

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



SOUCY RIVALAIR INC.  
650, Rocheleau  
Drummondville (Québec)  
J2C 7R8

(Ci-après appelé : « l'Employeur »)

ET



# UNIFOR

565 Boulevard Crémazie-Est, Bureau 10100  
Montréal (Québec)  
H2M 2W1

(Ci-après appelé : « le Syndicat »)

2023-2026

## Table des matières

PRÉAMBULE : BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE .....	4
ARTICLE 4 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES .....	6
ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	9
ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	10
ARTICLE 7 GRÈVE OU LOCK-OUT .....	12
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ .....	12
ARTICLE 9 DISCIPLINE.....	21
ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	23
COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	24
DROIT DE REFUS.....	26
ACCIDENT DU TRAVAIL.....	27
ARTICLE 11 NORMES DE RENDEMENT .....	30
ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	30
ARTICLE 13 TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION .....	31
ARTICLE 14 HORAIRES DE TRAVAIL.....	32
ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS.....	36
ARTICLE 16 VACANCES PAYÉES.....	38
ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX .....	41
ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ .....	45
ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	48
ARTICLE 20 REER COLLECTIF .....	49
ARTICLE 21 RETRAITE PROGRESSIVE .....	50
ARTICLE 22 ALLOCATIONS DIVERSES.....	52
ARTICLE 23 DIVERS .....	53
ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	55
ANNEXE « A » - CLASSIFICATIONS / SALAIRES.....	57
ANNEXE « B » - CHEFS D'ÉQUIPE .....	60
ANNEXE « C » - INVENTAIRE.....	62
ANNEXE D – DÉLÉGUÉS SOCIAUX.....	63
Lettre d'entente #1 - Objet : rétroactivité des salaires.....	64

## **PRÉAMBULE : BUT DE LA CONVENTION**

Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées et pacifiques entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, de déterminer pour la durée de cette convention collective les salaires et autres conditions de travail mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes et ainsi de faciliter l'opération efficace des affaires de la compagnie.

Dans la présente convention collective, lorsque le sens l'exige, le singulier englobe le pluriel, le pluriel englobe le singulier, le masculin englobe le féminin et le féminin englobe le masculin.

L'Employeur traite ses salariés avec considération et respect; le Syndicat s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

## **ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION**

1.01 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 des employés de bureau, des ingénieurs et des contremaîtres, des prototypistes, machinistes outilleurs, chargés de projets, techniciens, procédés, concepteurs et inspecteurs qualité et ceux exclus automatiquement par la loi. »

travaillant au 650, rue Rocheleau, Drummondville, Québec J2C 7R8.

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

Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective seraient inférieures aux dispositions d'ordre public des lois provinciales, les dispositions de la loi feront partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation de ou des articles de la loi concernée.

1.03 Aux fins d'échange de correspondance

L'Employeur informe le Syndicat du nom des personnes cadres ayant autorité sur les salariés en lui remettant une liste écrite sur laquelle est précisée leur fonction. De la même façon, le Syndicat informe l'Employeur du nom des officiers syndicaux, du lieu de travail en précisant leur fonction au sein du Syndicat.

1.04 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tout salarié visé par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 1.01 de la présente convention collective. Toute entente doit être approuvée par le Syndicat et signée par un de ses représentants.

1.05 Lorsqu'une nouvelle classification, ou poste ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par la présente convention, le Syndicat en est avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette classification ou ce département doit être inclus ou non dans l'unité

de négociation.

De plus, lors de la création par l'Employeur d'une nouvelle classification ou de la modification substantielle d'une classification de façon à en changer les exigences, l'Employeur doit établir le taux de salaire de la nouvelle classification ou de la classification existante substantiellement modifiée et le soumettre au Syndicat.

À défaut d'entente entre l'Employeur et le Syndicat sur le taux de salaire de la nouvelle classification ou de la classification existante substantiellement modifiée, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage.

L'arbitre, après avoir entendu la preuve et les représentations de chacune des parties, décidera du taux de salaire applicable à la nouvelle classification ou à la classification substantiellement modifiée.

Dans la détermination du taux de salaire, l'arbitre tiendra compte des salaires des classifications déjà prévus à l'Annexe « A » mais devra rendre sa décision en choisissant entre le taux suggéré par l'Employeur et celui suggéré par le Syndicat.

L'Annexe « A » est modifiée automatiquement pour inclure la classification et le taux de salaire correspondant.

## ARTICLE 2 **DROITS DE LA DIRECTION**

2.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur d'administrer et de diriger son entreprise.

L'exercice des droits de l'Employeur mentionnés ci-haut ne doit pas contrevenir à la présente convention collective ni être exercé de façon injuste, discriminatoire ou arbitraire, à défaut de quoi le Syndicat peut contester par voie de grief.

2.02 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le Syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le Syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné et/ou lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

## ARTICLE 3 **SÉCURITÉ SYNDICALE**

3.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de la Compagnie et membre en règle du Syndicat, et celui qui devient par la suite membre en règle, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention, le tout sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article 63 du Code du travail.

3.02 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de la

Compagnie et n'est pas membre en règle du Syndicat, ainsi que tout salarié qui est embauché à compter de la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans un délai d'un (1) mois de la signature de la convention ou à l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 8.02, selon le cas, et le demeurer pour la durée de la présente convention. Les salariés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à compter de la date de leur transfert.

Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur présentera le salarié au délégué du département auquel il a été assigné.

L'employeur permettra à un membre de l'exécutif syndical de rencontrer un nouvel employé après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat et l'avoir informé de la raison de cette rencontre.

Lors de cette démarche, l'employeur permettra la signature de la carte d'adhésion syndicale.

- 3.03 Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie déduit de la paie de chacun des employés couverts par cette convention collective, à chaque semaine, un montant équivalent à la portion de la cotisation syndicale mensuelle due en vertu des statuts et règlements du Syndicat. De plus, dans le cas des nouveaux employés, la Compagnie déduit, en un versement, de la première paie qui suit la fin de la période de probation, le droit d'entrée au Syndicat. Ces déductions sont remises par la Compagnie au secrétaire-financier de la section locale par chèque au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois où ces déductions ont été effectuées.

L'Employeur en même temps, doit remettre au secrétaire- financier de la section locale ainsi qu'au président du comité syndical, la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

Pour toute(s) semaine(s) où le salarié ne reçoit pas de chèque de paie à l'intérieur d'un mois donné, ce qui a pour effet d'empêcher la déduction de la portion hebdomadaire de la cotisation syndicale mensuelle due, la Compagnie fera ces déductions sur le premier chèque de paie qui suit le retour au travail de l'employé et ce, en un seul versement. Toutefois, il est entendu que la Compagnie n'engage aucune obligation de remboursement dans l'éventualité de trop perçus des cotisations syndicales.

De plus, lors des cas où l'employé quitte l'unité de négociation et/ou la Compagnie, cette dernière prélève sur la dernière paie de l'employé concerné ou sur sa paie de vacances, un montant égal à la totalité de la (des) cotisation(s) syndicale(s) due(s). La Compagnie avise, aussitôt que possible, le Syndicat du départ de tout employé de l'unité de négociation.

De plus, l'Employeur 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 TP-4, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition. Ces formulaires sont remis aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

Le Syndicat doit informer l'Employeur par écrit des montants de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion en conformité avec les statuts et règlements du Syndicat. Toute modification de ce montant est mise en vigueur dans les trente (30) jours suivant la

réception par l'Employeur dudit avis.

- 3.04 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.
- 3.05 Les personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation ne peuvent effectuer les tâches normalement effectuées par les salariés couverts par la présente convention collective sauf dans le cas :
- d'urgence;
  - où aucun salarié n'est disponible ou a la capacité de le faire;
  - de formation et/ou d'entraînement;
  - de modification de machinerie ou de procédé;
  - de développement de prototypes.

#### **ARTICLE 4 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES**

- 4.01 La Compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et les salariés ou entre l'Employeur et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- 4.02 Le comité syndical d'usine est composé de trois (3) personnes élues par les membres du Syndicat, conformément aux statuts et règlements de la section locale. Le Syndicat avise l'Employeur lorsque de nouvelles personnes sont élues. Le président est toujours affecté à l'équipe de jour à la condition qu'il ait complété sa période de probation.
- 4.03 a) La Compagnie accordera aux membres du comité syndical d'usine l'équivalent de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire, pour l'élaboration et la préparation du renouvellement de la convention collective.
- b) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits ou de privilèges et de salaire, pour le temps accordé aux assemblées de négociation ou conciliation.
- 4.04 Représentation des délégués
- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un (1) délégué sur chaque quart de travail où ne travaille pas un (1) membre du comité syndical d'usine et qui comporte au moins dix (10) salariés.
- 4.05 Les membres du comité syndical d'usine et chaque délégué ont d'abord comme responsabilité d'effectuer leur travail. Ils peuvent, après en avoir d'abord obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, quitter leur poste pour soumettre des griefs, pour rencontrer l'Employeur avec un salarié qui en fait la demande ou pour participer à une rencontre avec l'Employeur. Un (1) seul membre du comité ou délégué est autorisé à quitter son poste de travail, pour le dépôt d'un grief ou pour assister un salarié lors de

rencontre avec l'Employeur.

De plus, le président du syndicat, ou un autre représentant du Syndicat désigné par le président lors de son absence, est libéré pour s'occuper des autres affaires syndicales selon les modalités qui suivent. Cette libération est automatiquement cédulée à tous les lundis, mais peut être déplacée lorsque les deux parties y consentent.

- 0 à 100 salariés: 2 heures par semaine;
- 101 salariés et plus : 4 heures par semaine.

Advenant des besoins supplémentaires, le Syndicat peut demander une libération plus longue que ce qui est prévu ci-avant, et l'Employeur fera les efforts raisonnables pour l'accorder en autant que les besoins de la production le permettent.

4.06 Les représentants nationaux du Syndicat, ou le président de la section locale peuvent, après en avoir avisé l'Employeur au préalable, participer aux réunions conjointes des divers comités prévues dans la présente convention collective.

Après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le représentant national et/ou le président de la section locale peut rencontrer un salarié au travail dans un local mis à leur disposition par l'Employeur pour cette rencontre.

4.07

- a) L'Employeur accorde à pas plus de trois (3) salariés à la fois un permis d'absence sans paie pour participer aux congrès ou autres réunions du Syndicat ou organismes auxquels est affilié le Syndicat ou pour suivre des cours organisés par ces organismes.
- b) Les absences ainsi permises ne doivent pas dépasser quarante-cinq (45) jours au total par année pour l'ensemble des salariés. Pour que telle absence soit autorisée, le Syndicat doit en formuler la demande à l'Employeur au moins une semaine à l'avance et telle autorisation n'est accordée qu'à un (1) salarié à la fois par quart de travail; toutefois, deux (2) salariés peuvent provenir du même quart si les opérations le permettent.
- c) Toute autre demande de libération syndicale doit être adressée au superviseur immédiat par le salarié concerné.

4.08 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau vitré fermant à clef pour l'affichage de tout avis, document d'information, politique ou correspondance venant d'UNIFOR ou concernant les activités du Syndicat. Tel avis doit être initialé par un représentant du Syndicat et de l'Employeur avant d'être affiché. Ledit tableau est installé à un endroit choisi d'un commun accord entre les parties.

4.09 L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale un montant fixe de deux-mille dollars (2000\$) par année de convention collective pendant la durée de la présente convention, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront

choisis par le syndicat, des congés- éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements sont effectués le 1er janvier de chaque année de la convention collective à un fonds en fidéicomis établi par le Syndicat national d'UNIFOR, et l'Employeur les fait parvenir au :

Fonds de formation en leadership d'UNIFOR (C.E.P.)  
UNIFOR  
115 Gordon Baker Rd  
Toronto (ON) M2H 0A8

Il est de plus convenu qu'on accorde aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du congé. Pendant qu'ils sont en congé, les salariés continuent d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

4.10 Dans le cas des congés autorisés pour activités syndicales accordés en vertu de la présente convention collective, l'Employeur paie les salaires à leur taux régulier respectif pour chaque heure desdits congés et le Syndicat rembourse le plein montant à l'Employeur sur réception d'une facture détaillée de l'Employeur.

4.11 L'Employeur défraie le coût de location de salle(s) pour fins de négociations.

De plus l'Employeur doit fournir un exemplaire de cette convention à chaque salarié, ainsi qu'un exemplaire à chaque nouveau salarié et (50) exemplaires au Syndicat et ce, dans le mois suivant la signature de la convention collective. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure, en caractères lisibles. Les frais engagés à cet effet seront assumés par l'Employeur.

4.12 a) À la demande de l'une ou l'autre des parties et dans un délai raisonnable, l'Employeur rencontre les membres du comité syndical pour discuter de problèmes reliés à l'application de la convention collective ou de griefs en suspens.

b) Au moins 24 heures à l'avance, chaque partie informe l'autre par écrit des points dont elle aimerait discuter.

c) L'Employeur prépare un compte-rendu de la réunion et en remet copie au Syndicat.

d) Advenant le cas où un des membres du comité syndical 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 syndical d'usine de faire du temps supplémentaire équivalent à la durée du temps de réunion. Le temps supplémentaire sera payé à taux et demi.

