

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE

ENTRE :

Scott Bader ATC Inc.
2400, rue Canadien, suite 303
Drummondville (Québec) J2C 7W3 ci-après appelée :
« L'Employeur », « la Direction » ou « la Compagnie »

ET



UNIFOR
565, boulevard Crémazie Est, Bureau 10 100
Montréal (Québec) H2M 2W1
Ci-après appelé : « Le Syndicat »

2022 à 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3.00	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4.00	NON-DISCRIMINATION	3
ARTICLE 5.00	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 6.00	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	7
ARTICLE 7.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	7
ARTICLE 8.00	GRÈVE ET LOCK-OUT	9
ARTICLE 9.00	ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 10.00	DISCIPLINE.....	14
ARTICLE 11.00	SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	16
ARTICLE 12.00	NORMES DE RENDEMENT	17
ARTICLE 13.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	17
ARTICLE 14.00	TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS	19
ARTICLE 15.00	HORAIRES DE TRAVAIL	21
ARTICLE 16.00	CONGÉS FÉRIÉS	23
ARTICLE 17.00	VACANCES.....	24
ARTICLE 18.00	CONGÉS AUTORISÉS	26
ARTICLE 19.00	ALLOCATIONS DIVERSES	28
ARTICLE 20.00	ASSURANCE COLLECTIVE.....	29
ARTICLE 21.00	DIVERS	29
ARTICLE 22.00	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	29
ANNEXE « A » :	SALAIRE	31
ANNEXE « B » :	FORMATION CHEZ SCOTT BADER ATC INC	33
ANNEXE « C » :	RÉGIME DE RETRAITE FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	35
Lettre d'entente maintenue et reproduite telle quelle : Employé de soutien à la production		36
Lettre d'entente : La pré-retraite		38

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail et de prévoir un mode de règlement des griefs facilitant ainsi l'opération efficace des affaires de l'Employeur.

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation suivante :

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du personnel de bureau, des ingénieurs, des techniciens de laboratoire et des employés affectés à la conception ou fabrication d'équipements, des dessinateurs, des vendeurs, des superviseurs et de tous ceux normalement exclus par le Code du travail" à l'emploi de Scott Bader ATC inc., 2400, rue Canadien, suite 303 Drummondville (Québec) J2C 7W3.

2.02 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif, pour et au nom de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation stipulée au paragraphe précédent, en ce qui a trait à tout ce qui concerne l'application et l'interprétation de la présente convention collective.

2.03 Lorsqu'une nouvelle occupation est créée par l'Employeur, le Syndicat (incluant le représentant national et la section locale 700) en est avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en CRT en vue de décider si cette occupation doit être incluse ou non dans l'unité de négociation. À défaut d'entente, la question est soumise au Commissaire général du travail en vertu du Code du travail du Québec.

2.04 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise régie par la présente convention collective de travail, n'invalidera pas l'accréditation de l'unité de négociation ou la présente convention collective de travail, et la personne à qui l'entreprise sera aliénée ou concédée sera liée et par l'accréditation et par la présente convention collective de travail comme si elle y était nommée.

ARTICLE 3.00 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer, de gérer et de diriger son entreprise et son personnel, en autant que tel exercice n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention : à défaut de quoi, le salarié ou le Syndicat peut soumettre un grief.

3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés : ces règlements ne devant pas être en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4.00 NON-DISCRIMINATION

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition, harcèlement physique ou psychologique, ou discrimination ne peut être tentée ou exercée par l'Employeur ou par le Syndicat contre tout salarié à cause de son allégeance syndicale ou sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical d'usine, ou de sa participation aux activités syndicales, ou du fait qu'il est impliqué dans un grief, ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de

son âge, ou de ses opinions politiques, de son orientation sexuelle ou d'un handicap qu'il pourrait avoir.

4.02 Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin, le cas échéant.

4.03 Harcèlement psychologique ou sexuel

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit de tout salarié à travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement psychologique ou sexuel.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent de plus leur devoir conjoint de ne pas tolérer de harcèlement psychologique ou sexuel.

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

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute action indésirée à connotation sexuelle à laquelle le salarié s'objecte et s'offense ou laquelle porte atteinte à la dignité de la personne ou aux conditions d'emploi.

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

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel peut adresser, par écrit, une plainte, ou un grief à l'Employeur. Les plaintes ou griefs résultants d'un harcèlement psychologique ou sexuel sont traités de façon confidentielle dans la mesure du possible.

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

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposée dans les plus brefs délais au plus tard dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

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

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

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

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

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

ARTICLE 5.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 L'Employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper, au nom des salariés, de toute question relevant de la présente convention soit, de son application ou de son interprétation et également des négociations pour le renouvellement de la présente convention. Toute lettre d'entente doit être discutée avec le représentant national et/ou un dirigeant de la section locale 700, et signée par eux.

Le comité syndical d'usine est libéré sans perte de salaire pour préparer le cahier de négociation, pour les séances de négociation et ceci pendant les heures de travail. Le montant total payé par l'Employeur est de quatre-vingts (80) heures au total. Les heures subséquentes seront payées par le Syndicat.

Le Syndicat avise l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance de la date de la rencontre du comité.

5.02 Les avis signés par les personnes mandatées à cet effet par le Syndicat seront affichés dans l'usine, sur un tableau désigné à cet effet. Le tableau d'affichage est à l'intérieur d'une boîte de verre sous clé, dont seuls les membres du comité syndical d'usine ont la clé. L'Employeur met à la disposition du syndicat, un bureau syndical barré, une filière barrée, un ordinateur, une imprimante et l'accès à internet.

5.03 Lorsque les représentants nationaux du Syndicat, et/ou le président ou vice-président de la section locale 700 désirent rencontrer la Direction de l'entreprise, ceux-ci doivent au préalable prendre rendez-vous avec les représentants de cette dernière. De même, lorsque ceux-ci désirent assister à une rencontre conjointe, ils doivent s'entendre au préalable avec les représentants de la Direction sur les modalités de la rencontre et l'horaire de celle-ci.

5.04 Lorsque les membres du Comité syndical d'usine doivent se rencontrer afin de discuter de problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention, ils en avisent l'Employeur quant à la raison. Lorsque les membres du Comité syndical d'usine doivent rencontrer l'Employeur ou vice-versa, à la demande de ce dernier, afin de discuter de problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention, ceux-ci s'échangent leurs listes des sujets à discuter afin qu'ils puissent se préparer en conséquence. Les rencontres conjointes qui ont lieu à la demande de l'Employeur ou le Syndicat se déroulent pendant les heures de travail. Si nécessaire, l'horaire régulier de travail des membres du comité syndical d'usine est alors modifié pour faire en sorte que le temps consacré à ladite réunion fasse partie de leur horaire normal.

Advenant le cas où un des membres du comité syndical d'usine doit assister à une rencontre alors qu'il est affecté à un autre quart que celui pendant lequel se déroule la rencontre, les parties s'entendent alors afin de céder la rencontre de manière à ce que celui-ci n'ait pas à retourner chez lui ou à attendre le début de son quart de travail. Dans ce dernier cas, celui-ci sera alors rémunéré à son taux horaire régulier pour tout le temps qu'aura duré la rencontre.

5.05 À la demande écrite du Syndicat, au moins cinq (5) jours à l'avance, l'Employeur pourra accorder un permis d'absence sans paie ne devant pas dépasser cinq (5) jours consécutifs, à pas plus d'un (1) salarié à la fois. L'Employeur paye le salarié comme s'il était au travail et envoie dans le mois suivant, une facture de réclamation d'heure de libération à la section locale 700.

Lorsqu'un salarié est absent du travail, en raison du paragraphe ci-haut, le jour suivant ou précédant un congé férié prévu à l'article 16.00, il sera réputé avoir rencontré les conditions d'éligibilité prévues audit article.

Le total de ces libérations ne devra pas dépasser seize (16) jours par année de convention pour l'ensemble de l'unité d'accréditation. Il est entendu qu'une libération de quatre (4) heures constitue une demi-journée de libération.

Il est entendu que l'Employeur chargera au Syndicat cent pour cent (100%) du salaire pour chaque salarié faisant l'objet d'une libération syndicale.

L'Employeur convient de contribuer à une caisse spéciale dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation qui seront choisis par le Syndicat, des congés d'éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leurs compétences dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements seront effectués une fois l'an, sur présentation d'une facture émise par le Syndicat en janvier de chaque année, à un fonds en fidéicommiss établi par le Syndicat UNIFOR et transmis à l'adresse suivante :

Fonds de formation en leadership (C.E.P.)

