moins qu'il y ait raison légitime à tel refus, telle que nuisance à la production, insuffisance de remplaçant ou autre. Alors la permission sera remise jusqu'après la cessation de la raison valable.

2.03 Dans l'intérêt de l'opération efficace de l'entreprise, le Syndicat accepte que l'Employeur puisse, lorsque les besoins des ventes et des inventaires le requièrent, sous réserve des dispositions prévues par la convention, changer les heures de travail et déterminer où modifier les assignations de travail.

2.04 **SOUS-CONTRATS**

L'Employeur ne donnera pas de sous-contrat à un tiers qui entraînera la mise à pied ou la réduction de surtemps de salarié régulier ou maintiendra une mise à pied de salarié, concernant les réparations de palettes de bois et l'entretien normal de l'équipement de l'usine que les employés sont en mesure d'effectuer.

2.05 **DÉFINITION DES TERMES**

a) **Salarié:**

Le mot « salarié » dans le présent contrat signifie tout employé remplissant une position couverte par la présente, ou détenant des droits d'ancienneté qui y sont mentionnés.

b) **Salarié à l'essai:**

Personne qui n'a pas terminé sa période de probation prévue à l'article 5

c) **Conjoint:**

Deux personnes :

1. qui sont liés par un mariage, ou une union civile et qui cohabitent;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. de sexe différent ou de même sexe, qui cohabitent sous le même toit depuis au moins un (1) an.

d) **Service continu:**

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail interrompt sans qu'il y ait résiliation du contrat.

e) **Confidentialité:**

Les salariés membres de l'unité de négociation s'engagent à la confidentialité des connaissances qu'ils obtiendront en ce qui concerne les technologies et produits existants à l'usine sous peine de mesures disciplinaires pouvant mener au congédiement et/ou à des poursuites légales de divulgation.

f) **Loi d'ordre public:**

Toute disposition de la convention qui viendrait à l'encontre d'une loi d'ordre public est inopérante et n'a pas pour effet d'invalider les autres dispositions de la convention.

g) **Renonciation à un droit:**

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'employeur, du syndicat ou d'un salarié en vertu de toute loi fédérale ou provinciale d'ordre public.

h) **Grief:**

Toute mésentente écrite relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

i) **Jours ouvrables:**

Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés habituellement non travaillés. On en compte 6 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi généralement).

j) **Journée régulière de travail:**

La journée régulière de travail est celle prévue à son horaire

Pour les fins de la présente convention collective, le français est la langue officielle parlée et écrite. De plus, le masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel.

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit, notamment, mais non limitativement, de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise et :

- a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) Le droit de faire des règlements, de les amender, destituer, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;
- c) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer, céduer et d'assigner les employés;

d) Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

3.02 Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention et des Lois en vigueur.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la convention, le régime syndical suivant : tout salarié visé par cette convention demeure membre du Syndicat pour la durée de la convention.

4.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra. Tout nouveau salarié visé par la présente convention est dirigé vers le syndicat le jour de son embauche pour y remplir ses documents d'adhésion au Syndicat. Le Syndicat est tenu d'accueillir les nouveaux salariés visés par la convention. Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle devient par la suite salarié régi par la présente convention, est également dirigée vers le Syndicat pour y remplir ses documents d'adhésion au Syndicat.

4.03 Aux fins d'application des alinéas ci-haut, l'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, à la fin de chaque mois, la liste des employés embauchés au cours de ce mois, liste comprenant les noms, adresses et date d'embauche

4.04 Perception des cotisations syndicales

- a) L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre du Syndicat accrédité, le montant spécifié par le Secrétaire-trésorier de la section locale, ainsi que tout droit d'adhésion ou tout autre droit.
- b) L'Employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.
- c) L'Employeur est tenu de remettre mensuellement au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci avant le quinze (15) du mois suivant les retenues.
- d) L'Employeur remet le produit à l'officier désigné par le Syndicat dans les quinze (15) jours du mois suivant et fait parvenir au Syndicat la liste complète des salariés sur les paies desquelles des déductions ont été faites, et, par après, il informe le Syndicat des changements à apporter sur cette liste, soit pour y ajouter, soit pour y enlever des noms. Les montants seront transmis à Unifor – 5 Gurdwara Road, Ottawa, (Ontario) K2E 7X6

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 La Compagnie convient de reconnaître pour fins de préparation et de négociation, un comité exécutif composé de deux (2) membres, soit le président, le vice-président, qui seront rémunérés par l'Employeur. Ce comité pourra en toute occasion être accompagné d'un (1) représentant officiel du Syndicat.
- 5.02 Le représentant des griefs et/ou le président peut quitter temporairement et sans perte de rémunération son poste de travail pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief ou d'une plainte avec le superviseur de ce salarié. Ces personnes doivent obtenir au préalable la permission de leur superviseur respectif. La production, la qualité ou l'entretien ne doit pas être affecté auquel cas, le superviseur ne peut refuser sans raison valable. Le délégué social aura aussi accès à cette reconnaissance aux mêmes conditions.
- 5.03 La rémunération des représentants syndicaux est maintenue (taux régulier) si ceux-ci assistent aux rencontres convoquées par l'employeur pendant les heures régulières de travail. Cela ne s'applique notamment pas lors d'auditions ou arbitrage ou lorsqu'une grève ou un lockout est en cours.
- 5.04 **Ancienneté Préférentielle**
- Le président ou en son absence, le vice-président du syndicat ou son remplaçant qui est salarié régulier de l'employeur bénéficie d'une ancienneté préférentielle dans les situations où il peut faire l'objet d'une mise à pied ou d'un rappel au travail suite à une mise à pied. Dans ce cas, cette personne peut utiliser son ancienneté préférentielle pour déplacer un autre salarié conformément au paragraphe 8.02, 9.02 ou pour être rappelée en premier si au moins un quart complet de travail est remis en opération.
- 5.05 L'employeur met à la disposition du syndicat, en priorité, l'usage d'un bureau avec classeur, ligne téléphonique, ligne internet et boîte à lettres. Un pigeonier est également mis à la disposition du syndicat au bureau principal pour la correspondance interne. Il est entendu que le privilège de l'accès aux appels extérieurs peut être retiré en cas d'abus. L'entretien, l'éclairage et le chauffage sont aux frais de l'employeur.
- 5.06 Les officiers ou les délégués responsables des griefs ou de la santé et de la sécurité au travail peuvent, par entente avec l'employeur, s'absenter de leur travail sans rémunération pour accomplir une tâche prévue par leur fonction, participer à un congrès, journée d'étude ou suivre une formation reliée à leur fonction pourvue que l'absence n'affecte pas l'exécution d'un projet d'installations ou de réparation, l'efficacité ou la qualité de la production, la requête de libération transmise à l'employeur doit être écrite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou dès que les dates sont connues, sauf en cas d'impossibilité de se faire.

Au plus deux (2) personnes à la fois peuvent ainsi être autorisées à s'absenter. Toute demande syndicale ponctuelle d'accroître le nombre de personnes éligibles à la fois doit respecter les conditions qui précèdent et être autorisée par le directeur de l'usine et le service des ressources humaines à leur discrétion. Une libération payée équivalente à 1 jour par mois sera accordée à l'exécutif.

Lors de ces absences, l'Employeur maintient le salaire des employés dûment autorisés par le Syndicat et par l'Employeur pour les heures régulières qu'ils auraient normalement travaillées selon leur cédule régulière de travail. Le syndicat rembourse à l'Employeur sur présentation d'une réquisition à cet effet le salaire ainsi versé au salarié pendant cette absence conformément à la pratique actuelle. Les parties conviennent de libérer au moins un membre de l'exécutif local pour un maximum de 3 jours par année au frais de l'employeur dans la mesure où des libérations sont nécessaires, à des fins de formation. Cette libération sera faite en commun accord entre la direction et l'exécutif de la centrale. Cette libération n'est pas une garantie annuelle.

- 5.07
- a) Sur préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, deux (2) membres du syndicat, qui occupent une fonction de dirigeant à la section locale, ont droit à des journées d'absences sans solde afin de remplir les fonctions requises par la section locale.
 - b) Lors des absences prévues aux articles 5.06 et 5.07, l'employeur maintient le salaire des employés dûment autorisés par le Syndicat et par l'Employeur pour les heures régulières qu'ils auraient normalement travaillées selon leur cédule régulière de travail. Le syndicat rembourse à l'employeur sur présentation d'une réquisition à cet effet le salaire ainsi versé au salarié pendant cette absence conformément à la pratique actuelle.
 - c) Tout salarié requit d'occuper un poste au sein du syndicat national (UNIFOR - Québec) et qui en fait la demande écrite obtient une permission d'absence non payée à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois qui demande une telle libération. Pendant son absence, le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois. Au terme de son mandat ou sur avis de quinze (15) jours, le salarié peut retourner au poste qu'il occupait ou à un autre poste auquel pourrait lui donner droit son ancienneté si son poste n'existe plus. Toute demande syndicale d'accroître le nombre de jours additionnels de libération doit respecter les conditions de l'article 5.06 qui précèdent et être autorisée par le directeur de l'usine et le service des ressources humaines à leur discrétion.
- 5.08
- La Compagnie convient, sur demande écrite et au plus deux (2) fois par année, de transmettre au président de la section locale du Syndicat une liste indiquant le nom de tous les employés visés par la convention collective, la date d'embauche, son occupation, son taux horaire, son adresse ainsi que son numéro de téléphone.