#### 4.13 Fonds de justice sociale

L'Employeur convient de verser au Fonds de justice sociale d'UNIFOR un montant fixe de deux cents dollars (200.00 \$) par année. Il est convenu que cette somme sera versée à titre de donation à divers organismes.

L'Employeur convient de verser le premier chèque à la date de la signature de la présente convention collective et, par la suite, à chaque date anniversaire de la convention collective.

Le chèque sera libellé à l'ordre de :

#### **Fonds de justice sociale UNIFOR-Canada**

115 Gordon Baker Rd  
Toronto (ON) M2H 0A8

- 4.14 L'Employeur fournit au Syndicat une (1) filière format légale, ameublement, ordinateur, connexion internet, imprimante et un téléphone. Ces équipements sont installés dans un local barré mis à la disposition du Syndicat. Ce local ne sera pas déménagé sans le consentement du Syndicat. Ce local n'est pas à l'usage exclusif du Syndicat, étant donné qu'il renferme des installations électriques essentielles. Par contre, l'accès ne peut lui en être refusé sans motif valable. Advenant un réaménagement des installations de l'Employeur, ce dernier s'engage à tenir compte du besoin du Syndicat d'être déménagé dans un local convenable dont le Syndicat aura l'usage exclusif.

### ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

#### 5.01 Non-discrimination

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et liberté de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour palier à ce handicap.

Aucune discrimination ne peut être exercée contre un salarié à cause de l'exercice d'un droit qui lui résulte de la présente convention ou d'une loi qui la régit.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

#### 5.02 Harcèlement

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le droit de tout salarié à travailler dans une atmosphère exempte de toutes formes de harcèlement quelle qu'elles soient : harcèlement sexuel, physique et psychologique.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent de plus, leur devoir conjoint de ne pas tolérer le harcèlement sous toutes ses formes.

La Compagnie tient donc à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de discrimination et de harcèlement et où toute violence, menace verbale, physique, psychologique ou sexuelle envers un employé ne sera aucunement tolérée.

La prévention du harcèlement devrait être pratiquée par tous les individus travaillant au sein de l'entreprise et non seulement par l'Employeur. Le syndicat, les victimes et les témoins ont également un rôle déterminant à jouer dans la prévention du harcèlement.

## ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

6

6.01 Tout grief au sens du Code du travail du Québec, y compris toute mésentente concernant une sanction disciplinaire ou congédiement administratif constitue un grief au sens de la convention collective.

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

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

### 6.04 Première étape

Tout employé qui désire formuler une plainte peut en discuter préalablement avec son supérieur immédiat. Lors de la rencontre, il peut se faire accompagner de son délégué ou d'un membre du comité syndical d'usine.

6.05 Un grief sera présenté par écrit au supérieur immédiat par un représentant autorisé du Syndicat. Le supérieur immédiat transmet le grief au Responsable des ressources humaines dès réception.

### 6.06 Deuxième étape

Suite à la réception du formulaire de grief, le Responsable des ressources humaines planifie une rencontre avec les représentants du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du formulaire afin de bien comprendre la nature du grief et de tenter d'y trouver une solution. Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la réunion avec le comité syndical a lieu, le Responsable des ressources humaines rend sa décision par écrit.

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

6.08 Si la décision rendue par le Responsable des ressources humaines n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat ou si aucune décision n'est rendue, le comité syndical peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision du Responsable des ressources humaines ou de l'expiration du délai qui lui est accordé pour répondre, référer le grief à

l'arbitrage en informant le Responsable des ressources humaines par écrit.

#### 6.09 Arbitrage

Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique. Elles essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. L'arbitre choisi devra en être avisé dans un maximum de trente (30) jours ouvrables de l'avis à l'Employeur prévu à l'article 6.08.

À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail de désigner un arbitre.

6.10 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou autre irrégularité de procédure.

6.11 À défaut de produire le grief ou d'aviser l'arbitre à l'intérieur des délais prévus à l'article 6, le grief est considéré comme abandonné à moins que tel délai ne soit prolongé par entente mutuelle écrite et signée par les parties.

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

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

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

6.15 L'Employeur ne tente pas de régler un grief avec un plaignant sans la présence du délégué syndical ayant soumis le grief ou de son représentant autorisé.

6.16 Le salarié appelé par l'Employeur comme témoin devant un arbitre ne subit de ce fait aucune perte de salaire et est rémunéré au taux approprié.

6.17 Aux fins d'information ou discussion d'un grief, le Responsable des ressources humaines ou son remplaçant coopère avec le Syndicat et lui remet les documents nécessaires et les informations pertinentes en rapport avec ledit grief. Le Syndicat a les mêmes obligations.

6.18 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit. En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler ou réduire la sanction imposée par l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

6.19 La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et le cas échéant tout salarié concerné.

6.20 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit

remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.

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

## ARTICLE 7 GRÈVE OU LOCK-OUT

7.01 Toute grève, lock-out ou toute forme de cessation concertée de travail sont interdits en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner, ni encourager, ni appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

7.02 Les dispositions de l'article 7.01 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.

7.03 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie ou de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un syndicat accrédité, quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires aux présentes, « ancienneté » signifie la durée de service continu dans l'unité de négociation.

8.02 Un salarié acquiert des droits d'ancienneté à compter de la date où il a travaillé 600 heures dans l'unité de négociation. Au terme de cette période d'essai, son ancienneté remonte rétroactivement à sa date d'embauche dans l'unité de négociation.

Durant cette période de probation, le salarié bénéficie des avantages selon les termes de la convention collective, mais n'a pas droit à la procédure de grief s'il est congédié.

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

L'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de tous les droits et privilèges offerts par la convention.

8.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.

8.05 Un employé transféré hors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de 600 heures travaillée, après quoi il perd son ancienneté. Durant cette période, l'employé continue à payer ses cotisations syndicales.

Durant cette même période de 600 heures travaillées, l'Employeur peut retourner l'employé à son unité de négociation ou s'il le désire, l'employé 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 selon la clause 8.13.

8.06 Un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté et qui est absent du travail en congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident, de suspension disciplinaire ou autre motif valable prévu à la présente convention, est considéré comme titulaire d'un emploi dans son occupation. À son retour au travail, il reprend son emploi avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail, à moins qu'il ne possède pas les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable pour les classes 3 à 12; dans de telles éventualités, les stipulations de l'article 8.13 s'appliquent le cas échéant.

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 collective, 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.

8.07 L'Employeur fournit au Syndicat, à la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, y compris ceux qui sont mis à pied et qui ont un droit de rappel, indiquant :

- Nom et prénom complet;
- Date d'ancienneté;
- Département;
- Classification;

L'Employeur fait parvenir, mensuellement, une mise à jour de ladite liste au président du comité syndical.

Advenant le cas où il y aurait une erreur sur ladite liste, un salarié ou le Syndicat peut contester par écrit dans les délais prévus à la procédure de griefs. Cette contestation est traitée comme s'il s'agissait d'un grief.

8.08 L'Employeur fournit également au Syndicat, à la signature de la présente convention, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation incluant leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone. Le Syndicat est informé à tous les mois de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

8.09 Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'ordre sera établi en présence d'un membre du comité syndical et d'un représentant de l'Employeur par tirage au sort.

8.10 Un salarié perd son emploi et son ancienneté :

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour un motif juste et suffisant et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) Lorsqu'il s'absente pendant trois (3) jours ouvrables et plus sans en avoir avisé l'Employeur à cet effet, à moins que celui-ci ait alors un motif raisonnable justifiant le défaut d'avoir avisé l'Employeur;
- d) Lorsqu'il est absent du travail pendant plus de trois jours ouvrables suivant l'expiration d'un congé d'absence autorisé sans motif raisonnable;
- e) Lorsqu'il est absent du travail à cause d'un accident ou maladie ne relevant pas de la Loi des accidents de travail pendant une période de plus de trente (30) mois consécutifs. Pendant cette absence il accumule son ancienneté;
- f) Lorsqu'il est victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle et qu'il est absent pour une période de trente-six (36) mois consécutifs. Pendant cette absence, il accumule son ancienneté. Les parties comprennent toutefois que la présente clause ne tente pas de constituer une limite aux principes d'accommodements établis par la loi et la jurisprudence, notamment en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne;
- g) Lorsqu'il omet, sauf tel que stipulé à l'article 8.17, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par l'Employeur par courrier recommandé ou par livraison spéciale à sa dernière adresse connue et inscrite dans les dossiers de la Compagnie; copie de cet avis doit être remis en même temps au Syndicat; cependant, les dispositions du présent sous-paragraphe ne s'appliquent pas lorsque le salarié fournit un motif valable pour ne pas avoir avisé l'Employeur et ne pas s'être présenté au travail dans le temps voulu;
- h) S'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou pour la durée de son ancienneté accumulée à la date de la mise à pied si celle-ci est inférieure à vingt-quatre (24) mois.

8.11 a) Tout salarié ayant des droits d'ancienneté qui doit être mis à pied pour une période de moins de six (6) mois, doit recevoir un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables consécutifs avant sa mise à pied; copie de cet avis est remise au Syndicat. À défaut d'un tel avis, un montant équivalent au salaire pour la période sera versé.

b) De plus, tout salarié ayant des droits d'ancienneté et qui est mis à pied pour une période de six (6) mois et plus, bénéficie d'un préavis. Celui-ci est déterminé selon la durée du service continu du salarié.

SERVICE CONTINU	PÉRIODE DE PRÉAVIS
6 mois mais moins d'un (1) an	1 semaine
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines
5 ans mais moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

À défaut d'un tel avis, un montant équivalent au salaire pour la période sera versé.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié.

Une copie d'un tel préavis est adressée au président du comité syndical dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

c) Un salarié peut accepter une mise à pied de moins d'une journée lorsqu'elle est proposée par l'Employeur et, par le fait même, renoncer au préavis et paiement ci-haut mentionnés.

- 8.12 Dans le cas de réduction de main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont en premier lieu mis à pied dans leur occupation et département affectés par la réduction. En deuxième lieu, les employés surnuméraires et les étudiants sont alors mis à pied dans leur occupation et département selon l'ancienneté acquise entre eux. 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 et département affectés par la réduction dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté; le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, le tout à la condition que ceux qui demeurent au travail possède les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou soient capables de satisfaire aux exigences normales de la tâche pour les classes 3 à 12.
- 8.13 Lorsqu'un salarié est déplacé de son occupation à cause d'une réduction de main-d'œuvre, il a le droit :
1. de poser sa candidature à tout poste vacant qui est affiché;
  2. d'accepter la mise à pied;
  3. de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à la condition de posséder les connaissances de base pour les classes 1 à 4 ou de pouvoir répondre aux exigences normales du poste concerné pour les classes 5 à 12. Dans un tel cas, le salarié bénéficie d'une période de familiarisation d'au plus d'une (1) journée.
- 8.14 Aux fins de cet article, les parties conviennent que le président du comité syndical d'usine jouit d'une ancienneté privilégiée et qu'il ne peut être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation dans son occupation. S'il n'y a plus de travail dans son occupation, le processus de mise à pied s'applique à celui-ci, tel que prévu à l'article 8.13.
- 8.15 L'Employeur doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au Syndicat.

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.

8.16 Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur procède de la façon suivante :

- a) L'Employeur rend disponible des postes à combler selon les besoins de production. L'Employeur contacte les salariés par téléphone selon l'ordre d'ancienneté. Si le salarié ne peut être rejoint par téléphone, l'Employeur lui envoie une lettre recommandée ou par livraison spéciale à sa dernière adresse connue.
- b) Le salarié rappelé à son poste de travail ou à un autre poste que celui qu'il possédait lors de sa mise à pied peut utiliser l'une des options suivantes :
  - 1- Accepter le rappel au travail;
  - 2- Refuser le poste qui lui est offert si celui-ci n'est pas dans son occupation ou sur son quart de travail. Cependant, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'occupation concernée ne peut refuser le rappel.
- c) Dans tous les cas de rappel au travail, le salarié rappelé doit posséder les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou être en mesure de répondre aux exigences normales pour les classes 3 à 12 pour effectuer la tâche.

8.17 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 d'un accident.

#### 8.18 Poste vacant

Est « poste vacant » au sens de la présente convention celui faisant partie d'une occupation pour laquelle aucun salarié n'a le droit de rappel, ou un poste qui doit être comblé suite à une démission, retraite, perte d'emploi en vertu de la convention collective sans être annulée par un arbitre, ou toute nouvelle occupation.

