

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-0512

N° dossier d'accréditation : AM-1005-1511

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>RECYCLAGE NOTRE-DAME INC.              8155, RUE LARREY,              MONTRÉAL QC H1J 2L5</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>UNIFOR, SECTION LOCALE 700              394, RUE DUFFERIN, BUREAU 203              SALABERRY-DE-VALLEYFIELD QC J6S 2A8</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>Date signature : 2022-11-03              Date dépôt : 2022-11-09</p>	<p>Nombre de              salariés visés : 15</p>	<p>Date début : 2022-11-03              Date d'expiration : 2028-02-28</p>

Remarque :

Martine Dubé  
 Préposé(e) à l'émission

2022-12-01  
 Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
 Québec (Québec) G1W 2K7  
 Téléphone : 418 643-4817  
 Sans frais : 1 800 643-4817  
 Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**UNIFOR Québec,  
SECTION LOCALE 700**

**ET**

**RECYCLAGE NOTRE-DAME INC.**

**2021-2028**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉSIGNATION DES PARTIES / BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2	RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	3
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	4
ARTICLE 5	NON-DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 6	SANTÉ-SÉCURITÉ.....	6
ARTICLE 7	RESPONSABILITÉ SYNDICALE .....	8
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	10
ARTICLE 9	PÉRIODE DE PROBATION.....	13
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 11	SOUS-CONTRATS.....	15
ARTICLE 12	HORAIRE DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 13	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	16
ARTICLE 14	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE .....	17
ARTICLE 15	FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES.....	17
ARTICLE 16	VACANCES ET CONGÉS DE MALADIE PAYÉS.....	19
ARTICLE 17	SALAIRES .....	21
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	22
ARTICLE 19	DROIT DE FOUILLE.....	22
ARTICLE 20	GRÈVE ET LOCK-OUT .....	23
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE .....	23
ARTICLE 22	ÉQUITÉ SALARIALE .....	23
ARTICLE 23	CHEF D'ÉQUIPE .....	23
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION.....	23
ANNEXE B	LETTRE D'ENTENTE-CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS (CEP) .....	28
ANNEXE C	PRÉ-RETRAITE .....	29



## DÉSIGNATION DES PARTIES / BUT DE LA CONVENTION

1.1 Le but de la présente convention est de promouvoir l'établissement de relations données entre l'employeur et ses salariés, d'établir les conditions de travail et le salaire de ceux-ci.

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation est régi par la présente convention collective.

1.2 Dans les présentes, lorsqu'un nom ou pronom est employé au masculin, il comprend également le féminin si cela est impliqué dans le contexte.

1.3 A. L'employeur se désigne comme : RECYCLAGE NOTRE-DAME INC.

B. Le Syndicat se désigne comme : UNIFOR Québec, section locale 700.

1.4 L'établissement visé par l'accréditation est situé au 9000, avenue Marien, Montréal-Est (Québec) H1B 0A6.

1.5 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 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.

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

1.7 Comité de relations de travail

- a) Un comité de relations de travail est constitué de deux (2) représentants par partie, soit deux (2) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants syndicaux de classifications différentes.
- b) L'Employeur rencontre le comité de relation de travail au minimum deux fois par année à une date et un moment convenus entre les parties. Une fois par année, lors d'une rencontre additionnelle du CRT, l'employeur convient que deux délégués et le représentant local seront présents.
- c) Pour les rencontres du CRT un agenda sera échangé entre les parties au moins une (1) semaine à l'avance pour fins de préparation. Ces rencontres seront payées au taux régulier et celles-ci se tiendront en nuisant le moins possible aux opérations de l'entreprise.



## **ARTICLE 2 RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES**

2.1 Le Syndicat reconnaît le droit à l'employeur d'établir des règlements d'usine en autant qu'ils ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention collective. L'employeur est prêt, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective, à soumettre une liste des règlements d'usine actuellement en vigueur.

2.2 Tout employé qui a complété sa période de probation et qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

2.3 a) Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit et contenir de façon sommaire les motifs. Ledit avis sera remis en présence d'un délégué ou un salarié représentant des salariés identifiés par le syndicat. Tout avis disciplinaire nécessitant une suspension ou un congédiement est remis au salarié en présence d'un délégué syndical. Le délégué syndical n'agit qu'en tant que témoin. Une copie écrite d'un tel avis est remise au représentant syndical.

b) L'Employeur ne peut prendre de mesures disciplinaires contre un salarié vingt (20) jours après avoir pris connaissance de la faute à l'origine de la mesure disciplinaire ou avoir complété l'enquête. Le délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties.

2.4 a) Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de preuve est imposé à l'employeur.

b) Lorsqu'un salarié appose sa signature sur l'avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour accuser réception dudit document.

2.5 Dans la mesure du possible, la compagnie avise dans un délai raisonnable l'employé de la date de l'entrée en vigueur de sa suspension.

2.6 Après avoir pris rendez-vous auprès de la direction de la compagnie, le salarié peut consulter son dossier disciplinaire tel que constitué et ce, en présence du représentant de la compagnie et en obtenir copie sur demande dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant cette demande.

2.7 Le directeur d'usine pourra exiger un certificat médical précisant pourquoi le salarié est incapable de travailler et la durée de l'invalidité ainsi que le diagnostic, dans tous les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident. L'Employeur défraiera alors le coût d'obtention du certificat médical.

2.8 Aucune mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé ne peut être utilisée si elle est datée de plus de douze (12) mois sauf, s'il y a eu d'autre infraction durant cette période. Ce délai ne court pas durant l'absence d'un salarié. Le présent article ne s'applique pas dans le cas de vol, fraude ou autre infraction grave.







Lorsque le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire à être prélevée est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser la Compagnie par un avis signé par le secrétaire du Syndicat. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par le Syndicat.