5.09 Tout affichage doit, au préalable, avoir été autorisé par l'Employeur. Cependant, le Syndicat dispose librement d'un tableau où il peut afficher ses avis d'assemblée ou tout autre avis relatif à l'organisation de ses activités.

5.10 **Entente particulière**

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

5.11 La compagnie ne tentera pas de régler un grief sans la présence d'un membre du comité de négociation.

5.12 **Comité de relations de travail**

- a) Un comité de relations de travail est constitué de deux (2) représentants par partie. Ces représentants sont de fait le comité de griefs ou d'usine. Le nom des représentants respectifs est affiché dans les sept (7) jours de leur nomination.
- b) L'employeur rencontre le comité de relations de travail aussi souvent que nécessaire à une date et un moment convenu entre les parties, mais au moins une (1) fois tous les deux (2) mois. Les séances se tiennent pendant les heures de travail à moins que l'employeur n'en décide autrement. Ces rencontres sont d'une durée d'au plus trois (3) heures. Les membres du comité peuvent s'adjoindre l'aide d'un représentant externe.
- c) Les rencontres syndicat employeur prévu à la présente convention collective s'effectuent au comité des relations de travail. Un Agenda de sujets est échangé entre les parties au moins une semaine à l'avance pour fins de préparation. Les parties y discutent de questions d'application ou d'interprétation de la convention collective, de conditions de travail ou autres questions d'intérêt commun.

5.13 **Comité de SST**

Les membres de la partie syndicale siégeant sur le comité de santé et sécurité bénéficient d'une période de libération tel que prévu par la loi de la CNESST. Le comité doit être paritaire en tout temps cependant, il pourra ne pas être paritaire lorsque le comité doit joindre à la réunion, des invités spéciaux, autant du côté patronal que du côté syndical.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

6.01 Pour les fins d'ancienneté, tous les salariés couverts par cette convention formeront un groupe d'ancienneté.

6.02 Tout nouveau salarié est considéré en période de probation pendant les quatre cent quatre-vingts (480) premières heures travaillées à compter de sa

dernière date d'embauche après quoi il est déclaré salarié régulier et son ancienneté est rétroactive à sa dernière date d'embauche. Le salarié en probation est considéré à l'essai et ne peut avoir recours à la procédure de grief en cas de mise à pied, suspension ou congédiement.

En cas d'absence pour maladie pendant la période de probation, l'employeur et le syndicat conviendront mutuellement de l'extension de la période de probation. Le salarié recommence à accumuler des jours pour compléter sa période de probation à compter de son retour sur la position pour laquelle il avait été embauché.

6.03 Tout salarié qui a acquis de l'ancienneté et qui est appelé à occuper une fonction non visée par l'unité de négociation, et donc, par la présente, conserve son ancienneté pour une période de six mois, de façon à l'exercer en cas de retour dans l'unité de négociation à condition qu'il soit demeuré au service de l'employeur durant cette période de temps.

6.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi :

- a) s'il est congédié pour cause juste et raisonnable;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il s'absente plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation et sans raison valable;
- c) douze (12) mois après le dernier jour travaillé pour l'Employeur dans le cas d'un salarié ayant moins de douze (12) mois de service continu, et trente (30) mois après le dernier jour travaillé pour l'Employeur dans le cas d'un salarié ayant plus de douze (12) mois de service continu, en cas de maladie ou d'accident, si le salarié n'est pas de retour au travail dans les trente (30) mois qui suivent le début de son absence, et ce, pour tous les employés ayant moins de huit (8) années complètes d'ancienneté et dans les quarante-deux (42) mois pour les salariés ayant huit (8) années d'ancienneté et plus.

Advenant qu'un salarié soit en traitement médical, en attente d'opération ou d'un traitement médical, ce délai sera prolongé sur entente écrite entre les parties;

- e) lorsqu'un salarié est à défaut de se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables où il reçoit son avis de rappel ou de la date de son acceptation de revenir ou de la date fixée par l'Employeur lors de leur conversation (téléphone ou par courriel ou par texto).

6.05 **Liste d'ancienneté**

Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service et sa classification, sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés au plus tard le trentième jour suivant la signature de la présente convention. De plus, l'Employeur expédiera par courrier copie de ladite liste d'ancienneté aux salariés qui sont en mise à pied temporaire à ce moment-là. Durant les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'affichage et l'expédition de la liste, tout salarié peut demander la correction

de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas à la procédure de griefs. L'Employeur remet au Syndicat une copie corrigée de la liste. Une fois l'affichage terminé, elle sera considérée comme finale.

6.06 Durant le mois de mai de chaque année, l'Employeur procède à l'affichage d'une nouvelle liste d'ancienneté et les dispositions ci-haut mentionnées s'appliquent.

6.07 Le salarié qui s'absente par suite de maladie ou d'accident doit aviser l'Employeur de son absence avant le début de son quart de travail, si possible, afin de permettre le rappel d'autres personnes avant le démarrage prévu des opérations.

Le salarié absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs devra à la demande de l'Employeur produire une attestation médicale.

Cependant, en cas d'absences répétées où si l'Employeur a des motifs de douter de la cause d'absence, l'Employeur peut exiger un certificat ou une attestation médicale sans égard au délai de trois (3) jours ouvrables prévu au paragraphe précédent.

Lorsqu'un examen médical est exigé par l'employeur, le salarié est payé à son taux régulier de salaire si ledit examen a lieu pendant les heures de travail de ce salarié, à 150% lorsque cet examen a lieu en dehors de ses heures de travail.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

7.01 Poste vacant

Un poste vacant est un des postes à combler apparaissant à l'article 21 de la présente convention collective ou nouvellement créée ou qui n'a pas de détenteurs.

7.02 Assignation temporaire

Si l'Employeur décide de combler un poste vacant temporaire pour moins de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur peut assigner le salarié de son choix ayant les compétences requises selon la matrice de compétences, pour combler le poste. La matrice de compétences sera mise à jour afin d'avoir une version finale d'ici mai 2023.

Le salarié ainsi assigné recevra le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé (pour une période de deux heures et plus) et recevra cependant son taux régulier si le taux prévu pour l'occupation dans laquelle l'employeur l'a assigné temporairement est inférieur au sien.

7.03 **Poste vacant temporaire**

Un poste devient vacant de manière temporaire dès que l'employeur est au courant que le salarié sera absent pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables pour cause d'absence pour maladie, congé sans solde, congé parental et accident survenu au titulaire régulier du poste, ce poste sera alors affiché selon l'article 7.04 avec la mention de temporaire.

Lorsqu'un salarié est réintégré dans la fonction qu'il occupait au moment de son départ, tous les salariés déplacés suite à son absence reprennent leurs anciens postes au taux de salaire d'avant leurs déplacements.

7.04 **Poste vacant, permanent ou nouvellement créé**

Un poste vacant permanent est un poste régulier ou tout nouveau poste créé (si création d'un nouveau poste, le salaire doit être discuté avec le syndicat) que le salarié obtient à la suite d'un affichage de poste permanent.

L'Employeur convient de l'afficher dans un délai maximal de sept (7) jours ouvrables aux tableaux d'affichage prévus à cette fin.

L'affichage sera en place pendant sept (7) jours ouvrables.

Les renseignements suivants doivent être sur l'affichage des postes :

- La date de l'avis;
- Les délais du poste vacant si temporaire;
- La tâche à remplir et les travaux pertinents à cette tâche;
- Date et heure limite pour l'acceptation des demandes;
- Les critères de sélection auxquels doivent se conformer les candidats pour avoir accès au poste ou à l'entraînement prévu pour ce poste;
- Heures de travail;
- Taux horaire.

7.05 **Salarié absent**

Dans le cas d'un salarié absent pour vacances, maladie ou accident de courte durée (moins de 15 semaines), le salarié est automatiquement considéré comme ayant postulé sur le poste affiché.

7.06 **Candidature**

Les salariés désireux de postuler sur l'affichage devront le faire par écrit sur le formulaire prévu à cet effet sauf pour les cas stipulés à l'article 7.05.