##### 8.19.1 Affichage

Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant à l'intérieur de l'unité de négociation, la procédure suivante s'applique :

- a) Un fichier occupationnel est une grille où l'on retrouve tous les postes offerts chez l'Employeur et ce, pour tous les quarts de travail. Dans ce fichier occupationnel, un salarié doit indiquer les postes sur lesquels il veut faire application, dans l'éventualité où ils deviendraient vacants, tout en précisant le quart de travail sur lequel il désire travailler.
- b) Chaque salarié doit remplir et mettre à jour son fichier occupationnel. L'Employeur en informe chaque nouveau salarié au plus tard à la fin de sa période de probation. Chacune des parties, incluant le salarié, recevront copie du fichier occupationnel. Un salarié qui désire modifier ses choix peut le faire en tout temps en utilisant le formulaire à cet effet et en remettant une copie au Responsable des ressources humaines qui lui,

fournira une copie au syndicat. Le fichier occupationnel ne peut être modifié sans le consentement du salarié.

- c) Ce poste est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté et qui possède les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou qui répond aux exigences normales du poste à combler pour les classes 3 à 12, parmi ceux qui ont posé leur candidature par l'entremise du fichier occupationnel. Pour se faire, l'Employeur tiendra uniquement compte de la dernière copie du fichier occupationnel remise par le salarié.
- d) Aucun test ne peut servir pour refuser un salarié qui possède les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou qui répond aux exigences normales de la fonction pour les classes 3 à 12. Par contre, si aucun salarié ne possède les connaissances de bases pour les classes 1 et 2 ou ne répond aux exigences normales de la fonction pour les classes 3 à 12, l'Employeur peut faire passer des tests aux salariés qui ont inscrit leur nom dans le fichier occupationnel. Dans ce dernier cas, le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui a passé les tests avec succès obtient le poste.
- e) L'Employeur affiche au babillard le nom du candidat choisi. En cas de contestation quant aux connaissances de bases pour les classes 1 et 2 ou aux exigences normales de la fonction pour les classes 3 à 12, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur et peut être soumis à la procédure de grief.
- f) Le candidat choisi bénéficie d'une période d'intégration d'une durée maximale de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées. De plus, pour le poste d'opérateur CNC UGF, de régleur-opérateur, d'électro- mécanicien, de mécanicien, de la maintenance, ladite période d'intégration est de quatre cent quatre-vingts (480) heures effectivement travaillées.
- g) Durant la période précitée, le salarié doit rencontrer la charge normale de travail. Si au cours de cette période, le candidat ne rencontre pas la charge normale de travail, il est retourné à son ancien poste. Si l'Employeur n'est pas satisfait, il retourne le salarié à son ancien poste pendant ou à la fin de la période précitée. Une telle décision peut être contestée par l'entremise de la procédure de grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.  
  
Si, pendant la période prévue, le salarié désire retourner à son ancien poste, il est alors réintégré à cet ancien poste auquel cas, le salarié ne pourra se porter candidat lors d'un affichage subséquent pour un poste identique et ce pour une période d'un (1) an.
- h) Le candidat retenu est installé à son nouveau poste de travail aussitôt qu'un remplaçant a été trouvé au poste qu'il occupe. Si, dans les quinze (15) jours suivant l'affichage au babillard du nom du candidat choisi, le salarié, qui obtient le poste, ne l'occupe pas encore, il reçoit quand même le taux de salaire du nouveau poste si celui-ci est plus élevé.
- i) Advenant le cas où un salarié qui a plus d'ancienneté se voit refuser le poste, l'Employeur lui transmet par écrit les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue. Copie de cette réponse est transmise au président du comité syndical. Le salarié qui se croit lésé peut contester par l'entremise de la procédure de grief et le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

#### 8.19.2

- a) L'Employeur a le droit, en tout temps, d'affecter temporairement un salarié à toute autre occupation que celle qu'il occupe et ce, afin de répondre aux besoins de la production

(exemples : montage, bris d'équipements, problèmes de qualité, manque de matières premières, etc).

- b) L'Employeur a le droit, en tout temps, d'affecter temporairement un salarié à toute autre occupation et/ou quart de travail que celle qu'il occupe et ce, afin de répondre aux besoins de formation de ce dernier.

Il est entendu que les affectations temporaires pour besoin de formation seront de préférence de jour à moins d'une entente entre les parties.

### 8.19.3 Affectation temporaire de courte durée

Lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une période prévue de moins de trente (30) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut alors, s'il le désire, faire effectuer le travail en ayant recours au temps supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 14 ou encore en attribuant celui-ci dans l'ordre suivant :

- c) En l'offrant aux salariés d'une autre occupation qui sont alors capables d'exécuter le travail selon qu'il possède les connaissances de base pour les classes let 2 ou les exigences normales de la tâche pour les classes 3 à 12 et ce, par ordre d'ancienneté et par quart de travail. Si aucun salarié n'accepte l'affectation, l'Employeur peut assigner le salarié le plus jeune en ancienneté qui est capable d'exécuter le travail selon s'il possède les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou les exigences normales de la tâche pour les classes 3 à 12.
- d) Dans l'impossibilité d'affecter un salarié avec la méthode précédente, en procédant au rappel d'un salarié en mise à pied qui possède les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou les exigences normales de la tâche pour les classes 3 à 12 et ce, par ordre d'ancienneté.
- e) En ayant recours à toute autre personne salariée lorsque ni l'une ni l'autre des manières précédentes ne fait l'affaire et par ordre d'ancienneté.
- f) Il est entendu que l'utilisation de l'affectation temporaire de courte durée ne doit en aucun temps empêcher l'ouverture de poste selon l'article 8.19. Une affectation temporaire de courte durée qui prend la totalité des 30 jours ouvrables consécutifs prévus résulte donc automatiquement en ouverture de poste selon l'article 8.19.

8.19.4 Les postes subséquentement libérés de façon temporaire sont comblés de la même manière que ci-haut mentionnée.

8.19.5 Lors d'une affectation temporaire de courte durée, le salarié reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et le taux régulier du salaire de l'occupation concernée.

8.19.6 À la suite d'une affectation temporaire le salarié retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré.

8.19.7 Si un poste est vacant pour une période prévue de plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs, celui-ci est affiché en conformité avec la procédure prévue à la présente convention collective.

Sous réserve de ce qui précède, le salarié temporairement absent, de même que celui qui est déplacé d'un poste obtenu temporairement par voie d'affichage, a priorité de retourner sur le poste qu'il occupait avant le déplacement temporaire et ce, même si celui qui l'occupe est plus ancien.

Il est convenu qu'un poste comblé temporairement, qui devient vacant de façon permanente, doit être affiché à nouveau.

8.19.8 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.

#### 8.19.9 **Étudiant stagiaire – employé surnuméraire**

- A) Le présent article a pour but de définir d'avantages les règles entourant les employés surnuméraires
- B) Un employé surnuméraire est celui qui désire avoir un horaire de travail différent de ceux à l'article 14 et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine. Ceci exclut les salariés bénéficiant du programme de retraite progressive. Un salarié régulier qui désire devenir un employé surnuméraire doit faire une demande écrite et la remettre au département des ressources humaines pour obtenir l'approbation.
- C) L'Employeur peut embaucher des salariés étudiants à temps plein durant la période estivale ou à temps partiel durant le reste de l'année, qui fréquentent un établissement scolaire reconnu ou qui retournent aux études après la période estivale.
- D) Il est entendu que le nombre d'employés surnuméraires et ou étudiants combinés ne dépassera pas dix-sept pourcent (17%) des salariés réguliers. Les salariés bénéficiant du programme de retraite progressive et les stagiaires sont exclus du ratio.
- E) Les parties conviennent que, lorsqu'un salarié, dans l'occupation concernée, est en mise à pied ou sur la liste de rappel, l'Employeur ne peut embaucher, ni garder dans l'occupation concernée, un étudiant ou un employé surnuméraire. Il peut cependant accueillir un stagiaire, en autant que celui-ci soit accompagné d'un salarié en tout temps.
- F) Lorsque l'Employeur embauche un étudiant ou un employé surnuméraire, ceux-ci accumulent de l'ancienneté entre eux. Dans le cas où un étudiant ou un surnuméraire devient un salarié régulier, cent pourcent (100%) des heures travaillées seront reconnues pour établir la date d'embauche en fonction d'une journée régulière de travail de huit (8) heures par jour ouvrable. Ainsi, la date d'embauche sera modifiée en fonction de ce calcul. Dans le cas où un employé surnuméraire devient un salarié régulier, le total de ses heures sera utilisé pour établir sa date d'embauche basée selon un horaire normal de quarante (40) heures par semaine.
- G) Un employé surnuméraire ou étudiant ne peut se prévaloir des articles 8.19.1, 19 et 20 puisque celui-ci n'est pas considéré comme un salarié régulier.

Les congés flottants tel que prévu à l'article 15.04 seront accordés au prorata des heures travaillées selon l'horaire régulier du salarié.

Toutefois, un salarié surnuméraire ou étudiant qui, avant la signature de la présente convention collective, avait droit aux articles 19 et 20, maintient un droit acquis afin de continuer d'en bénéficier.

- H) Le salarié ayant, 320 heures travaillées, a droit aux congés fériés payés et chômés prévu à l'article 15.01 de la convention collective. Lorsqu'un congé férié est observé un jour normalement travaillé par le salarié, le congé équivaut au nombre d'heures chômées lors de cette journée. Lorsque le congé férié est observé un jour ou un salarié bénéficie d'un congé en vertu du présent article, le férié sera rémunéré au prorata (1/20) du salaire gagné.
- I) L'étudiant et/ou l'employé surnuméraire se doit de respecter l'horaire de travail qui a été préalablement déterminé. Toute demande de modification doit être soumise à l'Employeur et sera évaluée en fonction des besoins de la production. Tel que prévu à l'article 8.07, l'employeur remet la liste de tous les salariés inclut dans l'unité de négociation. Cette liste inclura également le statut horaire de ces derniers.
- J) Les étudiants et les employés surnuméraires sont éligibles au temps supplémentaire selon l'article 14.07 a).

#### 8.20 Formation professionnelle Reconnaissance des parties

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent et favorisent la formation des salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans l'exercice de leurs tâches et d'accéder à d'autres postes à l'intérieur de l'entreprise.

Les parties reconnaissent également que la formation des salariés a des effets positifs sur la qualité et sur la productivité; devrait leur donner la possibilité d'accroître leurs connaissances et permettre l'enrichissement personnel, tout en favorisant une formation polyvalente et transférable.

Il est également entendu que la formation doit être dispensée, autant que possible, par des gens de l'interne et sur les heures régulières de travail.

#### Définition des termes

**Matrice des compétences:** Matrice avec laquelle les compétences des salariés y sont inscrites, étant entendu que le salarié peut à sa demande faire enlever son nom sur la liste de compétences avec un avis écrit à l'employeur qui en transmet une copie au syndicat.

**Plan de développement et de formation:** Ensemble de compétences identifiées à développer pour permettre aux salariés de s'adapter et d'évoluer dans son occupation et sa fonction.

**Formation spécifique:** Activités d'apprentissage ayant pour but de permettre au salarié l'acquisition de connaissances et d'habiletés essentielles pour l'exécution des tâches et responsabilités d'un poste de travail.

**Perfectionnement et Rafrachissement:** Activités permettant de mettre à jour et d'améliorer les connaissances d'un salarié et qui sont reliées à la poursuite de leur travail dans l'entreprise.

**Formateur:** Personne de l'interne ou de l'externe désignée pour dispenser des activités de formation.

### **Composition du comité paritaire de formation**

Le syndicat et l'Employeur s'entendent pour former un comité paritaire de formation composé de trois (3) représentants des salariés et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ce comité se rencontrera une (1) fois aux trois (3) mois ou plus si les parties en conviennent, le tout pendant les heures de travail et ce, sans perte de salaire.

Les fonctions du comité comprennent :

1. Recevoir et étudier les demandes de formation soumises par les salariés ou l'Employeur;
2. Valider le contenu du fichier occupationnel;
3. Revoir la matrice des compétences;
4. Identifier les besoins en formation spécifique;
5. Identifier les besoins de perfectionnement et de rafraîchissement;
6. Établir les priorités et les objectifs des formations à venir;
7. Identifier les formateurs possibles;
8. Identifier le lieu, la durée et l'horaire des formations;
9. Revoir et analyser l'atteinte des objectifs des formations données;

L'employeur s'engage à rembourser 50% du coût des manuels de formation aux salariés qui participent au programme de retour aux études visant l'obtention du secondaire V.

## **ARTICLE 9 DISCIPLINE**

- 9.01 L'employé seul ou accompagné d'un membre du comité syndical d'usine ou d'un délégué peut consulter son dossier disciplinaire à un moment convenu avec l'Employeur et ce, en dehors de ses heures de travail. Lorsque l'employé, pour raison disciplinaire, se voit refuser l'accès aux installations de la Compagnie, il peut autoriser un membre du comité syndical d'usine ou un délégué à consulter son dossier disciplinaire.