Le Syndicat convient de tenir à couvert l'employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers qui lient directement ou indirectement l'application des clauses ci-haut.

4.4 La compagnie identifie sur les formulaires T4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque employé.

4.5 La compagnie affiche et tient à jour en permanence le nom des contremaîtres ou de tout autre représentant de la compagnie en autorité dans l'usine.

4.6 Le Syndicat fournit à la compagnie, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :

- A. les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;
- B. les noms des délégués d'atelier;
- C. le nom du représentant national de UNIFOR Québec;
- D. les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.

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

## **ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION**

5.1 L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa langue, ses croyances religieuses, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, ses origines ethniques, ses convictions politiques ou son handicap à moins que telle discrimination ne soit exercée conformément aux dispositions de la présente convention collective conformément à la loi.

5.2 Il est convenu qu'un contremaître par quart de travail peut faire du travail normalement exécuté par un employé de l'unité de négociation en autant que le travail qu'il effectue ne cause pas la mise à pied d'un salarié.



5.3 La compagnie et le Syndicat conviennent de lutter contre toute forme de harcèlement au travail.

## **ARTICLE 6 SANTÉ-SÉCURITÉ**

6.1 L'Employeur, ses représentants et ses salariés, et le Syndicat et ses représentants conviennent d'exercer des efforts conjoints pour établir et maintenir des normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles, le tout tel que prévu par la Loi.

Dans le but de promouvoir la santé et la sécurité au travail, l'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent de former et maintenir un comité paritaire conjoint de santé et sécurité au travail conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et de ses règlements.

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils se rencontreront quatre (4) fois par année en comité SST.

L'Employeur accepte qu'un vestiaire ainsi que des toilettes soient attribués seulement pour les femmes conformément aux règlements de la SST.

6.2 Un salarié membre du comité en santé sécurité ou, si la loi l'autorise, un représentant à la prévention, mais en aucun cas plus d'un représentant des salariés, ainsi qu'un représentant de l'employeur accompagneront l'inspecteur à l'occasion de ses visites d'inspection, le tout sujet aux dispositions de la Loi.

Toute inspection gouvernementale de santé et sécurité au travail doit s'effectuer en présence d'un (1) employé régulier membre du comité de santé et sécurité au travail, ainsi qu'un (1) représentant de l'Employeur.

Équipement de protection individuelle : Le port d'un casque de sécurité et protection auditive sont recommandés aux employés. Ces équipements de sécurité sont disponibles et il est de la responsabilité de l'employé de les porter.

6.3 La compagnie alloue annuellement à chaque salarié ayant complété sa période de probation une somme maximale de cent soixante dollars (160 \$) + 5 \$ aux 2 ans pour l'achat de bottes de sécurité avec protecteur d'orteils en acier ainsi que des couvre-chaussures quatre-vingt-dix (90 \$) aux 5 ans pour les salariés travaillant à l'extérieur et cent soixante dollars (160 \$) + 5 \$ aux 2 ans pour les salariés travaillant à l'intérieur ou sur le loader. Ces bottines de sécurité seront utilisées uniquement pour les fins du travail habituel du salarié et celui-ci devra les laisser à l'usine.

L'employeur paie directement cette somme au fournisseur désigné par la compagnie et l'employé devra porter ce nouvel équipement de protection.



La compagnie demeure propriétaire de ces articles et procède à leur remplacement, le cas échéant, sur présentation des articles usagés dans la mesure où il s'agit d'une usure normale.

La liste des classifications pouvant bénéficier d'équipement ou d'appareil de protection individuelle est déterminée par le comité paritaire, le tout suivant la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.

#### 6.4 Services médicaux

L'Employeur fournit une trousse de premiers soins, tel que requis par la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*.

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.

6.5 Le salarié accidenté doit rapporter sans délai à son Employeur tout événement et/ou accident qu'il subit sur les lieux ou à l'occasion du travail. L'Employeur mettra à disposition des rapports de déclaration d'événements vierges/registres de premiers soins dans un endroit accessible en tout temps. La liste des événements et/ou accidents seront discutés au comité de santé et de sécurité.

L'Employeur doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit, lorsque requis à la Commission de la santé et sécurité du travail.

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail pour cette journée, doit remplir ou compléter un rapport d'enquête avec son superviseur immédiat ou le responsable des ressources humaines avant de quitter les lieux du travail, si la situation le permet. Le salarié continue de recevoir sa pleine rémunération jusqu'à la fin de sa journée normale de travail.

Lors d'un accident de travail ou maladie professionnelle, l'Employeur peut exiger que le salarié fasse compléter un formulaire d'assignation de travail, le tout conformément à la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles.

6.6 Si le salarié a des restrictions permanentes (accident ou maladie professionnelle ou pas) qui l'empêchent d'exécuter l'ensemble des tâches de son poste régulier, le Syndicat et la compagnie collaborent afin de lui trouver un poste existant et disponible à l'intérieur de l'unité de négociation qui respecte ses restrictions médicales et qui lui permet d'accomplir toutes les tâches de ce poste disponible. En aucun temps l'employeur n'a l'obligation de créer un nouveau poste mais il a l'obligation de fournir au représentant des salariés, copie de toute correspondance sur le sujet.



6.7 Le membre syndical du comité de santé et sécurité au travail est rémunéré par l'employeur pour la durée de la réunion à leur taux horaire régulier s'ils sont requis d'assister à ces rencontres avec les représentants de la compagnie.