7.07 **Sélection du candidat**

Les postes vacants sont remplis par les salariés qui en ont fait la demande et la préférence est accordée d'abord aux salariés selon l'ancienneté générale et celui-ci recevra la formation prévue à l'annexe A.

Pour les postes de Besser et Volant, lorsque le salarié passe le test (Optitest),

une copie du résultat du test sera envoyée, dans les deux (2) semaines maximums, à la section locale 700.

Le salarié ne peut par contre changer de poste permanent plus de trois (3) fois au cours de la durée de la convention collective pour un poste permanent de rémunération égale ou inférieure.

7.08 **Information au syndicat**

L'Employeur remettra au syndicat une liste des candidats et y indiquer le nom de la personne choisit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le salarié choisi pourra alors recevoir la période de formation requise d'une durée raisonnable.

7.09 **Formation**

- a) Il est entendu que pour demeurer attitré à son poste, tout salarié devra s'adapter facilement à tout changement du système de travail. L'Employeur s'engage à donner la formation de perfectionnement requise rapidement et dès que possible pour faciliter l'adaptation des salariés à tout nouveau système de travail.
- b) Lors d'un affichage de postes, les parties conviennent du début de la période de formation à laquelle le salarié a droit. Le début doit être entrepris dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances. Concernant la durée de la formation, les parties s'en remettent aux périodes prévues à l'annexe A.
- c) Lorsque, au terme de la période de formation prévue à l'annexe A, le salarié n'a pas acquis les qualifications nécessaires pour occuper le poste, suite à un rapport écrit du formateur, après une évaluation hebdomadaire sauf pour les postes de Volant et Besser ou l'évaluation sera faite de façon bimensuelle basée sur le cahier du formateur qui sera disponible sur chaque poste, il retournera à son poste d'origine.
- d) Un salarié est considéré attitré à un poste lorsqu'il a accédé à ce poste en vertu des dispositions de cet article et qu'il a fait preuve, immédiatement ou à la suite de la période de formation, supporté par un cahier de formation et des évaluations des apprentissages de façon hebdomadaire sauf pour les postes de Volant et Besser ou l'évaluation sera faite de façon bimensuelle de sa capacité à effectuer les tâches pertinentes à ce poste.
- e) Un employé en formation recevra son taux de salaire régulier pour la durée de sa formation.

- f) Un salarié ne pourra être opérateur attiré et effectuer du remplacement s'il n'a pas complété au moins la moitié de sa formation. Les compétences de l'employé à la moitié de sa formation seront évaluées par le syndicat, les superviseurs et le formateur.
- g) Tout cours relié à l'emploi du salarié sera payé par l'Employeur soit les frais d'inscription, le matériel nécessaire et les frais reliés au déplacement si la formation a lieu à un endroit autre que l'usine de Trois-Rivières et s'il est approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 8 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

8.01 Principe

L'Employeur, le syndicat et les salariés reconnaissent que le changement technologique est facteur de progrès de l'entreprise et partant de sécurité d'emploi, ils conviennent d'y collaborer.

8.02 Définition

Un changement technologique se définit comme une modification ou un ajout aux équipements, aux procédés ou aux méthodes de travail utilisé dans les opérations de l'employeur. L'employeur doit offrir toute formation et outil nécessaire qui serait relié au changement technologique.

8.03 Avis d'un changement technologique

Lorsqu'il décide de procéder à un changement technologique impliquant une abolition de poste, l'employeur en avise par écrit le syndicat au moins deux (2) mois avant l'introduction de ce changement.

8.04 Contenu de l'avis

L'avis au syndicat comporte les renseignements suivants :

- a) La nature du changement;
- b) La date projetée d'introduction du changement concerné;
- c) Le nombre approximatif de postes sujets à être abolis, le cas échéant, de même que l'identité des salariés réguliers directement touchés par le changement.

Lors de la réception d'un avis de changement technologique, les parties conviennent d'en discuter dans les plus brefs délais.

8.05 Droit du salarié dont le poste est affecté par un changement technologique

- a) Le salarié régulier dont le poste est aboli par suite de l'introduction d'un changement technologique exerce, conformément à son ancienneté, et en autant qu'il possède les exigences de base, son droit de déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté.

L'employeur assume la formation requise pour permettre au salarié de s'adapter dès que le changement technologique qui affecte son poste est implanté, ou avant, en autant qu'il ait les connaissances de base et l'habileté nécessaire à l'exercice de sa fonction, de s'adapter aux modifications résultant du changement, lors de telle situation.

b) Le « taux gonflé » s'appliquera pour les salariés concernés.

Lorsqu'un salarié est visé par la procédure dite du « taux gonflé », il reçoit 50% de l'augmentation générale des taux de salaire consentie jusqu'à ce que le taux de salaire du salarié pleinement qualifié de son poste ait rejoint son taux de salaire. Par la suite, le salarié concerné reçoit les mêmes augmentations que les autres salariés.

ARTICLE 9 RÉDUCTION DE PERSONNEL ET RAPPEL

9.01 Un salarié qui justifie au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle de préavis.

Dans le cas des mises à pied saisonnières, l'employeur s'engage à donner un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables aux salariés concernés.

9.02 Lors d'une réduction de personnel, les salariés touchés auront droit d'exercer leur ancienneté en autant qu'ils aient la compétence pour exécuter le travail de façon satisfaisant. Les salariés pourront aller déplacer selon leur rang d'ancienneté, la matrice de compétence et dans un poste comportant un taux horaire similaire. Les employés ont droit à une période de familiarisation d'au plus deux (2) semaines, période qui peut être écourtée si le salarié ne démontre aucune aptitude. Si dans les deux (2) semaines, l'employeur n'est pas satisfait du rendement, le salarié est ainsi mis à pied. L'employé qui décide de déplacer dans une catégorie d'emploi comportant un taux de salaire inférieur prendra le taux de cette catégorie.

9.03 Un salarié mis à pied qui désire retourner au service quand il y aura du travail disponible pour lui doit tenir l'Employeur au courant de son adresse, afin d'être rapidement localisé.

9.04 Un salarié mis à pied doit être repris dans le service, selon son rang d'ancienneté, en autant que le salarié concerné ait la compétence pour exécuter le travail de façon satisfaisante quand le personnel est augmenté ou quand se produisent les vacances.

9.05 Sauf dans le cas de réparations hivernales spécialisées, advenant une mise à pied d'un salarié détenant plus d'ancienneté par rapport à un autre salarié, la mise à pied d'un tel salarié ne doit pas excéder de plus de six (6) semaines celle du salarié ayant le moins d'ancienneté. Si cette période est dépassée, l'Employeur doit réintégrer ce salarié en lui donnant la formation nécessaire pour occuper le poste occupé par le salarié ayant moins d'ancienneté ou tout autre poste.

Cette clause ne s'applique pas pour la machine de production fixe telle que la Besser.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.01 a) **Grief individuel**

Mésentente écrite relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

b) **Grief collectif**

Lorsqu'un grief de même nature et recherchant les mêmes conclusions affecte deux salariés ou plus, il doit être signé par un délégué syndical. Le syndicat doit fournir à l'employeur, dans les dix (10) jours du dépôt du grief, les noms de tous les salariés touchés par le grief.

c) **Grief syndical**

Lorsqu'un grief, autre qu'un grief individuel ou collectif concerne l'interprétation ou l'application de la convention, il doit être signé par un officier supérieur.

d) **Représentation**

L'Employeur reconnaît un (1) salarié délégué choisi par le syndicat dans le but de procéder aux règlements des griefs.

10.02 **Procédure de règlement des griefs**

Première étape :

Le salarié accompagné du délégué syndical ou de son remplaçant qui croit avoir été traité injustement (congédiement ou suspension) ou que la convention collective a été violée ou mal interprétée pourra, dans les quinze (15) jours suivants immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief

en appeler par écrit à son contremaître ou à son chef de département afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape :

Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de celui-ci, il référera son grief au Syndicat qui pourra en appeler, par écrit, à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivants la date de réception par l'Employeur du grief écrit du Syndicat.

Troisième étape :

À défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants où si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la manière prévue par le Code du Travail de la Province du Québec.

Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre à parts égales.

10.03 Arbitrage

Toute décision de l'arbitre n'aura pas pour effet de changer, modifier ou écartier aucune des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention. La décision de l'arbitre liera les parties.

10.04 En cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre aura juridiction pour décréter ou ne pas décréter le réembauchage du salarié avec ou sans compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains ou compensations que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

10.05 Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié régulier qui prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique la première étape prévue à la clause 10.02 soit éliminée et que le grief doit être reçu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants le fait qui est l'occasion du grief et est soumis directement à l'Employeur. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation, s'il y a lieu.

