

**CONVENTION COLLECTIVE**

**Entre**

**TECNICKROME AÉRONAUTIQUE INC.**

**Et**

**UNIFOR SECTION LOCALE 700.24**

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de la présente convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat, d'assurer la bonne marche des opérations, d'établir des conditions de travail raisonnables pour les salariés et de faciliter un règlement ordonné des griefs qui peuvent survenir entre les parties.

## ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la présente convention collective, on entend par:

- a) **Employeur:** désigne Tecnickrome Aéronautique Inc.;
- b) **Syndicat:** désigne la Section locale 700.24 de Unifor;
- c) **Parties:** désigne l'Employeur et le Syndicat;
- d) **Salarié:** désigne tout salarié régulier compris dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération;
- e) **Salarié régulier:** désigne tout salarié qui n'est pas un salarié saisonnier;
- f) **Salarié à temps partiel:** Tout salarié régulier qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

Les avantages monétaires d'un salarié régulier bénéficiant d'une semaine réduite de travail sont établis au prorata de sa semaine de travail. Il en est ainsi, plus spécifiquement, pour les congés de maladie, les congés sociaux, les vacances, les congés mobiles et l'indemnité afférente aux jours chômés et payés;

- g) **Jour ouvrable:** désigne tous les jours du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés et des périodes de fermeture des bureaux;
- h) **Conjoint:** aux fins de l'application de la présente convention collective, à l'exclusion du régime collectif d'assurance, s'entend par:
  - i) La personne (de sexe opposé et/ou du même sexe) qui est mariée avec le salarié;
  - ii) La personne (de sexe opposé et/ou du même sexe) qui vit maritalement avec le salarié depuis au moins un (1) an;
  - iii) La personne (de sexe opposé et/ou du même sexe) qui vit maritalement avec le salarié alors qu'ils sont tous les deux parents d'un même enfant;

Dans les 15 jours suivant la signature de la présente convention collective, les salariés devront fournir le nom de leur conjoint et avertir l'Employeur dans les plus brefs délais de toute modification en ce sens;

- i) **Ancienneté :** signifie l'ancienneté d'usine;
- j) **Classification :** désigne les classifications prévues à l'Annexe C de la présente convention collective et toute autre classification qui pourrait être créée après l'entrée en vigueur de celle-ci.

- k) **Responsable d'équipe** : Employé, hors de l'unité de négociation, qui agit à titre de représentant de l'employeur. Il a la responsabilité de mettre en application les directives de l'employeur.

### ARTICLE 3 - JURIDICTION

#### 3.01 Champ d'application

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

#### 3.02 Le salarié en probation est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective, sauf qu'il:

- a) N'a aucun recours à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est remercié de ses services avant l'expiration de la période de probation;
- b) Ne peut invoquer quelque ancienneté que ce soit pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement, une mutation, une rétrogradation, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un licenciement;
- c) N'a droit qu'aux congés fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et sa réglementation;
- d) N'a pas droit aux assurances collectives.

#### 3.03 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique représentant collectif des salariés visés par l'accréditation émise dans le dossier portant le numéro AM 2000-8142, à savoir:

« Tous les employés(es) de production, salariés au sens du *Code du travail*, à l'exclusion des contremaîtres et des directeurs. »

Une entente ayant pour effet de modifier la présente convention collective entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle a reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

#### 3.04 L'Employeur peut faire exécuter des travaux appartenant exclusivement aux salariés de l'unité de négociation par des employés non inclus dans l'unité de négociation s'il n'y a aucun salarié présent disponible en temps régulier ou en temps supplémentaire, capable d'effectuer le travail dans les délais requis sauf si cela cause des mises à pied ou une réduction des heures de travail régulières.

L'employeur s'engage à informer un officier du syndicat avant qu'une personne hors de l'unité de négociation n'effectue le travail. Advenant le cas où il n'y a pas d'officier présent, l'employeur avise à l'avance si la situation est connue ou bien avise un officier le jour ouvrable suivant

#### 3.05 Un employé muté hors de l'unité de négociation conserve son ancienneté d'usine et de poste pour une période de quatre-vingt-dix jours (90) calendrier, à moins d'entente entre les parties.

Après cette période de quatre-vingt-dix jours (90) calendrier, si l'employé désire revenir dans l'unité de négociation, il perd son ancienneté de poste, donc il est considéré comme étant l'employé le plus jeune en ancienneté d'usine. Il conserve son ancienneté d'usine seulement pour le nombre de congés annuels et de congés personnels.

Pour les employés actuellement hors de l'unité de négociation, la période de quatre-vingt-dix jours (90) jours calendrier s'applique à compter de la date de ratification de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 4 - DROIT DE LA DIRECTION**

**4.01** Le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives à l'Employeur, soit :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de ses salariés;
- b) engager, classifier, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied et/ou congédier les salariés, sujet toutefois à la procédure de grief prévue à la présente convention collective;
- c) établir des règlements concernant la sécurité et la discipline;
- d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- e) généralement, diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur s'est engagé et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

**4.02** Dans l'exercice de ses droits de direction, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 5- DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

**5.01** L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent de n'exercer aucune discrimination ou harcèlement à l'égard de toute personne à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap physique ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

**5.02** L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour prévenir et/ou faire cesser tout harcèlement sexuel ou harcèlement tel que défini à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

#### **ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES**

**6.01** Tous les salariés qui sont membres du Syndicat à la signature de la présente convention collective doivent le demeurer pendant toute la durée de ladite convention collective.

**6.02** Tous les nouveaux salariés devront adhérer au et demeurer membres du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective.

**6.03** L'Employeur retient sur la paie de chaque employé couvert par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et dans les cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée établi aussi par le syndicat, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le 15 du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire-trésorier du syndicat national d'Unifor.

**6.04** L'Employeur identifie sur les formulaires T4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque employé.

- 6.05**
- a) L'Employeur fournira aux quinzaines, au comité syndical et au secrétaire-trésorier du syndicat national d'Unifor une liste mentionnant:
    - i) le nom du salarié;
    - ii) le montant cotisé;
    - iii) le revenu brut régulier.
  - b) L'employeur fournit mensuellement au comité syndical, une liste d'ancienneté détaillée mentionnant :
    - i) le nom des salariés;
    - ii) le nom des salariés inactifs (raisons);
    - iii) le nom des nouveaux employés et leur date d'embauche;
    - iv) les adresses et les changements d'adresses et de (des) numéro(s) de téléphone porté à sa connaissance;
    - v) la date d'ancienneté;
    - vi) l'occupation.
- 6.06** Le montant ou le taux de la cotisation est fixé par le Syndicat. Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur de toute modification du montant ou du taux de la cotisation régulière ou de l'imposition d'une cotisation spéciale. Une telle modification entre en vigueur à compter du début de la deuxième période de paie suivant la réception par l'Employeur dudit avis.
- 6.07** Le Syndicat fournit à l'Employeur, par écrit, dans les 30 jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :
- a) le nom et titre des membres de l'exécutif syndical;
  - b) le nom des délégués de département;
  - c) le nom du représentant national d'Unifor;
  - d) le nom des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.

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

#### **ARTICLE 7 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 7.01** Un représentant syndical est autorisé à quitter sa place de travail durant les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour assister et/ou participer à toute rencontre avec l'Employeur dans le cadre de la procédure de grief. Lorsque cela est nécessaire pendant les heures normales de travail, un représentant syndical pourra également bénéficier d'un temps jugé raisonnable par l'Employeur, pour faire enquête sur un grief et pour rencontrer le salarié concerné.
- 7.02** Il est entendu qu'un représentant syndical ne quittera pas son travail avant d'avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Une telle permission ne sera pas indûment refusée.

- 7.03 L'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, deux (2) représentants du Syndicat pour les séances de négociation et de conciliation lors du renouvellement de la convention collective.
- 7.04 L'Employeur reconnaît aux représentants syndicaux le droit de s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour des activités syndicales pour au plus six (6) jours par année sans perte de traitement et deux (2) jours additionnels sans solde pour chacun des représentants syndicaux.
- 7.05 Les représentants syndicaux ainsi libérés devront en aviser l'Employeur au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance.
- 7.06 Un maximum de trois (3) représentants syndicaux à la fois pourront s'absenter le même jour en vertu de la clause 7.04.
- 7.07 Le représentant national du Syndicat et/ou le représentant de la section locale, peut assister à toute réunion conjointe tenue entre l'Employeur et le Syndicat. Le représentant national du Syndicat et/ou le représentant de la section locale peut rencontrer un officier du Syndicat ainsi que toute personne couverte par la présente convention en avisant préalablement l'Employeur et avec l'autorisation du directeur des ressources humaines, laquelle ne sera pas refusée sans motif valable.
- 7.08 Tout salarié appelé par l'Employeur, durant ses heures de travail, à une rencontre réunissant un ou des représentants des deux parties, ne subira aucune perte de salaire.
- 7.09 Lorsqu'une disposition de la présente convention collective prévoit la transmission par l'Employeur d'un document au Syndicat, celle-ci devra être faite de la façon suivante : une copie du document est remise dans le pigeonnier du Syndicat prévu à cet effet le plus rapidement possible.
- 7.10 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un classeur à usage exclusif et barré à clefs ainsi qu'un tableau d'affichage pour y afficher les avis d'assemblée ou tout autre document pour fins publicitaires syndicales, à condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses représentants, son administration et ses employés et que l'Employeur donne son approbation à l'affichage, ce qu'il ne peut refuser sans motif raisonnable.
- 7.11 L'Employeur convient d'avancer le salaire des représentants du Syndicat lorsqu'ils ont des activités syndicales sans solde. L'Employeur facture à la section locale 700.24 d'Unifor les sommes ainsi avancées et le Syndicat rembourse l'Employeur dès la réception du compte à payer. L'employeur envoie à chaque mois une facture concernant ces-dites libérations.
- 7.12 Comité de relations de travail
- a) Un comité de relations de travail est constitué d'au moins deux (2) représentants par partie.
  - b) L'employeur rencontre le comité de relations de travail aussi souvent que nécessaire à une date et un moment convenu entre les parties, mais au moins une (1) fois tous les deux (2) mois. Les séances se tiennent pendant les heures de travail. Ces rencontres sont d'une durée d'au plus trois (3) heures. Les membres du comité peuvent s'adjoindre l'aide d'un représentant externe.
  - c) Un Agenda de sujets est échangé entre les parties au moins une semaine à l'avance pour fins de préparation. Les parties y discutent de questions d'application ou d'interprétation de la convention collective, de conditions de travail ou autres questions d'intérêt commun.