## **ARTICLE 7 RESPONSABILITÉ SYNDICALE**

7.1 L'Employeur convient de fournir un tableau de trois (3) pieds par quatre (4) pieds à l'usage exclusif du Syndicat. Le syndicat s'engage à montrer à l'employeur tout document qui sera affiché sur ledit tableau. Celui-ci peut afficher :

1. Avis d'élection – résultat d'élections – nomination d'officiers;
2. Avis de réunion ou d'assemblée;
3. Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat à la condition qu'un tel document ne porte pas préjudice à l'Employeur, à ses représentants ou à sa clientèle.

Il est entendu qu'il n'y aura aucune assemblée, sollicitation de membre, distribution de bulletins, circulaires ou autres activités syndicales, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur et/ou durant les heures de travail sans le consentement explicite de celui-ci. La présente clause n'a cependant pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos ou repas.

7.2 Le comité de négociation est composé de deux salariés ayant six (6) mois d'ancienneté, dont les deux sont rémunérés par l'employeur suivant les modalités suivantes pour un maximum de cinq (5) rencontres. Ces employés reçoivent l'équivalent du salaire régulier qu'il aurait reçu à son taux horaire régulier s'il avait travaillé n'eut été de cette séance de négociations. Aucun salaire n'est versé pour les heures de négociations effectuées en dehors des heures habituelles du salarié.

Le représentant national du Syndicat, après avoir pris rendez-vous auprès de la direction de l'employeur, peut assister à une rencontre conjointe tenue entre la compagnie et le Syndicat.

7.3 a) Seuls les salariés réguliers qui ont six (6) mois d'ancienneté peuvent être choisis comme délégués syndicaux.

b) L'Employeur reconnaît que le délégué ou, en son absence, le cas échéant, un des membres de l'exécutif syndical, constitueront les seuls représentants officiels du Syndicat sur les lieux de travail.

Le Syndicat s'engage à aviser l'employeur, par écrit, du nom du délégué et des officiers du Syndicat dans les sept (7) jours qui suivent leur nomination ou de tout changement qui peut survenir par la suite.



7.4 a) Si la nature du problème exige que le délégué du Syndicat s'absente durant les heures de travail pour accompagner un salarié qui soumet un grief, il doit obtenir, avant de s'absenter, la permission de son superviseur ou un membre désigné de la direction. Il doit informer ce dernier de la raison de son absence et du temps approximatif qu'il entend s'absenter. Lorsqu'une telle autorisation est accordée, le délégué peut alors s'absenter sans perte de salaire régulier, si l'absence est pour une durée raisonnable. Un seul délégué peut s'absenter à la fois. En reprenant le travail régulier, le délégué doit informer son supérieur de son retour. Lorsqu'il doit assister à une rencontre prévue avec l'employeur, il reçoit son salaire au taux horaire régulier.

b) L'employeur doit accorder un permis d'absence à un délégué ou membre de l'exécutif syndical pour assister à des activités syndicales de courte durée telles que cours, formation, congrès. 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. Le nombre total de jours annuels qui pourraient être utilisés à cette fin pour l'ensemble desdites personnes est de vingt (20) jours de calendrier.

Toutefois, la norme de vingt (20) jours sera portée exceptionnellement à vingt-cinq (25) jours de calendrier lorsqu'il y a un congrès national auquel est convié un des membres de l'exécutif et qu'une telle demande d'absence est accordée par l'employeur.

La demande d'absence est formulée par écrit au représentant de la direction cinq (5) jours avant la date prévue. Une telle demande doit préciser le nom du salarié concerné, la date prévue, et la durée prévue de l'absence.

c) Les absences prévues aux paragraphes 7.4 a) et b) ne doivent pas nuire aux opérations normales de l'employeur.

Si l'autorisation est accordée, il est entendu qu'un seul salarié à la fois peut s'absenter de l'établissement.

## 7.5 Représentant syndical externe

Lorsqu'un représentant autorisé de la section locale 700 d'UNIFOR Québec, qui n'est pas un employé de l'employeur, désire parler à l'un des salariés au sujet d'une affaire syndicale concernant cette convention collective, il doit prendre rendez-vous avec la direction, précisant la date et l'heure de la rencontre. Il est entendu que ces rencontres se feront en nuisant le moins possible aux opérations normales de l'entreprise et les affaires à traiter devront exclusivement traiter à la fois du syndicat et de l'employeur.

La direction informe le ou les salariés concernés et prend les dispositions nécessaires pour que l'entretien se fasse en privé.



## 7.6 Représentant national

L'Employeur accepte de recevoir, sur rendez-vous et dans ses locaux, le représentant national du Syndicat et /ou un représentant de la section locale 700 d'Unifor pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de cette convention collective.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

8.01 a) Le terme « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

Advenant que l'infraction reprochée par un grief de nature continue se reproduit subséquemment au dépôt du grief dans des circonstances identiques, cette infraction ne requiert pas le dépôt d'un nouveau grief et il est résolu de la même façon que le grief initial.

Les parties reconnaissent les quatre types de griefs suivants :

- i. Grief syndical : c'est-à-dire affectant les droits spécifiques du syndicat. Ce grief doit être signé par le représentant du Syndicat. Le grief doit être réglé selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs en commençant à la deuxième étape.
- ii. Grief collectif : c'est-à-dire deux (2) salariés et plus contestant la même décision de l'Employeur et recherchant le même remède. Ce grief doit identifier le nom du salarié affecté et être signé par le représentant du Syndicat.
- iii. Grief individuel : grief concernant un salarié. Ce grief doit mentionner le nom du salarié et être signé par le représentant Syndical.
- iv. Grief patronal : grief soumis par l'Employeur à l'égard d'un ou plusieurs salariés ou du Syndicat. Il doit être signé par le représentant autorisé à la direction.