10.06 Tout salarié qui est l'objet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

10.07 Aucune offense d'un salarié de plus de huit (8) mois de travail ne peut être invoquée par la suite contre le salarié si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

- 10.08 Advenant tout différend ou sujet de plainte à l'interprétation et à la mise en vigueur de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible, selon la procédure précédente.

ARTICLE 11 CONGÉS SANS SOLDE

- 11.01 L'Employeur convient, en autant qu'il soit possible, d'accorder un congé sans solde à tout salarié membre du Syndicat. Telle absence n'affectera en rien sa position ni les droits d'ancienneté acquis par ce salarié, antérieurement à son congé.
- 11.02 Le nom d'un salarié en congé autorisé restera sur la liste d'ancienneté.
- 11.03 Les salariés absents en vertu de la Loi des accidents de travail continueront à accumuler l'ancienneté jusqu'au terme du droit de retour prévu par la Loi (articles 234 et suivants de la LATMP).
- 11.04 Le salarié, après entente avec l'Employeur, pourra obtenir jusqu'à un (1) an de congé sans solde. Cependant, l'ancienneté du salarié continuera de s'accroître durant ce congé. Cependant en aucun cas ce congé pourra être utilisé pour aller travailler chez un compétiteur.

De plus, ce congé ne doit causer aucun inconvénient majeur pour l'Employeur et l'Employeur ne pourra refuser sans raison valable.

Droits lors du retour

Le salarié qui revient au travail à la fin de son congé sans solde réintègre son poste d'origine qu'il occupait à son départ.

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

- 12.01 Un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté pourra bénéficier de congés payés avec les primes qui s'y rattachent, dans les cas suivants en tenant compte de l'article 2.05 C) de la présente convention :
- a) Cinq (5) jours de travail consécutifs : Dans le cas du décès du conjoint légitime ou de fait et dans le cas du décès d'un enfant du salarié ou de l'enfant de son conjoint;
 - b) Trois (3) jours de travail consécutifs : Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur ou d'un petit enfant de l'employé.
 - c) Mariage : Un employé aura droit à deux (2) jours de congé payé.
 - d) Une prolongation sans solde sera accordée à tout salarié qui en fait la demande pour un des motifs mentionnés ci-haut.

- e) Ces jours peuvent être pris séparément si des circonstances hors du contrôle du salarié, tel que le report des funérailles à une date ultérieure, le justifient. Un jour additionnel est accordé si les funérailles ont lieu à plus de 300km du lieu de résidence du salarié.
- f) Pour tout congé accordé à un salarié en vertu de cet article, une pièce justificative peut être exigée et dans un tel cas l'Employeur remboursera les frais y étant reliés.

12.02 **Congés parentaux**

L'Employeur accordera deux (2) jours de congé payé à l'occasion de la naissance d'un enfant, ou lors de l'adoption d'un enfant ou de l'adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01
- a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, ou du lundi au jeudi, ou de trente-quatre (34) heures réparties du mercredi au samedi, ou du jeudi au samedi inclusivement pour tous les salariés couverts par cette convention. Pour des fins de calculs, la semaine sera répartie du dimanche au samedi.
 - b) Dans le cas de l'équipe du soir, le vendredi comprend le travail effectué après minuit le samedi, pour terminer la journée régulière selon le cas.
 - c) Les équipes de travail établies par l'Employeur sont sous la formule rotative hebdomadaire. La rotation ne s'applique qu'aux salariés occupant des postes similaires sur d'autres quarts de travail.
 - d) L'Employeur accorde aux salariés des périodes de repos de quinze (15) minutes pour les horaires de huit (8) ou dix (10) heures, deux (2) fois par journée de travail, soit une (1) fois dans la première moitié et une (1) fois dans la deuxième moitié. Pour les horaires de douze (12) heures, trois (3) pauses de quinze (15) minutes réparties selon l'horaire de travail. Ces périodes de repos sont attribuées par l'Employeur en tenant compte des exigences des opérations.
 - e) À chaque demi-journée, les salariés peuvent quitter leur poste de travail cinq (5) minutes avant leur départ et le début de leur repas, et ce, afin de leur permettre de se laver et de se changer.
 - f) L'employeur peut permettre aux salariés affectés à un travail malpropre, si nécessaire, de quitter leur poste de travail dix (10) minutes avant leur départ à la fin du quart journalier et au début de leur période de repas, et ce, afin de leur permettre de se laver.

- 13.02 a) La journée normale de travail pour tous les salariés couverts par cette convention est de huit (8) heures réparties sur cinq (5) jours, de dix (10) heures réparties sur quatre (4) jours sans compter la période de repas de trente (30) minutes non rémunérées. Les mécaniciens seront sur un horaire de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures selon l'horaire ou ils sont assignés. Ces horaires s'établissent comme suit :

PRODUCTION ET ENTRETIEN

Équipe de jour :

Du lundi au vendredi :
de 07h00 à 15h30

Équipe de soir :

Du lundi au jeudi :
de 15h00 à 01h30

ou

Du lundi au vendredi :
De 15h00 à 23h30

Équipe de nuit :

Du lundi au samedi:

Débutant le lundi de 23h00 au mardi matin 07h30 et ainsi de suite pour se terminer samedi matin à 07h30

Équipe préposé ménage machine

Du lundi au vendredi :
De 20h00 à 04h30

Équipe de fin de semaine : (si nécessaire)

Samedi :

Débutant le samedi de 07h00 au samedi soir 19h00

Dimanche :

Débutant le dimanche de 11h00 au dimanche soir 23h00

ENTRETIEN - 3 mécaniciens à l'horaire

Équipe de jour :

Du lundi au vendredi :
de 06h30 à 15h00

Équipe de soir :

Du lundi au jeudi :
de 15h00 à 01h30

Équipe de nuit :

Du lundi au samedi :
de 23h00 à 07h30

Équipe de fin de semaine jour :

Du mercredi au samedi (34 heures payé 40) :

OU

Du jeudi au samedi (34 heures payé 40) :

De 6h30 à 15h00 (8 heures)

De 6h00 à 16h30 (10 heures)

De 6h00 à 18h30 (12 heures)

COUR

Mi-avril à mi-octobre

Du lundi au vendredi :

de 07h00 à 15h30

de 08h00 à 16h30

de 09h00 à 17h30

de 10h00 à 18h30

Mi-octobre à mi-avril

Du lundi au vendredi :

de 08h00 à 16h30

- b) La compagnie pourra modifier le début et la fin des horaires prévus à l'article 13.02 de la façon suivante :

Pour un ou des employés en production ou d'entretien ou de cour ou tous les groupes de salariés en production ou d'entretien ou de cour, elle peut devancer ou retarder d'au plus d'une heure (1) heure l'horaire de travail.

- c) Les horaires prévus à la convention collective peuvent être modifiés après entente entre les parties.
- d) Les horaires de travail seront affichés tous les lundis, et ce 7 jours à l'avance.

13.03 Aucun temps supplémentaire planifié n'est attribué si des salariés sont en mise à pied. Dans l'éventualité où aucun employé en mise à pied n'est disponible, le temps supplémentaire sera attribué selon l'article 13.

- a) Tout travail accompli en surplus de la journée normale spécifiée aux clauses précédentes est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire et demi (1 ½) basé sur le taux de salaire régulier du salarié.
- b) Sauf pour terminer un travail déjà commencé, le temps supplémentaire est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté en autant que les salariés concernés aient la compétence pour effectuer le travail.

L'employeur affiche une feuille de disponibilité qui sera utilisée pour les besoins de temps supplémentaire planifiés et/ou sporadiques pour la semaine suivante. Un employé ne pourra travailler en temps supplémentaire plus de 3 quarts consécutifs.

- c) Dans le cas où aucun employé n'est disponible ou volontaire, le surtemps est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui ont la compétence pour effectuer le travail. Le salarié ne travaillera pas plus d'un quart de travail en surtemps par semaine sauf s'il le désire.

Il est convenu que le temps supplémentaire obligatoire ne sera imposé que pour des fins de production afin de maintenir le roulement de l'usine et/ou en cas de force majeure.