Cette consultation aura lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt de cette demande. Une copie du dossier disciplinaire est remise au salarié à la demande de celui-ci. La demande doit être faite par écrit. La copie doit lui être remise dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

- 9.02 a) L'Employeur se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. Tout avis est remis au salarié en présence du délégué qui reçoit copie au même moment; de plus, l'avis indique la raison de son émission et pour le cas d'une suspension, en précise la date de début et de fin.

- b) Un (1) membre du comité syndical de l'usine ou un délégué participe lorsque le salarié le demande, à une entrevue ou à un interrogatoire relié à un comportement répréhensible du salarié.
- c) Toute mesure disciplinaire doit être imposée selon les règles établies à l'article 9 pour être valable et doit être imposée au salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'évènement provoquant l'avis ou de la connaissance de l'évènement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour au travail.

#### 9.03

- a) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à une classification inférieure à celle qu'il détient.
- b) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.
- c) Un tel avis doit indiquer les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué si le salarié l'exige.

#### 9.04

- a) Aucune agence de sécurité privée ou autre agence similaire dont les services sont retenus par l'Employeur ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un membre du comité syndical d'usine ou d'un délégué.
- b) Aucune perquisition par l'Employeur n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un membre du comité syndical d'usine ou d'un délégué.
- c) Pour l'application des paragraphes ci-haut mentionnés, le salarié visé doit faire l'objet d'un doute raisonnable qui amène l'Employeur à procéder. Après avoir procédé, l'Employeur informe le Syndicat par écrit des doutes raisonnables retenus.

#### 9.05

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre un salarié si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de neuf (9) mois sauf en cas de récidive de même nature. Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée neuf (9) mois après l'évènement qui l'a amenée, à moins qu'une autre mesure relative à une offense similaire ne lui ait été imposée durant ladite période de neuf (9) mois.

Toute semaine complète d'absence peut être déduite du délai de neuf (9) mois, à l'exception des libérations syndicales, des vacances annuelles et/ou de congés flottants.

#### 9.06

La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

#### 9.07

Les déclarations sur un des formulaires reliés à l'embauche d'un salarié survenue avant

le 7 juillet 2000 ne peuvent être utilisées contre ledit salarié pour le congédier.

## ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

### 10.01 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention.

10.02 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du salarié.

### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

10.03 L'Employeur doit :

- a) Fournir gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareils et vêtements choisis par le comité de santé et sécurité ou par la législation en vigueur.
- b) Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir gratuitement les vêtements et appareils qu'il fournissait aux salariés à la date de signature de la présente convention. Il en est de même de tout autre vêtement de travail exigé par l'Employeur ou déjà fourni par lui.

Le port des chaussures de sécurité étant obligatoire, l'Employeur alloue un montant incluant des semelles de rechange de cent soixante-quinze dollars (175\$) pour l'achat de chaussures de sécurité au salarié après sa période de probation et un montant de deux cent quinze dollars (215\$) pour le salarié du département de soudure et de la maintenance. Le fournisseur est choisi par l'Employeur et le choix de chaussures de sécurité adéquates pour chaque catégorie de travail est déterminé par le comité de santé et sécurité.

Les chaussures de sécurité sont normalement changées une (1) fois par année. Exceptionnellement, elles peuvent être changées plus rapidement en cas d'usure excessive causée par le travail ou par le fait d'un accident sur le lieu de travail.

L'Employeur accorde une compensation de trois dollars et trente-six cents (3.36\$) à chaque semaine effectivement travaillée durant leur période de probation.

- c) L'Employeur fournit une autorisation d'achat de lunettes de sécurité adaptées aux salariés qui portent des verres correcteurs, qui en font la demande et qui ont complété leur période de probation. Cette autorisation d'achat est fournie au besoin, au maximum tous les vingt-quatre (24) mois de service continu, à moins d'un motif raisonnable.

Pour le salarié n'ayant pas terminé sa période d'essai, l'Employeur fournit des lunettes de protection qui peuvent se porter par-dessus les lunettes adaptées à la

vue.

- d) Informer adéquatement le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement, la supervision appropriée afin de faire en sorte que le salarié ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.
- e) Se conformer aux dispositions des articles 62.5, 62.6 et 62.7 de la L.S.S.T. pour les produits contrôlés qui sont présents sur les lieux de travail.
- f) S'assurer que l'usine est équipée et aménagée de façon à assurer la protection des salariés.
- g) Permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements.

#### **1- Visite médicale**

Le salarié qui doit se soumettre à une expertise médicale et ou une visite chez le médecin de l'employeur, se voit rembourser tous les frais et dépenses raisonnables, incluant le taxi en lien avec cette action. De plus, une telle visite se fera autant que possible pendant le temps de travail et le salarié sera considéré au travail, incluant pendant le déplacement vers le cabinet du médecin et le retour à sa résidence ou sur le lieu de travail selon le cas.

- h) Mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

### **COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.04
- a) Les parties conviennent de la formation d'un comité de santé et sécurité composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat comprenant un (1) représentant en santé et en sécurité.
  - b) Le comité de santé et sécurité se réunit à raison d'une (1) fois par mois ou plus souvent au cours d'un mois si les parties en conviennent.
  - c) Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et aux travaux du comité. Ils doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.

Advenant le cas où un des membres syndicaux du comité conjoint 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 syndicaux du comité conjoint de faire du temps supplémentaire équivalent à la durée du temps de réunion. Le temps supplémentaire sera payé à taux et demi.

- d) À la demande du comité de santé et sécurité, un représentant de l'Employeur et/ou un représentant désigné par le Syndicat peut assister à une réunion et ce même s'ils ne sont pas membres dudit comité. Un tel invité n'aura pas de droit de vote le cas échéant.
- e) La compagnie tient un procès-verbal des procédures du comité conjoint et fournit au président du comité syndical et à chaque membre du comité conjoint une copie de celui-ci dans les dix (10) jours qui suivent l'assemblée. Des copies sont affichées dans l'établissement à des endroits choisis par le comité de santé et de sécurité.
- f) Les représentants syndicaux, membres du comité conjoint, peuvent prendre quinze (15) minutes pour se préparer avant toute rencontre du comité conjoint. En cas de besoin supplémentaire, le Syndicat pourra demander une libération plus longue, qui ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

### **FONCTIONS DU COMITÉ**

10.05 Les fonctions du comité de santé et sécurité sont :

a)

- 1- De choisir, conformément à l'article 118 de la L.S.S.T., le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
- 2- D'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112 de la L.S.S.T.;
- 3- D'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 4- De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5- De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
- 6- De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 de la L.S.S.T.;
- 7- De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- 8- De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport

annuel d'activités conformément aux règlements;

- 9- De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;
- 10- De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

- 11- De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, la régie régionale et la Commission;
  - 12- D'accomplir toute autre tâche que l'Employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.
- b) En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1 à 4 de l'article 78 de la L.S.S.T., les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord. Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission dont la décision est exécutoire.
- c) Aux fins de cet article, les parties conviennent que le représentant en santé et en sécurité jouit d'une ancienneté préférentielle et qu'il ne peut être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation dans son occupation. Après quoi, le processus de mise à pied s'applique à celui-ci, tel que prévu à l'article 8.13.

## **DROIT DE REFUS**

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

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

Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'Employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai. L'Employeur fait les efforts pour aviser sans délai le représentant en santé et en sécurité du Syndicat, ou s'il ne peut être joint, un membre de l'exécutif syndical. Par la suite, les articles 16 à 29 de la L.S.S.T. s'appliquent.

L'Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, ni exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé en conformité avec la Loi sur la santé et sécurité au travail; étant entendu que l'exercice de ce droit de refus doit être conforme aux dispositions de cette Loi.

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale rendue par la C.N.E.S.S.T., l'Employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le salarié ou lui imposer une autre sanction si ledit droit de refus a été exercé de façon abusive.

### **ACCIDENT DU TRAVAIL**

10.07 Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle, il ne subit pas de perte de salaire pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion et pendant laquelle il aurait normalement dû travailler.

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

Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute.

10.08 À la demande du salarié, l'Employeur assiste le salarié dans la rédaction de sa réclamation et lui fournit les informations requises à cette fin.

Un salarié peut requérir l'aide du représentant en santé et en sécurité pour produire une réclamation conformément au présent article.

De plus, l'employeur ne peut mettre en preuve ou se servir du registre des accidents de travail pour aller devant un tribunal.

10.09 Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

10.10 Lors de contestation de la Compagnie auprès du Tribunal administratif du travail (TAT), le salarié mis en cause et appelé à comparaître ne subit de ce fait aucune perte de salaire. Advenant une modification du TAT pour une nouvelle instance, ledit paragraphe s'appliquera à cette dernière.

Le salarié sur le quart de travail de soir ou de nuit bénéficie d'une période de repos de dix (10) heures avant sa comparution devant les instances ci-haut mentionnées. Les heures régulières normalement travaillées durant cette période de dix (10) heures seront rémunérées.

10.11 Dans le cas de salariés atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties après entente écrite, de déroger aux

stipulations de la présente convention collective et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

- 10.12 Un salarié victime d'un accident de travail et qui revient au travail à l'intérieur de la période d'absence prévue à l'article 8.10 f), a le droit d'être réintégré dans son poste habituel avec les mêmes avantages. Si son poste habituel, n'existe plus, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

### REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

- 10.13 L'Employeur reconnaît le droit des salariés syndiqués de désigner un représentant en santé et en sécurité.

### FONCTIONS

- 10.14 Le représentant en santé et en sécurité a pour fonctions :
- a) Faire l'inspection des lieux de travail;
  - b) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
  - c) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
  - d) Faire les recommandations qu'il juge opportunes, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée ou à l'Employeur;
  - e) Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
  - f) Accompagner l'inspecteur et les techniciens à l'occasion des visites d'inspection ou pour la prise d'échantillonnage de matières dangereuses;
  - g) Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ou pour un cas de retrait préventif;
  - h) Porter plainte auprès de la C.N.E.S.S.T.;
  - i) De collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier ainsi qu'en participant à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail ;

- j) Le représentant en santé et en sécurité est, pour l'exercice de ses fonctions prévues aux alinéas b), f), g) de la présente clause ainsi que pour répondre à toute autre situation urgente et imprévue, libéré sans perte de salaire le temps nécessaire pour accomplir sa tâche. Pour l'accomplissement des autres fonctions prévues à la présente clause, le représentant en santé et en sécurité est libéré, sans perte de salaire, à raison de trois (3) heures par semaine.

### ASSIGNATION TEMPORAIRE

- 10.15 a) L'Employeur peut assigner temporairement un travail à un salarié victime d'une lésion professionnelle en attendant qu'il redevienne capable d'exercer un emploi convenable ou son emploi, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du salarié croit que :

- le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;
- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié compte tenu de la lésion;
- ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

De plus, si le salarié n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la L.S.S.T., mais dans ce cas, le salarié n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'Employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

- b) Toute demande d'assignation temporaire est faite en utilisant le formulaire d'assignation temporaire de la C.N.E.S.S.T. et doit comprendre une description du travail pour lequel cette assignation temporaire est demandée. Dans le but de décrire plus en détail le travail, une annexe peut être jointe au formulaire.
- c) L'assignation temporaire d'un salarié se fait à l'intérieur d'un des horaires prévus à la convention collective, sauf entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié. Les parties comprennent toutefois que la présente clause ne vise pas à tenter de limiter le devoir d'accommodement qui découle de la charte des droits de la personne.
- d) Le salarié en assignation temporaire continue d'être couvert par la présente convention collective. Le salarié reçoit la rémunération et les avantages qui ne peuvent être inférieurs ou supérieurs à ce qu'il aurait reçu ou bénéficié n'eut été de sa lésion professionnelle.
- e) Le représentant en santé et en sécurité avec l'autorisation du salarié obtient sur demande la copie de l'assignation temporaire signée par le médecin. Sur demande, une liste des personnes en assignation temporaire est remise au représentant en santé et en sécurité.

### FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.16 Il est entendu que la formation reçue en santé et sécurité n'affecte pas le nombre de jours en formation syndicale prévue à l'article 4 de la présente convention collective.

## **ARTICLE 11 NORMES DE RENDEMENT**

11.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne peut instaurer de système de rémunération au rendement sans l'accord du Syndicat.