8.02 Une erreur technique dans la rédaction n'entraîne par l'annulation du grief.

8.03 a) Dans tous les cas, le grief doit contenir l'énoncé de l'événement, la date, les circonstances qui ont donné lieu, la nature de la présumée violation et le règlement recherché de façon à identifier clairement le problème soulevé notamment en indiquant l'article de la convention collective.

b) Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur au préalable, les délégués syndicaux peuvent faire leurs représentations à l'Employeur aux différentes étapes de la procédure du traitement des griefs durant les heures de travail nuisant le moins possibles aux opérations.



**8.04** Première étape : verbalement à son supérieur immédiat

Le salarié et /ou le représentant du Syndicat et/ou le délégué du Syndicat doit soumettre la plainte verbalement au supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivants les faits ou la connaissance des faits dont découle la plainte. La décision du supérieur immédiat doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception de la plainte.

**8.05** Deuxième étape : Par écrit au responsable des ressources humaines.

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le responsable des ressources humaines ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le grief doit être déposé au responsable des ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance des faits, dont la preuve incombe à celui qui pose le grief.

Avant de référer à l'arbitrage, les parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception, par l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, du grief écrit soumis au contremaître ou au Syndicat, selon le cas. Le responsable des ressources humaines ou le Syndicat, selon le cas, donne sa réponse par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant ladite réunion.

À la computation de tous délais, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

Une dérogation de délai pourra être demandée par une ou l'autre des parties.

**8.06** Sauf pour le dépôt du grief dans les délais impartis, le défaut par les parties de procéder à l'une ou l'autre des étapes de la procédure dans les délais impartis, sera considéré comme l'acquisition du droit de procéder à l'étape suivante de la procédure des griefs ou d'arbitrage.

**8.07** Tout règlement entre l'employeur et le syndicat doit être par écrit et lie l'employeur et le syndicat et le salarié concerné.

**8.08** Toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée, par courrier recommandé, par messenger, par télécopieur ou par courriel à l'adresse [unifor700@hotmail.com](mailto:unifor700@hotmail.com) (copie au représentant).

## **ARBITRAGE**

**8.09** Advenant qu'un grief ne serait pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape par le



directeur des ressources humaines ou de l'expiration du délai pour y répondre. Les parties se conforment aux articles pertinents du Code du travail du Québec.

**8.10** Les parties conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage.

**8.11**

A) L'arbitre unique est choisi parmi la liste des arbitres qui sera déterminée par les deux parties à tous les débuts d'année.

Les parties s'entendent pour procéder par arbitrage accéléré, c'est-à-dire trouver le premier arbitre disponible à entendre et juger les griefs pour tous les cas concernant une suspension, un congédiement ou les griefs importants touchant l'ensemble des salariés.

B) La note d'honoraires professionnels et des frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties. Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et de ses représentants.

**8.12** L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention, ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention.

**8.13**

A) Dans tous les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité pour décréter le réembauchage d'un salarié et le remboursement du salaire perdu plus intérêt.

B) En cas de suspension, de congédiement ou de renvoi jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour ordonner le remboursement du salaire perdu, soit partiellement ou totalement, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou sa suspension et accorder s'il le juge une indemnité tenant lieu de l'absence de réintégration, si telle est sa décision.

C) Dans le cas de mesure non disciplinaire, l'Employeur doit démontrer qu'il s'agit d'une mesure administrative et non disciplinaire. Si tel est le cas, l'arbitre a le pouvoir de :

i. vérifier si la mesure administrative est abusive ou discriminatoire;

ii. accepter ou annuler la mesure administrative. Il ne pourra cependant substituer son jugement à la discrétion de l'Employeur. La décision de l'Arbitre est finale et lie les deux parties et les salariés.

**8.14** La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié.



**8.15** Dans le cas où un salarié congédié est réintégré suite à la décision d'un arbitre, il est alors réintégré dans son emploi dans le délai déterminé à la décision arbitrale, à moins qu'une telle décision ait fait l'objet d'une demande de révision judiciaire.

## **ARTICLE 9 PÉRIODE DE PROBATION**

9.1 L'ancienneté générale est la durée de service continu du salarié chez l'Employeur depuis son dernier embauchage à l'intérieur de l'unité de négociation, tel que défini par le certificat d'accréditation.

Un salarié est considéré en probation tant qu'il n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail continu ou 720 heures de travail. Cette période pourra être prolongée avec entente entre l'employeur et le syndicat. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

10.1 Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la convention, la compagnie affichera la liste d'ancienneté pour vérification par les employés et ceux-ci auront quinze (15) jours pour la contester. Une fois corrigée, celle-ci deviendra la liste officielle. Dans les cas de litige, l'employé concerné pourra procéder par grief, afin d'obtenir les corrections nécessaires.

### **10.2 Perte d'ancienneté**

- a) L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. démission ;
  2. renvoi pour cause juste et suffisante ;
  3. refus ou négligence de l'employé mis à pied, de reprendre le travail à la suite d'un avis de rappel transmis verbalement et confirmé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, dans les sept (7) jours suivant la mise à la poste d'un avis recommandé à sa dernière adresse connue. Il est de la responsabilité de tout salarié de tenir l'employeur et le Syndicat informés en tout temps de son adresse courante et son numéro de téléphone ;
  4. absence sans permission deux jours ouvrables consécutifs sauf dans les cas de force majeure dont la preuve incombe à l'employé ;



5. s'il est absent pour maladie ou accident non relié au travail pour une période égale à son ancienneté, maximum vingt-quatre (24) mois ;
  6. s'il est mis à pied pour manque de travail pour une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois et qu'il n'est pas rappelé au travail durant cette période ;
  7. si, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnue par la Commission de la santé et sécurité du travail et survenue chez l'employeur, le salarié est absent de son travail pour une période équivalente à douze (12) mois consécutifs, s'il y a moins de vingt salariés ; vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il y a plus de vingt salariés dans l'usine ;
- b) Lorsque l'employé est promu à un poste exclu de l'unité de négociation à titre de contremaître, il continue à accumuler son ancienneté pour une période maximale de cinq (5) mois de travail et durant cette période le salarié peut revenir ou être retourné à un poste compris dans l'unité de négociation avec ses droits et privilèges qu'il avait lors de la promotion.