- 7.13 Le représentant syndical et/ou le représentant de la **section** locale, pourra utiliser un local disponible et mis à la disposition par l'Employeur pour ses rencontres prévues aux clauses 7.01 et 7.14, après avoir demandé l'autorisation à son superviseur. Le représentant syndical pourra alors y utiliser son téléphone cellulaire.
- 7.14 L'employeur autorisera un (1) représentant syndical par quart de travail, à utiliser un local disponible afin de effectuer les tâches administratives de l'unité syndicale à raison de deux (2) heures semaine pour le quart de jour, soit les mardi et jeudi de 11h15 à 12h15 et d'une (1) heure par semaine pour le quart de soir, soit le mardi ou le jeudi de 17h30 à 18h30. Le représentant syndical s'entend avec son supérieur immédiat avant d'effectuer lesdites heures.
- 7.15 L'employeur accorde mensuellement, à un (1) représentant syndical, le droit de rencontrer, pour une durée maximum d'une (1) heure, tous les nouveaux employés embauchés depuis la dernière rencontre.

#### **ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE**

8.01 Tout désaccord entre les parties résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective constituera un grief et devra être réglé conformément à la procédure de grief suivante :

- a) Un grief, pour être considéré valide, doit être présenté à l'intérieur de 15 jours de calendrier à compter du moment où le salarié prend connaissance pour la première fois de l'événement donnant lieu au grief; le grief doit être remis en version papier au directeur ressources humaines;
- b) Un grief doit être écrit et signé par le plaignant et/ou un représentant syndical et doit contenir une description de l'événement ou des circonstances qui ont mené au grief. Tout grief appartient exclusivement au Syndicat à compter de son dépôt;
- c) Pour les griefs d'interprétation ou concernant les affaires du Syndicat, il doit être signé par un représentant syndical ou un représentant de l'Employeur, selon le cas.

8.02 Un salarié qui a une plainte à formuler doit d'abord en discuter avec son superviseur. Si la problématique met en cause le superviseur personnellement, alors le salarié s'adresse au supérieur immédiat de son superviseur.

Le défaut de se conformer à cet article, n'empêche aucunement le dépôt d'un grief.

#### **8.03 Première étape**

- a) Si la plainte n'est pas réglée, le Syndicat devra soumettre un grief par écrit à l'intérieur du délai prévu à l'article 8.01a) au directeur des ressources humaines ou son remplaçant. Le directeur des ressources humaines ou son remplaçant doit répondre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief;

#### **8.04 Grief d'interprétation**

- a) L'Employeur ou le Syndicat peuvent présenter par écrit un grief d'interprétation à l'autre partie concernant l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la convention collective, dans les 15 jours de calendrier suivant l'incident y donnant lieu ou de la connaissance dudit incident. Cet article ne devra pas être utilisé pour contourner la procédure de grief établie pour les griefs individuels ou collectifs;
- b) L'autre partie donne sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief. S'il n'y a pas d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le grief au Comité des griefs selon la procédure prévue à l'article 8.03 b) à d).

**8.05** Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief dans les délais indiqués sous peine d'annulation du grief.

**8.06** Par entente mutuelle, les parties peuvent quand même procéder à une extension des délais. Cependant, l'entente devra être faite par écrit et dûment signée par les parties.

#### **ARTICLE 9 - ARBITRAGE**

**9.01** À défaut de réponse satisfaisante le grief pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie dans les 30 jours ouvrables qui suivent la fin des délais prévus à l'article 8.

**9.02** Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

**9.03** Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties ainsi que les salariés. L'arbitre unique n'aura pas juridiction pour modifier, ajouter, soustraire ou écarter quelque disposition que ce soit de la présente convention collective, ni rendre toute sentence inconciliable avec les termes de celle-ci.

**9.04** Les frais et honoraires de l'arbitre, de même que les frais reliés à la location d'une salle pour l'audition, seront payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Chaque partie paie les frais et dépenses de ses représentants et témoins.

**9.05** Tout règlement d'un grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties ainsi que le salarié concerné.

**9.06** Lorsque plusieurs griefs individuels sont de même nature, ils peuvent, de l'accord des parties, être soumis et traités ensemble.

**9.07** Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt s'ajoute sur le montant dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

#### **ARTICLE 10- MESURES DISCIPLINAIRES**

**10.01** L'Employeur peut imposer à un salarié une mesure disciplinaire, selon la gravité de la ou des infractions reprochées, telles que :

- a) avertissement verbal;
- b) avertissement écrit;
- c) suspension;
- d) rétrogradation;
- e) congédiement.

Le salarié et le Syndicat doivent avoir une copie de tout avis.

**10.02** Dans le cas des griefs contestant les avertissements verbaux ou écrits, le Syndicat avise l'Employeur de son intention de référer ledit grief à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 9.01. Cependant les parties conviennent de ne pas nommer d'arbitre pour entendre ces griefs, à moins que le salarié ne fasse l'objet d'une suspension ou d'un congédiement suivant l'avis verbal ou écrit contesté. Dans ce cas, le grief contestant l'avis verbal ou écrit est référé au même arbitre devant entendre le grief contestant la suspension ou le congédiement pour être entendus en même temps.

- 10.03** Tout salarié, sauf les salariés en probation, qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 10.04** L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition de la mesure, informer par écrit, avec une copie au Syndicat, le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 10.05** Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas la continuité des services du salarié si celui-ci est réintégré.
- 10.06** Tout salarié peut, une (1) fois par année civile et après un avis de trois (3) jours ouvrables au représentant de l'Employeur désigné à cet effet, consulter son dossier disciplinaire sur demande écrite déposée audit représentant.
- 10.07** Tout salarié peut demander par écrit une copie de son dossier personnel, sans frais. L'Employeur devra alors remettre au salarié une copie de son dossier personnel dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 10.08** Le salarié convoqué à une rencontre avec un représentant de l'Employeur pour l'imposition d'une mesure disciplinaire doit être accompagné d'un représentant syndical à ladite rencontre.
- 10.09** L'Employeur peut suspendre un salarié pour fins d'enquête. Dans un tel cas, l'Employeur s'engage à compléter ou à faire compléter l'enquête dans des délais raisonnables.
- 10.10** Tout avis disciplinaire imposé à un salarié ne peut être utilisé contre lui quand il s'est écoulé douze (12) mois sans qu'une autre mesure disciplinaire de même nature ne lui ait été imposée.
- 10.11** Toute mesure disciplinaire devra être imposée dans les 15 jours ouvrables de la connaissance de l'événement.
- 10.12** Les bagarres ne seront pas tolérées et pourront entraîner un congédiement immédiat des salariés impliqués tel que prévu à l'article 11.08b). Le sabotage et le vol ne seront pas tolérés et entraîneront le congédiement immédiat du salarié qui a commis l'acte de sabotage ou du vol.

#### **ARTICLE 11- ANCIENNETÉ**

- 11.01** L'ancienneté est la durée du service continu d'un salarié régulier travaillant pour l'Employeur depuis son premier jour travaillé en tant que salarié régulier, mais excluant toute période durant laquelle il a été en congé sans solde.
- 11.02** Tout salarié est considéré comme étant en probation tant qu'il n'a pas accumulé 60 jours travaillés complets ou 480 heures travaillées à l'emploi de l'Employeur, après quoi il devient un salarié régulier.
- La période de probation pourra toutefois être extensionnée (prolongée), après entente entre les parties, à 90 jours travaillés complets ou 720 heures travaillées.
- 11.03** Le salarié en probation n'accumule pas d'ancienneté. Cependant, dès que la période mentionnée dans la clause 11.02 est écoulée, le nom de la personne est inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagit à la dernière date d'embauche.
- 11.04** Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'embauche, il y aura tirage au sort, lors de leur embauche, pour déterminer de façon définitive l'ordre qui sera considéré dans l'application de l'ancienneté.

- 11.05 Dans les 30 jours de la signature de la présente convention collective et, par la suite, deux (2) fois par année, une liste d'ancienneté est transmise au Syndicat et est affichée.
- 11.06 À l'expiration du délai de 30 jours, la liste d'ancienneté affichée devient officielle sous réserve des seuls cas individuels contestés pendant la période d'affichage. Toute contestation intervenant en dehors de la période d'affichage est irrecevable et ne peut être assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 11.07 Le salarié pourra toutefois contester les prochaines listes d'ancienneté lors de leur affichage biennuel, sans effet rétroactif.
- 11.08 Perte d'ancienneté**
- Un salarié perd son ancienneté et son lien d'emploi :
- a) lors d'une démission ou d'un départ volontaire;
  - b) lorsqu'il est congédié et qu'un tel congédiement n'est pas annulé par les parties ou par un arbitre, selon la procédure de grief;
  - c) Lorsqu'il est absent sans en avoir avisé l'Employeur ou sans raison valable pendant deux (2) jours consécutifs de travail;
  - d) s'il est mis à pied pour une période excédant son ancienneté ou au plus dix-huit (18) mois;
  - e) s'il est absent de son travail à la suite d'un accident ou maladie pour une période excédant son ancienneté ou au plus pour trente (30) mois;
  - f) s'il est absent de son travail à la suite d'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période de plus de 30 mois;
  - g) S'il refuse un rappel dans la classification qu'il détenait au moment de la mise à pied, même s'il est dans un département ou un quart différent, jusqu'à ce qu'il puisse réintégrer le quart et le département sur lequel il travaillait lors de la mise à pied.
- 11.09 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur de son adresse et de deux (2) numéros de téléphone, s'il y a lieu. Tout avis, sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur, est considéré comme ayant été reçu au plus tard le jour ouvrable suivant la date de livraison.

## **ARTICLE 12 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

- 12.01 Lorsqu'il y a une réduction des effectifs, l'Employeur procède à faire les mises à pied dans l'ordre et de la façon suivante :
- a) les salariés en probation dans un même poste;
  - b) les salariés réguliers à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans un même poste;
  - c) les salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté dans un même poste en autant que les salariés qui restent soient capables d'accomplir adéquatement le travail après une période de familiarisation d'au moins cinq (5) jours. En autant que les salariés qui restent soient capables d'accomplir adéquatement le travail après une période de familiarisation d'au moins cinq (5) jours.

**12.02** Le salarié régulier à temps partiel devra, pour se prévaloir de la protection liée à son rang d'ancienneté, accepter de revenir à une semaine normale de travail, à défaut de quoi celui-ci fera l'objet de la mise à pied.