UNIFOR

205, Placer Court

Toronto, Ontario, M2H 3H9

Il est de plus convenu qu'à cet effet, un total de vingt (20) jours sans solde sera accordé pour toute la durée de la présente convention et qu'il n'y aura pas plus d'un (1) salarié absent à la fois pour de telles circonstances.

Pendant qu'il est en congé, le salarié continue d'acquiescer de l'ancienneté et de profiter des avantages de la convention de la manière qui y est prévue.

La contribution dont il est ci-haut fait mention sera de :

- Cinq cents dollars (500,00\$) la première année.
- Cinq cents dollars (500,00\$) la deuxième année.
- Cinq cents dollars (500,00\$) la troisième année.
- Cinq cents dollars (500,00\$) la quatrième année.

ARTICLE 6.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Tout salarié devra devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer comme condition du maintien de son emploi, et ce, pour la durée de la présente convention.

6.02 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant la durée de la présente convention.

6.03

a) L'Employeur convient de déduire, à chaque période de paie de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation, les montants des cotisations syndicales et leurs droits d'adhésion au taux fixé par le Syndicat et ses règlements.

b) La Direction s'engage à déduire, à chaque période de paie, de chaque salarié régi par cette convention la cotisation syndicale et, dans le cas des nouveaux salariés, au droit d'adhésion, et à remettre ces déductions par chèque, chaque mois, aussitôt que possible, mais au plus tard dans les quinze (15) jours du mois suivant celui de leur perception au secrétaire financier de la section locale 700. La Direction, en même temps, doit remettre au secrétaire financier de la section locale 700 ainsi qu'au président du comité syndical d'usine la liste des salariés de la paie pour lesquels elle a déduit une telle somme.

De plus, la Direction inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque salarié et elle inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

c) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'adhésion qui doivent être retenus sur la paie du salarié.

ARTICLE 7.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Le Syndicat peut, au nom d'un ou de plusieurs salariés, formuler un grief.

7.02 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris toute mésentente relative à toute sanction ou congédiement, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

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

7.04 Tout grief doit être soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance, ou de la connaissance de l'événement par le salarié, par le syndicat ou l'Employeur le cas échéant.

Si un salarié permanent se croit congédié ou suspendu injustement et/ou sans raison suffisante, il peut faire un grief par écrit à la Direction à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le jour où le congédiement ou la suspension est survenu(e).

7.05 Avec la permission préalable de son superviseur, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, un (1) membre du comité syndical d'usine pourra s'absenter de son travail régulier pendant une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour discuter d'un grief

potentiel, enquêter sur un grief, ou régler un grief. Cette disposition s'applique aussi au salarié impliqué par le grief potentiel ou déposé, et désirant consulter un membre du comité syndical d'usine aux fins mentionnées ci-devant.

7.06 Première étape :

Tout employé qui désire formuler une plainte doit en discuter préalablement avec son superviseur immédiat. Le superviseur immédiat a deux (2) jours ouvrables pour rendre sa décision.

Lors de la rencontre, le salarié doit se faire accompagner d'un membre du comité syndical d'usine s'il est question de disciplinaire. Dans le cas où un salarié veut discuter avec l'Employeur d'un sujet personnel (autre que disciplinaire), il peut se faire accompagner par un représentant syndical ou pas.

7.07 Suite à la discussion avec son superviseur et dans l'éventualité de mécontentement ou s'il n'a pas rendu sa décision, un grief sera présenté par écrit au superviseur par un membre du comité syndical d'usine accompagné du plaignant, s'il y a lieu. Le superviseur transmet le grief à la Direction dès réception.

7.08 Deuxième étape :

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par la Direction, une réunion avec le comité syndical d'usine est convoquée par celle-ci pour entendre les représentations des parties. Le représentant national du Syndicat ou un dirigeant de la section locale 700 peut aussi assister à ces réunions.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, une décision sera remise par écrit au comité syndical d'usine et copie à la section locale 700, par courriel.

7.09 Troisième étape :

Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus à l'article 7.08, le comité syndical d'usine peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables, référer le grief à l'arbitrage en informant la Compagnie par écrit.

7.10 Le choix et la nomination d'un arbitre se fait par les parties, à cet effet, lors du déferé à l'arbitrage une proposition d'un Arbitre est faite par la partie qui demande l'arbitrage, à défaut d'entente dans les cinq (5) jours suivant l'avis d'arbitrage, l'arbitre sera nommé selon les dispositions du Code du travail.

La partie qui demande l'arbitrage demande au Ministère du Travail de procéder à la désignation de l'arbitre.

7.11 Arbitrage

Une erreur technique dans le texte d'un grief ne l'invalide pas. Tout grief porté à l'arbitrage doit être entendu au mérite. Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme.

À défaut de produire le grief ou de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut ou d'aviser l'arbitre à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 7.09, le grief est considéré comme abandonné à moins que les parties, d'un commun accord, et ce par écrit, déroge à la présente procédure quant aux délais concernés ou quant à l'ordre à suivre.

7.12 Lorsque l'Employeur désire déposer un grief, celui-ci est alors présenté au président du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables où le grief a pris naissance, ou de la connaissance de l'événement par l'Employeur. La décision du Syndicat doit être transmise à l'Employeur, par écrit,

dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'Employeur, à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, le grief est alors déféré à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le délai de dix (10) jours ouvrables dont il est ci-haut fait mention.

7.13 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Drummondville, à un endroit spécifié par l'arbitre.

7.14 Il est convenu que si un grief n'est pas poursuivi à l'étape suivante, tel défaut de poursuivre un grief ne constitue pas de précédent en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui l'a occasionné.

7.15 La Direction ne tente pas de régler un grief avec un plaignant sans la présence d'un membre du comité syndical d'usine.

7.16 Dans les cas relatifs à l'application de l'ancienneté ou relatifs à une sanction disciplinaire ou un congédiement, ou à toute autre cessation d'emploi, le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

7.17 Chaque partie paie les frais de ses témoins.

7.18 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et entre en vigueur à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

7.19 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas ajouter à, soustraire de, ou modifier ladite convention. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu ou d'autres prestations, ou les deux à la fois, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte en tout ou en partie soit remboursée ou comblée avec intérêts légaux. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou d'annuler ou d'agréer à la sanction selon ce qui lui paraît juste et équitable dans les circonstances.

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

7.21 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou quant à l'ordre à suivre.

ARTICLE 8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01. Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la présente convention collective.

8.02. Le Syndicat ou toute personne agissant au nom de celui-ci ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production. L'Employeur ne tentera jamais d'influencer des salariés lorsqu'il est question de mécanisme d'élection ou de vote syndical.

8.03. Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.

ARTICLE 9.00 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté ou l'ancienneté générale signifie la durée du service continu du salarié à l'emploi de l'Employeur dans l'unité de négociation.

9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire de six cent quatre-vingts heures (680) heures effectivement travaillées, dans les douze (12) premiers mois de son embauche. Pendant cette période, le salarié est considéré à l'essai et ne peut avoir recours à la procédure de grief pour tout ce qui concerne les droits reliés à l'ancienneté, sauf dans le cas où ledit salarié allègue une violation des droits de libertés garantis par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié est rétroactive à sa date d'embauche. Tout nouveau salarié embauché est dirigé vers le syndicat dès son premier jour de travail, afin qu'un membre de l'exécutif syndical le rencontre pour discuter avec lui et qu'il puisse lui remettre une convention collective.

9.03

a) Le salarié qui subit une lésion professionnelle avant d'avoir complété sa période de probation maintient alors le nombre de jours accumulés à la date de la lésion professionnelle et poursuit celle-ci à compter du jour de son retour à un poste régulier : la présente disposition exclue toutefois les périodes d'assignation à des travaux légers.

b) Le salarié qui est ainsi absent verra la période ci-haut mentionnée prolongée du nombre de mois complets pendant lesquels il aura été absent.

c) Lorsqu'un salarié ayant ses droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé, de suspension disciplinaire, de maladie ou accident, ou de tout autre motif valable, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence à moins de stipulations contraires dans la présente convention.

9.04 Lorsqu'un salarié ayant ses droits acquis d'ancienneté est mis à pied, son ancienneté continue de s'accumuler pendant la cette période.

9.05 À la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera soumise au comité syndical d'usine, indiquant les noms des salariés, leur occupation, leur ancienneté et leur numéro de poinçon. Cette liste sera affichée en permanence et renouvelée à la demande du syndicat et tout salarié désirant contester ladite liste pourra déposer un grief à cet effet dans les délais qui y sont prévus.