- d) Si une demande de prendre du temps banké est faite hors de la période estivale, la priorité reste quand même les choix de vacances prises avant le temps banké.
- e) Les salariés qui le désirent pourront se faire payer lors de la prise de vacances ou lors du congé additionnel le temps banké. Il est convenu que la banque de temps sera vidée dans ce cas uniquement et le cumul reprendra l'année suivante. Les montants sont payables en multiples d'une (1) semaine, soit 40 heures au taux régulier à moins que le salarié en fasse la demande en totalité. L'Employeur convertira le temps supplémentaire en temps régulier et affichera un bilan sur lequel apparaîtra le nombre d'heures accumulées au cours de la dernière semaine et le total des heures cumulatif.
- f) Une fois par année, un salarié régulier peut demander à ce que son temps supplémentaire soit accumulé au taux approprié. Le temps banké transféré en vacances ne pourra être pris pendant la période du 1^{er} juin au 31 août. Un formulaire de demande devra être complété par le salarié et remis à l'Employeur. Tout le temps supplémentaire effectué par le salarié sera alors accumulé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines de paie normale, soit cent vingt (120) heures au taux régulier. Une heure à taux et demie représente une heure et demie à taux régulier et une heure à taux double représente deux heures à taux régulier.
- g) Le salarié devra faire sa demande par écrit à l'Employeur le plus tôt possible, minimum deux (2) semaines avant.
- h) Lorsque plusieurs employés demandent à prendre congé la même semaine et que l'Employeur ne peut accorder ces congés, la priorité sera accordée sur la base : premier arrivé, premier servi, jamais plus qu'un employé par quart de travail ne pourra prendre du temps accumulé la même semaine dans la mesure où l'employeur a suffisamment de personnel qualifié disponible en temps régulier pour maintenir ses opérations régulières.
- i) Si l'Employeur estime nécessaire de remplacer l'employé en congé, il doit y avoir un employé qualifié disponible pour remplacer l'employé absent.

- j) En aucun cas, le temps supplémentaire accumulé ne peut servir pour compenser une absence imprévue. De plus, les vacances ou les congés additionnels sont pris par multiple d'une (1) semaine et le paiement est fait en tranche de 40 heures.

En aucun cas, le fait d'accumuler du temps supplémentaire et de prendre des vacances en fin d'année civile n'a pour effet de rendre éligible au paiement des jours fériés de la période des fêtes, un salarié qui normalement n'aurait pas été éligible à ces congés ;

Le temps supplémentaire accumulé est payable au taux en vigueur au moment où le temps supplémentaire est effectué ;

Le temps supplémentaire ainsi accumulé peut, sur demande à l'employeur, être additionné en surplus au nombre de semaines de vacances sauf pendant la période du 1^{er} juin au 31 août prévues à l'article 14 si cela n'entre pas en conflit avec le choix des vacances et si les contraintes de production le permettent tout en respectant les dispositions qui précèdent;

- J) Une allocation de 20.00\$ pour les frais de repas est attribué au salarié qui a effectué 4 heures ou plus en temps supplémentaire non planifié en plus de sa journée régulière de travail.

- 13.04 Un salarié se rapportant au travail est payé au moins huit (8) heures ou le nombre équivalent à son horaire de travail basé sur le taux de salaire régulier du salarié pour la journée normale de travail, sauf dans les cas fortuits, en dehors du contrôle de l'employeur (acte de Dieu), congédiements ou suspensions.
- 13.05 Un salarié dont les services ne sont pas requis un jour quelconque dans le cours d'une semaine normale de travail, doit en être avisé dans les douze (12) heures précédant l'entrée normale au travail à défaut de ce préavis, le salarié est payé huit (8) heures ou le nombre équivalent à son horaire de travail au taux régulier.
- 13.06 L'employeur établit, en accord avec le syndicat, une procédure pour s'assurer que les employés prennent leur repas à l'intérieur des heures prescrites.
- 13.07 Pour assurer la continuité de la production lors des repas, les parties conviennent de ce qui suit :
- Les remplacements sont effectués en respectant les compétences requises selon la matrice de compétences.
 - L'assignation des remplacements donnés par l'Employeur s'applique à toutes les classifications sans exception.

13.08 Un salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera payé temps et demi (1 ½) son taux horaire de base avec un minimum de trois (3) heures pour chaque rappel.

13.09 a) **Période de repos :**

Durant un quart de travail, un salarié a droit à deux (2) pauses de repos de quinze (15) minutes chacune. Pour les horaires de douze (12) heures, un salarié a droit à trois (3) pauses de quinze (15) minutes chacune.

b) Tout salarié requis de travailler en temps supplémentaire en plus de sa journée de travail aura droit à une pause de quinze (15) minutes payées à l'intérieur de chaque période complétée de deux (2) heures de temps supplémentaire travaillées à cette occasion.

13.10 **Prime d'équipe de soir et de nuit :**

Les salariés dont le quart de travail débute entre 5 :00 h. et 10 :59 h. sont considérés comme travaillant sur le quart de jour.

Les salariés dont le quart de travail débute entre 11 :00 h. et 19 :59 h. ont droit à une prime de soir de 1.20\$ l'heure pour les heures régulières travaillées pendant leur quart de travail.

Les salariés dont le quart de travail débute entre 19 :00 h. et 4 :59 h ont droit à une prime de nuit de 1.50\$ l'heure pour les heures régulières travaillées pendant leur quart de travail.

Lorsque l'Employeur demande à un employé de changer de quart de travail, alors que celui-ci travaille sur un quart de soir ou de nuit, il conserve alors la prime applicable de son quart sur son nouvel horaire, si celle-ci est inférieure.

Lors de temps supplémentaire, les primes de soir ou de nuit seront maintenues, mais sans majoration.

13.11 Le dimanche est payé à temps double et le samedi à temps et demi.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 TABLEAU DES VACANCES

PÉRIODE D'EMPLOI	% SALAIRE BRUT	NOMBRE DE SEMAINES/AN
Moins d'un an	4%	1 jour par mois de service
1 à 2 ans	4%	2 semaines
3 à 8 ans	6%	3 semaines
9 ans	7%	3 semaines
10 à 14 ans	8%	4 semaines
15 à 19 ans	9%	4 semaines
20 à 24 ans	10%	5 semaines
25 ans et plus	12%	6 semaines

Les pourcentages des gains s'appliquent à compter de la date anniversaire d'embauche de l'employé. La prise de vacances sera définie en semaine de calendrier du dimanche au samedi.

14.02 Un salarié qui laisse le service de l'Employeur et qui n'a pas pris ses vacances durant l'année courante sera payé pour toutes vacances qui lui sont dues ainsi que les jours de vacances à son crédit, calculé jusqu'à son départ.

14.03 Les périodes de vacances commenceront les lundis matin et seront allouées en conformité avec les droits d'ancienneté.

14.04 a) Le choix de la période de prise des congés annuels prévus aux clauses précédentes se fera à partir du 1^{er} février au 15 avril de chaque année en un seul affichage et la préférence est donnée au salarié ayant le plus d'ancienneté. L'Employeur pourra répartir les dates de prises de vacances de façon à ne pas perturber les opérations.

L'Employeur doit afficher avant le 15 mai, la liste de prise des congés annuels suivant le choix exprimé, par ordre d'ancienneté, des salariés. La liste sera définitive après un affichage d'une semaine.

b) Dans l'éventualité où l'Employeur ferme son usine en tout ou en partie durant la période de deux (2) semaines de congé d'été annuel, soit la dernière semaine complète de juillet et la suivante, les deux (2) semaines de vacances pour tous les salariés concernés seront déduites du nombre total de semaines de vacances auxquelles le salarié a droit à moins d'avis contraire du salarié. L'Employeur devra afficher sa décision le cas échéant, avant le 1^{er} avril. Les salariés affectés au service de la clientèle et à l'entretien mécanique et électrique pourront être requis de rester au travail pendant ces deux (2) semaines. Les salariés se verront attribuer leurs périodes de vacances respectives selon les dispositions décrites au premier paragraphe de cet article.

Les employés ne désirant pas se prévaloir de leurs vacances pendant la période de fermeture seront considérés en mise à pied pendant cette période par contre dans l'éventualité où des besoins de personnel seraient nécessaire durant la période de fermeture, les employés n'ayant pas choisi de vacances seront requis de travailler suivant l'ordre d'ancienneté générale pourvu que les salariés aient l'habileté et la compétence pour occuper les postes disponibles.

Si, dans cette éventualité, d'autres salariés étaient requis de rester pour aider au service à la clientèle, à la production, ou à l'entretien, le choix de ces salariés sera fait sur une base volontaire en suivant l'ordre d'ancienneté général en autant que les salariés aient l'habileté et la compétence pour occuper les postes disponibles.

Les salariés qui ne choisiront pas une date lors de l'affichage des vacances s'en verront assigner une par l'Employeur (minimum 2 semaines doivent être prises).

- 14.05 Les salariés par ordre d'ancienneté, pourront prendre trois (3) semaines de vacances dans la période du 1^{er} mai au 31 août. Les autres semaines pourront être prises, selon le cas, dans la période du 1^{er} septembre au 30 avril pour les salariés visés par les clauses 14.03 à 14.07 inclusivement.

L'employeur peut accorder à un employé qui en fait la demande écrite à son superviseur le bénéfice de prendre au plus deux (2) semaines (80 heures) de vacances par année en multiple d'une (1) journée complète (10 heures ou 8 heures ou douze (12) heures) selon les conditions qui suivent. La demande écrite doit parvenir à l'employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'employeur confirme l'autorisation au moins sept (7) jours de calendrier avant la date requise. L'employeur peut autoriser au plus deux (2) employés à la fois dans la mesure où du personnel qualifié peut être cédulé à l'avance sans causer de surtemps ou de coûts additionnels ou perturber les opérations ou la qualité. L'ordre d'attribution de cette permission s'effectue suivant la formule « premier arrivé, premier servi ».