**12.03** Les salariés affectés par la réduction des effectifs en application de la clause 12.01 peuvent déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification en autant qu'ils aient plus d'ancienneté que le salarié déplacé et qu'ils soient capables d'effectuer adéquatement le travail après une période de familiarisation d'au plus cinq (5) jours.

**12.04**

a) Les salariés déplacés en vertu de la clause 12.02 peuvent à leur tour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification aux mêmes conditions que celles énoncées à la clause 12.02.

b) Les salariés doivent informer l'employeur de leurs intentions de déplacement, dans un délai de 48 heures suivant l'avis de mise à pied.

**12.05** Les salariés qui n'ont pas pu déplacer d'autres salariés en vertu des clauses 12.02 et 12.03 sont mis à pied et leur nom est placé sur la liste de rappel.

**12.06** L'Employeur effectue les rappels au travail dans l'ordre suivant:

a) Les salariés qualifiés et certifiés pour le poste où il y a rappel, par ancienneté;

b) (i) Pour les postes ne nécessitant pas une certification, les salariés capables d'accomplir le travail après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables, par ancienneté;

(ii) Pour les postes nécessitant une certification, l'Employeur pourra embaucher une personne certifiée de l'extérieur.

**12.07** Le salarié ayant déplacé un salarié dans une autre classification reçoit le taux horaire applicable à cette dernière classification le plus près de son ancien taux horaire.

**12.08** L'Employeur donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables aux salariés mis à pied pour plus de dix (10) jours ouvrables.

### **ARTICLE 13 - AFFICHAGE ET PROMOTION**

**13.01** Sauf pour les postes de démonteur et aide, lorsque l'Employeur décide de combler de façon permanente un poste devenu vacant ou un nouveau poste, il affiche un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis doit indiquer le poste, l'équipe de travail, le taux de salaire, l'horaire, la date et l'heure d'affichage, la date prévue pour combler le poste et les exigences normales dudit poste. Une copie de l'affichage est remise au Syndicat.

**13.02** Le salarié a cinq (5) jours ouvrables à compter de l'heure et de la date d'affichage pour poser sa candidature par écrit sur l'avis d'affichage.

**13.03**

a) L'Employeur choisit le salarié régulier éligible qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé, pourvu qu'il ait les aptitudes et/ou les qualifications nécessaires pour

remplir les exigences normales du poste en question après la période d'entraînement.

- b) Le poste laissé vacant par le salarié qui a obtenu le poste affiché est comblé selon les mêmes dispositions.
- c) Par la suite, l'Employeur offre le poste laissé vacant par ancienneté aux salariés éligibles qui ont les aptitudes et/ou qualifications nécessaires pour remplir les exigences normales du poste après la période d'entraînement.
- d) Le salarié doit être transféré au plus tard 30 jours ouvrables après avoir obtenu son poste par affichage, ou dans le cas contraire, le représentant de l'Employeur devra informer le Syndicat et le salarié des raisons du délai pour effectuer le transfert.

**13.04** Si l'Employeur n'a pu combler un poste vacant suite à l'affichage, il peut procéder à l'embauche d'un salarié compétent à l'extérieur de l'unité de négociation ou l'offrir à un salarié, qui n'est pas obligé de l'accepter.

#### **13.05 Éligibilité du salarié**

Un salarié ne peut pas postuler sur une vacance d'emploi permanente :

- a) lorsque il n'est pas un salarié régulier;
- b) lors de toute absence ou congé (sauf vacances) se prolongeant au-delà de dix (10) jours ouvrables après la fin du délai d'affichage;
- c) lorsqu'il a obtenu un poste dans les 12 derniers mois, soit par embauchage, soit en vertu du présent article;
- d) lorsqu'il a été retourné à son ancien poste à deux (2) occasions après que sa candidature ait été retenue suite à un affichage et ce, pour une période de 12 mois suivant la date à laquelle il a été retourné à son ancien poste à la dernière occasion.

**13.06** L'Employeur affiche le nom du salarié choisi après confirmation auprès de celui-ci et en informe le Syndicat par écrit.

**13.07** Le salarié choisi peut être tenu de demeurer à son poste pour le temps nécessaire à l'entraînement du salarié qui le remplacera.

**13.08** Le salarié sélectionné pourra accepter le poste et aura droit à la période d'entraînement indiquée à l'affichage. Le salarié pourra demander d'être retourné à son ancien poste durant sa période d'entraînement. L'Employeur ne pourra retourner le salarié à son ancien poste avant la fin de la période d'entraînement, mais pourra le faire au cours des 15 jours travaillés suivant la fin de la période d'entraînement et dans ce cas, l'Employeur aura le fardeau de preuve.

#### **13.09 Poste vacant temporaire**

Un poste vacant temporaire est:

- a) un poste dépourvu temporairement de titulaire en raison d'une absence, congé prévu à la présente convention collective ou dans la loi, vacances annuelles, maladie, accident ou période d'essai; ou
- b) un poste vacant ou un nouveau poste, lorsque l'Employeur prévoit qu'il sera d'une durée maximale de 60 jours ouvrables.

**13.10** Le salarié affecté temporairement par l'Employeur pour remplir un poste vacant temporaire est retourné à l'emploi qu'il occupait préalablement lors du retour du titulaire du poste ou à la fin de l'affectation temporaire, lorsqu'il s'agit d'un poste vacant ou d'un nouveau poste d'une durée maximale de 60 jours ouvrables.

**13.11**

- a) L'Employeur peut combler un poste vacant temporaire, autre que les postes de démonteur et d'aide, en assignant un de ses salariés occupant un poste où il juge qu'il y a de la disponibilité;
- b) Sauf pour les postes de démonteur et d'aide, s'il y a plus d'un salarié dans le poste où il y a de la disponibilité, l'Employeur offre l'affectation temporaire par ancienneté au salarié capable d'accomplir le travail. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'Employeur affecte le salarié du poste où il y a de la disponibilité qui a le moins d'ancienneté, capable d'accomplir le travail;
- c) S'il n'y a aucun salarié du poste où il y a disponibilité et capable d'accomplir le travail, l'Employeur offre l'affectation par ancienneté et, s'il n'y a pas assez de volontaires, l'Employeur affecte le salarié ayant le moins d'ancienneté;
- d) Le présent article ne s'applique pas aux affectations faites à l'intérieur d'une même classification.

**13.12** Au-delà du 60 jours d'absence du titulaire, le poste est considéré permanent et un affichage permanent doit avoir lieu, à moins d'entente entre les parties.

Dans le cas d'un salarié absent pour maladie ou accident pour plus de 60 jours, le poste est affiché et comblé selon la procédure prévue aux articles 13.13 et suivants et lorsque le salarié qui était absent revient au travail, le salarié ayant obtenu le poste retourne à son ancien poste.

**13.13** Procédure d'attribution d'un poste en absence de plus de 60 jours

- a) L'Employeur choisit le salarié régulier éligible qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé, pourvu qu'il ait les aptitudes et/ou les qualifications nécessaires pour remplir immédiatement les exigences normales du poste en question.
- b) Le poste laissé vacant par le salarié qui a obtenu le poste affiché est comblé selon les mêmes dispositions.

**13.14** Si l'Employeur n'a pu combler un poste vacant suite à l'affichage, il peut procéder à l'offrir à un salarié dûment qualifié, qui peut alors l'accepter ou procéder à l'embauche d'un salarié.

Durant cette même période l'employeur donnera la formation à un ou des salariés afin de combler ledit poste.

**13.15** Dans l'éventualité où l'affectation temporaire se prolonge sur une période indéterminée, le salarié remplaçant qui occupe cette fonction retourne à son occupation régulière dès qu'un salarié nouvellement formé en vertu de 13.14 a terminé sa formation mais au plus tard, après le 9<sup>ème</sup> mois de remplacement

**13.16** Dispositions diverses

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, travaille temporairement sur un poste dont le taux de salaire est supérieur à celui de son poste régulier, il est payé selon ce taux après un (1) quart de travail complet et plus. Dans le cas inverse, le taux de son poste est maintenu.

Aux fins d'interprétation et d'application du paragraphe précédent, un salarié travaille temporairement sur un autre poste que le sien lorsqu'il est appelé à accomplir les fonctions principales dudit poste.

#### **13.17 Formation**

- a) Lorsque l'Employeur prévoit augmenter les qualifications d'équipe, il affiche un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis indique la formation offerte, l'équipe de travail, la date et l'heure d'affichage; la date de début et la durée de la formation.
- b) La formation est offerte en premier lieu aux salariés de l'équipe.
- c) Le salarié à cinq (5) jours ouvrables à compter de l'heure et de la date d'affichage pour poser sa candidature par écrit sur l'avis d'affichage de formation.
- d) L'Employeur choisit le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé.
- e) Si aucun salarié de l'équipe ne postule sur la formation offerte, l'Employeur affichera ladite formation ouverte aux autres équipes de la famille.
- f) Si aucun salarié de la famille ne postule sur la formation offerte, l'Employeur affichera ladite formation ouverte aux employés des autres familles; donc ouvert à tous les employés de l'unité syndicale.

#### **13.18 Formation**

- a) La formation donnée sur les lieux de l'entreprise, pendant l'horaire de travail d'un salarié, sera rémunérée au taux régulier jusqu'à concurrence de 40 heures pour la même période de paie. Les heures excédant 40 heures seront payées à taux et demi (1 ½) (temps supplémentaire, 40 heures étant la compilation des heures travaillées et des heures en formation).
- b) Le taux horaire visé par le poste sera ajusté dès l'obtention de la qualification ou certification, à la suite de la formation réussie.

### **ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

**14.01** Les échelles de salaire apparaissant à l'Annexe A et les classifications et leur classe salariale apparaissant à l'Annexe C font partie intégrante de la présente convention collective.

**14.02** Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaire de tous les salariés :

- a) le nom et prénom du salarié;
- b) la date couvrant la période de paie;
- c) le salaire brut;
- d) le nombre d'heures travaillées en temps régulier et en temps supplémentaire;

- e) la paie nette;
- f) le détail des déductions;
- g) la classification et le taux de salaire;
- h) le cumulatif du montant des vacances;
- i) le cumulatif des blocs de vacances;

et toute autre information qui apparaît sur les talons de chèque au moment de la signature de la convention collective.

**14.03** Le salaire est versé au salarié par dépôt bancaire à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, et couvre les deux (2) semaines antérieures de travail complétées.