## **ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 12.01 a) Dans la présente convention collective, le terme « changement technologique » signifie l'introduction d'équipement, machine ou de procédé dont la nature, le type ou la quantité diffère de ce qui était précédemment utilisé et a pour effet de changer substantiellement le contenu d'une tâche ou d'une fonction comprise dans l'unité de négociation ou de causer son abolition.
- b) Avant d'introduire un changement technologique, l'Employeur avise le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de son intention et les parties discutent des moyens qui peuvent être mis en place pour assurer une transition ordonnée pour les employés mis à pied suite à l'introduction des changements concernés.
- c) L'Employeur donne un avis écrit contenant les renseignements suivants :
- 1- La nature du changement ;
  - 2- la date prévue pour la mise en opération;
  - 3- le nom des salariés directement affectés par le changement, incluant leur occupation et leur lieu de travail;
  - 4- la compétence requise pour les nouveaux postes;
  - 5- les effets prévisibles sur les conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur les conditions de santé et de sécurité des salariés qui combleront ces nouveaux postes;
  - 6- un plan sommaire d'entraînement ou de recyclage des salariés impliqués.
- d) Toute entente entre les parties est confirmée par écrit et a la même valeur que les dispositions de la convention collective en vigueur et peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.
- e) Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques, une période d'entraînement raisonnable compte tenu des changements à apporter est accordée à chaque salarié affecté pour qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui pourraient lui être assignées, pourvu qu'il

possède les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou qu'il rencontre les exigences de base de l'emploi pour les classes 3 à 12.

- f) Si le Syndicat n'est pas d'accord avec les mesures mises en place par l'Employeur, il peut les contester par voie de grief.

12.02 Lorsque l'employeur abandonne définitivement un secteur d'activité et que cet abandon a pour effet de supprimer les postes qui s'y rattachent, la procédure suivante s'applique. (Une réduction de main-d'œuvre ne doit pas être considérée comme une suppression de poste): Le salarié détenant le poste supprimé devra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à la condition de posséder les connaissances de base pour les classes 1 et 2 ou de pouvoir répondre aux exigences normales du poste pour les classes 3 à 12. Dès lors, il est réputé être titulaire du poste sur lequel il a déplacé au même titre que s'il avait postulé sur un affichage régulier.

Les salariés qui sont déplacés subséquemment à cause de ce qui précède, déplacent de la même manière prévue au premier paragraphe de la présente lettre d'entente.

Le salarié qui déplace, en vertu des paragraphes précédents, bénéficie d'une période d'intégration d'une durée maximale de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées dans ce nouveau poste. Cependant, pour les postes de régleur-opérateur, électromécanicien et mécanicien de maintenance, ladite période d'intégration est de quatre cent quatre-vingts (480) heures effectivement travaillées.

Durant la période précitée, le salarié doit rencontrer la charge normale de travail. Si au cours de cette période, le salarié ne rencontre pas la charge normale de travail, il peut alors déplacer à nouveau. Le salarié qui se prévaut de son droit de déplacer de nouveau, doit effectuer ce déplacement dans une classe inférieure au poste sur lequel il a initialement déplacé. Si l'employeur est insatisfait du salarié au poste où celui-ci a déplacé, l'employeur peut exiger au salarié de se prévaloir de son droit de déplacement. Une telle décision peut être contestée par l'entremise de la procédure de grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Un salarié qui déplace à nouveau ou qui est déplacé en vertu du paragraphe précédent, déplace tel que prévu à l'article 8.13 et les règles qui y sont prévues s'appliquent.

Au moment de la suppression des postes, s'il y a un poste vacant au sens de la convention collective, le salarié peut choisir de faire application et la procédure prévue à l'article 8.19 s'applique.

Si, au cours des 12 mois suivants l'abandon du secteur d'activité, ledit secteur reprend ses opérations, ce qui a pour effet de rendre à nouveau le poste supprimé, le salarié qui en était titulaire a le choix d'y retourner ou de demeurer au poste sur lequel il a déplacé. Si le salarié demeure au poste sur lequel il a déplacé, le poste est considéré comme vacant et devra être affiché selon la procédure prévue.

## ARTICLE 13 TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION

13.01 Tous les départements, classifications, occupations et les taux de salaire correspondant agréés par les parties sont énumérés à l'Annexe (A) attachée aux présentes et qui en fait

partie.

13.02 Chaque salarié est payé au taux de salaire prévu à l'Annexe « A » pour son occupation.

13.03 La paie du salarié est déposée le jeudi de chaque semaine à l'institution financière choisie par le salarié.

Advenant une erreur attribuable à l'Employeur sur la paie d'un salarié, celle-ci est corrigée dans les plus brefs délais si elle est d'un montant de plus de soixante-quinze dollars (75\$). Pour un montant inférieur, l'erreur est corrigée sur la paie suivante.

13.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

13.05 Les informations suivantes doivent être inscrites sur le bordereau de paie du salarié :

- a) Le nom et le prénom du salarié;
- b) L'identification de l'occupation;
- c) La date et la période de paie;
- d) Le nombre d'heures régulières accomplies;
- e) Le taux horaire;
- f) Le nombre d'heures supplémentaires;
- g) Le montant cumulatif du fonds de pension ou du REER;
- h) Le montant cumulatif de vacances;
- i) Le montant net payé;
- j) Les déductions détaillées;

Ce bordereau est remis au salarié.

13.06 Tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre au cours de son quart régulier de travail sera payé au taux de l'occupation supérieure pour la durée du quart régulier de travail.

Dans un tel cas, le salarié n'est pas remplacé par un autre salarié uniquement pour éviter l'application de ce qui précède.

13.07 Tout salarié temporairement transféré de son occupation à une autre, dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

13.08 Tout salarié dont le transfert résulte de l'application des règles d'ancienneté est rémunéré selon le taux de l'occupation qu'il remplit.

13.09 Toute mutation ne doit pas être effectuée de façon arbitraire, injuste et discriminatoire.

## **ARTICLE 14 HORAIRES DE TRAVAIL**

14.01 L'horaire de travail de semaine est établi de la façon qui suit.

Horaire de travail de quarante (40) heures qui se définit comme suit du lundi au vendredi :

- L'horaire de jour s'étale de 7h30 à 15h30.
- L'horaire de soir s'étale de 15h30 à 11h30
- L'horaire de nuit s'étale de 11h30 à 7h30

Ces horaires incluent une (1) période repas de trente (30) minutes par jour, rémunérée, pendant laquelle le salarié est tenu de demeurer sur le lieu de travail.

14.02 L'horaire de travail de fin de semaine est établi de la façon qui suit.

**À l'usinage :**

**L'horaire de fin de semaine (FDS) se définit comme suit pour le samedi et dimanche et du vendredi ou lundi :**

- L'horaire de jour s'étale de 06 : 00 heures jusqu'à 18 :30 heures.
- L'horaire de nuit s'étale de 18 :00 heures jusqu'à 06 :30 heures.
- L'horaire du vendredi ou lundi s'étale de 07 :30 heures jusqu'à 16:00 heures.

Le salarié a droit à une (1) période de repas de trente (30) minutes par jour non rémunérée.

**À l'usinage grand format**

**L'horaire de fin de semaine (FDS) se définit comme suit pour le samedi et dimanche et du vendredi ou lundi :**

- L'horaire de jour s'étale de 06 : 00 heures jusqu'à 18 :30 heures
- L'horaire de nuit s'étale de 18 :00 heures jusqu'à 06 :30 heures.
- L'horaire du vendredi ou lundi s'étale de 07 :45 heures jusqu'à 16 :15 heures.

Le salarié a droit à une (1) période de repas de trente (30) minutes par jour non rémunérée.

14.03 Il est entendu que pour des besoins de formation, ces horaires peuvent être modifiés, à la discrétion de l'Employeur.

14.04

- a) Les employés bénéficient d'une période de cinq (5) minutes avant la période de repas et d'une autre, de cinq (5) minutes avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver, et ce, sans perte de salaire.

b) PAUSES

Le salarié a droit à deux (2) pauses payées par jour de travail.

La durée de chaque pause est de :

- Quinze (15) minutes.

La pause doit être prise au milieu ou vers le milieu de la demi-journée de travail.

- c) Pour la bonne marche des opérations, il est souhaitable que le salarié (en relève sur une équipe de travail) se présente à son poste de travail dix (10) minutes avant l'heure pour recevoir certaines informations du salarié relevé.

14.05

- a) Tout salarié affecté à l'équipe de soir reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar vingt-cinq (1.25\$) par heure travaillée.
- b) Tout salarié affecté à l'équipe de nuit reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime de deux dollars (2.00\$) par heure travaillée.
- c) Tout salarié qui exerce une tâche de chef d'équipe reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar et demi (1.50\$) par heure travaillée pour celui qui a de 0 à 5 employés et de 6 employés et plus deux dollars (2.00\$).
- d) Tout salarié affecté à sur le quart de fin de semaine (FDS) reçoit, une prime de trois (3) heures pour les douze (12) heures travaillées le samedi, une prime de trois (3) heures pour les douze (12) heures travaillées le dimanche et une prime de deux (2) heures pour les huit (8) heures travaillées le vendredi ou le lundi selon son horaire régulier, le tout à son taux d'occupation.
- e) Tout salarié qui donne de la formation à la demande de l'Employeur reçoit une prime de formateur d'un dollar et cinquante cents (1,50\$) pour chaque heure passée à donner de la formation.

14.06

**Temps supplémentaire**

- a) Le salarié est payé au taux de temps et demi (1 ½) après avoir complété sa semaine normale de travail ou après avoir complété sa journée normale de travail selon l'horaire.
- b) Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi en plus du paiement du congé, si le salarié y a droit.

**c) Rappel au travail (call)**

Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

## **Soutien technique à distance**

Lorsqu'un salarié (régleur-opérateur et département de la maintenance) reçoit un appel téléphonique d'urgence de l'usine et qu'il propose une solution dans le but de régler le problème, il reçoit une prime équivalente à une heure de salaire rémunéré à temps supplémentaire malgré le fait qu'il ne se soit pas déplacé. Le salarié ne peut bénéficier que d'une seule prime si l'Employé reçoit plus d'un appel à l'intérieur de 120 minutes de l'appel initial pour la même problématique. Par contre, si l'Employé reçoit un autre appel pour une autre problématique, ce dernier sera indemnisé tel que précise cette présente clause. Tout appel devra être approuvé par le supérieur immédiat.

### **d) Échange de temps**

Un salarié qui doit s'absenter pour motif raisonnable et qui, de ce fait, ne complète pas sa journée de travail, peut reprendre ces heures, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat. Lequel a l'entière discrétion d'accepter ou de refuser la demande.

Lesdites heures doivent être reprises dans la même semaine, au moment déterminé entre les parties, en fonction des besoins de la production. Les heures seront rémunérées à taux simple et ce, peu importe le moment où les heures sont reprises.

### **e) Prime de disponibilité**

Dans le cas où l'Employeur demande à un salarié de la maintenance d'être de garde sur appel, il lui remet une prime de cent dollars (100\$) par semaine, peu importe s'il est appelé ou non, en guise de prime de disponibilité.

Si le salarié ne répond pas à l'appel ou ne retourne pas l'appel dans un délai de trente (30) minutes lorsque ses services sont requis, il perd la prime.

La participation du salarié se fait sur une base volontaire et aucun salarié ne peut être assigné contre son gré à être de garde. Lorsque plusieurs salariés de la maintenance sont volontaires pour être de garde, l'Employeur procède à une rotation de façon équitable.

14.07 Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire et offert par ancienneté aux salariés du poste concerné.

S'il n'y a pas de volontaire en nombre suffisant dans l'occupation, le travail est offert aux salariés des autres occupations par ancienneté et qui sont capables d'effectuer immédiatement le travail. Si un nombre insuffisant accepte, l'Employeur peut obliger des salariés de l'occupation concernée en procédant par ordre inverse d'ancienneté.

Si le temps supplémentaire est en continuité de la journée ou du quart de travail, les règles précitées s'appliquent aux salariés présents au travail.

Un salarié qui est appelé à effectuer du temps supplémentaire à la fin de son quart de travail est autorisé à prendre une pause de quinze (15) minutes avant d'effectuer ledit temps supplémentaire, à condition qu'il ait effectivement travaillé un bloc de plus de deux heures (2h00) consécutivement à sa pause. Par la suite, le salarié est autorisé à prendre une autre pause de quinze (15) minutes au début de chaque bloc de plus de deux heures (2h00) effectivement travaillées en temps supplémentaires.

14.08 Lorsqu'il y a une assemblée générale du Syndicat, la Compagnie ne met pas de travail supplémentaire à l'horaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent et fortuit.

14.10 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure prévue à son horaire régulier pour toute journée de travail, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter et pour qui il n'y a pas de travail disponible en raison de panne électrique, feu ou fléau de même nature, a la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail à son taux horaire applicable.

Si la panne survient alors que le salarié a débuté son horaire de travail, le salarié est gardé au travail et est rémunéré jusqu'à ce que l'Employeur l'avise qu'il peut quitter.

14.11 Un salarié appelé à changer d'une équipe, autre que celle de jour, à l'équipe de jour pendant la semaine, continue de recevoir la prime d'équipe prévue à 14.05 pour le reste de la semaine.