La liste d'ancienneté de tous les salariés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux (2) parties et ne peut être changée, sauf de la façon stipulée dans cet article.

De plus, la Direction doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au Syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté. Cette liste sera mise à jour et transmise au Syndicat lors de tout changement. La liste de rappel comprend le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'œuvre ainsi que l'occupation qu'il détenait au moment où son nom a été inscrit sur la liste de rappel en vertu du paragraphe 9.14.

Le nom des salariés mis à pied avant la signature de cette convention et qui y seraient admissibles en vertu d'autres dispositions de cette convention doivent être inscrit sur la liste de rappel.

9.06 Un salarié seul transféré hors de l'unité de négociation à un poste-cadre continuera d'accumuler son ancienneté pendant une période de six (6) mois de travail, après quoi, il perd son ancienneté. Durant cette période, ce salarié continue à payer ses cotisations syndicales.

Durant cette même période de six (6) mois de travail, la Direction peut retourner le salarié à son unité de négociation ou, s'il le désire, le salarié peut réintégrer son unité de négociation à sa demande. Il retourne à son occupation titulaire ou à une autre occupation que son ancienneté lui confère. Dans ce cas-ci, ce salarié pourra se voir offrir à nouveau un poste de cadre qu'une seule fois.

9.07 Lorsqu'un salarié revient au travail à la suite d'une absence prévue à la présente convention, celui-ci reprend alors l'occupation qu'il détenait au moment de son départ à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'occupation.

Cependant, si durant la période d'absence des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

9.08 Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaissent sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur numéro de poinçon permanent en tenant compte de l'article 9.01, celui ayant le numéro de poinçon permanent le plus bas ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite.

9.09 Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté et qui doit être mis à pied a droit à un préavis écrit établi selon ce qui suit, sauf lors de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

Ce préavis est de cinq (5) jours ouvrables.

Lorsque la mise à pied est pour une durée prévue de six (6) mois et plus, le préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à moins de cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus d'ancienneté. L'Employeur qui ne donne pas l'avis prévu précité ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

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

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- b) Lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée, par écrit, par les parties ou par un arbitre.
- c) Lorsqu'il s'absente pendant deux (2) jours ouvrables et plus.
- d) Lorsqu'il omet de se présenter au travail le premier (1er) jour ouvrable suivant la fin d'un congé autorisé sans motif raisonnable.
- e) Lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle et qu'il est absent pour une durée de plus de trente (30) mois à cause de telles circonstances.

f) Lorsqu'il est absent du travail, à cause d'un accident ou maladie personnelle, pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Cependant, s'il se présente ultérieurement auprès de la direction avec des circonstances pouvant expliquer la raison pour laquelle le salarié a excédé les vingt-quatre (24) mois, une discussion avec le syndicat, en CRT, pourrait aboutir à une entente de retour au travail avec reprise de son rang d'ancienneté.

g) Alors qu'il est mis à pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un appel téléphonique fait en présence d'un membre de l'exécutif syndical d'une part, d'une confirmation de lecture suivant un avis écrit envoyé par courriel en ajoutant le courriel d'un membre de l'exécutif syndical en copie conjointe (cc) d'autre part ou finalement, de la réception par le salarié suivant l'envoi par l'Employeur, à sa dernière adresse connue, d'un avis recommandé le rappelant au travail.

Le salarié qui n'est pas de retour au travail à l'intérieur du délai précité est considéré avoir quitté volontairement son emploi.

Pour une période de rappel inférieur à cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur n'est pas tenu par le présent article.

h) Lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

9.11

a) Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droit acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied dans leur occupation affectée par la réduction. Ensuite, la réduction de main-d'œuvre affectera les salariés détenant la classification d'employé au soutien à la production, dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté parmi les salariés de cette classification. Si la réduction de la main-d'œuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans leur occupation affectée par la réduction dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu.

b) Aux fins du présent article, les parties conviennent que le président ainsi que le vice-président jouissent d'une ancienneté privilégiée et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation en autant, toutefois, qu'ils soient alors capables d'exécuter le travail à accomplir.

9.12 Lorsqu'un salarié est déplacé de son occupation, il a le droit :

Premièrement : il déplace dans son occupation sur un autre quart de travail.

Deuxièmement : il déplace dans une autre occupation des autres départements pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, en autant qu'il soit alors capable d'exécuter le travail selon les exigences normales et habituelles après une période d'entraînement de vingt-cinq (25) jours selon le cas et qu'il détiennne les connaissances de base.

9.13

a) Tout salarié incapable d'accomplir son travail régulier de façon permanente à la suite d'une lésion professionnelle pendant qu'il est à l'emploi de l'Employeur peut déplacer un autre salarié dans une occupation dont il peut remplir les exigences normales, eu égard toutefois aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Le salarié reçoit alors le salaire prévu pour cette occupation. Toutefois, ce salarié ne peut prendre la place d'un salarié ayant plus d'ancienneté que lui.

b) Tout salarié victime d'une lésion professionnelle aura le droit de reprendre son travail régulier conformément à la convention collective, dès qu'il pourra produire une attestation médicale le déclarant apte au travail régulier et la durée de cette absence sera considérée comme du temps travaillé en regard de l'ancienneté qu'accumule ce travailleur, le tout sous réserve toutefois de l'exercice des droits de l'Employeur à cet égard.

9.14 Le nom d'un salarié mis à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de sa mise à pied.

Lors de son retour au travail et nonobstant les dispositions du paragraphe 9.13, un salarié absent pour congé autorisé, maladie ou accident et qui aurait dû être mis à pied voit son nom inscrit sur la liste de rappel rétroactivement à la date où il aurait été autrement mis à pied.

9.15 Dans les cas de rappel au travail à la suite d'une mise à pied, les salariés sont rappelés selon l'une ou l'autre des procédures suivantes :

a) Par ancienneté, dans l'occupation où le travail est requis en commençant par celui détenant le plus d'ancienneté parmi les salariés de cette occupation.

b) Par ancienneté, dans l'occupation où le travail est requis sur un autre quart de travail que le sien en commençant par celui détenant le plus d'ancienneté parmi les salariés de cette occupation.

c) Par ancienneté, dans une autre occupation des autres départements en autant qu'il soit alors capable d'exécuter le travail selon les exigences normales et habituelles.

9.16 Un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté s'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou accident personnel (voir article 9.10 paragraphe f) ou à cause d'une lésion professionnelle (voir article 9.10 paragraphe e).

9.17

a) Est poste vacant au sens de la présente convention celui faisant partie d'une occupation pour laquelle aucun salarié n'a de droit de rappel.

b) Tout poste vacant (y compris toute nouvelle occupation) est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables complets à l'intention des salariés.

c) Le salarié qui désire postuler inscrit son nom sur le formulaire prévu à cette fin; copie du formulaire est remise au Syndicat.

d) Les salariés en mise à pied, accident, maladie ou congé autorisé en vertu de la présente convention collective sont réputés avoir postulé sur le formulaire ci-haut mentionné en autant qu'ils soient en mesure d'occuper le poste à la date prévue à l'affichage.

e) Tout poste vacant est comblé dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté parmi les salariés ayant posé leur candidature et qui possèdent les connaissances de base mentionnées aux descriptions de tâches afin de leur permettre d'accomplir le travail. Advenant un désaccord sur les connaissances de base requises, les parties en discutent et si le différend persiste, la procédure de grief s'applique.

f) Lorsque le même poste devient vacant dans le mois suivant le premier affichage, l'Employeur peut alors offrir le poste au candidat qui s'était classé au deuxième rang et qui possède les connaissances de base lui permettant d'accomplir le travail.

g) Tout poste vacant ainsi affiché doit être comblé par le candidat retenu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration de la période d'affichage. Toutefois, l'Employeur pourra combler le poste, à son choix, pendant la période nécessaire à l'affichage et à la sélection, cette dernière période ne devant pas excéder vingt (20) jours ouvrables.

h) Le nom du salarié qui a obtenu le poste est affiché au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables après sa nomination.

i) Si l'Employeur ne comble pas le poste dans les quinze (15) jours ouvrables par le salarié retenu, le salarié ainsi retenu sera payé rétroactivement à la date de la fin de la période d'affichage dès qu'il occupera ledit poste.

j) Le salarié sera considéré titulaire du poste sur lequel il a été nommé dès qu'il aura réellement et effectivement occupé ledit poste.

9.18 Un salarié qui, par suite de l'application du présent article, est muté de façon permanente à une autre occupation peut, pendant la période de formation mentionnée en annexe de la présente, choisir de retourner à son ancienne occupation. Il peut également être retourné par suite d'une décision de la Direction. Une telle décision peut être contestée par l'entremise de la procédure de règlement des griefs.