**14.04** Les taux de salaire applicables sont ceux prévus à l'Annexe A.

#### **ARTICLE 15 - HORAIRES DE TRAVAIL**

**15.01** Les horaires de travail apparaissent à l'Annexe B de la présente convention collective. Bien que cette Annexe B définisse les heures régulières de travail, elle ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'Employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

**15.02** L'Employeur avisera au plus tard le mardi tout salarié dont l'horaire de travail pour la semaine de travail suivante est modifié. Cependant, l'Employeur pourra en tout temps modifier l'horaire de travail d'un salarié si les circonstances l'exigent. L'Employeur prendra en considération les problèmes sérieux que ce changement d'horaire peut causer au salarié.

**15.03** L'Employeur pourra, après entente avec le Syndicat, incluant le représentant national d'Unifor et/ou un représentant de la section locale 700, modifier les horaires prévus à l'Annexe B. Sauf circonstances exceptionnelles, les horaires de travail modifiés n'entreront en vigueur que 30 jours après que les parties se seront entendus.

**15.04** Deux (2) salariés peuvent échanger leur équipe de travail pour une courte période (maximum de 15 jours ouvrables) par entente mutuelle, en donnant à l'Employeur un avis de la durée de l'échange et avec l'accord de l'Employeur.

#### **ARTICLE 16 - PÉRIODES DE PAUSES ET REPAS**

**16.01** Les périodes de repas pour l'équipe de jour sont de 30 minutes non payées par l'Employeur.

Les périodes de repas pour l'équipe de soir sont de 30 minutes, dont 15 minutes sont payées par l'Employeur.

**16.02** Les salariés ne devront pas quitter leur poste de travail avant que le signal du début de la pause-repos et de la période de repas se fasse entendre et devront être de retour lorsque le signal de la fin de la pause-repos et de la période de repas se fera entendre une seconde fois.

**16.03** Un salarié désigné pourrait devoir prendre sa période de pause-repos ou période de repas plus tôt ou plus tard afin d'assurer la continuité du service au client pendant la période de pause-repos ou période de repas, après entente avec le superviseur immédiat.

**16.04** Les pauses-repos d'une durée de 15 minutes sont celles prévues à l'Annexe B et sont payées par l'Employeur.

- 16.05 Pendant toute pause-repos, le salarié doit, à moins d'entente entre l'Employeur et le salarié, demeurer à l'usine et réputé être au travail.
- 16.06 Sauf dans un cas fortuit, le salarié qui se présente normalement au travail et qui n'a pas été avisé, avant l'heure du début de sa période de travail, de ne pas se présenter, reçoit une rémunération égale à trois (3) heures rémunérées à son taux régulier excluant les primes. Dans un tel cas, il doit effectuer le travail que lui assigne l'Employeur et qu'il est en mesure d'effectuer. Pour les fins de la présente clause 16.06, une panne d'électricité ou un déversement de produits chimiques ne sont pas considérés comme des cas fortuits.
- 16.07 Le salarié est considéré avoir été avisé avant l'heure du début de sa période de travail, lorsque l'Employeur a communiqué par téléphone (deux (2) numéros de téléphone laissés par le salarié, s'il y a lieu) avec le salarié au moins une (1) heure avant le début de son quart régulier de travail.

#### ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

##### 17.01

- a) Tout travail effectué au-delà de 40 heures durant une semaine de travail (du dimanche au samedi suivant) est payé à temps et demi (1 ½) excluant les primes;
- Les heures de vacances, des congés payés ainsi que le temps en banque sont inclus dans le calcul du 40 heures.
- b) Le salarié régulier à temps partiel est éligible au paiement du temps supplémentaire seulement après avoir travaillé les heures prévues à son horaire hebdomadaire.
- c) Les salariés appelés à travailler pour deux (2) heures ou plus au-delà de la journée régulière de travail auront droit à une période de repos de 15 minutes payées à la fin de leur horaire régulier de travail en plus d'une allocation de 15,00 \$. Ils auront droit à une autre pause de repos de 15 minutes payées deux (2) heures après la fin de leur horaire régulier s'ils doivent travailler quatre (4) heures de travail ou plus au-delà de la journée régulière de travail;
- d) En aucun temps, un salarié ne pourra faire plus de 16 heures consécutives de travail dans une même journée.

##### 17.02 Distribution du temps supplémentaire

- a) L'Employeur offre par ancienneté et par rotation, le temps supplémentaire aux salariés du poste dans lequel le surtemps est requis au cours de la journée, qui sont présents et qui sont certifiés et capables d'effectuer le travail requis.
- b) Un salarié régulier à temps partiel ne peut être considéré pour fins d'application du temps supplémentaire lorsqu'il est absent du travail dans le cadre de son horaire normal;
- c) S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'Employeur offre, conformément au paragraphe d) du présent article, le temps supplémentaire aux salariés des autres postes, qui sont présents et qui sont certifiés et capables d'effectuer le travail requis.
- d) S'il n'y a toujours pas assez de salariés pour combler les besoins en temps supplémentaire, l'Employeur procède par assignation parmi les salariés du poste qui ont le moins d'ancienneté, qui sont présents et qui sont certifiés et capables d'accomplir le travail requis ou confie le travail à la personne de son choix en dehors de l'unité de négociation sous réserve des dispositions à l'article 3.04.
- e) Méthodologie

- i) Une liste de disponibilité est affichée du lundi au vendredi dans chaque département; pour chaque poste inclus au département.
  - ii) Le salarié intéressé à effectuer du temps supplémentaire aux dates indiquées sur la liste doit y inscrire son nom, la semaine précédente le temps supplémentaire, avant le vendredi à 10h00 AM ou le jeudi à 10h00 AM, si l'usine est fermée le vendredi;
  - iii) La liste indiquera les salariés du poste et les salariés détenant la compétence du poste séparément sur le même document
  - iv) L'Employeur offrira par ancienneté et par rotation, pour les postes requis parmi les salariés disponibles certifiés et capables d'effectuer le travail requis.
- f) Un registre du temps supplémentaire et de la rotation est mis à jour hebdomadairement et est disponible pour consultation.

**17.03** Tout travail en temps supplémentaire doit être dûment autorisé par le supérieur immédiat du salarié. Tout travail en temps supplémentaire non autorisé par le supérieur immédiat ne sera pas rémunéré.

**17.04** Le salarié qui a quitté l'usine et qui y est rappelé pour effectuer du travail, qui n'est pas immédiatement avant ou après son horaire normal de travail, est payé pour un minimum de quatre (4) heures rémunérées à son taux régulier excluant les primes.

## **ARTICLE 18 - LES ABSENCES AU TRAVAIL**

### **18.01 Avis lors d'absence au travail**

- a) Un salarié qui ne peut se présenter à son travail doit aviser le plus tôt possible, tout en spécifiant la raison et la durée de son absence. Des pièces justificatives pourraient être demandées.
- b) La procédure à suivre :
  - i) Téléphoner à son superviseur ou son remplaçant;
  - ii) S'il n'y a pas de réponse, laisser un message détaillé (identification, numéro de téléphone où on peut rejoindre le salarié et la raison de son absence).

### **18.02 Départ hâtif**

Un salarié devant quitter avant la fin de son quart de travail pour un motif valable doit compléter le formulaire Départ hâtif et le remettre à son superviseur pour approbation avant de pouvoir quitter. Dans des circonstances exceptionnelles où le salarié est dans l'impossibilité de remplir ce formulaire, il doit avant son départ aviser son superviseur, ou le directeur des ressources humaines ou l'adjoint aux ressources humaines pour les quarts de jour et de soir et son superviseur ou le responsable d'équipe, s'il n'y a pas de superviseur, pour le quart de nuit.

## **ARTICLE 19 - SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**19.01** L'Employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés. Tous les salariés s'engagent à respecter les directives de santé et sécurité édictées par l'Employeur.

**19.02** L'Employeur maintiendra une trousse de premiers soins adéquate sous la responsabilité d'une personne qualifiée et accessible aux salariés.

**19.03** L'Employeur fournit gratuitement tous les moyens et équipements de protection individuels requis par les règlements adoptés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

**19.04**

a) Un salarié, victime d'un accident de travail le rendant inapte à poursuivre le travail, reçoit son taux horaire de base régulier pour les heures qu'il aurait normalement travaillées le jour de l'accident s'il n'avait pas été blessé.

b) À moins d'impossibilité, le salarié doit au plus tard le lendemain du jour de l'accident:

i) Compléter le document interne de l'Employeur concernant la déclaration du travailleur;

ii) Faire compléter le formulaire d'assignation temporaire par son médecin;

iii) Remettre aux ressources humaines tous les documents complétés.

**19.05** Les représentants autorisés du Syndicat qui participent à une réunion du Comité paritaire de santé et sécurité sont payés à leur taux de salaire horaire régulier pour le temps passé à ladite réunion.

**19.06** Les salariés sont tenus de porter, pour travailler, les équipements de sécurité exigés par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou par le Comité paritaire de santé et de sécurité. Les équipements de sécurité ainsi que les survêtements de protection sont fournis par l'Employeur.

**19.07** L'Employeur fournira les bottes de sécurité telles que choisies par le Comité de santé et sécurité, en autant que le salarié lui retourne ses anciennes bottes de sécurité.

**19.08** L'Employeur fourni à l'ensemble de salariés une paire de lunettes de sécurité ajustées à la vision, telles que choisies par le comité de santé et sécurité.

**19.09 Produits chimiques**

a) Le salarié qui doit manipuler des produits chimiques doit avoir une formation adéquate et se doit de le faire dans un environnement sécuritaire et sous supervision, ce qui implique que :

i) les ajouts de produits chimiques se font uniquement par un salarié désigné;

ii) les ajouts par boyaux d'arrosage ou par pompage électrique se font uniquement par un salarié désigné;

iii) le transport et la manipulation des contenants des produits chimiques se font seulement par les personnes désignées;

iv) les contenants seront identifiés.

b) Dans le cas d'un déversement chimique ou du débordement d'un bassin survenant à la suite d'une intention volontaire ou par un acte de sabotage, la première mesure disciplinaire sera le congédiement immédiat.

**19.10** Un comité de santé et sécurité, formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des employés syndiqués se rencontre au moins neuf (9) fois par année.

Un des représentants des employés doit être désigné comme étant le représentant en prévention. Les pouvoirs du représentant en prévention sont ceux prévus par la Loi.