### 10.3 Poste permanent

a) Dans les dix (10) jours de la création d'un nouveau poste ou d'un poste devenu vacant, l'avis doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.

Tout employé intéressé soumet sa candidature par écrit à la direction de l'usine en apposant son nom sur la feuille à cet effet apposée sur le tableau d'affichage.

Le poste est accordé en tenant compte des facteurs suivants : les aptitudes, les qualités requises pour accomplir avec compétence le travail ainsi que l'ancienneté.

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai (familiarisation) d'une durée maximale de cinq jours. À la fin de cette période, l'employé peut décider de réintégrer son ancien poste ou peut être appelé par l'employeur à réintégrer son ancien poste si ce dernier n'est pas satisfait du travail exécuté.

Pendant cette période d'essai, il maintient son taux de salaire ; une fois la période d'essai complétée avec succès, il reçoit le taux de salaire applicable et ce, rétroactivement au début de cette période.

Si le salarié retourne à son ancien poste ou si l'Employeur le retourne à son ancien poste, l'employeur considère les autres candidats qui répondent aux



critères prévus ci-haut avant de procéder à l'embauche d'une personne de l'extérieur.

Dans les cinq jours suivant la fin de l'affichage, l'employeur affiche la nomination au poste et transmet au Syndicat le nom du salarié choisi.

L'avis d'affichage indique seulement la date d'affichage, la classification, les heures de travail, le salaire et la description sommaire du poste. L'omission d'indiquer ces informations n'a pas pour effet d'annuler l'affichage.

#### 10.4 Procédure de mise à pied et de rappel

Lorsque l'employeur décide de procéder à la mise à pied dans une classification, il procède à la mise à pied de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification en autant que ceux qui demeurent soient qualifiés pour exécuter le travail avec compétence.

L'employé ainsi affecté par une mise à pied peut choisir d'être mis à pied avant d'exercer son droit au déplacement. Toutefois, il est entendu qu'il n'y a pas de déplacement pour une mise à pied de moins de trois (3) jours ouvrables. Toutefois, s'il exerce son droit de déplacement, l'employé ainsi affecté par une mise à pied de plus de trois (3) jours ouvrables peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation en autant que ce soit dans une classification inférieure à la sienne et qu'il soit qualifié pour effectuer avec compétence le travail de façon immédiate.

L'employé reçoit alors le taux de salaire prévu à la classification où il est déplacé.

10.5 La compagnie est autorisée à procéder à des mutations ou transferts d'employés d'une classification à une autre ou d'une équipe à une autre suivant ses besoins. Dans un tel cas, il offre cette mutation ou ce transfert à l'employé ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il soit qualifié pour accomplir le travail avec compétence. À défaut, il choisit l'employé ayant le moins d'ancienneté, en autant qu'il soit qualifié pour accomplir le travail avec compétence.

10.6 Lorsqu'il y aura une baisse d'activité, l'employeur pourra offrir par ordre d'ancienneté une mise à pied volontaire aux salariés affectés avant de procéder à des déplacements et à des mises à pieds.

### **ARTICLE 11 SOUS-CONTRATS**

11.1 Le Syndicat convient que l'employeur peut avoir recours à la sous-traitance ou à l'utilisation des services d'un tiers.

Toutefois, l'attribution d'un sous-contrat ou l'utilisation des services d'un tiers ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou empêcher le rappel



au travail des employés à l'emploi le 1<sup>er</sup> décembre 2004. Il est clairement convenu que le nombre de postes de chaque classification alors existant et précisé à l'annexe A ne peut être aboli en raison de la sous-traitance ou l'utilisation des services d'un tiers. Le présent article ne s'applique pas à l'égard des postes subséquemment créés et les employés subséquemment embauchés après le 1<sup>er</sup> décembre 2004.

## **ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL**

12.1 L'employeur maintient la cédule de travail en vigueur à la date de signature de la convention collective. La cédule de travail est établie par l'employeur selon les exigences de l'entreprise et les conditions nouvelles qui peuvent survenir à l'occasion.

S'il y a des modifications à l'horaire de travail, l'employeur informe le Syndicat de la nouvelle cédule trente (30) jours à l'avance sauf s'il y a bris d'équipement ou de situation hors du contrôle de l'employeur dans le but de convenir de la nouvelle cédule.

À défaut d'entente avec le Syndicat, c'est la prérogative exclusive de l'employeur de déterminer cet horaire de travail.

La cédule de travail ne peut être interprétée comme une garantie d'heures de travail.

La cédule de travail établie par l'employeur devra préciser une période de pause rémunérée de quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes l'après-midi.

Dans le cas des préposées à la pesée, du fait qu'elles ne peuvent quitter leur poste de travail durant ces deux (2) pauses de quinze (15) minutes, l'employeur accepte de leur verser une somme additionnelle de trente (30) minutes payées à leur taux horaire pour ces deux (2) pauses.

## **ARTICLE 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

13.1 Tout travail autorisé par l'employeur et exécuté au-delà de quarante (40) heures durant la semaine par un salarié entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire régulier que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Tout travail autorisé par l'employeur et exécuté le dimanche entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire régulier que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire après 40 heures de travail. Les paramètres du 40 heures travaillées sont CNT non assimilables, congés convention et fériés assimilables.



Le salarié régulier ayant quitté les lieux de travail et qui est rappelé au travail le même jour est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour les heures ainsi travaillées avec un minimum de quatre heures.