9.19 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou une mutation, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.20 Les parties reconnaissent les occupations et le département suivant :

Département de production :

Occupations :

Employé de soutien à la production

Préposé mélange adhésif et emballage

Préposé Réception/Expédition.

ARTICLE 10.00 DISCIPLINE

10.01. Le salarié seul ou accompagné d'un membre du comité syndical d'usine a accès, après avoir avisé l'Employeur de sa demande au moins deux (2) jours ouvrables de bureau à l'avance, à son dossier disciplinaire pendant les heures de bureau, et ce, sans perte de salaire. La consultation du dossier sera effectuée sur place en présence de l'Employeur.

Lorsque le salarié, pour raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de l'Employeur, il peut autoriser par écrit un membre du comité syndical d'usine à consulter son dossier disciplinaire sur place et en présence de l'Employeur.

Cette consultation aura lieu dans les deux (2) jours ouvrables de la demande.

10.02. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié à moins que ledit salarié et le Syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement entraînant la mesure disciplinaire.

Dans les cas de plainte d'harcèlement, le délai d'imposition d'une sanction disciplinaire est de dix (10) jours ouvrables suivant le dévoilement du résultat d'enquête.

10.03. Un salarié qui signe un document relié à une mesure disciplinaire le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.

10.04. Toute mesure disciplinaire est supprimée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement, selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

- l'avis verbal n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire, mais fait tout de même partie de la gradation des sanctions;
- s'il s'écoule neuf (9) mois depuis l'imposition d'un avis écrit, à moins qu'il y ait eu récidive de même nature à l'intérieur du délai susmentionné;
- s'il s'écoule douze (12) mois depuis l'imposition d'une suspension disciplinaire, à moins qu'il y ait eu récidive de même nature à l'intérieur du délai susmentionné.

10.05. Les mesures disciplinaires imposées à un salarié ayant terminé sa probation peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Pour les salariés en probation, seules les mesures disciplinaires ayant comme effet de violer les droits et libertés garantis par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne peuvent faire l'objet d'un grief, et le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

10.06. Dans les trois (3) cas présentés ci-après, le salarié doit être accompagné par un membre du comité syndical d'usine : 1- lorsqu'il est convoqué en entrevue par son supérieur immédiat pour une question de discipline, 2- lorsque le but de la rencontre est de lui remettre une mesure disciplinaire, 3- lorsque la convocation est au niveau de la Direction.

10.07. Exception faite de menaces, d'agression ou de comportements violents à l'encontre de l'Employeur ou de son représentant, en cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit permettre au salarié concerné d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical d'usine avant son départ de l'établissement.

10.08. Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié et n'a pas pour effet de priver le salarié du paiement de tout congé férié.

Dans un cas où un employé signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agira comme témoin d'un tel geste.

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

10.10. L'Employeur pourra exiger un certificat médical du salarié absent pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables.

Lorsque l'Employeur exige un certificat médical, il en assume le coût.

10.11. Toute suspension pour enquête doit être avec solde.

ARTICLE 11.00 SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

11.01. L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de santé, sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.

Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé.

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de santé, sécurité et d'hygiène pour discuter de toute question relative à la sécurité et à la santé des salariés durant les heures de travail. Un procès-verbal de chaque rencontre du comité SST sera fait et affiché sur le babillard SST.

b) Ce comité sera composé de deux (2) salariés représentant le Syndicat dont un minimum d'un (1) salarié par quart de travail et de deux (2) représentants de l'Employeur. Les représentants du Syndicat seront nommés par le Syndicat.

Un représentant des travailleurs agira aussi à titre de représentant à la prévention.

c) Ce comité se réunira au moins une (1) fois par deux (2) mois ou à la demande d'une des parties.

d) Les représentants du Syndicat seront rémunérés à leur taux horaire régulier de salaire pour le temps qu'ils siègent au comité SST. Advenant le cas où un des membres du comité SST doit assister à une rencontre alors qu'il est affecté à un autre quart que celui pendant lequel se déroule la rencontre, les parties s'entendent alors afin de céder la rencontre de manière à ce que celui-ci n'ait pas à retourner chez lui ou à attendre le début de son quart de travail. Dans ce dernier cas, celui-ci sera alors rémunéré à son taux horaire régulier pour tout le temps qu'aura duré la rencontre.

D'autre part, si le besoin de production l'exige, l'Employeur pourra exiger des membres du comité de faire du temps supplémentaire équivalant à la durée du temps de réunion. Le temps supplémentaire sera payé à taux et demi.

11.02. L'Employeur fournit gratuitement des gants de travail aux salariés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

11.03. L'Employeur fournit gratuitement des lunettes de sécurité à tous les salariés aux endroits requis.

11.04.

a) L'Employeur fournit gratuitement, aux salariés qui en ont besoin, tout équipement protecteur auditif et vêtement de sécurité exigée et choisie par le comité de santé-sécurité ou par les lois et règlements gouvernementaux.

b) Un bon d'achat au montant de deux cent cinquante dollars (250.00\$) avant les taxes pour chaque année de la convention collective est versé à chaque salarié afin de défrayer le coût d'achat des chaussures de sécurité, lequel montant est ainsi considéré par les parties comme permettant de couvrir un tel achat. Les chaussures de sécurité fournies seront de bonne qualité, adaptées au travail à effectuer et aux travailleurs, le tout déterminé par le comité syndical en santé et sécurité.

Au besoin, un remplacement avant l'échéance pourra se faire si les chaussures deviennent non-sécuritaire.

c) Chaleur

Un psychromètre, capable de mesurer l'indice de température au thermomètre à globe à boule humide (WBGT), doit être disponible auprès de l'Employeur lorsque la chaleur dans le milieu de travail peut présenter un risque apparent à la santé, le représentant à la prévention et un représentant de l'Employeur prendront les mesures avec le psychromètre. Selon le résultat obtenu, les dispositions du règlement sur la santé et la sécurité du travail s'appliqueront en ce qui a trait aux alternances de travail / repos.

11.05. Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé à l'hôpital ou chez le médecin, l'Employeur en assume le transport.

11.06. Lorsqu'un salarié a été victime d'un accident de travail, le secouriste doit en informer immédiatement le représentant en prévention et le Syndicat afin de lui permettre de fournir à l'accidenté toute l'assistance nécessaire afin de compléter les formulaires, correspondances et documents, et de participer à l'enquête. La Direction défraie le coût du transport.

11.07. Si un salarié ne peut prendre ses vacances, telles que cédules conformément à l'article 17.00, parce qu'il est alors absent à cause d'une lésion professionnelle, ce salarié a le choix de se faire payer ses vacances si elles ne lui ont pas été payées à ce moment-là, ou de les prendre après entente entre les parties à son retour au travail.

ARTICLE 12.00 NORMES DE RENDEMENT

12.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur n'effectuera aucune modification au système de rémunération établi par la présente convention.

ARTICLE 13.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 Aucune personne qui n'est pas incluse dans l'unité de négociation stipulée au paragraphe 2.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants lorsqu'aucun salarié qualifié n'est disponible :

- a) Pour fins d'instructions ou de formation des employés.
- b) Dans les cas d'urgence.
- c) Dans les cas de prise d'inventaire.

- d) Pour fins de vérification de la qualité du produit.
- e) Pour fins de développement et d'expérimentation.
- f) Pour des projets spéciaux, pour la recherche et le développement des méthodes de production (prototype).

En cas de violation de cette disposition, un employé qualifié qui aurait dû être assigné à ce travail peut réclamer l'équivalent du temps ainsi effectué, et ce, à taux et demi.

13.02

- a) Lorsqu'un salarié est mis à pied ou rétrogradé suite à l'abolition d'une occupation ou suite à l'introduction d'une nouvelle machinerie, l'Employeur accepte de former le salarié en mise à pied avant de procéder à l'embauche d'un nouveau salarié dans l'occupation visée, en autant que le salarié concerné possède les qualifications normales de base pour ladite occupation et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que le salarié concerné puisse assimiler un tel entraînement et, par la suite, accomplir ladite occupation selon le rendement normal.
- b) La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, vingt-cinq (25) jours de calendrier et ledit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation, ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté qui aurait besoin d'un entraînement équivalent. Malgré ce qui précède, la durée de l'entraînement précédemment mentionnée tiendra compte du tableau d'entraînement annexé à la présente convention collective. Une matrice de compétence sera créée par l'employeur et présentée au comité syndical lors du premier CRT suivant la signature de la présente convention collective.