#### 14.12 Banque de temps supplémentaire

L'Employeur et le salarié peuvent convenir de remplacer le paiement des heures effectuées à temps supplémentaire par un congé payé à la demande du salarié pour tous motifs d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante pour cent (50%) (Une (1) heure de temps supplémentaire pour une heure et demie (1 : 30 heure) de congé). Cependant, le salarié ne peut ainsi convertir en congé que jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures de temps supplémentaire par année (Entre le 1<sup>er</sup> mai et le dernier samedi d'avril). Ce congé devrait être accordé par l'Employeur dans l'année à une date convenue entre l'Employeur et le salarié ou être payé. En tout temps à la demande du salarié, la banque de temps est payable en tout ou en partie selon la période de paie normale.

## **ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS**

15.01 a) Le salarié ayant 320 heures travaillées a droit aux congés fériés payés et chômés suivants :

- Jour de l'An;
- Lendemain du jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Fête Nationale des Québécois;

- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de grâce;
- La veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- La veille du jour de l'An;

Le salarié n'ayant pas 320 heures travaillées a droit aux congés fériés tels que prévus par la Loi sur les normes du travail.

- b) Pour qu'un salarié ait droit au congé férié payé tel que prévu à l'article 15.01a), le salarié doit être au travail pour le quart de travail précédant et suivant le congé, à moins d'avoir obtenu une permission du supérieur immédiat ou d'avoir une raison jugée valable.
- c) Suite à une absence au travail, le salarié n'a pas droit au paiement du congé s'il est déjà rémunéré par un autre organisme que l'Employeur, si l'Employeur participe au financement dudit organisme (CNESST, PSC, Assurance-emploi, Assurance-salaire longue durée).
- d) Le salarié a droit au paiement des congés fériés prévus en « a » s'il a été mis à pied moins de trente (30) jours calendrier avant le congé férié.

15.02 Lorsqu'un des congés fériés mentionné en 15.01 survient un samedi, il est observé le vendredi précédent et lorsqu'il survient un dimanche, il est observé le lundi suivant. Concernant le congé de la Fête Nationale des Québécois et la Confédération, ils seront observés comme suit :

ANNÉE	FÊTE NATIONALE DES QUÉBÉCOIS	CONFÉDÉRATION
2024	24 juin	1 <sup>er</sup> juillet
2025	24 juin	23 juin
2026	24 juin	29 juin

15.03 Lorsqu'un congé férié est observé un jour normalement travaillé par le salarié, le congé équivaut au nombre d'heures chômées lors de cette journée.

Dans le cas où le salarié n'est pas cédulé au travail lorsque le congé férié est observé,

l'Employeur lui verse une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

- 15.04 a) Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à quatre (4) congés flottants fractionnables en demi-journée. Tel congé doit être pris au cours de l'année de référence, soit entre le 1<sup>er</sup> mai et le dernier samedi d'avril.
- b) Ce congé flottant est monnayable. Par conséquent, le salarié qui quitte son emploi sans avoir pris son congé y a droit.
- c) Le salarié doit demander l'autorisation à son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables avant la prise du congé. L'Employeur peut refuser le congé, s'il estime que les besoins de la production le justifient. Le cas échéant il devra, après entente avec le salarié, reporter ce congé à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date initialement demandée, à moins d'une entente contraire avec le superviseur.
- Un salarié qui ne peut être au travail peut sur avis utiliser un congé flottant.
  - Lors de l'anniversaire du salarié, ce dernier peut prendre un congé flottant si disponible dans la banque prévue à cet effet.
- d) Pour le salarié, un (1) congé flottant équivaut au nombre d'heures chômées lors de la journée où le congé flottant a été observé.
- e) Les vacances annuelles ont priorité sur ces congés.

## ARTICLE 16 VACANCES PAYÉES

- 16.01 La période de référence des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai au dernier samedi d'avril de l'année en cours.
- Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ses vacances représentant 4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.
- 16.02 Pour les salariés ayant complété plus d'un an de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, le nombre de semaines de vacances ainsi que le pourcentage auquel il a droit (basé sur les gains totaux gagnés pendant la période de référence précédente) est attribué comme suit :

ANNÉES DE SERVICE AU 1 <sup>er</sup> MAI	NOMBRE DE SEMAINES
1 an mais moins de 3 ans	2 semaines (4%)
3 ans mais moins de 6 ans	3 semaines (6%)
6 ans mais moins de 8 ans	3 semaines (6.5%)
8 ans mais moins de 10 ans	3 semaines (7%)
10 ans mais moins de 17 ans	4 semaines (8%)
17 ans mais moins de 25 ans	5 semaines (10%)
25 ans mais moins de 30 ans	6 semaines (12%)

Le salarié qui bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées selon la présente clause peut, à sa demande, bénéficier d'une troisième semaine de vacances, mais non-rémunérée. Pour se faire, il doit en faire la demande écrite auprès de son superviseur immédiat, si la production le permet. Cette semaine de vacances sera établie en fonction des vacances selon l'ancienneté.

- 16.03 Aux fins de cet article le mot service inclut toute période pendant laquelle un salarié accumule de l'ancienneté.
- 16.04 L'Employeur peut suspendre les opérations pour la prise de vacances. Le cas échéant, telles vacances seront les deux (2) semaines de vacances d'été selon les conventions collectives sectorielles en vigueur dans l'industrie de la construction, ci-après « les vacances de la construction ». Au minimum quatre (4) mois avant le début des vacances de la construction, l'Employeur doit afficher son choix au babillard, et envoie une copie au Syndicat par courriel.
- 16.05 La paie de vacances est déposée au compte de l'institution financière du salarié selon la cédule hebdomadaire de paie. Pour fins d'impôt, la paie de vacances est calculée de façon distincte de la paie régulière.

Toutefois, à la demande du salarié, celle-ci peut être versée le jeudi précédant son départ s'il en fait la demande au moins 15 jours ouvrables avant le début de ces dites vacances.

- 16.6 a) Pour le salarié qui justifie de plus de deux (2) semaines de vacances dans le cas de fermeture prévue à 16.04 ou s'il n'y a pas de fermeture pendant les deux (2) semaines de vacances d'été selon les conventions collectives sectorielles en vigueur dans l'industrie de la construction, l'Employeur suit le mécanisme suivant pour la prise de vacances : L'Employeur affiche le calendrier de vacances à compter du 1<sup>er</sup> mars.

1- Le salarié indique ses choix de vacances entre cette date au premier tour au 1<sup>er</sup> avril et au 2<sup>e</sup> tour du 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

2- Le choix de vacances se fait par ancienneté.

Le salarié peut choisir toutes ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives en autant que les opérations le permettent.

3- Si un salarié n'a pas effectué son choix de vacances à la date du 1<sup>er</sup> avril ou du 1<sup>er</sup> octobre, l'Employeur a le droit de déterminer les dates de vacances de ce salarié.

b) Chaque salarié régulier à temps plein, qui y a droit, peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1<sup>er</sup> juin et la fête du Travail; de plus, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante en autant que les opérations le permettent.

c) L'Employeur peut limiter à 30% le nombre de salariés qui peuvent partir en vacances en même temps à l'intérieur d'un même département.

d) Le salarié qui possède plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre ces semaines supplémentaires en journées séparées.

16.7 Si les périodes de vacances choisies par les salariés ne peuvent être accordées en vertu de ce qui précède, les salariés seront rencontrés par ordre d'ancienneté par l'Employeur afin qu'ils puissent s'entendre pour fixer leurs périodes de vacances.

16.8 La première partie des dates des vacances estivales de chacun des salariés est affichée au plus tard le 15 avril de chaque année. Copie est remise au délégué du Syndicat lors de l'affichage. Ni l'Employeur, ni les salariés ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril sans entente entre l'Employeur et le salarié. Copie de ce changement est remise au délégué du Syndicat.

1- La deuxième partie des dates des vacances de chacun des salariés est affichée au plus le 15 octobre de chaque année. Copie est remise au délégué du Syndicat lors de l'affichage. Ni l'employeur, ni les salariés ne peuvent changer le temps des vacances après le 1<sup>er</sup> novembre sans entente entre l'Employeur et le salarié. Copie de ce changement est remise au délégué du Syndicat.

16.9 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que maladie, accident, congé de maternité, parental, paternité ou lésion professionnelle se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'une entente entre les parties. À la fin de la période de référence, soit le dernier samedi d'avril, si le salarié n'a pas pris ses vacances, l'Employeur paie les vacances auxquelles il avait droit.

16.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires. Le salarié doit obligatoirement prendre un minimum de deux (2) semaines de vacances. Cependant, le salarié comptant trois semaines de vacances pourra se faire payer un maximum d'une semaine de vacances. Le salarié cumulant quatre (4) semaines de vacances et plus, pourra se faire payer un maximum de deux (2) semaines de vacances.

16.11 Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article 15 arrive pendant les vacances d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée additionnelle de vacances. Cette journée additionnelle de vacances doit être prise le dernier jour ouvrable précédant les vacances ou le premier jour ouvrable suivant la fin des vacances. Telle journée est rémunérée à taux régulier de salaire pour chacun desdits jours fériés.

- 16.12 Dans le cas d'une cessation d'emploi causée par un congédiement, un décès, un licenciement définitif ou une mise à la retraite pendant une année courante de vacances, L'Employeur verse au salarié la paie de vacances acquise mais inutilisée à laquelle le salarié aurait autrement eu droit en vertu des paragraphes 16.01 à 16.06 inclusivement. L'Employeur verse de plus au salarié concerné le pourcentage approprié de ses revenus postérieurs au 1<sup>er</sup> mai précédent qui se seraient autrement accumulés en fonction de l'année suivante de vacances.
- 16.13 Un salarié mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois.
- 16.14 Vacances supplémentaires sans paie
- a) Un salarié peut aussi se voir accorder deux (2) semaines supplémentaires de vacances, sans paie, pour raisons personnelles, aux conditions suivantes :
- 1) Que le salarié ait complété au moins deux (2) ans d'ancienneté avec l'Employeur.
  - 2) Que le salarié en fasse la demande à son supérieur immédiat, au moins deux (2) semaines avant le commencement de cette semaine supplémentaire de vacances.
  - 3) Que l'octroi de cette semaine supplémentaire de vacances soit approuvé par son supérieur.
  - 4) Qu'un maximum de deux (2) semaines supplémentaires de vacances soient accordées au cours d'une même année de vacances, soit du 1<sup>er</sup> mai au dernier samedi d'avril.
- b) Les vacances supplémentaires, sans paie, sont accordées durant les périodes laissées libres sur le calendrier de vacances prévu à cet effet et ce, après que le choix par ancienneté a été offert sur ledit calendrier prévu.

## **ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX**

17.01 En cas de décès d'un proche, un salarié a droit aux congés payés tel que représenté dans le tableau ci-dessous.

Pour les fins d'application du présent article, sont considérées comme conjoints les personnes :

- Qui sont liées par un mariage ou une union civile ;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ABSENCE RÉMUNÉRÉE	LIEN AVEC LE SALARIÉ
5 jours ouvrables	Conjoint(e) Enfant Enfant du conjoint ou de la conjointe Père ou mère Frère ou sœur Petit-fils ou petite-fille
3 jours ouvrables	Gendre ou bru Beau-père ou belle-mère Beau-frère ou belle-sœur Grand-père ou grand-mère Grand-parent du conjoint ou de la conjointe
1 jour ouvrable	Neveu ou nièce

Une pièce justificative peut être demandée.

17.02 Un employé qui a soixante (60) jours de service continu a droit à un (1) jour de congé non rémunéré à l'occasion du décès de son oncle ou de sa tante, de son cousin, de sa cousine si le jour des funérailles est un jour ouvrable et à condition que l'employé y assiste. Une pièce justificative peut être demandée.

#### 17.03 Congé de juré

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré ou comme témoin dans une cause pour laquelle il n'est pas impliqué personnellement, l'Employeur paie les journées d'audition ainsi que la différence entre ce qu'il reçoit de la cour à titre de juré ou de témoin et son salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, pourvu que :

- a) Le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré ou témoin en présentant le relevé qu'il a reçu de la cour;
- b) Le salarié avise l'Employeur le plus tôt possible et à l'avance;
- c) Le salarié appelé comme juré ou témoin était prévu pour travailler ce jour-là.

#### 17.04 Naissance ou adoption

Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant; un salarié peut s'absenter du travail avec rémunération pendant cinq (5) jours. Ce congé peut être fractionné en jours à la demande du salarié. Ce congé doit être pris dans la période comprise entre les quinze (15) jours qui précèdent et qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du

travail que pendant deux (2) journées sans rémunération.

17.05 a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire à l'occasion de son mariage.

b) Un salarié peut aussi s'absenter du travail sans perte de salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

17.06 **Congé à l'égard de la famille / maladie**

a) Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être aussi fractionnée si l'Employeur y consent. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Les deux premières journées sont rémunérées à condition que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu.

Ces (2) journées sont applicables durant une année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

17.07 **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

17.08 **Début du congé**

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

**Fin du congé**

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

17.9 **Avis à l'Employeur**

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.

17.10 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par l'article 17.10 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

17.11 Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 17.11, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de son retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné, à moins d'un motif valable.