Lorsque l'employeur décide d'offrir du travail en temps supplémentaire à un salarié, il procède alors à l'offrir au salarié ayant le plus d'ancienneté dans sa classification, là où le travail en temps supplémentaire est nécessaire, en autant qu'il soit qualifié pour accomplir le travail avec compétence.

Le salarié qui travaille plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire non planifié durant la même journée recevra vingt dollars (20 \$) pour frais divers ou souper.

13.2 Le salarié qui travaille douze (12) heures au cours d'une journée de travail a droit à une pause supplémentaire rémunérée de quinze (15) minutes après dix (10) heures de travail. Si le salarié travaille plus de douze (12) heures consécutives, il a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de deux (2) heures excédant le douze (12) heures de travail.

#### **ARTICLE 14 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE**

14.1 Tout employé qui se présente au travail suivant sa cédule de travail ou sur toute autre équipe sur laquelle il a été assigné sans avoir été préalablement avisé que ses services n'étaient pas requis recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier. Ceci toutefois ne peut s'appliquer dans le cas où le manque de travail disponible est dû à des causes hors du contrôle de la compagnie.

14.2 Un employé qui a été absent de son travail, à l'exception d'un employé en vacances, a l'obligation de s'informer lui-même auprès de la compagnie des possibilités de travail avant son retour. Un tel employé doit aviser l'employeur de sa date de retour au travail dès qu'il la connaît.

#### **ARTICLE 15 FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES**

15.1 Pour les salariés réguliers, les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. le Jour de l'An ;
2. le Lundi de Pâques ;
3. le lundi précédant le 25 mai ;
4. la Saint-Jean-Baptiste ;
5. le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
6. la fête du Travail ;
7. l'Action de Grâce ;
8. le jour de Noël ;
9. le lendemain de Noël ;
10. le lendemain du Jour de l'An ;



Lors d'un jour férié, l'employeur ne pourra obliger un employé à travailler plus de huit (8) heures.

a) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un salarié, l'employeur doit lui verser une indemnité équivalente au salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé le jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

b) Pour avoir droit à un congé payé, le salarié régulier doit avoir été au travail la journée cédulée qui précède et celle qui suit le jour du congé férié, à moins d'une absence autorisée par écrit par l'employeur, d'une absence en raison de maladie justifiée par un certificat médical conforme à la convention collective ou s'il a été mis à pied au cours des quinze (15) jours de calendrier précédant le congé ;

c) Il est entendu qu'un salarié n'a pas droit au bénéfice de l'article 15.1 lorsqu'il est absent pour accident de travail, mise à pied de plus de quinze jours, bénéficiaire d'un plan d'assurance-salaire ou prestation d'un régime gouvernemental ;

d) Toutefois, pour toute absence reliée à un accident de travail ou une maladie professionnelle dans les quinze jours précédant le congé férié, l'employé reçoit la différence entre l'indemnité reçue de la Commission de la santé et de la sécurité au travail et ce qu'il aurait normalement reçu n'eut été de son absence. Dans le cas de maladie ou d'accident industriel, l'employé reçoit la différence entre l'indemnité reçue de l'assurance salaire et ce qu'il aurait normalement reçu n'eut été de son absence si telle absence survient à l'intérieur de quinze jours du congé.

15.2 a) Le premier choix de travailler durant les jours de congé est donné à l'employé qui normalement accomplit le travail ayant le plus d'ancienneté dans la classification visée. Cependant, il aura le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés ayant moins d'ancienneté qualifiés disponibles. L'employeur peut exiger que l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification demeure pour effectuer le travail. À défaut d'employés qualifiés ou disponibles, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

b) Pour tout travail effectué lors d'un congé férié par un salarié régulier, tel qu'énuméré à l'article 15.1, le salarié régulier est rémunéré pour le travail effectué ce jour férié à son taux horaire régulier pour les heures effectuées (un minimum de trois (3) heures) en plus de recevoir, le cas échéant, l'indemnité compensatoire prévue à l'article 15.1.

15.3 Si un jour férié tombe au cours de la période de la période de vacances de l'employé, ce dernier pourra, à son choix, additionner ce ou ces jours à la fin ou au commencement de ses vacances ou être payé au taux régulier en surplus de sa paie de vacances.



15.4 Il est entendu que pour la fête de la Saint-Jean, les employés ne sont pas obligés de travailler, par contre, l'employeur pourra le demander à ceux qui sont intéressés à travailler lors de cette journée. Cette demande se fera par ancienneté et de façon volontaire.

15.5 Si l'employeur décide de fermer durant la période des Fêtes, il en avise les employés.

## **ARTICLE 16 VACANCES et CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

16.1 Les vacances annuelles seront prises à une date qui convient mutuellement à l'employé et à l'employeur.

La période de référence du salarié régulier s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Il est entendu que toute indemnité versée au salarié par une personne autre que l'employeur en raison d'absence pour maladie ou accident de travail ou lorsqu'un salarié est bénéficiaire d'un plan d'assurance-salaire ou prestataire d'un régime gouvernemental ne constitue pas un salaire gagné pour les fins du présent article.

16.2 Tout employé qui est sur la liste de paye active de la compagnie a droit à un congé annuel de :

moins d'un an = 1 journée par mois complet de service jusqu'à concurrence de 10 jours = 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence

moins de trois ans = 2 semaines = 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence

trois ans et plus = 3 semaines = 6 % du salaire brut gagné durant l'année de référence

quatorze (14) ans et plus = 4 semaines = 8% du salaire brut gagné durant l'année de référence

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité 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 selon le cas à 2 ou 3 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée (dépendamment du nombre de vacances auxquelles il a droit).

L'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour l'un des motifs prévus ci-haut.



En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées à la date de son départ depuis le 1<sup>er</sup> juin de l'année de référence.