13.03 L'Employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrat dans le but de réduire ses effectifs ou d'empêcher le retour au travail des salariés qui sont en mise à pied.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut octroyer du travail à forfait ou à sous-contrat lorsqu'il ne possède pas les outils, l'équipement, l'espace nécessaire ou la main-d'œuvre requise.

13.04 Pendant la durée de la présente convention, advenant le cas où l'Employeur achète ou fasse construire une bâtisse afin d'y loger les opérations de production actuellement couvertes par l'unité d'accréditation, celui-ci s'engage à en informer le Syndicat, à s'asseoir avec celui-ci de deux (2) à trois (3) mois à l'avance afin de discuter du transfert de l'unité d'accréditation.

13.05 Lorsque l'occupation d'un salarié est modifiée par l'introduction d'un changement technologique, le salarié titulaire d'un poste dans cette occupation recevra l'entraînement nécessaire à ce qu'il puisse effectuer le travail de façon satisfaisante, en autant qu'il possède alors les qualifications de base pour éventuellement effectuer le travail modifié selon le rendement normal.

13.06 Advenant la concession totale ou partielle par l'Employeur, à l'intérieur de l'usine, du droit d'exploitation des fonctions de travail couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat, le concessionnaire respectera l'accréditation du Syndicat et les droits conférés aux salariés par la présente convention collective.

ARTICLE 14.00 TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

14.01 Les classifications et les salaires correspondants sont énumérés à l'annexe "A", laquelle fait partie des présentes.

Chaque salarié est payé au taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.

14.02 Lorsqu'une erreur se produit sur le chèque de paie d'un salarié et qu'il lui manque au moins trente dollars (30,00\$), cette erreur sera corrigée à l'intérieur d'une journée ouvrable. Si l'erreur est de moins de trente dollars (30,00\$), elle sera corrigée la journée de paie suivante à moins d'entente différente avec le salarié concerné.

14.03 Les salaires sont payés par dépôt direct dans l'institution bancaire choisie par le travailleur, à tous les deux (2) jeudis, pendant les heures régulières de travail. Lorsqu'un congé bancaire survient le jeudi, les salaires sont payés le mercredi.

14.04 Si une nouvelle occupation est créée pendant la durée de la présente convention ou si une occupation existante est modifiée au point où elle ne peut être adéquatement couverte par une classification existante, le taux de salaire correspondant doit être établi en accord avec la structure de salaire de l'annexe "A".

Le comité syndical d'usine sera avisé dudit taux et, s'il n'est pas satisfait, il pourra soumettre le cas à l'arbitrage de la façon prévue à la présente convention collective. La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de l'occupation en se guidant sur la cédule des salaires existante et sur les principes et méthodes selon lesquels le nouveau taux a été établi.

Lorsque le taux de salaire sera finalement établi, la nouvelle occupation sera considérée comme vacante et les dispositions relatives aux postes vacants s'appliqueront.

14.05 Bulletin de paie

L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes :

- 1- Le nom de l'Employeur.
- 2- Les nom et prénom 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 ou remplacées par un congé 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.

12- Le montant cumulatif de vacances.

14.06 Affectation temporaire de courte et longue durée

Lorsqu'un poste est temporairement vacant. L'Employeur s'il désire combler le poste doit alors procéder dans l'ordre suivant :

- i) En comblant le poste à partir des listes permanentes de choix d'affectation.
- ii) L'Employeur offre alors au salarié ayant le plus d'ancienneté selon la liste d'affectation du poste concerné, qui est en mesure d'accomplir les exigences normales du poste après vingt-cinq (25) jours de formation.
- iii) Les postes subséquentement libérés de façon temporaire sont comblés selon la procédure prévue au paragraphe i).
- iv) Lorsque le poste ne peut être comblé selon la procédure prévue aux paragraphes i) ou ii), l'Employeur doit procéder selon les étapes suivantes :
 - Premièrement en procédant au rappel d'un salarié en mise à pied immédiatement capable d'accomplir le travail selon les exigences normales de la tâche ;
 - Deuxièmement, en procédant au rappel d'un salarié en mise à pied ;
 - Troisièmement, en procédant à l'embauche d'un nouveau salarié.

Ces listes permanentes de choix d'affectation sont mises en vigueur à la signature de la convention collective. Par la suite, il pourra y avoir une mise à jour de la liste à chaque six (6) mois. Le salarié doit en faire la demande à son superviseur pour que celle-ci soit transmise au département des ressources humaines. Ces mises à jour ne peuvent avoir aucun effet rétroactif.

L'Employeur ne peut être tenu d'accorder le poste temporairement vacant tel que défini au paragraphe 1 du présent article, à un salarié qui est déjà en affectation temporairement au moment où l'Employeur comble le poste, à un salarié qui est absent pour la totalité ou une partie de la période pendant laquelle dure l'affectation, non plus qu'à un salarié qui prévoit s'absenter durant la totalité ou une partie de la période pendant laquelle durerait l'affectation.

Il ne peut y avoir de poste temporaire que pour les raisons suivantes :

- 1- Remplacement pour vacances
- 2- Remplacement pour maladie ou accident
- 3- Remplacement pour congé sans solde
- 4- Remplacement suite à une libération pour raison syndicale
- 5- Lorsqu'un poste est affiché comme vacant
- 6- Pour remplacement d'un salarié absent

Le poste temporaire prend fin lorsque se terminent les raisons pour lesquelles il a été accordé. Le remplaçant reprend alors son poste et, s'il y a lieu, le salarié de même.

14.07 Lorsqu'un employé requiert par écrit, un changement d'équipe dans la même occupation, ce changement aura lieu dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la demande, à condition qu'il ait l'ancienneté requise. Ce changement débutera le premier jour ouvrable de la semaine régulière de travail. Cependant, l'employé ne pourra pas demander un autre changement d'équipe pendant une période de quatre (4) mois suivant la date du transfert.

L'employé pourra choisir l'horaire de travail sur l'opération à trois (3) équipes lorsque celle-ci est existante dans l'occupation.

Le délai ci-haut mentionné est de rigueur et la compagnie ne dépassera pas la période maximale prévue de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 15.00 HORAIRES DE TRAVAIL

15.01

a) Les horaires de travail se définissent comme suit :

Horaire à 3 quarts de travail:

QUART	PLAGE	NOTE
Jour (8 hrs) Lundi au vendredi	6h30-9h00 / 14h30-17h00	Min. 1 opérateur à 7h00 (ou avant) Op. réception/expédition = 8h00 / 16h00
Soir (10 hrs) Lundi au jeudi	14h00-16h00 / 22h00-2H00	Min. 1 opérateur à 14h30 (ou avant)
Nuit (10 hrs) Lundi au jeudi	21h00-23h00 / 7h00-9h00	Min. 1 opérateur à 22h00 (ou avant)

Horaire à 2 quarts de travail:

QUART	PLAGE	NOTE
Jour (8 hrs) Lundi au vendredi	6h30-9h00 / 14h30-17h00	Min. 1 opérateur à 7h00 (ou avant) Op. réception/expédition = 8h00 / 16h00
Soir (10 hrs) Lundi au jeudi	14h00-16h00 / 22h00-2H00	Min. 1 opérateur à 14h30 (ou avant)

Horaire à 1 quart de travail:

QUART	PLAGE	NOTE
Jour (8 hrs) Lundi au vendredi	6h30-9h00 / 14h30-17h00	Min. 1 opérateur à 7h00 (ou avant) Min. 1 opérateur jusqu'à 16h30 Op. réception/expédition = 8h00 / 16h00

Contrainte concernant la sécurité au travail

Il est convenu que, par souci de sécurité, les plages horaires seront élaborées pour avoir au moins deux personnes sur les lieux en tout temps.

Pour cette même raison, les horaires de certains employés pourraient être modifiés durant les vacances ou absences, selon les modalités de la section "Sélection des horaires".

Sélection des horaires

Le choix individuel des horaires de travail se fait par ordre décroissant d'ancienneté.

Une modification d'un horaire, de façon temporaire ou permanente, doit être approuvée par le superviseur.

Si des modifications d'horaires doivent être imposées, celles-ci se feront par ordre inverse d'ancienneté si une entente sur une base volontaire ne peut être conclue.

b) L'horaire de jour comprend deux (2) pauses de quinze (15) minutes chacune ainsi qu'une période de trente (30) minutes payées pour le repas.