- 14.06 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé parental ou en congé de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à celle qu'il recevrait s'il n'avait pas été absent. Le calcul de cette indemnité se fait alors comme suit :

- a) On calcule la moyenne hebdomadaire du salaire brut gagné au cours de la période effectivement travaillée par le salarié;
- b) On multiplie ce montant par le nombre de semaines qu'il aurait normalement travaillé selon son ancienneté et le poste qu'il occupe ou qu'il aurait pu occuper;

c) On applique aux gains annuels estimés ci-dessus le taux de vacances auquel le salarié a droit en fonction de son ancienneté.

14.07 La période de référence va du premier (1^{er}) mai d'une année au trente (30) avril de l'année suivante.

14.08 L'Employeur soumettra à chaque employé un relevé indiquant le pourcentage selon lequel les vacances ont été cumulées ainsi que le montant correspondant. Ce relevé sera remis à l'employé avant le 15 mai de chaque année.

Un formulaire de paiement de vacances sera mis à la disposition des employés à partir du 1^{er} mai de chaque année. Le formulaire permettra aux employés de choisir entre un versement unique de vacances ou des versements multiples.

Il est expressément convenu que l'Employeur déduira de la paie de vacances toutes les sommes qu'elle a avancées à un employé pour quelque motif que ce soit jusqu'au moment du versement de celles-ci.

14.09 **Versement de la paie de vacances :**

Un salarié recevra sa paie de vacances, lors de la prise de ces vacances, ou s'il le demande avant le trente (30) avril, en un (1) seul versement unique, le dernier vendredi de mai de l'année en cours.

Le paiement des vacances pourra aussi être versé en nombre équivalent aux nombres de semaines de vacances auquel l'employé aura droit. Sur demande écrite à l'Employeur au moins une semaine à l'avance. Le paiement des vacances se fait par dépôt séparé avec déductions normales.

Un salarié placé en arrêt de travail pour plus d'une semaine en raison de maladie ou accident avant le début de ses vacances peut demander à son supérieur de les reporter si celles-ci n'ont pas encore débuté (avant le lundi matin 07h00).

Il doit alors produire une attestation d'invalidité de son médecin pour confirmer qu'il est blessé ou malade prouvant de son incapacité à jouir de ses vacances. Si cette semaine de vacances a déjà été payée, il est entendu que lors de la reprise de cette semaine de vacances, elle sera à ses frais puisque déjà payée.

Le report de cette semaine de vacances devra être convenu avec le l'employeur tout en respectant l'ancienneté et le choix de vacances fait par d'autres employés.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Les jours suivants sont des jours de fête chômés et payés :

1^{er} janvier (Jour de l'an)
2 janvier (Lendemain jour de l'an)
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des Patriotes
Fête Nationale des Québécois
Jour de la Confédération
Fête du travail
Action de Grâces
Jour du Souvenir
Veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël

À l'occasion de ces jours fériés et chômés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier, les primes de soir, de nuit et de chef d'équipe font partie du salaire pour le paiement des jours fériés, pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillé si ce jour n'avait pas été férié, pourvu :

- a) qu'il travaille ou qu'il soit en congé d'absence avec permission, accident ou maladie, la veille ou le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences normales de son travail;
- b) qu'il ait été mis à pied dans les trois (3) jours ouvrables précédant le jour férié;
- c) que le salarié soit absent pour cause de maladie ou accident hors travail et que ces congés tombent dans la période de carence prévue au contrat d'assurance.
- d) si le congé férié a lieu durant les vacances d'un salarié, ce dernier a droit de reporter ce congé au vendredi précédent ou au lundi suivant cette période de vacances.

À l'exception du congé de la Fête nationale, si l'un des jours mentionnés ci-haut comme fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi ou au vendredi précédent. S'il n'est pas reporté, il est payé selon les autres dispositions de cet article.

15.02 Lorsque le congé survient en dehors de l'horaire régulier du salarié, le congé férié sera payé en surplus à raison de huit (8) heures à taux simple peu importe l'horaire et ne sera pas reporté. Le salarié aura la possibilité de banqué le férié qui surviendrait en dehors de son horaire régulier. Lorsque le congé survient un jour normalement à l'horaire, le paiement du congé

équivaldra au nombre d'heures à l'horaire ce jour-là.

15.03 Tout travail accompli le jour mentionné à la clause 15.01 sera considéré comme du temps supplémentaire et devra être rémunéré au taux de salaire majoré à temps et demi, en plus du congé payé. À la demande du salarié, celui-ci pourra convertir en congé flottant les heures normales du congé.

15.04 À l'occasion de la fête des Patriotes, lorsque le service à la clientèle demeure en opération, la distribution du travail est d'abord accordée volontairement aux salariés du service à la clientèle. Par la suite, si l'employeur a besoin de personnel supplémentaire, les salariés en dehors du service à la clientèle sont appelés par ordre d'ancienneté selon une liste préparée à cet effet en autant que le salarié ait la compétence pour effectuer le travail de façon satisfaisante.

15.05 **PRIME DE RAPPEL**

Un salarié reçoit une prime de rappel qui se définit comme suit : Un salarié reçoit l'équivalent d'une journée pour chaque quatre (4) semaines travaillées au cours de l'année civile précédente, moins le nombre de jours fériés survenus pendant sa période d'emploi de l'année civile précédente. La prime de rappel sera versée le dernier vendredi du mois de son rappel au travail.

Le calcul de la prime de rappel se fera de la façon suivante :

- On calcule le nombre de semaines travaillées pour chacun des salariés. Toute semaine pour laquelle un salarié reçoit une paie pour du travail effectué au cours de cette semaine est comptée dans le calcul du nombre de semaines travaillées. Il est également entendu que le temps d'absence pour maladie et/ou accident de travail ainsi que les congés reportés (temps accumulé) est considéré comme du temps travaillé pour le calcul de la prime de rappel.
- On prend le nombre de semaines travaillées que l'on divise par quatre (4). On arrondit le nombre de semaines pour arriver à un multiple de quatre (4) de la façon suivante (deux semaines et plus : on arrondit vers le haut et une semaine et moins : on arrondit vers le bas).
- On prend le nombre de semaines résultant de la division, qu'on multiplie par l'équivalent d'un jour de prime de rappel, moins le nombre de jours fériés survenus pendant la période d'emploi du salarié.
- Cela nous donne le nombre de jours de prime de rappel à payer à chacun des salariés admissibles à la prime de rappel.
- L'année civile inclut le 1^{er} janvier de l'année jusqu'au 31 décembre de cette même année. Le 31 décembre sera, pour les fins du calcul, considéré et appliqué dans la dernière semaine complète de l'année civile.
- Une feuille détaillant le calcul de la prime de rappel est remise à chaque salarié lors du paiement de la prime.

ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 16.01 Tout salarié qui aura un accident ne devra pas être tenu responsable, à moins que la preuve de négligence ne soit établie.
- 16.02 Les salariés ne devront pas être chargés pour pertes ou dommages de matériel à moins que la preuve de négligence ne soit établie.
- 16.03 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail au cours d'une journée de travail, ce salarié sera payé pour toute la journée.
- 16.04 Il y aura des accommodations sanitaires convenables à l'usage des salariés, y compris une buvette frigidaire.
- 16.05 **Affichage des avis par le Syndicat :**
Les coprésidents, pour le comité de santé et de sécurité, sont autorisés à afficher sur le tableau prévu à cette fin les avis et autres documents d'intérêts autorisés par le comité de santé et sécurité visant les activités et la promotion de la santé et la sécurité au travail.
- 16.06 L'Employeur fournit gratuitement au salarié régulier tous les moyens et équipements de protection individuelle déterminée par règlement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

L'Employeur défraie au besoin le coût des couvres chaussures pour chaque salarié à son emploi ayant à travailler à l'extérieur.