16.3 Le choix de la période de vacances pour les salariés est établi pour chaque classification, et ce, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours. Le salarié ne peut modifier son choix de vacances après le 1<sup>er</sup> mai sauf si l'employeur autorise par écrit une autre période.

La cédule de vacances est établie et communiquée aux employés dans les deux semaines qui suivent le 1<sup>er</sup> mai.

La cédule de vacances est établie en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification. L'employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps en tenant compte du choix exprimé et des besoins d'opération.

Le salarié y ayant droit a droit à deux semaines consécutives durant l'année. Toutefois, un salarié ayant droit à plus de deux semaines de vacances prend ses semaines additionnelles de vacances après entente avec l'employeur.

Les vacances sont obligatoires et ne sont pas cumulatives.

La paye de vacances du salarié régulier est versée par dépôt bancaire durant sa période de congé annuel, à moins que le salarié demande par écrit à l'employeur que ce dépôt soit effectué en totalité avant de partir en vacances.

16.4 Un employé incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

16.5 L'employé hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

16.6 Tout salarié bénéficie d'un congé de maladie payé à raison de deux (2) jours par année civile lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'un imprévu en plus de deux (2) congés des normes du travail. Advenant que les deux (2) congés convention n'aient pas été pris en cours d'année, l'employeur s'engage à payer une prime équivalente à un (1) congé convention. Aussi, les deux (2) congés convention seraient monnayables si non pris. Ces congés ne sont pas cumulatifs.



## **ARTICLE 17 SALAIRES**

17.1 Les taux de salaires et classifications apparaissent à l'annexe « A » et font partie intégrante de la présente convention collective. L'Employeur s'engage à payer ces salaires durant la durée de la présente convention collective.

17.2 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque :

- le nom et le prénom du salarié ;
- la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures payées à taux simple ;
- le nombre d'heures payées à taux supplémentaire ;
- le taux horaire régulier ;
- le montant du salaire brut ;
- l'identification et le montant de chacune des retenues ;
- la paie de vacances.

17.3 Advenant une erreur de cent dollars (100 \$) et plus sur la paie au détriment du salarié, l'employeur répare cette erreur dès qu'il en a connaissance. Dans le cas où l'erreur est inférieure à cent dollars (100 \$), la correction sera faite sur la paie de la semaine suivante.

17.4 L'employeur ne peut effectuer sur la paie d'un salarié que les déductions autorisées par la convention collective, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret, une autorisation écrite de la part du salarié ou toute autre dette liquide et exigible de ce dernier.

17.5 Rémunération lors d'un transfert

### **A) Transfert temporaire**

Si un salarié est transféré à un travail dont le taux est supérieur à celui de sa classification, il recevra le taux le plus élevé. Toutefois, le taux de salaire d'un salarié transféré temporairement à un travail de classification inférieure ne sera pas réduit.

### **B) Transfert permanent**

Si un salarié se voit attribuer un travail différent suite à un affichage ou à une mise à pied, il recevra le taux de cette occupation.

17.6 Lorsqu'un certificat médical est requis par l'employeur, ce certificat, pour être valable, doit comporter les informations minimales suivantes : le nom du médecin, le diagnostic, la première date de visite et, si cela est possible, la durée de l'absence.



## **ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX**

18.1a) Chaque salarié ayant accumulé des droits d'ancienneté aura droit à une période d'absence de quatre jours advenant le décès soit de son père, de sa mère, de son conjoint « suivant le Code civil du Québec », d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère. Ces jours d'absence lui seront payés à son taux de salaire de base s'ils tombent un jour ouvrable, soit le jour des funérailles ainsi que deux jours qui seront pris de façon flexible entre le moment du décès et l'enterrement pour refléter les nouvelles réalités.

b) Chaque salarié ayant accumulé des droits d'ancienneté a droit à une permission d'absence d'une journée advenant le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et du grand-père ou de la grand-mère du salarié. Cette absence autorisée sera de deux jours lorsque les funérailles se dérouleront à une distance de plus de cent quatre-vingts kilomètres du lieu de résidence du salarié, lequel sera alors utilisé pour fins de calculs. Ce ou ces jours d'absence lui seront payés à son taux de salaire de base s'ils tombent un jour ouvrable. Dans le cas des deux journées d'absence, la même condition que ci-haut mentionnée prévaut et les journées seront la journée précédant les funérailles ainsi que la journée même de celles-ci.

c) Aucun salaire ne sera payable à cause de l'éloignement ou pour toute autre raison si l'employé n'assiste pas aux funérailles du défunt.

d) Il est entendu que les salariés n'ont pas droit au bénéfice de l'article 0 lorsqu'ils sont absents pour accident de travail, mise à pied, bénéficiaires d'un plan d'assurance-salaire ou prestation d'un régime gouvernemental.

e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou l'accouchement (excluant les fausses couches). Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

18.1 Un salarié est autorisé à s'absenter du travail pour le temps requis lorsqu'il agit comme juré. Dans ce cas, l'Employeur comble la différence entre le salaire qu'il aurait normalement gagné et la taxation qu'il reçoit à titre de juré.

18.2 Le congé maternité et le congé parental prévus à la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la convention collective.

## **ARTICLE 19 DROIT DE FOUILLE**

19.1 Afin de protéger la propriété de la compagnie et de ses employés, la compagnie aura le droit de fouiller le local de tout employé en sa présence ou celle de son



représentant ainsi qu'un représentant de la compagnie. L'employeur s'engage dès l'embauche d'un employé, à fournir deux (2) casiers et deux (2) cadenas à chaque employé signaleur et compacteur.