#### 19.11 TESTS D'ANALYSES TOXICOLOGIQUES

Les tests d'analyses toxicologiques sont effectués selon les fréquences déterminées par les autorités compétentes, et fixé en 2022 à cinq (5) ans, le tout afin d'assurer que les salariés travaillent dans un environnement sécuritaire. Ces tests ne pourront pas être utilisés pour déterminer toutes autres substances qui pourraient se retrouver dans l'urine ou le sang.

Les postes visés sont :

- Plaqueurs
- Monteurs (sauf HVOF)
- Nettoyeurs (dégraissage, chromate, passivation)
- Préposé aux produits chimiques
- Peintre
- Les métaux/acides ciblés sont :
  - Chrome (test urinaire)
  - Cadmium (test urinaire)
  - Nickel (test urinaire)
  - Zinc nickel (test urinaire)
  - ACl-Trichloroacétique (test urinaire)
  - Diisocyanate (test sanguin)

#### ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 Les jours suivants sont fériés et chômés :

- a) Jour de l'An : 1<sup>er</sup> janvier;
- b) Lendemain du Jour de l'An : 2 janvier;
- c) Pâques : Lundi Saint;
- d) Fête nationale des Patriotes : 1<sup>er</sup> lundi précédant le 25 mai;
- e) Fête nationale: 24 juin ou 25 juin si le 24 tombe un dimanche ou le 26 juin, si le 24 tombe un samedi;
- f) Fête du Canada : 1<sup>er</sup> juillet ou journée reportée dans les trois (3) semaines précédentes ou suivantes;
- g) Fête du travail : 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- h) Action de Grâce: 2<sup>e</sup> lundi d'octobre;

- i) Noël : 25 décembre;
- j) Lendemain de Noël : 26 décembre.

- 20.02** Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur verse au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire brut au taux régulier gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.
- 20.03** Afin de bénéficier d'un jour férié et chômé, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail le jour ouvrable, selon son horaire de travail, qui précède ou qui suit le jour férié et chômé, à moins d'une entente au préalable avec son supérieur immédiat ou d'une raison valable qu'il devra justifier auprès de l'Employeur.
- 20.04** Si le salarié est en congé annuel lors d'un congé férié, il aura droit à un congé compensatoire d'une journée à une date convenue avec son supérieur immédiat durant l'année en cours.
- 20.05** Si un salarié doit travailler lors d'un jour férié et chômé, l'Employeur lui paie, en plus du paiement de l'indemnité du jour férié, pour chacune des heures travaillées, un salaire égal à 200 % du taux de salaire régulier, excluant les primes.

#### **ARTICLE 21 - CONGÉ ANNUEL**

- 21.01** L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

##### **21.02**

- a) Si au 1er mai de l'année en cours, le salarié a moins d'un (1) an de service continu, la durée de son congé annuel est fixée au prorata (ce qui équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire accumulé) d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu. Le congé pour ce salarié ne doit cependant pas excéder deux (2) semaines, soit dix (10) jours ouvrables.
- b) Après un (1) an de service continu au 1er mai de l'année en cours, un salarié a droit à deux (2) semaines de congé payé, ce qui équivaut à quatre pour cent (4%) du salaire accumulé.
- c) Après trois (3) ans de service continu au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, un salarié a droit à trois (3) semaines de congé, soit 15 jours ouvrables, ce qui équivaut à six pour cent (6 %) du salaire accumulé.
- d) Un salarié qui a dix (10) ans de service continu au 1er mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de congé payé, soit 20 jours ouvrables, ce qui équivaut à huit pour cent (8 %) du salaire accumulé.

##### **21.03**

- a) Le moment où le congé annuel du salarié est pris doit coïncider avec la période de fermeture estivale, s'il y en a une.

L'Employeur se réserve le droit de faire travailler des salariés pendant la période de fermeture estivale. Les jours de vacances sont alors reportés à un moment convenu entre le salarié et l'Employeur.

L'Employeur s'engage à prévenir les salariés avant qu'ils fassent leur choix de vacances, s'il prévoit une fermeture estivale. S'il n'y a pas de fermeture estivale, tous les congés annuels sont cédulés selon la procédure prévue à la clause 21.03 b).

- b) L'attribution des vacances sera établie par ordre d'ancienneté. L'Employeur détermine le nombre de salariés qui pourront être en congé annuel en même temps selon les besoins de production.

L'horaire des congés annuels doit être complété entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril.

L'horaire est affiché entre le 1<sup>er</sup> et le 7 mai.

- c) Ce congé annuel doit être pris dans l'année qui suit la fin de l'année de référence ou devient payable à la première paie suivant la fin de ladite année, soit la première paie suivant le 30 avril.

## **ARTICLE 22 - CONGÉS PERSONNELS**

**22.01** L'année de référence est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre pour les fins des congés personnels.

**22.02** Les salariés ayant au moins un (1) an de service continu au 31 décembre d'une année donnée ont droit durant l'année à trois (3) jours de congé personnel payés.

Ces trois (3) jours sont monnayables pour le salarié qui n'aura pas utilisé ses journées. Ces trois (3) jours ne sont pas cumulatifs et seront payés lors de la dernière période de paye de l'année civile. L'Employeur remet l'équivalent d'un jour de salaire par jour de congé personnel non utilisé.

**22.03** Chaque salarié ayant plus d'une (1) année de service continu a droit à un (1) jour de congé payé pour son anniversaire de naissance. Ce congé est payé à taux régulier, et peut-être reporté après entente avec l'Employeur, ce congé est monnayable.

**22.04** Le salarié désirant utiliser un congé personnel combiné à un jour férié payé devra obtenir au préalable l'autorisation écrite de la direction.

**22.05** L'Employeur paiera à taux régulier et selon l'horaire établi la journée d'absence à la période de paie suivant l'absence. Un salarié ne peut pas prendre son congé personnel en dehors de son horaire de travail régulier.

## **ARTICLE 23- CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

**23.01** Dans tous les cas de congé, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus rapidement possible.

**23.02** Décès dans la famille immédiate

- b) Conjoint, enfant ou l'enfant de son conjoint, petits enfants ou petits-enfants du conjoint

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, enfant ou enfant de son conjoint. Une copie du certificat de décès ou avis nécrologique pourrait cependant être demandée par l'Employeur.

- c) Père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère

Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, mère, frère, sœur, beau-père ou belle-mère. Une copie du certificat de décès ou avis nécrologique pourrait cependant être demandée par l'Employeur.

### **23.03 Décès autres que dans la famille immédiate**

Gendre, bru, grands-parents, frère ou sœur du conjoint

Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de sa famille autre que immédiate. Une copie du certificat de décès ou avis nécrologique pourrait cependant être demandée par l'Employeur.

- 23.04** Advenant le cas où l'employé ait à se déplacer plus de deux-cent cinquante (250) kilomètres, afin d'assister à une cérémonie reliée au présent article, un jour de plus lui sera accordé, aux frais du salarié.

### **23.05 Mariage**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou précédant ou suivant son mariage.

### **23.06 Naissance**

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.
- b) Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de plus de 60 jours de service continu. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

### **23.07 Congés parentaux**

- a) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- b) Ces congés peuvent être fractionnés en journée. Une journée peut aussi être fractionnée après entente avec l'Employeur.
- c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

### **23.08 Conciliation travail/famille**

- a) Un salarié qui justifie trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- b) Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.
- c) Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.
- d) Le premier alinéa de l'article 79.3 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT), le premier alinéa de l'article 79.4 LNT et les articles 79.5 et 79.6 LNT s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.

#### **23.09 Congé sans solde**

L'Employeur pourra accorder à un salarié un (1) congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois pour raisons personnelles.

**23.10** L'ancienneté du salarié ne s'accumule pas durant le congé sans solde.

**23.11** Lorsque l'Employeur effectue une 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 mis à pied en ce qui a trait notamment au rappel au travail.

**23.12** À la fin du congé sans solde, le salarié est réintégré prioritairement à un poste disponible qu'il est capable d'accomplir immédiatement. S'il n'y a pas de tel poste disponible, le salarié peut exercer ses droits de déplacement prévus à clause 12.02 de la présente convention collective.

**23.13** Les clauses précédentes ne doivent pas avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

### **ARTICLE 24 - ASSURANCES COLLECTIVE**

#### **24.01**

- a) Un plan d'assurance collective est mis en place et couvre (selon le contrat négocié) chacun des salariés. L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire après que le salarié a complété sa période de probation.
- b) Le salarié pourra choisir entre un plan individuel ou familial (le plan familial couvrant les enfants et/ou un conjoint de sexe opposé ou du même sexe). Les coûts diffèrent selon le plan choisi.

**24.02** Les conditions d'assurabilité ainsi que le taux (fixé à l'avance selon le contrat) seront déterminées à la fin de sa période de probation, lors de la rencontre entre le salarié et les ressources humaines.

**24.03** Les primes seront prélevées à chaque période de paie, soit aux deux (2) semaines. Le salarié en arrêt de travail temporaire, pour cause de maladie, devra assumer les frais de son plan d'assurance en faisant parvenir un paiement à l'Employeur pour chaque période de paie.

- 24.04 Les coûts seront révisés annuellement selon les propositions de l'assureur. Le syndicat participe à la rencontre de renouvellement
- 24.05 Les conditions de l'assurance ne peuvent être modifiées qu'au moment du renouvellement de l'assurance collective.
- 24.06 L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat de la date d'expiration du contrat d'assurance collective au minimum 30 jours avant l'expiration de celui-ci.
- 24.07 L'Employeur s'engage à remettre une copie du contrat d'assurance à l'exécutif du Syndicat lors du renouvellement du contrat.
- 24.08 Le coût de l'assurance est partagé à 50% par l'employeur et 50% par le salarié.

#### **ARTICLE 25 - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)**

##### **25.01**

- a) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui désirent souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ);
- b) Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion, le montant indiqué;
- c) Un salarié peut en tout temps augmenter sa contribution ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds;
- d) L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé par chacun;
- L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.
- e) De plus, l'employeur permet au représentant du Fonds de Solidarité FTQ, de se présenter à l'usine, une fois par année, afin de tenir des journées d'information et de promotion du Fonds de Solidarité FTQ.

#### **ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES**

##### **26.01 Procédures de travail (Gamme de procédés) Sous la responsabilité Directeur Qualité**

##### **26.02 Certification**

L'Employeur reconnaîtra la formation fournie au salarié, par une carte de compétence remise au salarié.

##### **26.03 Formation**

La formation donnée sur les lieux de l'entreprise, pendant l'horaire de travail d'un salarié, sera rémunérée au taux régulier jusqu'à concurrence de 40 heures pour la même période de paie. Les heures excédant 40 heures seront payées à taux et demi (1 ½) (temps

supplémentaire, 40 heures étant la compilation des heures travaillées et des heures en formation).