#### 17.12 **Congé de paternité**

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

#### 17.13 **Début et fin du congé**

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

#### 17.14 **Avis à l'employeur**

Le congé de paternité 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 en raison de leur état de santé.

#### 17.15 **Réintégration du salarié**

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

#### **Poste aboli**

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.

17.16 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.

17.17 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 8.10, lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

#### 17.18 **Congé sans solde**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande pour

raison personnelle.

Un tel congé sans solde ne peut être consenti pour une période supérieure à douze (12) mois. Pendant cette période d'absence, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté.

Copie de la demande et de l'autorisation donnée par l'Employeur est remise au Syndicat.

## ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ

### 18.01

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

#### 2- Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire en vertu des conditions applicables au régime du RQAP.

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

#### 4- Accouchement retardé

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement

#### 5- Début de congé

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16<sup>ième</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

#### 8- Congé de maternité spécial

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la

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

- 9- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 18.01 2) à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

10- Interruption de grossesse

Lorsque survient une interruption de grossesse, avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

11- Durée maximale

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

12- Avis à l'Employeur

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

13- Avis à l'Employeur

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

14- Réduction du délai d'avis

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

15- Certificat médical

À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

## 16- Refus

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

## 17- Certificat médical

Malgré l'avis prévu au paragraphe 13, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

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

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

## 18.04 Retrait préventif

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

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

3- Si le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnable en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il est affecté par l'Employeur, là, la procédure prévue aux articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et sécurité au travail au Québec s'applique.

## 4- Rémunération

La travailleuse a droit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunérée à son taux de salaire régulier. À la fin de cette période, elle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) comme si elle devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette

Loi.

5- Avantages liés à l'emploi

La travailleuse qui exerce le droit que lui accordent les articles 18.01 et 18.04 conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'Employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier. La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'Employeur assume sa part.

6- Dangers pour l'allaitement de l'enfant

Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans tel cas, les articles 18.04 (2. à 5.) ci-haut mentionnés s'appliquent.

## **ARTICLE 19** RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurance collective actuel.

Pour avoir droit à ce régime, le salarié doit avoir complété sa période de probation et son adhésion à celui-ci est alors obligatoire.

19.02 L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) de la prime de l'assurance collective et ce paiement est d'abord appliqué sur les couvertures autres que l'assurance salaire, celle-ci étant à la charge du salarié.

19.03 L'Employeur fournit aux salariés un livret fourni par l'assureur et contenant le résumé de la police d'assurance.

L'Employeur fournit au Syndicat une copie de la police d'assurance maîtresse.

19.04 Durant toute absence prévue à la convention, le salarié doit continuer à payer sa part de la prime s'il veut demeurer assuré et s'entendre avec l'Employeur pour convenir de la méthode de paiement.

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

- résultats d'utilisation du programme au cours de la dernière année et/ou des années précédentes (primes payées / prestations);
- profil des réclamations payées par type de soins en assurances soins médicaux et hospitaliers et soins dentaires;
- historique de la tarification des trois (3) dernières années.

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

Sous réserve de modifications imposées par le législateur ou les compagnies d'assurance, aucun changement ne peut être apporté aux bénéficiaires à moins d'entente écrite entre les parties.

Les couvertures incluses dans le régime d'assurances sont :

- Vie de base;
- Mort mutilation accidentelle de base;
- Dentaire;
- Assurance médicaments et complémentaires;
- Assurance invalidité longue durée.

Prendre note que l'assurance invalidité courte durée est administrée via l'assurance-emploi.

De plus advenant qu'un salarié ait une mésentente avec l'assurance, l'employeur autorise le syndicat à faire des représentations auprès du courtier et ou de l'assureur, l'employeur les ayant avisés par écrit de la façon de faire, dont copie est remise au syndicat.

## **ARTICLE 20 REER COLLECTIF**

### 20.01 REER collectif

L'Employeur maintient en vigueur la procédure concernant le REER collectif des salariés. Tout salarié qui a plus de six (6) mois de service, et qui est admissible selon les dispositions de la loi, a droit audit REER collectif.

La participation de l'Employeur est maximum de deux pour cent (2%) du salaire annuel du salarié. À compter du 9 septembre 2024, ce maximum est augmenté à deux et demi pour cent (2.5%). À compter du 9 septembre 2025, ce maximum est augmenté à trois pour cent (3%).

La contribution de l'Employeur n'est faite que si le salarié contribue du même montant; le salarié peut cependant contribuer un montant plus élevé.

Conformément aux dispositions de la loi et du régime, un salarié peut retirer les sommes accumulées dans le REER collectif avec contribution de l'employeur dans les cas suivants :

- Achat d'une maison;
- Départ de l'entreprise;
- Retraite;
- Retour aux études.

Cependant, un salarié qui retire des sommes du REER collectif pour une raison autre que celles susmentionnées pourra retirer seulement la valeur à ce jour de ses cotisations au régime et non celles versées par l'Employeur.

20.02 Pendant la durée de la présente convention collective, un salarié peut demander que ses contributions et/ou que les contributions de l'Employeur versées à son nom au REER soient versées au Fonds de solidarité de la F.T.Q. et/ou au Fond en vigueur selon les proportions qu'il désire. Ces proportions peuvent être modifiées une (1) fois par année, soit entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril de chaque année.

20.03 L'Employeur permet au représentant du Fonds de Solidarité FTQ de faire, un maximum de deux fois par année, des activités de représentation du Fonds sur le lieu de travail. Il est entendu que ces représentations ne nuisent pas aux opérations et que les salariés pourront rencontrer le représentant du Fonds uniquement avant ou après leur quart de travail. Les représentations se feront à la cafétéria de l'usine.

Lors de ces journées, sur demande de l'Employeur, le représentant du Fonds peut rencontrer un représentant de l'Employeur pour répondre à ses questions concernant le Fonds de Solidarité FTQ.

## **ARTICLE 21 RETRAITE PROGRESSIVE**

21.01 Le présent article a pour but de baliser le programme de retraite progressive (ci-après le « programme ») en fonction des besoins de main-d'œuvre. Un salarié qui bénéficiait du programme, avant le 11 février 2022 et qui ne remplirait pas les nouveaux critères d'admissibilité est reconnu ayant un droit acquis pour continuer à profiter du programme.

21.02 Le salarié qui désire se prévaloir du programme doit formuler une demande par écrit et la soumettre au département des ressources humaines. La demande doit être soumise au minimum, trente (30) jours à l'avance, et le salarié peut se prévaloir du programme pour une durée maximale définie au tableau ci-dessous. Après cette durée, si le salarié ne désire pas prendre sa retraite, il aura la possibilité de devenir un employé surnuméraire ou de reprendre l'horaire normal de travail.

L'admissibilité au programme est définie comme suit :

ÂGE	ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS	DURÉE MAXIMALE
65 ans et plus	5 ans	2 jours	2 ANS
60 ans, mais moins de 65 ans	10 ans	2 jours	5 ANS
55 ans, mais moins de 60 ans	15 ans	1 jour	5 ANS

Un salarié qui bénéficiait déjà du programme avant la signature de la présente convention collective continue de maintenir son droit de participer au programme selon les conditions qui existaient à ce moment, mais pour une durée maximale de cinq (5) ans de la date de signature de la présente convention collective pour un salarié de moins de 65 ans, ou d'une durée maximale de deux (2) ans de la date de signature de la présente convention collective pour un salarié de 65 ans et plus.

21.03 Le nombre maximum de salarié pouvant se prévaloir du programme est équivalent à vingt pourcent (20%) par département. Pour les départements 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.

21.04 Un salarié bénéficiant du programme ne peut se prévaloir de l'article 8.19.1 pour changer de poste.

21.05 La ou les journées pendant laquelle ou lesquelles le salarié pourra bénéficier d'une réduction de son temps de travail seront déterminées par l'employeur, en fonction des besoins de la production. Ces journées seront fixes mais pourront, à la demande d'un salarié et ce, en fonction des besoins de la production, être modifiées. Deux salariés du même département peuvent faire un échange de journée, une fois par année, en complétant le document prévu à cet effet et en le soumettant au département des ressources humaines.

21.06 Lorsqu'un congé férié est observé un jour normalement travaillé par le salarié, le congé équivaut au nombre d'heures chômées lors de cette journée. Toutefois dans un tel cas, l'indemnité ne peut être inférieure à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Lorsque le congé férié est observé un jour où un salarié bénéficie d'un congé en vertu du programme, le férié sera rémunéré par une indemnité équivalente à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

21.07 Les salariés en pré-retraite sont éligibles au temps supplémentaire seulement les journées prévues à leur horaire normal de travail, à moins d'une entente entre les parties. Cependant, dans le cas où un salarié désire faire du temps supplémentaire une journée où il travaille moins de huit (8) heures par jour, il sera rémunéré en temps supplémentaire uniquement après la huitième (8<sup>e</sup>) heure travaillée. Dans tous les cas, un salarié en pré-retraite ne peut faire de temps supplémentaire à moins que tous les

salariés éligibles audit temps supplémentaire et qui ne bénéficient pas du programme de pré-retraite n'aient d'abord refusé le temps supplémentaire visé.

Les congés flottants, tels que décrits à l'article 15.04, seront accordés au prorata du nombre d'heures travaillées, selon l'horaire régulier du salarié.

## **ARTICLE 22 ALLOCATIONS DIVERSES**

### **22.01 Allocation de repas**

Allocation de repas — L'Employeur paie sur présentation de facture un montant maximum de dix dollars (10.00\$) pour déjeuner, quinze dollars (15.00\$) pour dîner et vingt dollars (20.00\$) pour souper.

Il n'y a pas d'allocation allouée pour le déjeuner si le salarié a couché chez lui la veille, de même le souper est payé seulement si le salarié est de retour à l'usine après 18:00 heures.

Il est entendu que le salarié qui doit se déplacer à l'extérieur devra effectuer une demande de remboursement par compte de dépenses sous présentation de facture. Si besoin, le salarié peut demander une avance monétaire pour la réservation de l'hébergement et du stationnement.

### **22.02 Allocation kilométrage**

Si un salarié consentant est appelé à utiliser son propre véhicule pour se rendre à l'extérieur à la demande de l'Employeur, l'Employeur lui versera cinquante cents (0.50 \$) par kilomètre parcouru sur présentation de la formule de réclamation appropriée. Si le taux applicable à l'entreprise est augmenté, celui-ci sera ajusté en conséquence.

Le stationnement est également remboursé sur présentation des reçus.

### **22.03 Cours de secourisme**

L'Employeur doit assurer la présence en tout temps durant les heures de travail d'au moins un (1) secouriste par quart de travail où sont affectés cinquante (50) travailleurs ou moins, et d'un (1) secouriste supplémentaire pour chaque centaine (100) ou fraction de centaines de travailleurs additionnels affectés à ce quart de travail.

Ces secouristes reçoivent la formation de secouriste reconnue par la C.N.E.S.S.T. Le temps et les frais inhérents aux cours sont à la charge de l'Employeur.

### **22.04 Trousse de sécurité**

L'Employeur fournit des trousse de premiers secours et de premiers soins conformément aux règlements sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins.

### **22.05 Vêtements de travail**

a) Tabliers

L'Employeur fournit des tabliers. Le salarié doit utiliser ces tabliers de façon à ne pas les endommager volontairement. L'entretien du tablier est fait par l'Employeur.

#### b) Manteaux d'hiver

L'Employeur fournit des manteaux d'hiver aux salariés qui sont appelés à travailler à l'extérieur. Pour obtenir un manteau, le salarié doit en faire la demande à l'Employeur. L'entretien des manteaux est fait par l'Employeur et ce dernier choisit le modèle qu'il fournit.

#### c) Habits de travail

L'Employeur fournit, aux nouveaux salariés, trois (3) chandails à manches courtes, à l'embauche, puis deux (2) chandails supplémentaires, après la fin de la période de probation.

L'Employeur remplace les chandails abîmés (usure normale) sur présentation de ce dernier, pour un maximum de cinq (5) chandails tous les douze (12) mois de service continu.

Concernant les salariés du département de la maintenance, de la soudure et l'opérateur chariot élévateur, l'Employeur fournit, plutôt que les chandails :

- 2 pantalons
- 2 chemises et 1 chandail

Il est entendu que les salariés auront l'obligation de porter les vêtements fournis. Le fournisseur est choisi par l'Employeur.

### 22.06 Salle de repos

- a) Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- b) L'Employeur équipe la salle de repos de deux (2) réfrigérateurs, de six (6) fours micro-ondes et d'un (1) réchaud.

22.07 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.

## **ARTICLE 23 DIVERS**

### 23.01 Outils

L'Employeur fournit les outils nécessaires aux salariés dans l'exercice de leurs

fonctions.

a) Les salariés du département de maintenance, support amélioration continue et régleur opérateur presses-tubes doivent fournir les outils qui figurent à la liste d'outils de base requis.