Les horaires de soir et de nuit comprennent trois (3) pauses de quinze (15) minutes chacune ainsi qu'une période de trente (30) minutes payées pour le repas.

c) Durant des périodes où le quart de soir et le quart de nuit sont abolis, l'Employeur pourra modifier les horaires de travail afin de standardiser les horaires de l'ensemble de ses salariés. Les horaires, dans leur ensemble, peuvent être modifiés par simple entente entre les parties.

d) Les salariés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver les mains et se changer lorsqu'ils quittent le travail.

15.02 Les horaires réguliers de travail sont établis en conformité des dispositions de la présente convention collective et de ses annexes.

15.03 Tout salarié affecté à l'équipe de soir reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime de deux dollars (2.00\$) par heure travaillée. Tout salarié affecté à l'équipe de nuit reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime de trois dollars (3.00\$) par heure travaillée.

15.04 Distribution du temps supplémentaire

a) Le temps supplémentaire est réparti en rotation parmi les salariés par ancienneté, et ce, pour chaque occupation.

b) Si un salarié refuse le temps supplémentaire lorsque applicable à lui en vertu du paragraphe l'Employeur l'offre au salarié suivant ayant le plus d'ancienneté et le salarié qui refuse ne peut réclamer le temps supplémentaire par la suite.

c) Finalement, s'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'Employeur l'assigne par ordre inverse d'ancienneté aux salariés présents au travail et qui sont immédiatement capables d'exécuter le travail à accomplir.

Note : Le temps supplémentaire est assigné par occupation et par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui ne sont pas cédulés au moment d'effectuer le temps supplémentaire.

15.05 Le travail supplémentaire est rémunéré lorsqu'il est effectué en sus de la semaine normale de travail et ce à taux ½. Le temps supplémentaire sera rémunéré à taux ½ le samedi et à temps double le dimanche et les jours fériés.

Après trois (3) heures consécutives de temps supplémentaire, l'Employeur paie vingt dollars (20.00\$) pour un repas, en autant qu'il reste au moins une (1) heure de travail à exécuter.

15.06 Le salarié qui effectue deux (2) heures de travail supplémentaires bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes, en autant qu'il soit prévu rester pour au moins deux (2) autres heures de travail après cette pause.

15.07 Sur demande, lorsqu'un grief concernant la distribution du temps supplémentaire est déposé, l'Employeur fait connaître au Syndicat les heures travaillées par les individus concernés.

15.08 Tout salarié ayant quitté les locaux de l'Employeur après avoir travaillé une journée normale de travail, et qui est rappelé au travail en dehors de son horaire régulier, doit recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie au taux applicable. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou lors d'un congé férié.

15.09 Un salarié qui se présente au travail à l'heure à laquelle il commence habituellement à travailler, un jour prévu à son horaire de travail régulier, et qui n'est pas prévenu que sa présence au travail n'était pas nécessaire, a droit à au moins quatre (4) heures de travail rémunérées au taux applicable. Cependant, pour bénéficier du présent article, il doit effectuer tout travail disponible qui lui est alors assigné.

La présente disposition ne s'applique pas lorsque le manque de travail est dû à une circonstance hors du contrôle de l'Employeur ou d'une force majeure.

ARTICLE 16.00 CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées au taux de salaire régulier selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là et selon les modalités prévues au présent article

- Jour de l'An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce

- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

Lorsqu'un congé férié mentionné ci-haut tombe un samedi ou un dimanche, le ou lesdits congé(s) sont reportés à la première journée précédant ou suivant le ou lesdits congés, après entente entre les parties.

Les salariés des quarts de soir et de nuit prennent leur congé férié le même jour que les salariés attirés au quart de jour. S'il y a un congé férié le vendredi, les salariés du quart de soir ont congé le jeudi soir et les salariés du quart de nuit prennent congé dans la nuit de jeudi à vendredi. S'il y a un congé férié le lundi, les salariés du quart de soir ont congé le lundi soir et les salariés du quart de nuit ont congé dans la nuit du lundi au mardi.

Toutefois, lorsque par proclamation des autorités provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans ladite proclamation, ses règlements et clauses transitoires.

16.02 Le salarié a droit au paiement des congés mentionnés au paragraphe 16.01, en autant qu'il ait complété sa période de probation et qu'il ait été présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé.

16.03 Exception faite de l'indemnité qui sera versée comme les autres congés fériés, les particularités de la Loi sur la fête nationale s'appliqueront à cedit congé.

ARTICLE 17.00 VACANCES

17.01 La cédule des vacances annuelles est affichée chaque année le 1er avril. Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté (du plus ancien au plus jeune en ancienneté).

Au premier tour de sélection, chaque salarié choisit trois (3) semaines (maximum) de vacances avant le 15 avril.

Au deuxième tour de sélection, chaque salarié peut céder le reste de ses vacances ou garder l'opportunité de les céder plus tard selon le ratio établi. Le ratio d'admissibilité établi est maximum de trois (3) salariés par semaine en même temps, et ce, maximum de deux (2) salariés par quart de travail.

Le remplaçant de réception/expédition ne peut pas prendre ses vacances en même temps que la personne titulaire du poste de la réception/expédition.

Les salariés à qui on ne pourra accorder la période de vacances choisie en vertu de ce qui précède seront rencontrés afin qu'ils puissent fixer leurs périodes de vacances.

Les semaines de vacances sont accordées et affichées pour le 1er mai en cours.

Une semaine de vacances additionnelle sans solde pourra être accordée à la demande d'un salarié. La décision sera à la discrétion de la Direction.

17.02

a) Le salarié reçoit le versement de l'indemnité de vacances annuelles qui sera versé au même moment, et selon les mêmes modalités que le versement régulier du salaire.

b) Le salarié qui désire recevoir son indemnité de vacances annuelles avant son départ de vacances doit en aviser le service de paye par écrit au moins 21 jours calendrier avant la première journée de ses vacances. Le calcul de paie pour vacances est fait de façon à minimiser les déductions d'impôt.

Une copie du formulaire doit être remise au président du comité syndical.

c) Le salarié qui le désire peut demander d'être remboursé pour sa troisième (3e) semaine de vacances et ainsi renoncer au bénéfice de celle-ci.

17.03 Période de référence : 12 mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours.

Tableau des taux de vacances.

Moins de un an de service	Un jour par mois travaillé jusqu'à 10 jours ouvrables maximum	Calculé à 4% du salaire gagné
1 an et 2 ans de service continu	4% du salaire gagné	2 semaines
3 ans à 6 ans de service continu	6% du salaire gagné	3 semaines
7 ans à 9 ans de service continu	7% du salaire gagné	3 semaines
10 ans à 13 ans de service continu	8% du salaire gagné	4 semaines
14 ans et plus	10% du salaire gagné	5 semaines

17.04 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16.01 tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle à être payée ou utilisée à la fin de la période de ses vacances après entente avec l'Employeur.

17.05 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.

17.06 Un salarié mis à pied peut décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois, mais se terminant avant l'année civile.

ARTICLE 18.00 CONGÉS AUTORISÉS

18.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde pour raisons personnelles, par contre, dans un premier temps le salarié devra avoir utilisé tous ses congés personnels payés. La demande doit être présentée par écrit au moins un (1) mois à l'avance et le retour peut être avant la date prévue de retour avec préavis de deux (2) semaines ou après entente avec l'Employeur.

Pendant son congé, le salarié doit payer la totalité de la prime d'assurance collective, à l'avance et mensuellement.

18.02

a) Un salarié qui a terminé sa période de probation a droit à cinquante (50) heures de congés personnels payés. Sauf pour l'année civile où il a été engagé durant cette année les heures de congés ci-haut mentionnés sont calculées au prorata des jours travaillés.

b) Ces congés peuvent être utilisés de façon continue ou discontinue et par période de dix (10), huit (8), cinq (5) heures ou quatre (4) heures consécutives selon le quart de travail.

c) Programme de bonification pour journées personnelles non prises

Le salarié pourra, à son choix, se faire payer les congés inutilisés au 31 décembre de chaque année, mais ils ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.

Lors du paiement des heures restantes en banque, une bonification de 20% des heures sera faite.

d) Ces congés doivent être autorisés et demandés par écrit, à la Direction, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue.

e) Un salarié peut aussi utiliser ses congés personnels payés afin de combler une semaine normale de travail s'il a été absent pendant ladite semaine.

18.03 Un congé payé de deuil de cinq (5) jours est accordé à tout salarié dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur entre le jour du décès et celui de la cérémonie funéraire.

Seuls sont rémunérés les jours où le salarié était régulièrement cédulé pour travailler.

Un congé payé de deuil de (3) trois jours, est accordé à tout salarié dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, de ses grands-parents, de son gendre ou de sa bru entre le jour du décès et celui de la cérémonie funéraire.