#### **26.04 Poinçon**

- a) Un salarié se doit de poinçonner avant le début de son quart de travail et être à son poste de travail lors du signal du début de son quart de travail. De plus, un salarié doit poinçonner avant et après la période de repas. Enfin, le salarié doit poinçonner lorsqu'il termine son quart de travail, avant de se rendre au vestiaire.
- b) Les heures payées seront les mêmes que celles poinçonnées à l'entrée et à la sortie.
- c) Les poinçons manquants seront ajustés uniquement à la paie suivante et ce, après vérification auprès du superviseur immédiat.
- d) **Méthode de calcul du poinçon**
  - i) Une période de grâce de trois (3) minutes, sans perte de salaire, est allouée au début de chaque quart de travail. Un poinçon pendant cette période de grâce constitue tout de même un retard.
  - ii) Il est à noter que le système retranche un minimum de 15 minutes automatiquement pour chaque retard après la période de grâce applicable.
  - iii) Le salarié se verra accorder trois (3) minutes avant la fin de son quart de travail pour se laver les mains mais devra attendre le signal sonore avant de quitter son poste de travail.

#### **26.05 Prime de formation/compagnonnage**

Une prime d'un dollar cinquante (1,50\$) de l'heure, applicable sur chacune des heures de formation et/ou de compagnonnage auprès d'un salarié est versée au salarié qui accomplit la formation et/ou le compagnonnage

Le formateur et/ou compagnon est désigné par l'employeur. Il doit se qualifier pour ce rôle au terme de la formation prévue à cet effet par l'employeur. Le formateur et/ou compagnon a notamment pour tâches de :

- observer l'apprentissage d'un employé durant une formation en milieu de travail;
- transmettre son savoir à l'employé en apprentissage;
- collaborer à l'élaboration d'un plan de formation lorsque cela est nécessaire;
- donner, au besoin, une rétroaction au responsable d'équipe et/ou au superviseur et à l'employé;
- communiquer au supérieur immédiat de l'employé ses observations et ses recommandations sur la formation pratique de l'employé;
- remplir les formulaires requis par l'employeur.

#### **26.06 Prime du quart de soir et du quart de nuit**

La prime d'équipe de soir est de 1,50 \$ l'heure.

La prime d'équipe de nuit est de 3,00 \$ l'heure et est payable pour toutes les heures travaillées sur les équipes de soir et de nuit apparaissant à l'Annexe B. Il n'y a pas de majoration de la prime pour les heures effectuées en temps supplémentaire.

La prime d'équipe de fin de semaine (horaire #36) : Taux horaire individuel majoré de un point onze pour cent (1,11 %), ce pourcentage sera ajouté sur chaque heure de travail (quart de 36 heures) afin d'obtenir un total de 40 heures par semaine.

#### **26.07 Allocation pour l'entretien des uniformes**

- a) L'Employeur fournira cinq (5) chemises, cinq (5) t-shirts et cinq (5) pantalons aux salariés des classifications suivantes qui en font la demande dans les 30 jours de la signature de la convention collective ainsi que le 31 mars 2025 :
- i) Plaqueur;
  - ii) Démonteur;
  - iii) Nettoyeur;
  - iv) Inspection au nital;
  - v) Inspection NDT;
  - vi) Aide;
  - vii) Grenailleur;
  - viii) Préposé aux produits chimiques;
  - ix) Monteur;
  - x) Peintre;
  - xi) Opérateur MOCN;
  - xii) Opérateur HVOF;
  - xiii) Soutien production.
- b) De plus, l'Employeur remboursera 50 % des coûts de remplacement de ces uniformes, sur présentation de la facture détaillée, et ce, jusqu'à concurrence de 500,00 \$ au total pour la durée de la convention collective.
- c) Enfin, ces mêmes salariés auront droit à une allocation de 15,00 \$ par paie (avantage non imposable) pour l'entretien des uniformes.
- d) Les salariés qui ont choisi de ne pas demander d'uniforme selon le paragraphe 26.07a) de la présente convention collective recevront une allocation de 25,00 \$ par paie (avantage non imposable) pour l'entretien de leurs propres vêtements de travail.

#### **ARTICLE 27 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

- 27.01** L'Employeur, le syndicat et les salariés reconnaissent que le changement technologique est facteur de progrès de l'entreprise et partant de sécurité d'emploi, ils conviennent d'y collaborer.
- 27.02** Un changement technologique se définit comme une modification ou un ajout aux équipements, aux procédés ou aux méthodes de travail utilisé dans les opérations de l'employeur.

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

**27.04** L'avis au syndicat comporte les renseignements suivants :

- La nature du changement;
- La date projetée d'introduction du changement concerné;
- Le nombre approximatif de postes sujets à être abolis, le cas échéant, de même que l'identité des salariés réguliers directement touchés par le changement.
- Lors de la réception d'un avis de changement technologique, les parties conviennent d'en discuter dans les plus brefs délais.

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

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

Lorsqu'un salarié est affecté par un changement technologique il ne verra pas son taux horaire affecté par ce changement. Lors des augmentations annuelles, si le taux horaire du nouveau poste qu'il détient est plus bas que son taux horaire actuel, le salarié reçoit 50% de l'augmentation jusqu'à ce que le taux du nouveau poste qu'il détient rejoigne son taux horaire. Si le taux de son nouveau poste est plus élevé, le salarié prend immédiatement ce nouveau taux horaire.

## **ARTICLE 28 – FONCTIONS JUDICIAIRES OU DE TÉMOIN**

**28.01** Sur présentation d'une attestation de la cour, l'employé tenu d'agir comme juré ou témoin sera payé par l'employeur la différence entre son salaire et ce qu'il aurait normalement reçu et le montant qu'il reçoit comme juré ou témoin durant la période de temps qu'il agit comme tel.

## **ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**29.01** Il n'y a pas de grève, de lock-out ou de ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective.

**29.02** La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2025 inclusivement.

**29.03** Tous les salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective recevront une rétroactivité salariale basée sur les ajustements salariaux et les augmentations salariales négociés, pour toutes les heures qui leur ont été payées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et la date de ratification de la convention collective.

**29.04** Les Annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

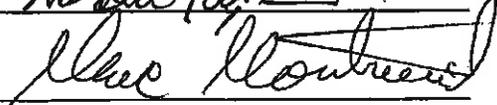
**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le      mai 2023.**

**TECNICKROME AÉRONAUTIQUE INC.**

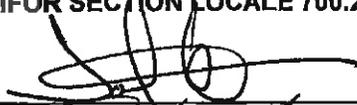
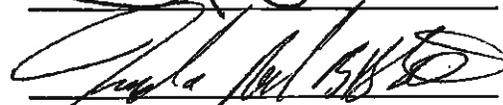
**UNIFOR SECTION LOCALE 700.24**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 7<sup>e</sup> mai 2023.  
JULIA

TECNICKROME AÉRONAUTIQUE INC.


UNIFOR SECTION LOCALE 700.24


**ANNEXE A – LES ÉCHELLES DE SALAIRE**

CLASSE	CLASSIFICATION de poste	Échelon	Description des échelons (NOTE CT = Compétence transversale)	2022/07/01	2023/01/01	2023/04/01	2024/04/01
1	<b>PLAQUEUR (PL)</b> Procédés de placage (PP) = Famille #1 = CO+TiCO+ZNN+BRUSH-CO/ZNN+Décapage Famille #2 = CR+NI+BRUSH+H+Décapages associés (Sxx) Famille #3 = EN+BRUSH+H+Décapage associé (Sxx)			<b>3.50%</b>	<b>5.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
		PL-A	Apprenti	19.79 \$	20.78 \$	21.45 \$	22.16 \$
		PL-1	Plaqueur (1) procédé	21.10 \$	22.16 \$	22.88 \$	23.62 \$
		PL-2	Plaqueur > 2 et + procédés	21.88 \$	22.97 \$	23.72 \$	24.49 \$
		PL-3	Plaqueur 1 famille de procédés	22.41 \$	23.63 \$	24.29 \$	25.08 \$
		PL-4	Plaqueur 2 familles de procédés	22.86 \$	24.08 \$	24.78 \$	25.58 \$
		PL-5	Plaqueur 3 familles de procédés	23.31 \$	24.48 \$	25.27 \$	26.10 \$
2	<b>MACHINISTE (MA)</b> Procédés spéciaux (PS) = Famille #1 = GR-SF-DEB-HOHE (Note: Ancionnement Opérateur MOCN)			<b>1.00%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
		MA-A	Apprenti	21.87 \$	22.30 \$	23.03 \$	23.78 \$
		MA-1	Machiniste 1 procédé	22.74 \$	23.19 \$	23.94 \$	24.72 \$
		MA-2	Machiniste > 2 et + procédés	23.19 \$	23.65 \$	24.42 \$	25.22 \$
		MA-3	Machiniste 1 famille de procédés	23.85 \$	24.13 \$	24.91 \$	25.72 \$
3	<b>INSPECTEUR (IN)</b> Procédés d'inspection (PI) = Famille #1 = NE-PIÈCES Famille #2 = FPI-MPI (INDT)			<b>2.00%</b>	<b>4.50%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
		IN-A	Apprenti	20.98 \$	21.92 \$	22.64 \$	23.37 \$
		IN-1	Inspecteur 1 procédé de la famille #1	21.58 \$	22.53 \$	23.27 \$	24.02 \$
		IN-2	Inspecteur 1 procédé de la famille #2	21.58 \$	22.53 \$	23.27 \$	24.02 \$
		IN-3	Inspecteur famille #1 ou #2	22.08 \$	23.08 \$	23.83 \$	24.60 \$
		IN-4	Inspecteur 3 procédés, Famille #1 ou #2	22.30 \$	23.31 \$	24.06 \$	24.85 \$
		IN-5	Inspecteur 2 familles de procédés	22.52 \$	23.43 \$	24.29 \$	25.08 \$
4	<b>PEINTRE (PT)</b> Procédés spéciaux (PS) = PT-PR-EF et décapage associé			<b>3.50%</b>	<b>5.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
		PT-A	Apprenti	21.88 \$	22.97 \$	23.72 \$	24.49 \$
		PT-1	Peintre 1 famille de procédés	22.41 \$	23.53 \$	24.29 \$	25.08 \$
5	<b>OPÉRATEUR HVOF (OH)</b> Procédés spéciaux (PS) = HVOF et décapage associé			<b>3.00%</b>	<b>5.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
		OH-A	Apprenti	20.69 \$	21.72 \$	22.43 \$	23.16 \$
		OH-1	Opérateur HVOF	22.30 \$	23.41 \$	24.18 \$	24.96 \$
6	<b>GRENAILLEUR (GR)</b> Procédés spéciaux (PS) = SP-FPEB1			<b>3.00%</b>	<b>3.50%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
		GR-A	Apprenti	20.69 \$	21.41 \$	22.11 \$	22.82 \$
		GR-1	Grenailleur	21.77 \$	22.54 \$	23.27 \$	24.02 \$