## **ARTICLE 20 GRÈVE ET LOCK-OUT**

20.1 Durant la durée de cette convention collective, le Syndicat, ses représentants et membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront, ne participeront pas à quelque grève, ni ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, l'employeur ne causera pas de lock-out. Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement l'employeur ou ses opérations.

## **ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE**

21.1 L'employeur maintient le régime d'assurance collective en vigueur à la date de signature de la convention.

## **ARTICLE 22 ÉQUITÉ SALARIALE**

22.1 Le Syndicat et l'employeur conviennent de créer un programme d'équité salariale visant les salariés assujettis à la convention collective.

## **ARTICLE 23 CHEF D'ÉQUIPE**

23.1 Le Syndicat accepte que l'employeur puisse attribuer à un employé la fonction de chef d'équipe et que la personne choisie reçoive une prime de trois 3\$/l'heure. L'employeur accepte d'afficher une feuille au babillard afin de permettre aux employés ayant plus de six mois d'ancienneté de postuler.

L'Employeur consent à payer les primes suivantes :

Prime de soir : 2 \$/h applicable de 18h à 5h

Prime de formation : 2 \$/h

## **ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION**

24.1 La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au **28 février 2028**.

Les parties conviennent que les conditions de cette convention demeurent en vigueur pour la durée de la négociation en vue de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice par l'une ou par l'autre partie de son droit à la grève ou au lock-out.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3<sup>e</sup> jour de Novembre 2022.

UNIFOR  
SECTION LOCALE 700

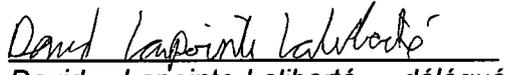
RECYCLAGE NOTRE-DAME INC.



Alain Daigle, Président UNIFOR  
section locale 700



François Boivin, Directeur général

  
David Lapointe-Laliberté, délégué  
syndical

  
Linda Gaumond, ressources humaines

  
Eric Larochelle, délégué syndical



## **ANNEXE « A »**

### **CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE**

Les taux de salaire et classifications prévus pour les employés à l'emploi à la date de signature de la convention collective sont ceux prévus à l'annexe « A ». Les classifications ci-haut mentionnées ne sont établies qu'à des fins salariales et ne peuvent constituer une description de tâches.



Poste		Actuel	28/2/2022	28/2/2023 2.5 %	28/2/2024 2.5 %	28/2/2025 2.5 %	28/2/2026 2.5 %	28/2/2027 3 %	28/2/2028 3.5 %
Journalier	Période de probation	14.79 \$	16.00 \$	16.40 \$	16.81 \$	17.23 \$	17.66 \$	18.19 \$	18.83 \$
	Régulier	16.44 \$	17.50 \$	17.94 \$	18.39 \$	18.85 \$	19.32 \$	19.90 \$	20.59 \$
Préposé poste de pesée	Période de probation	15.50 \$	18.50 \$	18.96 \$	19.44 \$	19.92 \$	20.42 \$	21.03 \$	21.77 \$
	Régulier	17.56 \$	19.10 \$	19.58 \$	20.07 \$	20.57 \$	21.08 \$	21.72 \$	22.48 \$
Opérateur sur machinerie lourde	Période de probation	23.16 \$	25.00 \$	25.63 \$	26.27 \$	26.92 \$	27.60 \$	28.42 \$	29.42 \$
	Régulier	24.82 \$	27.10 \$	27.78 \$	28.47 \$	29.10 \$	29.91 \$	30.81 \$	31.89 \$
Opérateur machinerie légère	Période de probation	18.97 \$	21.00 \$	21.53 \$	22.06 \$	22.61 \$	23.18 \$	23.88 \$	24.71 \$
	Régulier	20.65 \$	22.85 \$	23.42 \$	24.01 \$	24.61 \$	25.22 \$	25.98 \$	26.89 \$
Signaleur	Période de probation	18.97 \$	21.00 \$	21.53 \$	22.06 \$	22.61 \$	23.18 \$	23.88 \$	24.71 \$
	Régulier	20.65 \$	22.85 \$	23.42 \$	24.01 \$	24.61 \$	25.22 \$	25.98 \$	26.89 \$



LETTRE D'ENTENTE – ANNEXE B

ENTRE : Recyclage Notre-Dame Inc.  
9400, rue de l'Innovation  
Anjou, QC H1J 2X

Ci-après appelé : « L'Employeur »

ET : UNIFOR – Québec  
545, Crémazie Est – bureau 1101  
Montréal, QC H2M 2V1

Ci-après appelé : « le Syndicat »

OBJET : Congés-éducation payés (CEP)

L'Employeur convient de verser, à une caisse spéciale d'Unifor, un montant de quatre cents dollars (400 \$) par année et ce, à compter du 1<sup>er</sup> mars à chaque année pour toute la durée de la convention collective pour des fins de formation.

Lesdites sommes seront envoyées par l'Employeur au nom de l'unité Recyclage Notre-Dame Inc. de la section locale 1219, à l'adresse suivante :

UNIFOR  
Caisse de formation CEP  
205 Placer Court  
Toronto ON M2H 3H9

Les chèques devront être faits à l'ordre de « Unifor Congés-Éducation payés ».

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

Le Syndicat avisera l'Employeur des candidats choisis et des dates de formation au moins un (1) mois à l'avance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 3 novembre 2022.

Pour le Syndicat

  
\_\_\_\_\_  
Denis LaPointe

Denis LaPointe Libé

Pour l'Employeur

  
\_\_\_\_\_  
Lynda Fleumond



## ANNEXE « C »

### PRÉ-RETRAITE

Les parties conviennent de regarder la possibilité pour un employé de réduire ses heures de travail avant son départ à la retraite.

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.

L'employeur peut examiner d'autres demandes de retraite anticipée ou progressive qui lui sont adressées au cas par cas et selon les modalités autres à être convenues entre les parties.