18.04 Lorsqu'il est appelé à agir comme juré ou témoin de la couronne durant une journée pour laquelle un salarié est normalement cédulé pour travailler, celui-ci est alors rémunéré à son salaire régulier moins l'indemnité de juré ou de témoin reçue, et ce, sur présentation d'une preuve de sa présence en Cour ou d'un état d'indemnisation de la Cour. La période d'absence est considérée comme travaillée au sens de la présente convention.

18.05 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) jours sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, en autant qu'il justifie alors d'au moins soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et ce congé ne peut être utilisé après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

18.06 Mariage du salarié : sans perte de rémunération le jour de son mariage.

Mariage d'un enfant, père, mère, frère, sœur, enfant du conjoint : sans salaire le jour du mariage.

18.07 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée à la demande du salarié.

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

18.08 Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents et de trente-six (36) semaines dans le cas de son enfant d'âge mineur en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournit un document la justifiant.

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

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

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

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

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

18.12 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévue par l'article 18.11 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

18.13 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

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

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

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

ARTICLE 19.00 ALLOCATIONS DIVERSES

19.01. Lorsque des cours de perfectionnement sont donnés aux salariés à l'extérieur de Drummondville, l'Employeur s'engage à déboursier soixante cents (0.60\$) du kilomètre parcouru.

L'Employeur rembourse les frais relatifs aux repas à prendre à l'extérieur ainsi que le montant pour le transport :

Déjeuner :	15.00\$
Dîner :	20.00\$
Souper :	25.00\$

Le salarié aura à fournir les preuves justificatives des dépenses encourues.

19.02. Aucun salarié, au service de l'Employeur, n'est obligé de se servir de son automobile personnelle dont l'usage est strictement volontaire, sauf pour se rendre à des sessions de formation à l'extérieur de la ville. Dans ce dernier cas, le salarié a droit à soixante cents (0.60\$) du kilomètre. L'Employeur peut obliger deux salariés à utiliser le même véhicule lors des déplacements pour les cours de perfectionnement.

19.03. L'Employeur fournira un exemplaire de la convention collective à chaque salarié et remettra douze (12) exemplaires au Syndicat. Ces exemplaires seront boudinés en format lettre (8.5 x 11).

ARTICLE 20.00 ASSURANCE COLLECTIVE

20.01. L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective actuel.

La contribution de l'Employeur au paiement de la prime de l'assurance collective est détaillée comme suit :

- **100% pour les primes d'assurance-médicaments, assurance vie et assurance mort et mutilation par accident.**

La contribution du salarié au paiement de la prime de l'assurance collective est détaillée comme suit :

- **100% des primes d'assurance salaire court et long terme. (Cette entente est provoquée par les normes fiscales en vigueur au Québec).**

Les parties se rencontreront au besoin au comité paritaire et avec le courtier lors du renouvellement de la police (deux représentants du Syndicat dont un dirigeant de la section locale 700) pour discuter et s'entendre concernant la police d'assurance au plan d'assurance (vie, maladie, salaire longue durée) du bénéfice d'assurance-salaire courte durée et du prix de la police.

ARTICLE 21.00 DIVERS

21.01 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses. Dans un tel cas, lesdites dispositions seront amendées en conséquence en tenant compte des dispositions de la loi qui s'applique, de ses règlements et, selon le cas, de ses clauses transitoires.

21.02 L'Employeur fournit au Syndicat, à la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation indiquant leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone.

21.03 La Direction autorise le Syndicat de faire une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés.

21.04 Tous avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention sont remis au président du comité syndical d'usine.

ARTICLE 22.00 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

22.01 La présente convention est en vigueur à compter du 25 avril 2022 jusqu'au 25 avril 2026.

22.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.

22.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 22.02, les deux parties se rencontrent dans les délais prévus au Code du travail du Québec.

22.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 22.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de sa date d'expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Si les parties n'ont pas recours à leurs droits de grève ou de lock-out lors de l'acquisition de leurs droits ou ultérieurement, la présente convention est intérimaire jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

22.05 Les dispositions du paragraphe 22.04 sont sans aucun préjudice à la possibilité que l'une ou l'autre des parties réclame que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 27e jour du mois d'octobre 2022.

SCOTT BADER ATC INC.



Jean Pascal Schroeder

Directeur technique adhésifs et composites Amérique du Nord



Pierre Parenteau

Directeur d'usine



Anaura Perez

Conseillère en ressources humaines

UNIFOR



Perrine Malivert

Présidente du comité syndical



Daniel Jutras

Vice-président du comité syndical



Marc Renaud

Représentant national Unifor

ANNEXE « A » : SALAIRE

1) Salaires rétroactifs au 25 avril 2022 et augmentations pour 2023, 2024 et 2025

OCCUPATIONS	25 avril 2022 (6%)	23 avril 2023 (5%)	21 avril 2024 (3%)	27 avril 2025 (2%)
Employé de soutien à la production	18.08\$	18.99\$	19.56\$	19.95\$
Préposé aux mélanges et à l'emballage	23.46\$	24.63 \$	25.37\$	25.88\$
Préposé à l'expédition/réception	23.74\$	24.93\$	25.68\$	26.19\$

Salaire à l'embauche : taux de la classe réduit d'un dollar (1,00\$).

Pour les six (6) mois suivant la fin de la période de probation : taux de la classe réduit de cinquante cents (0,50\$).

2) Prime de polyvalence et période d'entraînement

Une prime de soixante et quinze cents (0.75\$) de l'heure sera payée au salarié qui a le statut de polyvalent (employé qui peut exercer au minimum une autre occupation que celle à laquelle il travaille habituellement). La prime de polyvalence s'appliquera lorsque la formation sera complétée et lorsque le salarié sera en mesure d'exécuter le travail.

OCCUPATIONS	PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT (en jours ouvrables)
Préposé aux mélanges et à l'emballage	25 jours
Préposé à l'expédition/réception	25 jours

Advenant qu'il y ait plus d'un salarié désirant être formé, le choix se fera du plus ancien salarié au moins ancien des salariés, la formation se fera à tour de rôle et ainsi de suite.

Prime de formateur :

Durant la formation complète d'un nouvel employé de production pour n'importe laquelle des deux (2) occupations, la personne nommée pour donner la formation aura le droit à une prime deux dollars (2.00\$) l'heure ajoutée à son salaire, et ce, pour toutes les heures comprises dans cette période de formation.

CHEF D'ÉQUIPE

Chef d'équipe signifie et désigne tout salarié régulier à qui l'Employeur confie en plus de son travail habituel, les fonctions additionnelles d'être la personne-ressource dans son quart de travail et d'entreprendre les actions pertinentes pour y répondre, d'ordonnancer les commandes telles que disposées par le superviseur et rapporter à ce dernier le déroulement du quart de travail, et ce, sans autorité décisionnelle affectant un autre salarié. L'Employeur peut mettre fin en tout temps à cette fonction de chef d'équipe d'un salarié et le salarié désigné peut, après un avis de cinq (5) jours ouvrables, arrêter d'assumer la fonction de chef d'équipe.

Lorsqu'un poste de chef d'équipe est à combler, l'Employeur affiche un avis sur le tableau d'affichage, le salarié intéressé ira alors poser sa candidature sur la feuille à cet effet.

Les salariés concernés proposent de façon confidentielle au Syndicat leur préférence pour la nomination du poste à combler de chef d'équipe, selon la liste fournie par l'Employeur. Suivant une rencontre avec l'Employeur, le Syndicat lui annonce la préférence des salariés concernés et l'Employeur annonce alors son choix et indique le nom du salarié sur un avis d'affichage en effectuant ainsi sa nomination.

Le ou les salariés ayant cette responsabilité supplémentaire recevra une prime d'un dollar (1,00 \$) de l'heure ajouter à son taux horaire.

ANNEXE « B » : FORMATION CHEZ SCOTT BADER ATC INC

ATTENDU QUE : les salariés et l'Employeur ont démontré un intérêt à standardiser la formation dans le but d'obtenir un personnel plus qualifié permettant de produire des produits de qualité de calibre international;

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT RECONNAISSENT que les salariés constituent une importante ressource dans l'atteinte de ces objectifs.

Par conséquent, **LES PARTIES RECONNAISSENT** la nécessité pour les salariés d'améliorer la maîtrise de leurs connaissances. Cette démarche permettra d'obtenir des employés compétents tant pour leur réalisation personnelle que pour une plus grande satisfaction au travail et sécurité d'emploi.