CLASSE #	CLASSIFICATION de poste	Échelon	Description des échelons (NOTE CT = Compétence transversale)	2022/07/01	2023/01/01	2023/04/01	2024/04/01
7	<b>MONTEUR (MO)</b>			<b>0.50%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM):	MO-A	Apprenti	19.22 \$	19.60 \$	20.24 \$	20.89 \$
	Procédés de placage (PP) et spéciaux (PS):	MO-1	Monteur 1 procédé	19.22 \$	19.80 \$	20.24 \$	20.89 \$
	Famille #1 = CD-TCD-ZNNI + décapages associés	MO-2	Monteur famille #1	20.49 \$	20.90 \$	21.56 \$	22.28 \$
	Famille #2 = CR-NI + strages + décapages associés	MO-3	Monteur famille #2	20.90 \$	21.32 \$	22.01 \$	22.73 \$
	Autres procédés = EN, HVOF	MO-4	Monteur 1 famille + 1 procédé	21.32 \$	21.76 \$	22.45 \$	23.18 \$
		MO-5	Monteur 2 familles	21.98 \$	22.40 \$	23.13 \$	23.88 \$
8	<b>PRÉPOSÉ AUX PRODUITS CHIMIQUES (PC)</b>			<b>3.00%</b>	<b>4.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) à la production	PC-A	Apprenti	19.85 \$	20.75 \$	21.42 \$	22.12 \$
	Laboratoire	PC-1	Préposé aux produits chimiques	21.00 \$	21.84 \$	22.55 \$	23.28 \$
9	<b>NETTOYEUR (NE)</b>			<b>0.50%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM):	NE-A	Apprenti	17.08 \$	17.42 \$	17.99 \$	18.57 \$
	Famille #1 = Nettoyage mécanique: BLAST-GBC	NE-1	Nettoyeur 1 procédé de la famille #1	17.98 \$	18.34 \$	18.94 \$	19.55 \$
	Famille #2 = Nettoyage chim. DEMASK-DEG-ALC	NE-2	Nettoyeur 1 procédé de la famille #2 ou #3	19.22 \$	19.60 \$	20.24 \$	20.89 \$
Famille #3 = Nettoyage chim. TY2-PASS-PPE	NE-3	Nettoyeur 2 familles de procédés	19.50 \$	19.89 \$	20.54 \$	21.21 \$	
10	<b>OPÉRATEUR de FOUR (OS)</b>			<b>0.50%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM):	OS-A	Apprenti	19.47 \$	19.86 \$	20.50 \$	21.17 \$
	Four (bake)	OS-1	Opérateur de four	20.49 \$	20.90 \$	21.58 \$	22.28 \$
11	<b>EXPÉDITIONNAIRE/RÉCEPTIONNAIRE (ER)</b>			<b>0.50%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) à la production	ER-A	Apprenti	18.26 \$	18.62 \$	19.23 \$	19.85 \$
		ER-1	Expéditionnaire-Réceptionnaire	19.22 \$	19.60 \$	20.24 \$	20.89 \$
12	<b>MASQUEUR/MASQUEUSE (MQ)</b>			<b>0.50%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM):	MQ-A	Apprenti	17.08 \$	17.42 \$	17.99 \$	18.57 \$
	Procédés de placage (PP) et spéciaux (PS)	MQ-1	Masqueur 1 procédé	17.98 \$	18.34 \$	18.94 \$	19.55 \$
	Incluant les décapages associés	MQ-2	Masqueur 3 procédés	18.26 \$	18.61 \$	19.22 \$	19.84 \$
		MQ-3	Masqueur 6 procédés	18.52 \$	18.89 \$	19.51 \$	20.14 \$
		MQ-4	Masqueur 9 procédés	18.80 \$	19.18 \$	19.80 \$	20.44 \$
	MQ-5	Masqueur 12 procédés	19.08 \$	19.46 \$	20.10 \$	20.75 \$	
13	<b>MAGASINIER (MG)</b>			<b>0.50%</b>	<b>2.00%</b>	<b>3.25%</b>	<b>3.25%</b>
	Opération de soutien (OPS) à la production	MG-A	Apprenti	18.25 \$	18.62 \$	19.23 \$	19.85 \$
		MG-1	Magasiner	19.22 \$	19.60 \$	20.24 \$	20.89 \$

## **MONTANT FORFAITAIRE**

Compte tenu que les parties ont convenu de revoir les classifications d'emplois afin de mieux refléter les postes à valeur ajoutée;

Compte tenu que cet exercice vise à accroître la polyvalence de la main-d'œuvre tout en assurant le maintien des opérations régulières de l'entreprise;

Compte tenu que l'Employeur devra procéder à de la formation de plusieurs employés;

Compte tenu qu'au terme de cet exercice l'employeur devra procéder à plusieurs ajustements salariaux;

L'employeur étant conscient qu'en agissant ainsi, certains salariés bénéficieront d'augmentations salariales largement supérieures à la moyenne alors que d'autres ne bénéficieront pas d'augmentations de taux horaire car leur taux actuel est supérieur au taux fixé par la matrice;

Par souci d'équité envers ceux qui ne bénéficieront pas d'ajustements salariaux et dans le but d'avoir des augmentations de revenus les plus similaires possibles sur la durée de la convention collective, l'employeur propose de verser une somme forfaitaire aux salariés qui n'auront aucune augmentation de taux horaire à un moment ou un autre au courant de la présente convention.

Le montant forfaitaire est calculé individuellement, pour chacune des augmentations prévues, en fonction de chacune des catégories d'emploi en multipliant le taux de salaire horaire établi selon la nouvelle matrice salariale par le pourcentage d'augmentation prévue à la matrice pour cette même catégorie d'emploi. Le montant ainsi obtenu est alors multiplié par le nombre d'heure réellement effectué par le salarié au cours de la période visée.

## **Primes d'ancienneté**

Prime de 0,75 \$/heure pour les salariés qui ont dix (10) ans et plus de service continu.

Il n'y a pas majoration de la prime pour les heures effectuées en temps supplémentaires.

**ANNEXE B- LES HORAIRES DE TRAVAIL**

**QUART DE JOUR**

#	HORAIRE		DÉBUT	PAUSE DE REPOS	PÉRIODE DE REPAS	PAUSE DE REPOS	FIN
01	7h00 à 15h30	5 jours	7h00	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	12h45 à 13h00	15h30
001	9h00 à 17h30	5 jours	9h00	11h00 à 11h15	13h15 à 14h00	---	17h30
02	8h30 à 15h00	5 jours	6h30	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	12h45 à 13h00	15h00
03	8h00 à 16h30	5 jours	8h00	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	12h45 à 13h00	16h30
04	10h00 à 18h30	5 jours	10h00	---	13h00 à 13h30	13h30 à 13h45 16h15 à 16h30	18h30
27	7h30 à 16h00	5 jours	7h30	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	12h45 à 13h00	16h00
28	7h30 à 16h00	5 jours	7h30	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	14h15 à 14h30	16h00
29	8h30 à 17h00	5 jours	8h30	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	12h45 à 13h00	17h00
30	7h30 à 16h00	5 jours	7h30	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	14h30 à 14h45	16h00
35	7h00 à 17h30	4 jours	7h00	9h15 à 9h30	12h15 à 12h45	15h15 à 15h30	17h30
36'	7h00 à 19h30	3 jours	7h00	9h15 à 9h30	12h30 à 13h00	16h15 à 16h30	19h30
37	7h00 à 15h30 9h30 à 18h00	3 jours 2 jours	7h00 9h30	9h15 à 9h30 ---	12h15 à 12h45 12h15 à 12h45	12h45 à 13h00 12h45 à 13h00	15h30 18h00

Horaire #36 : Base volontaire par affichage

**QUART DE SOIR\* AVEC PRIME DE SOIR**

#	HORAIRE		DÉBUT	PAUSE DE REPOS	PÉRIODE DE REPAS	PAUSE DE REPOS	FIN
20	15h45 à 00h00	5 jours	15h45	18h00 à 18h15	20h00 à 20h30	---	00h00
21	15h30 à 23h45	5 jours	15h30	---	18h30 à 19h00	21h30 à 21h45	23h45
25	14h00 à 00h00	4 jours	14h00	18h00 à 18h15	20h00 à 20h30	---	00h00
26	13h00 à 21h15	5 jours	13h00	15h45 à 16h00	17h45 à 18h15	---	21h15
32	15h15 à 23h30	5 jours	15h15	aucune	18h30 à 19h00	21h30 à 21h45	23h30
34	14h45 à 23h00	5 jours	14h45	18h00 à 18h15	20h00 à 20h30	---	23h00

**QUART DE NUIT\* AVEC PRIME DE NUIT**

#	HORAIRE		DÉBUT	PAUSE DE REPOS	PÉRIODE DE REPAS	PAUSE DE REPOS	FIN
05	23h00 à 7h30	5 nuits	23h00	1h45 à 2h00	4h00 à 4h30	aucune	7h15
38	20h45 à 7h15	4 nuits	20h45	23h30 à 23h45	03h00 à 03h30	05h00 à 05h15	7h15
39	22h30 à 7h00	5 nuits	22h30	01 h45 à 02h00	03h00 à 03h30	05h00 à 05h15	7h00