L'Employeur fournira et maintiendra en bon état les vêtements de travail suivants :

- des gants de travail à tous les salariés;
 - des vêtements de pluie, manteaux d'hiver pour tous les salariés travaillant à l'extérieur;
 - l'Employeur remplace les bottes de travail approuvé toutes les deux mille (2 000) heures de travail pour l'Employeur ou lorsque le salarié brise ses bottes au travail pour l'Employeur.
 - à tous les deux (2) ans, un examen de la vue et des lunettes de sécurité si le port des lunettes est obligatoire pour exécuter son travail. L'employeur défraiera le coût des lunettes de sécurité avec prescription, l'employé sera recommandé à un fournisseur désigné par la compagnie. Le choix des montures et spécification seront établis par l'employeur.
- 16.07 L'Employeur continue sa pratique actuelle de fournir une (1) fois par année
- trois (3) salopettes aux employés réguliers
 - cinq (5) salopettes aux mécaniciens d'entretien

et assure chaque semaine le nettoyage d'une salopette par employé. Les employés éligibles peuvent demander à l'employeur de substituer les montants qui seraient déboursés pour la fourniture de ces salopettes en faveur de l'achat de linge de travail. Il est entendu que les employés qui font ce choix sont entièrement responsables de l'entretien de leur linge. Ce choix est fait une fois par année, par écrit, au moment du retour au travail. Ce choix est irrévocable pour l'année, peu importe le poste dans lequel le salarié peut se retrouver suite à un mouvement de main d'oeuvre.

On calcule le montant qui peut être consacré à l'achat de linge de la façon suivante : On prend le coût hebdomadaire des salopettes normalement fournies soit quatre dollars (4\$) multipliés par 50 semaines. Les mécaniciens se verront fournir leurs habits de travail via le programme de Cintas.

L'Employeur remet le montant ainsi calculé sous forme de bon d'achat à chaque salarié dans le mois de son retour au travail. L'Employeur peut définir des critères d'apparence ou de sécurité concernant le choix du linge, salopettes ou autres vêtements qu'il fournit et détermine un fournisseur adéquat, les employés auront le choix entre Sécurité Plus ou l'Équipeur. L'employeur fournit des couvres salopettes de type « Tyvek » aux personnes requises de travailler dans des conditions mécaniques particulièrement sales ou pour effectuer du ménage.

La cueillette et la distribution du linge, ainsi que le règlement de tout problème survenant à ce sujet, se fera en autant que possible en dehors des heures de travail.

Le remplacement de tout linge perdu ou présumément volé est la responsabilité de l'employé. Cependant, l'Employeur prévoit des casiers et cadenas pour chaque employé.

ARTICLE 17 PRÉSENCE DEVANT LES TRIBUNAUX

- 17.01 Les salariés perdant du travail parce que leur présence est requise en Cour ou à une enquête du Coroner, et dans les deux (2) cas, à la demande de l'Employeur, recevront une compensation pour le travail perdu, en plus des dépenses convenues par l'Employeur et le président du Syndicat.
- 17.02 L'Employeur paiera à tout salarié appelé à agir comme juré devant la cour de justice, la différence entre son salaire et le montant qu'il recevra légalement pour agir comme tel. Cette compensation ne sera payée que pour les heures régulières de travail qu'il aurait travaillé pendant les journées où ledit salarié agira effectivement comme juré ou sera requis de rester là.
- 17.03 Les salariés retenus pour une enquête concernant l'Employeur et auxquels n'est imputé aucun blâme en cause, ou pour des affaires de l'Employeur sur l'ordre de ce dernier et qui subiront une perte de salaire, seront payés pour tout salaire perdu, en plus des dépenses convenues entre l'Employeur et le président du Syndicat.

ARTICLE 18 CERTIFICAT DE TRAVAIL

18.01 Un salarié qui est démis, ou qui abandonne le service de son propre gré, après avoir donné un avis régulier, recevra sur demande son certificat de travail et sera payé aussitôt que possible. Tout ce qui est la propriété de l'Employeur devra également lui être retourné. Une confirmation d'emploi sera remise à l'employé au moment de son départ.

ARTICLE 19 TAUX DES POSITIONS NOUVELLES

19.01 Les taux de paie des positions nouvellement établies seront en conformité avec les taux de paie de l'Employeur pour des positions de même genre ou de la même classe. La mise en application de la nouvelle classification est soumise au comité de relations de travail. À défaut d'entente entre les parties quant au taux horaire à y être attribué, l'employeur le fixe provisoirement. Le tout peut être soumis à l'arbitrage directement à l'Étape 2 de l'article 10.02.

ARTICLE 20 GÉNÉRALITÉS

20.01 Période de paie :

Les salariés seront payés le jeudi de à chaque semaine, mais le vendredi de chaque semaine à partir du 1^{er} août 2023. Cependant, lorsque le lundi est un jour férié, le versement de la paie sera reporté d'une journée. Les enveloppes de paie ou talons de chèques indiqueront les informations suivantes :

1. Le nom de l'Employeur ;
2. Les noms et prénoms du salarié ;
3. L'identification de l'emploi du salarié ;
4. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ;
5. Le nombre d'heures payées au taux normal ;
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable ;
7. La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ;
8. Le taux du salaire ;
9. Le montant du salaire brut ;
10. La nature et le montant des déductions opérées ;
11. Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 21 ÉCHELLE DES SALAIRES

21.01 Il a été convenu entre les parties que dans les 3 mois suivants la signature de la convention collective, l'équipe minimale sera établie sous forme de lettre d'entente.

21.02 Nouveau taux horaire

CLASSIFICATIONS	2021	2022	2023	2024
		5.00%	2.75%	2.50%
Mécanicien (1.50\$ inclus pour l'an 1)	\$ 28.82	\$ 30.26	\$ 31.09	\$ 31.87
Opérateur Besser	\$ 26.29	\$ 27.60	\$ 28.36	\$ 29.07
Volant (Chef d'équipe, prime inclus dans le taux)	\$ 29.29	\$ 30.75	\$ 31.60	\$ 32.39
Cubeur	\$ 25.73	\$ 27.02	\$ 27.76	\$ 28.45
Agrégats	\$ 25.38	\$ 26.65	\$ 27.38	\$ 28.07
Chariot élévateur cour	\$ 25.38	\$ 26.65	\$ 27.38	\$ 28.07
Chariot élévateur / production	\$ 25.38	\$ 26.65	\$ 27.38	\$ 28.07
Préposé ménage machine	\$ 25.00	\$ 26.25	\$ 26.97	\$ 27.65
Journalier	\$ 21.82	\$ 22.91	\$ 23.54	\$ 24.13

Prime chef d'équipe : Salaire + 1.50\$ de l'heure effectuée à titre de chef d'équipe.

L'employeur se réserve le droit de nommer les chefs d'équipes. Le rôle de cet employé consiste à transmettre les directives du superviseur et à coordonner le travail d'un groupe de Salariés, tout en effectuant lui-même le travail. Un chef d'équipe n'aura pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou discipliner des Salariés. La liste des chefs d'équipe sera affichée et mise à jour de façon annuelle. Le syndicat sera avisé immédiatement lors d'une nouvelle nomination.

Prime de formateur : 1.50\$ de l'heure

Seuls les nouveaux taux de salaires seront payés de façon rétroactive en date du 1^{er} septembre 2022 aux employés présents et actifs au moment de la ratification.

ARTICLE 22 ASSURANCE GROUPE

- 22.01 Après avoir complété leur période d'essai au service de l'Employeur, tous les salariés bénéficieront du Plan d'assurance médical convenu entre les parties, accident, maladie ainsi que l'assurance vie et les prestations hebdomadaires en cas d'invalidité en faveur des salariés que l'Employeur a contractés en leur faveur et les primes de cette assurance seront acquittées par l'Employeur à raison de soixante pour cent (60%) et l'autres quarante pour cent (40%) par les salariés. Les contributions des salariés seront imputées au paiement des primes relatives à l'invalidité longue durée et à l'assurance vie. En période de mise à pied, les primes d'assurances seront assumées à 100% par les employés selon les modalités du contrat avec l'assureur. Les protections maintenues sont l'assurance vie et médicale.

Pendant les douze (12) premières semaines de mises à pied, excluant les semaines de vacances, l'Employeur paiera soixante pour cent (60%) des primes du plan d'assurance actuellement existant. Les montants payés par l'employé et avancés par l'employeur devront être remboursés dans l'ordre suivant; en utilisant les montants de la prime de rappel et par la suite à partir du montant des réserves de vacances.

La période de référence pour le calcul des semaines de mise à pied est du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année.

L'employeur maintiendra en place une carte d'assurance à paiement direct par l'assureur.

Les primes d'assurance payables par les employés pour les périodes de vacances seront échelonnées sur chaque paie aux fins d'éviter qu'elles soient déduites sur les paies de vacances.

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

Le représentant de l'Employeur tente de régler la problématique auprès de l'assureur et communique le résultat au salarié. Si le salarié n'obtient pas un règlement à sa satisfaction, il peut mandater un membre du comité syndical d'usine afin qu'il communique directement avec l'assureur. L'Employeur autorisera l'assureur à communiquer toute information pertinente audit membre du comité syndical d'usine.