LES PARTIES CONVIENNENT qu'un tel programme de formation devra être développé par un comité conjoint consultatif composé de représentants du comité syndical de négociation ou autres membres du personnel syndiqué et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur.

Le mandat du comité paritaire consultatif est :

- 1) L'évaluation des besoins de formation
- 2) L'établissement des objectifs et des priorités de formation
- 3) La conception des contenus de formation
- 4) L'établissement de la durée des périodes de formation
- 5) L'établissement des durées et des horaires de formation

Le rôle du comité paritaire en est un de recommandation auprès de la Direction et auprès du comité syndical de l'usine. **PAR CONSÉQUENT**, tous les activités et objectifs ci-dessous énumérés devront tous être déposés aux deux parties pour approbation.

Plus précisément, les objectifs recherchés par un tel programme sont :

- 6) Permettre aux salariés d'acquérir l'ensemble des connaissances et d'expériences de travail nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir;
- 7) Permettre aux salariés de participer à une rotation aux postes de préposés aux mélanges avec les postes de préposés à l'emballage afin de maintenir les connaissances et expériences acquises à jour. Les salariés sélectionnés pour la formation le seront selon leur ancienneté dans l'occupation ou la formation est donnée;
- 8) Parfaire l'expérience pratique et les connaissances théoriques des salariés;
- 9) Permettre aux salariés l'accès aux activités de formation (théorique et pratique) et à l'affectation à toutes les tâches nécessaires à l'acquisition et maîtrise des connaissances.

- 10) Privilégier une méthode d'enseignement : une formation structurée comprenant une partie théorique, une partie pratique en milieu de travail, comportant des questionnaires ponctuels validant l'évolution des connaissances du salarié;
- 11) Permettre au salarié de demander d'apporter des corrections au contenu s'il le juge nécessaire, le comité consultatif sera responsable de mettre au point la formation;

De plus, dans le but de rendre possible l'implantation d'un tel programme, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le comité de formation aura un rôle consultatif c'est-à-dire proposera le contenu de formation qui sera adapté à la réalité des tâches à effectuer dans chacune des occupations visées, à la Direction et au comité syndical d'usine afin de le faire approuver;
- 2) Les salariés en formation ou activités pratiques seront rémunérés au taux de salaire applicable tel que fixé par la convention collective en vigueur;
- 3) Le comité conjoint pourra être accompagné de personnes externes afin d'élaborer la partie pédagogique du programme, et ce à la charge de l'Employeur. La Direction se chargera s'il y a lieu de cibler les ressources externes;
- 4) Le contenu complet du programme de formation inclura des questionnaires et des activités pratiques ponctuelles afin de valider la compréhension et l'évolution des connaissances et expériences acquises par le salarié. Les questionnaires et activités pratiques ne pourront être utilisés pour rétrograder un salarié ni pour l'empêcher d'accéder à une autre occupation en vertu de la convention collective. Les questionnaires et activités serviront à évaluer la nécessité pour un salarié d'obtenir de la formation supplémentaire afin de réaliser les objectifs plus haut énumérés;
- 5) Malgré tout ce qui précède, si l'employé est incapable d'exécuter les tâches pour lesquelles il aura reçu la formation, cet employé se verra octroyée une tâche fixe c'est-à-dire sans possibilité de faire de la rotation et pour laquelle il aura été jugé apte à exécuter de façon convenable;
- 6) Un procès-verbal sera rédigé suite à toutes les rencontres du comité consultatif impliqué dans la mise en place du programme de formation.

ANNEXE « C » : RÉGIME DE RETRAITE FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux Employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de Solidarité FTQ.

- 1- L'Employeur convient de verser au Fonds pour et au nom de chaque employé participant au Fonds, dans un compte REER, un montant d'argent équivalant à celui souscrit par l'employé sur la base suivante : 1,00\$ versé par l'Employeur pour chaque 1,00\$ versé par employé jusqu'à une contribution maximale de l'Employeur de 4% du salaire brut annuel de chaque employé. Négociable à la hausse lors du renouvellement de la convention collective.
- 2- De plus, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion du Fonds, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur leur paie, les avantages fiscaux (crédits d'impôt de sur la contribution de l'Employeur et employé) et de la déduction du REER ou de la recevoir à la fin de l'année aux choix de l'employé, lorsqu'il participe au Fonds de Solidarité FTQ par retenue sur le salaire.

- 3- Un employé peut en tout temps modifier le montant de leurs versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au responsable local ou locale (RL) et au Fonds.
- 4- L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds ; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15 du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacune et chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée et la personne désignée à cette fin (RL).
- 5- Les déductions en vertu de l'article 2, devront apparaître sur le talon de la paye, part de l'Employeur et part de l'employé, séparément, en autant que le logiciel le permette.
- 6- Le salarié peut contribuer dans le REER du Fonds de Solidarité FTQ et/ou également dans le fonds de pension syndical RRFS de la FTQ, mais en aucun cas la contribution totale de l'Employeur, ne doit dépasser le maximum de quatre pour cent (4%) du salaire brut du salarié.

Advenant que les salariés choisissent majoritairement suite à une assemblée syndicale de contribuer au fonds de pension syndical RRFS de la FTQ, l'Employeur s'engage à accepter de signer la lettre d'entente à cet effet.

Intervenue entre

Scott Bader (l'employeur)

Et

Unifor (le syndicat)

En vertu des articles 2.03, 3.01 et 14.04 de la convention en vigueur, l'Employeur introduit une nouvelle classification, soit "Employé de soutien à la production".

Cette classification occupe des tâches réduites de production en comparaison avec la classification de "Préposé aux mélanges et à l'emballage" ou celle de "Préposé à l'expédition-réception", soit;

- Effectuer le ménage et le rangement dans la zone de production
- Nettoyer les outils et équipements de travail
- Recueillir et amasser les Matières Dangereuses Résiduelles (MDR)
- Préparer, transvider et brasser les promoteurs/inhibiteurs
- Prendre l'inventaire de chaudières de vis
- Prendre l'inventaire des matières premières, consommables et produits finis
- Effectuer les grattages complets des mélangeurs
- Faire la préparation des contenants pour la coulée
- Faire les mises en courses des équipements pour la coulée
- Disposer des sacs de détritrus
- Ranger le matériel lors de la réception de matières premières
- Effectuer des travaux de peinture du site ou des équipements
- Autres tâches connexes en lien avec le soutien à la production

L'entrée en vigueur de cette classification ne modifie aucunement les tâches et responsabilités de "Préposés aux mélanges et à l'emballage" ou de "Préposé à l'expédition-réception", qui pourront être appelés, au besoin, à effectuer les tâches décrites précédemment.

Les salariés occupant d'autres classifications ne sont pas éligibles à l'obtention de ce poste. Aussi, les salariés actuellement à l'emploi de l'entreprise ne pourront être tenus d'obtenir ce poste d'Employé de soutien.

En cas de réduction de la main-d'œuvre, il est convenu que les postes de "Préposé aux mélanges et à l'emballage" ainsi que de "Préposé à l'expédition/réception" ne seront pas affectés tant qu'il y aura des Employés de soutien en poste.

FORMATION

La formation pour la classification de "Employé au soutien de la production" sera attribuée selon les tâches qui doivent être effectuées. Si la formation est dispensée par un salarié, celui-ci recevra la compensation prévue à l'annexe "A" (prime de formateur).

Aucun temps minimum de formation pour cette classification n'est défini, et dépendra des tâches à effectuer.

PRIME DE POLYVALENCE

Comme il s'agit d'une classification à responsabilités réduites, l'occupation de "Employé au soutien à la production" n'est pas une classification éligible en vertu de la prime de polyvalence pour les occupations de "Préposé aux mélanges et à l'emballage" ou de "Préposé à l'expédition/réception".

SALAIRE

Pour la durée de la convention en vigueur, voir le taux horaire de la classification "Employé de soutien à la production".

En foi de quoi, les parties ont signé à Drummondville le 22 novembre 2017.

Lettre d'entente : La pré-retraite

Le salarié qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive, doit formuler une demande par écrit et la soumettre au département des ressources humaines. La demande doit être soumise, au minimum, quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le salarié qui souhaite bénéficier du programme peut se prévaloir d'un maximum de deux (2) jours, par semaine, en retraite, et doit être âgé d'un minimum de soixante (60) ans et avoir cumulé un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté dans l'entreprise. Le nombre maximum de salariés pouvant se prévaloir du programme est l'équivalent à vingt pour cent (20%), par occupation. Pour les occupations où le nombre de salariés est inférieur à cinq (5), au moins un (1) salarié pourrait y avoir droit, suite à une entente entre les parties.