Les outils brisés, usés, volés ou détruits par accident ou par feu alors que le salarié a pris les précautions suffisantes, seront remplacés aux frais de l'Employeur par des outils de même marque.

Une allocation de trois cent soixante-cinq (365.00\$) par année civile pourra être versée au salarié, sur présentation de facture, dans le cas où :

- Le besoin d'un nouvel outil est justifié
- Le superviseur approuve l'achat
- L'outil acheté est neuf
- L'achat a été fait dans la même année
- La facture est disponible

b) L'Employeur fournit un casque à cellules électroniques à chaque soudeur.

### **23.02 Remboursement de frais d'études**

L'Employeur encourage ses salariés à poursuivre leurs études. À cette fin, si le salarié suit un cours susceptible d'améliorer son rendement ou encore de se rendre éligible à une promotion, il peut bénéficier d'une aide financière de l'Employeur.

#### **MODALITÉS DU PROGRAMME**

- a) Tout salarié régulier doit avoir complété un (1) an de service continu au sein de l'entreprise.
- b) Pour être accepté, chaque cours doit comprendre l'un des critères suivants :
  - être relié au travail actuel ou futur au sein de l'entreprise;
  - améliorer la formation générale et préféablement mener à l'obtention d'un diplôme ou certificat;
  - être reconnu par le ministère de l'Éducation.
- c) Si le cours a été approuvé par l'Employeur et que le salarié obtient au moins la note de passage dans les délais prévus, l'Employeur remboursera alors les frais suivants :
  1. frais d'inscription;
  2. frais de scolarité;

3. droits d'examen, s'il y a lieu;
4. coût des manuels obligatoires.

La partie du remboursement qui est considérée comme prestation imposable apparaîtra sur les feuillets de l'impôt sur le revenu.

De plus, le salarié a droit de prendre congé sans solde pour la durée du cours, si approuvé par l'Employeur et cela sans perte d'ancienneté.

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

- 24.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 9 septembre 2023, pour une durée de trois (3) ans, se terminant le 8 septembre 2026.
- 24.02 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.
- 24.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, les deux parties se rencontrent dans les délais prévus au Code du travail du Québec.
- 24.04 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'utilisation du droit de grève ou lock-out.
- 24.05 Les dispositions du paragraphe 24.04 sont sans 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 collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À DRUMMONDVILLE CE 11<sup>e</sup> JOUR DU  
MOIS DE DÉCEMBRE 2023

**POUR L'EMPLOYEUR**



**Dany Perreault**  
Directeur général

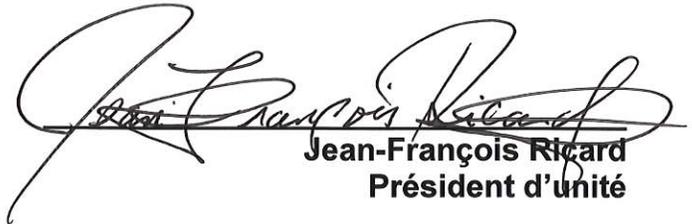


**Xavier Lampron**  
Directeur des ressources humaines



**Benoit Cardinal**  
Directeur de production

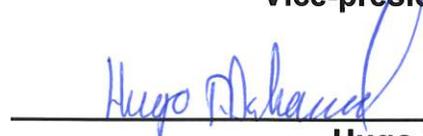
**POUR LE SYNDICAT**



**Jean-François Ricard**  
Président d'unité



**Patrick Poisson**  
Vice-président d'unité



**Hugo T. Duhamel**  
Vice-président d'unité



**Marc-André Paré**  
Représentant national - Unifor

**ANNEXE « A » - CLASSIFICATIONS / SALAIRES**

CLASSE	DEPT. SOUDURE	DEPT. USINAGE TRADITIONNEL	DEPT. PRESSE-TUBE	DEPT. RÉCEPTION EXPÉDITION	DEPT. MAINTENANCE	DEPT. AMÉLIORATION CONTINUE	DEPT. USINAGE UGF
12					ÉLECTROMÉCANCIEN PLUS DE 2 ANS		PROGRAMMEUR RÉGLEUR OPÉRATEUR
11		PROGRAMMEUR RÉGLEUR OPÉRATEUR			ÉLECTROMÉCANCIEN 0-2 ANS		RÉGLEUR OPÉRATEUR A PLUS DE 4 ANS
10		RÉGLEUR OPÉRATEUR A PLUS DE 4 ANS				SUPPORT AMÉLIORATION CONTINUE	RÉGLEUR OPÉRATEUR A 0-4 ANS
9	SOUDEUR TIG/MIG	RÉGLEUR OPÉRATEUR A 0-4 ANS	RÉGLEUR OPÉRATEUR A PLUS DE 4 ANS				RÉGLEUR OPÉRATEUR B
8		RÉGLEUR OPÉRATEUR B	RÉGLEUR OPÉRATEUR A 0-4 ANS				MONTEUR D'OUTILS
7	SOUDEUR MIG	MONTEUR D'OUTILS	RÉGLEUR OPÉRATEUR B	OPÉRATEUR CHARIOT ÉLÉVATEUR RÉCEPTION MATÉRIEL PRÉPOSÉ EXPÉDITION A	MÉCANICIEN		
6		OPÉRATEUR MACHINISTE CNC					OPÉRATEUR MACHINISTE CNC
5							
4		OPÉRATEUR SPÉCIALISÉ		PRÉPOSÉ EXPÉDITION B	SOUTIEN DE MAINTENANCE		OPÉRATEUR SPÉCIALISÉ

## ANNEXE « A » CLASSIFICATIONS / SALAIRES (SUITE)

### SALAIRES :

L'augmentation de salaire prévue pour septembre 2023 est de 6%

L'augmentation de salaire prévue pour septembre 2024 est de 3,5%

L'augmentation de salaire prévue pour septembre 2025 est de 4%

CLASSE	Septembre 2023		
	EMBAUCHE	1 an	2 ans
12	30,97 \$		
11	30,27 \$		
10	28,11 \$		
9	26,22 \$		
8	24,38 \$		
7	23,89 \$		
6	21,19 \$	22,27 \$	23,35 \$
5	20,65 \$	21,73 \$	22,81 \$
4	20,11 \$	21,19 \$	22,27 \$

CLASSE	Septembre 2024		
	EMBAUCHE	1 an	2 ans
12	32,06 \$		
11	31,33 \$		
10	29,10 \$		
9	27,14 \$		
8	25,23 \$		
7	24,73 \$		
6	21,93 \$	23,05 \$	24,17 \$
5	21,37 \$	22,49 \$	23,61 \$
4	20,81 \$	21,93 \$	23,05 \$

CLASSE	Septembre 2025		
	EMBAUCHE	1 an	2 ans
12	33,34 \$		
11	32,59 \$		
10	30,26 \$		
9	28,23 \$		
8	26,24 \$		
7	25,72 \$		
6	22,81 \$	23,97 \$	25,14 \$
5	22,23 \$	23,39 \$	24,55 \$
4	21,64 \$	22,81 \$	23,97 \$

### **Augmentation salariale annuelle :**

L'augmentation salariale prévue à la présente convention collective sera en vigueur le premier (1<sup>er</sup>) dimanche de septembre, de chaque année.

Pour les classes quatre (4), cinq (5) et six (6), une progression est prévue à la date de l'anniversaire de service du salarié.

### **Prime d'ancienneté :**

Une prime d'ancienneté de 0.05\$/hre par année de service est versée à un salarié qui a complété un minimum de trois (3) années et plus de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours. Les deux premières années sont exclues du calcul.

## ANNEXE « B » - CHEFS D'ÉQUIPE

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

- 1- Répartir le travail à être accompli par le groupe et leur donner les instructions concernant le travail à effectuer.
- 2- Déterminer sur place la procédure de travail dans le cas de reprise de travail.
- 3- Réquisitionner les outils, le matériel et les services nécessaires.
- 4- Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.
- 5- Donner de la formation dans son secteur lorsque demandé par le supérieur immédiat. Toutefois, les parties comprennent que pendant que le chef d'équipe donne de la formation, il n'est pas tenu d'accomplir ses tâches habituelles. Dans un tel cas, le chef d'équipe maintient la prime prévue à la présente annexe mais n'est pas éligible à la prime de formation prévue à l'article 14.06 e) de la convention collective.

Telles tâches ne comprennent pas des activités telles que celles nécessaires pour :

- a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe.
- b) De représenter la compagnie dans les cas de griefs des salariés.
- c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail suivant lequel les membres du groupe travailleront ainsi que de demander aux salariés d'effectuer du temps supplémentaire.
- d) S'acquitter de d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la compagnie.

Tout salarié qui exerce une tâche de chef d'équipe reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar cinquante (1.50\$) par heure travaillée pour celui qui a de 0 à 5 employés et de 6 employés et plus de deux (2.00\$).

Les critères de sélection et le choix des salariés nommés comme chef d'équipe seront exclusifs à la compagnie.

Nonobstant les dispositions à la présente convention collective, le choix des salariés au poste de chef d'équipe ne peut faire l'objet de griefs.

La durée et le nombre de salariés nommés comme chef d'équipe seront déterminés par la compagnie.

Il est aussi entendu que les supérieurs immédiats peuvent effectuer les tâches 1 à 4 inclusivement du chef d'équipe.

Tout salarié qui recevait déjà la prime de chef d'équipe avant la signature de la présente convention collective continue de la recevoir, malgré qu'il puisse ne plus remplir les exigences requises pour y avoir droit. Un tel salarié perd toutefois ce droit s'il change volontairement de

poste.

Cette annexe fait partie intégrante de la convention collective et toute plainte relevant de l'application des présentes sera assujettie à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 6 de la présente convention collective.

## ANNEXE « C » - INVENTAIRE

Lors de la prise d'inventaire, les salariés exclus de l'unité de négociation, qui font habituellement du travail clérical, pourront, à l'occasion, faire du décompte. Toutefois, ce qui précède est conditionnel à ce que tous les salariés couverts par l'unité de négociation et qui avaient mis leur nom soient effectivement au travail. De plus, les salariés exclus de l'unité pourront en tout temps faire de la vérification ou du recomptage.

Concernant le choix des salariés syndiqués, l'Employeur détermine le nombre de salariés syndiqués dont il a besoin et ceux désirant y participer doivent inscrire leur nom sur la feuille affichée au babillard à cet effet. Cet affichage doit se faire pendant une période minimale de deux (2) semaines précédant la journée de l'inventaire. Les salariés syndiqués seront choisis par ordre d'ancienneté départementale.

L'Employeur détermine également le nombre de chefs d'équipe dont il a besoin et ceux désirant y participer doivent inscrire leur nom sur la feuille affichée au babillard à cet effet. Les chefs d'équipe seront choisis par ordre d'ancienneté.

À défaut de volontaire en nombre suffisant, l'Employeur assigne les salariés syndiqués et les chefs d'équipes par ordre inverse d'ancienneté.

Un salarié n'ayant pas mis son nom sur la feuille d'affichage et qui ne travaille pas lors de la prise d'inventaire pourra, s'il le désire, récupérer ses heures perdues en travaillant un nombre d'heures équivalent, en surplus de son horaire normal, dans les jours avant ou après la prise d'inventaire, mais dans la même semaine, et si les opérations le permettent. Dans un tel cas, ces heures récupérées seront rémunérées à temps simple.

Il est convenu entre les parties que le magasin ainsi que la zone de quarantaine sont exclus des règles ci-haut mentionnées.

## ANNEXE D – DÉLÉGUÉS SOCIAUX

L'Employeur consent à ce que les représentants du syndicat local puissent apporter une relation d'aide, d'assistance et d'orientation aux salariés qui le désirent et qui sont aux prises avec divers problèmes de toxicomanies (alcool, drogues, médicaments), jeux, des problèmes d'ordre personnel, familial, professionnel et qui ont ou sont susceptibles d'avoir une incidence dans leur travail.

Il est entendu que le délégué social et le salarié doivent obtenir une autorisation de son supérieur immédiat pour s'absenter de leurs postes de travail si une rencontre a lieu sur les heures de travail.

Le délégué social peut être libéré trois (3) jours par durée de convention collective, à la demande du Syndicat, pour fins de formation ou de perfectionnement, et ce, sans perte de salaire.

**LETTRE D'ENTENTE 1**  
**Objet : rétroactivité des salaires**

À la signature de la présente convention collective (2023-2026), l'augmentation de salaire prévue pour septembre 2023 ainsi que l'augmentation de la prime d'ancienneté, telles que prévues à l'annexe A de la convention, seront appliquées rétroactivement à la date d'expiration de la précédente convention collective, soit le 9 septembre 2023, à chaque salarié encore à l'emploi de l'Employeur à la date d'acceptation de la Convention collective.

Il est entendu que le montant rétroactif sera déposé dans les quatre (4) semaines suivant l'adoption de la présente convention collective pour les salariés au travail, sur une paie séparée de la paie régulière.

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

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.