- 22.03 Il est convenu entre les parties qu'un plan d'assurance collective sera maintenu et administré par l'Employeur. Cependant, les parties conviennent de se rencontrer au moins une (1) fois par année pour le suivi de l'assurance collective pour le groupe de syndiqué de Trois-Rivières. Cette rencontre aura pour but de suivre l'évolution des réclamations et leurs impacts sur les primes. Au besoin des recommandations pourront être formulées à cet effet. Les données techniques de l'assurance collective seront disponibles lors de ces rencontres pour fin d'analyse et au besoin pour fin de communication aux salariés. Lors de ces rencontres, le comité syndical pourra être accompagné par un représentant de la section locale.

ARTICLE 23 RAPPEL DES MISES À PIED

- 23.01 L'Employeur pourra rappeler des salariés en mise à pied sans tenir compte de l'ancienneté lorsqu'il désire donner des cours de perfectionnement relatifs aux postes réguliers occupés par ces salariés.

Cependant, toute formation générale ou destinée à combler un poste vacant ou nouveau sera affichée et l'Employeur choisira parmi ceux qui auront donné leur nom en tenant compte de l'ancienneté, de la compétence et de la pertinence des cours par rapport aux tâches habituelles des salariés et sans limiter la distribution efficace des cours parmi les salariés.

ARTICLE 24 CONGÉS MOBILES/MALADIES

- 24.01 Les congés payés prévus à la Loi sur les normes du travail afin notamment de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite, en cas de maladie, pour don d'organes ou de tissus, à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel, sont inclus à l'article 25 de la convention collective.
- a) Au début de chaque année civile, un salarié aura deux (2) jours de congé et accumulera par la suite une demi-journée (1/2) de congé à tous les quinze (15) jours travaillés jusqu'à concurrence de trois (3) jours additionnels de congé dans l'année. En cas de congé de maladie, l'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat.
- b) Le salarié bénéficie de ces jours dès sa première journée d'absence et il est rémunéré au taux qu'il détenait le dernier jour ouvrable précédant cette absence multipliée par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail.
- c) Les crédits non utilisés sont payés au salarié à la dernière paie de l'année de calendrier, selon les modalités prévues au paragraphe b). Les journées prises en trop (non accumulées) sont remboursables sur la dernière paie de l'année civile.
- 24.02 Le salarié pourra, sur demande, monnayer ses congés et l'employeur lui versera le salaire pour le ou les congés non utilisés à la dernière semaine avant la mise à pied saisonnière du salarié.
- 24.03 Dans la mesure du possible le salarié avise l'Employeur dans les meilleurs délais de son absence afin que l'Employeur puisse réorganiser la cédule de travail en conséquence.

ARTICLE 25 REER COLLECTIF

- 25.01 Le REER collectif/RPDB actuellement en vigueur sera maintenu pour la durée de la présente convention. Les institutions offertes sont le Fonds de solidarité des travailleurs (FTQ) et la Canada Vie.

La contribution de l'Employeur sera égale à celle du salarié. Cependant, la contribution de l'Employeur sera limitée à 42.00\$ par semaine travaillée pour la durée de la convention. Cette contribution de l'Employeur sera majorée à 43.00\$ par semaine travaillée à compter du 1^{er} septembre 2023 et à 44.00\$ par semaine travaillée à compter du 1^{er} septembre 2024.

Il est entendu que la participation des salariés à ce plan est obligatoire.

ARTICLE 26 CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ

26.01 L'Employeur s'engage à verser au syndicat national, pour la formation de ses syndiqués, six (0.06\$) cent par heure travaillée. Le chèque doit être émis au nom de UNIFOR - Québec et remis au Syndicat national tous les trois (3) mois : Fond de formation en leadership (CEP), UNIFOR - Canada, 205, Placer Court, North York, Ontario, M2H 3H9. L'employeur convient également, après entente, d'accorder aux salariés choisis par le syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours prévus plus le temps de voyage, si nécessaire.

26.02 L'employeur convient également, après entente, d'accorder aux salariés choisis par le syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les (20) vingt jours de cours prévus plus le temps de voyage, si nécessaire. Le directeur de l'usine et le directeur de ressources humaines, sur demande écrite du syndicat, peuvent accorder un congé additionnel pour ce besoin ponctuel.

ARTICLE 27 FONDS DE JUSTICE SOCIALE

27.01 L'Employeur convient de contribuer au Fonds de justice sociale de UNIFOR - Québec, en raison d'un cent (0.01 \$) pour toutes les heures travaillées, pour les employés régis par la présente convention. Les montants d'argent seront remis semestriellement.

Les formulaires pour le CEP et FJS joints à la convention collective devront être remplis et envoyés à l'adresse indiquée.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 2022 et le demeure pour une période s'étendant jusqu'au 31 août 2025.

28.02 La présente convention continuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration du délai prévu par la loi.

À son expiration, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.

Un grief déposé après l'exercice du droit de grève ou de lock-out et avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention ne fera pas l'objet d'une objection en raison d'un vide juridique. Ce grief est tranché selon les dispositions de la convention et est soumis à la procédure prévue à l'article 10.

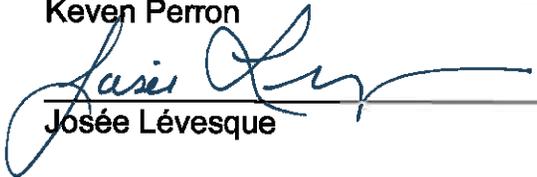
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES.

CE 24^e JOUR DE MARS 2023.

**LES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
OLDCASTLE CANADA, INC.**



Keven Perron



Josée Lévesque

UNIFOR



Pierre-Allen Rozon



Marc Renaud

Annexe A – Période de formation par classification

Opérateur Besser	10 semaines
Volant	16 semaines*
Cubeur	2 semaines
Agrégats	2 semaines
Chariot élévateur cour	3 semaines
Chariot élévateur prod.	2 semaines
Mécanicien	-----
Journalier	2 jours
Préposé ménage machine	2 semaines

*Suite à un affichage de poste de Volant, l'employé sélectionné verra ses qualifications reconnues au niveau de sa période de formation, toutes compétences pertinentes (selon la matrice) seront déduites des 16 semaines de formation prévue à l'annexe A.

Il est entendu qu'après entente avec l'employeur, le syndicat, le formateur et le salarié concerné, la période de formation pourra être rallongée d'un maximum d'une semaine, si les parties le juge nécessaire.

Annexe B – Harcèlement

L'Employeur s'engage à fournir un environnement de travail libre de violence et de harcèlement. Pour ce faire, la Société doit s'assurer d'un climat de travail où tous les employés sont traités avec respect et dignité. Une politique doit être affichée et visible pour tous.

Lettre d'entente no. 1

Préretraite

L'employeur offre un programme de préretraite pour les salariés ayant atteint l'âge de 60 ans.

L'employé devra faire sa demande par écrit à la compagnie et indiquer la période pour laquelle il veut réduire ses heures, à partir de soixante ans il devra stipuler sa date de départ à la retraite.

La réduction des heures devra être équivalente à une journée de travail.

La compagnie et le syndicat tenteront de trouver des modalités qui conviennent aux deux parties et à l'employé faisant la demande pour ce qui est de choisir la journée qui sera choisi.

Lettre d'entente no. 2

Taux réduit Assurance Emploi 5/12°

L'Employeur, du fait de la législation actuelle et de l'enregistrement de l'assurance invalidité de courte durée auprès de l'assurance emploi, bénéficie présentement d'une réduction de 1% de son taux de cotisation, sujet à celui-ci.

Les parties conviennent que, tant que l'actuel régime d'assurance emploi le permettra et tant que les employés de Permacon Trois-Rivières seront couverts par une assurance invalidité de courte durée à laquelle l'employeur est parti contributrice, cette ristourne déterminée et requise par la législation sur l'assurance emploi sera versée aux employés dans les deux (2) premiers mois de l'année en cours.

Lettre d'entente no. 3

Horaire de travail - 4 soirs

Attendu que : L'Employeur et le syndicat, d'un commun accord, ont proposé un nouvel horaire pour les salariés, lorsque sur le quart de soir, et les salariés ont accepté.

Attendu que : Le nouvel horaire de soir sera de 15h00 à 01h30, du lundi au jeudi, seulement.

Attendu que : L'Employeur va appliquer les primes de soir prévues à la convention collective.

Attendu que : En tout temps, le syndicat peut mettre fin à cet horaire de soir et retourner à celui prévu à la convention collective.

Attendu que : Cet horaire de soir de 10h inclut les mécaniciens.

Attendu que : À moins d'avis contraire du syndicat, cet horaire de soir sera en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

Attendu que : Lorsqu'un salarié désire prendre une flottante ou une maladie sur cet horaire de soir de 10h, l'employeur paiera 10h.

Concernant les jours fériés, ceux survenant un vendredi seront soit déplacés le jeudi ou payé en surplus selon l'horaire normal prévu après entente entre les parties.