**ANNEXE C - CLASSIFICATIONS**

<b>PLAQUEUR (PL)</b>		
Procédés de placage (PP) = Famille #1 = CD+TICD+ZNNI+BRUSH- CD/ZNNI+Décapages associés (Sxx) Famille #2 = CR+NI+BRUSH-NI+Décapages associés (Sxx) Famille #3 = ENI+BRUSH-NI+Décapage associé (Sxx)	PL-A	Apprenti
	PL-1	Plaqueur (1) procédé
	PL-2	Plaqueur > 2 et + procédés
	PL-3	Plaqueur 1 famille de procédés
	PL-4	Plaqueur 2 familles de procédés
	PL-5	Plaqueur 3 familles de procédés
<b>MACHINISTE (MA)</b>		
Procédés spéciaux (PS) = Famille #1 = GR-SF-DEB-HONE (Note: Anciennement Opérateur MOCN)	MA-A	Apprenti
	MA-1	Machiniste 1 procédé
	MA-2	Machiniste > 2 et + procédés
	MA-3	Machiniste 1 famille de procédés
<b>INSPECTEUR (IN)</b>		
Procédés d'inspection (PI) = Famille #1 = NE-PIÈCES Famille #2 = FPI-MPI (NDT)	IN-A	Apprenti
	IN-1	Inspecteur 1 procédé de la famille #1
	IN-2	Inspecteur 1 procédé de la famille #2
	IN-3	Inspecteur famille #1 ou #2
	IN-4	Inspecteur 3 procédés, famille #1 ou #2
	IN-5	Inspecteur 2 familles de procédés
<b>PEINTRE (PT)</b>		
Procédé spécial (PS) = PT-PR-EF et décapage associé <b>OPÉRATEUR HVOF (OH)</b> Procédé spécial (PS) = HVOF et décapage associé	PT-A	Apprenti
	PT-1	Peintre 1 famille de procédés
	OH-A	Apprenti
	OH-1	Opérateur
<b>GRENAILLEUR (GR)</b>		
Procédés spéciaux (PS) = SP-FPEEN	GR-A	Apprenti
	GR-1	Grenailleur
<b>MONTEUR (MO)</b>		
Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM): Procédés de placage (PP) et spéciaux (PS): Famille #1 = CD-TICD-ZNNI + décapages associés Famille #2 = CR-NI + cirages + décapages associés Autres procédés = ENI, HVOF	MO-A	Apprenti
	MO-1	Monteur 1 procédé
	MO-2	Monteur famille de procédés #1
	MO-3	Monteur famille de procédés #2
	MO-4	Monteur 1 famille + 1 procédé
	MO-5	Monteur 2 familles de procédés
<b>PRÉPOSÉ AUX PRODUITS CHIMIQUES (PC)</b>		
Opération de soutien (OPS) à la production Laboratoire	PC-A	Apprenti
	PC-1	Préposé aux produits chimiques
<b>NETTOYEUR (NE)</b>		
Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj.	NE-A	Apprenti

(PM): Famille #1 = Nettoyage mécanique: BLAST-GBC Famille #2 = Nettoyage chim. DEMASK-DEG-ALC Famille #3 = Nettoyage chim. TY2-PASS-PPE	NE-1	Nettoyeur 1 procédé de la famille #1
	NE-2	Nettoyeur 1 procédé de la famille #2 ou #3
	NE-3	Nettoyeur 2 familles de procédés
<b>OPÉRATEUR de FOUR (OS)</b>		
Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM): Four (bake)	OS-A	Apprenti
	OS-1	Soutien production
<b>EXPÉDITIONNAIRE/RÉCEPTIONNAIRE (ER)</b>		
Opération de soutien (OPS) à la production	ER-A	Apprenti
	ER-1	Expéditionnaire-Réceptionnaire
<b>MASQUEUR/MASQUEUSE (MQ)</b>		
Opération de soutien (OPS) aux Proc. Maj. (PM): Procédés de placage (PP) et spéciaux (PS) incluant les décapages associés	MQ-A	Apprenti
	MQ-1	Masqueur 1 procédé
	MQ-2	Masqueur 3 procédés
	MQ-3	Masqueur 6 procédés
	MQ-4	Masqueur 9 procédés
	MQ-5	Masqueur 12 procédés
<b>MAGASINIER (MG)</b>		
Opération de soutien (OPS) à la production	MG-A	Apprenti
	MG-1	Magasinier

### Procédés majeurs et Opérations de soutien

Le poste de plaqueur inclus toutes les opérations:

Nettoyage mécanique, masquage, montage, dimensionnelle, démontage, brush, chromate, strip (décapage).

#### Procédés majeurs (prime 0.75\$) :

Temps approximatif au développement interne : 120 jours chaque procédé

- Placage
- MOCN
- HVOF
- PEINTURE
- GRENAILLAGE
- INSPECTION (NE, PIECES, FPI, MPI)
- Brush

#### Compétences Inspection inter-procédé délégation autorité (prime 0.50\$) :

Temps approximatif au développement interne : 60jours

- Inspection inter procédé

**Opérations de soutien (prime 0.25\$) :**

Temps approximatif au développement interne : 20 jours chaque procédé

- Masquage
- Démasquage
- Décapage (strip)
- Montage
- Chromate
- Passivation
- Dégraisseur
- Clean etch
- Alcaline clean
- Nettoyage mécanique (glass OU blast)
- Bake
- Expédition/réception
- Produits chimiques
- Validation-dimensionnelle
- Achat
- Division de lot (spllt batch)

## ANNEXE D - ENTENTE RELATIVE À LA BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les deux (2) parties conviennent de ce qui suit :

- 1.1 L'employé aura le choix entre le paiement des heures travaillées au taux de temps supplémentaire tel que prévu à la convention collective ou bien l'accumulation d'une fois et demie (1½) le temps travaillé en temps supplémentaire jusqu'à un maximum de 32 heures en temps régulier par année civile.
- 1.2 Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année, les employés pourront accumuler des heures travaillées en temps supplémentaire, et ce, pour être reprises en temps.
- 1.3 Une fois le maximum d'heures accumulé, il sera repris en congé par bloc de quatre (4) heures dans les 12 mois qui suivent le 31 décembre.
- 1.4 À la demande de l'employé et sur approbation de son superviseur, il sera possible pour l'employé de se faire rembourser ses blocs vacances ou sa banque de temps ou de prendre en temps ses blocs vacances ou sa banque de temps avant l'expiration de la période de référence.
- 1.5 L'employé doit demander à son superviseur au moins deux (2) semaines à l'avance, la journée où il veut utiliser un bloc de quatre (4) heures de sa banque et celui-ci lui accordera si cela ne va pas à l'encontre des besoins de la production.
- 1.6 Les employés qui n'ont pas travaillé suffisamment d'heures pour accumuler un bloc de huit (8) heures en temps, les employés qui terminent leur emploi et les employés se prévalant de l'article 1.3 de la présente Annexe pourront demander de se faire payer les heures cumulées.
- 1.7 Le cumulatif des blocs de vacances ou sa banque de temps sera indiqué sur le talon de paie.

### **ANNEXE E- CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS D'UNIFOR (CEP)**

Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accepte de verser dans un fonds spécial un montant correspondant à 750,00 \$ par année afin de mettre en place le programme des congés-éducation payés (CEP) d'Unifor. À compter de la date de ratification de la convention collective, les sommes recueillies seront versées sur une base annuelle dans un compte en fiducie établi par le Syndicat national Unifor. Les versements seront envoyés par l'Employeur à l'adresse suivante:

Programme des congés-éducation payés  
115, Chemin Gordon Baker  
Toronto (Ontario) M2H 0A8

## ANNEXE F

### Programme de retraite par réduction de la semaine normale de travail

**ATTENDU** que les parties ont convenu, dans le cadre de la convention collective, de collaborer à la mise en place d'un programme de retraite;

**ATTENDU** que l'employeur reconnaît l'intérêt, tant pour l'entreprise que pour ses salariés, de bénéficier d'un programme de retraite;

**COMPTE TENU** de ce qui précède, l'employeur et le syndicat conviennent de mettre sur pied un programme de retraite selon les modalités suivantes :

1. Le programme de retraite s'adresse aux salariés réguliers âgés de 65 ans et plus la réduction de la semaine normale de travail sera accordée selon la date de la demande. Si deux demandes surviennent le même jour c'est l'ancienneté qui s'applique;
  - 1a) Entre 60 et 64 ans, un salarié peut faire la demande de réduction de la semaine normale de travail, qui pourra être accordée ou refusée par l'employeur.
2. Le salarié doit formuler sa demande de semaine réduite de travail par écrit, sur le formulaire adopté par l'employeur, en y indiquant le nombre d'heures qu'il désire travailler, ainsi que ses préférences quant aux jours où il souhaite être en congé;
3. L'employeur accorde ces demandes par ancienneté, selon les demandes reçues ainsi que selon les besoins en production;
4. La semaine réduite de travail doit comporter un minimum\* d'heures de travail et être établie avec l'employeur au préalable. (\*minimum de 20 heures de travail par semaine est requis pour maintenir la protection d'assurance collective, au choix de l'employé);
5. Le programme de réduction de la semaine de travail débute à une date convenue entre l'employeur et le salarié, mais cette date ne peut excéder trente (30) jours suivant la demande d'un salarié, excluant s'il y a lieu les vacances annuelles du salarié;
6. Dans l'établissement de l'horaire de travail hebdomadaire du salarié bénéficiant du programme, l'employeur tient compte des jours de congé demandés par le salarié, sous réserve du besoin des opérations;
7. La mise en application de la semaine réduite de travail pour un salarié doit faire l'objet d'une entente préalable entre le salarié et l'employeur quant à ses modalités (durée de la semaine de travail, jours de congé, etc.);
8. Le salarié participant au programme qui désire modifier son nombre de jours travaillés doit le faire par écrit avec copie au syndicat et l'employeur aura alors un délai d'un mois pour informer le salarié si la modification demandée est autorisée;

9. Sur préavis de quatre (4) semaines, l'employeur peut demander une augmentation des jours travaillés dans une semaine, pouvant aller jusqu'à une semaine complète et ce, pour une durée maximale de dix (10) semaines annuellement, l'employé peut refuser la demande. Une telle demande doit être également communiquée au syndicat;
10. Le salarié régulier bénéficiant d'une semaine réduite de travail maintient son statut de salarié régulier;
11. Les avantages monétaires d'un salarié régulier bénéficiant d'une semaine réduite de travail sont établis au prorata de sa semaine de travail. Il en est ainsi, plus spécifiquement, pour les congés de maladie, les congés sociaux, les vacances, les congés mobiles et l'indemnité afférente aux jours chômés et payés;
12. L'employeur et le salarié maintiennent leur contribution au régime d'assurance- groupe selon les modalités prévues à la convention collective;
13. Dans le cas où l'employeur a besoin d'un poste à temps plein, l'employeur offrira le poste au salarié temps partiel de la famille.
14. Dans l'éventualité où l'employeur devait procéder à des mises à pied, le salarié bénéficiant du programme de retraite sera considéré employé temps partiel de la convention collective et fera l'objet de la mise à pied.