

PRÉTIUM

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

PRÉTIUM CANADA INC

ET

UNIFOR

SECTION LOCALE 700 (FTQ)

1^{er} juin 2024 au 31 mars 2029

Table des matières

Article 1.	But de la convention	5
Article 2.	Définition des termes	5
Article 3.	Reconnaissance syndicale	6
Article 4.	Droits de la direction	6
Article 5.	Dispositions générales	7
Article 6.	Comité patronal/syndical	8
Article 7.	Sécurité syndicale	8
Article 8.	Retenues syndicales	9
Article 9.	Documentation et correspondance	9
Article 10.	Liberté d'action syndicale	11
Article 11.	Procédures de règlement de griefs	12
Article 12.	Arbitrage	14
Article 13.	Règlements d'usine et mesures disciplinaires	15
Article 14.	Période de probation	16
Article 15.	Ancienneté	16
Article 16.	Perte d'ancienneté	17
Article 17.	Mutations volontaires	17
Article 18.	Affectations temporaires	19
Article 19.	Sécurité d'emploi	20
Article 20.	Congés sans salaire	21
Article 21.	Horaires de travail	22
Article 22.	Périodes de repos et de repas	23

Article 23.	Échange de quart de travail	23
Article 24.	Heures supplémentaires	23
Article 25.	Journées en banque	27
Article 26.	Jours fériés	28
Article 27.	Vacances annuelles	29
Article 28.	Congés sociaux	31
Article 29.	Journées mobiles	32
Article 30.	Congé de maternité	32
Article 31.	Régime d'assurance collective	32
Article 32.	Accident de travail	33
Article 33.	Primes applicables	33
Article 34.	Rémunération minimale de rappel	34
Article 35.	Paiement des salaires	34
Article 36.	Santé, sécurité et bien-être au travail	35
Article 37.	Vêtements de travail	36
Article 38.	Lieux de repas et de repos	38
Article 39.	Allocations d'outils	38
Article 40.	Fonds de Solidarité	38
Article 41.	Impression de la convention	39
Article 42.	Annexes et lettres d'entente	39
Article 43.	Grève et contre-grève	39
Article 44.	Salaires et postes	39
Article 45.	Durée et renouvellement de la convention	40

Annexe 1	Horaire de travail de sept (7) jours	41
Annexe 2	Échelle salariale	42
Annexe 3	CEP	43
Annexe 4	Congé de maternité	44
Annexe 5	Postes sur quart de 8 heures	47

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, fixer les taux de salaire, les heures et autres conditions de travail pour les employés visés par le certificat d'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations et un climat de coopération entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat.

ARTICLE 2 – DÉFINITION DES TERMES

2.01 a) Salarié

Toute personne travaillant pour la Compagnie moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation et qui a complété sa période de probation prévue à l'article 14.

b) Poste

L'affectation d'un salarié à l'accomplissement des tâches d'un poste exécutées à l'intérieur d'un département et d'un quart de travail.

c) Compagnie

Prétium Canada Inc

d) Langue officielle de travail

Le français est la langue officielle de travail dans l'usine et dans les communications avec le Syndicat. Cependant, toute autre langue peut être utilisée d'un commun accord entre les personnes.

e) Représentant syndical

Tout salarié mandaté par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

f) Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention collective.

g) Conjoint

On entend par « conjoint » les personnes qui :

- i) sont mariés et cohabitent;
- ii) vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant;
- iii) sont de sexes différents ou de même sexe et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce, annulation ou séparation dans le cas de couples non mariés fait perdre ce statut de conjoint.

h) Parties

La Compagnie et le Syndicat.

i) Établissement

L'usine située au 2800, rue Halpern, Ville St-Laurent.

L'entrepôt située au 8100, boul Cavendish, Ville St-Laurent

j) Jour

Le mot « jour » signifie jour de calendrier.

k) Jour ouvrable

L'expression « jour ouvrable » signifie du lundi au vendredi.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et exclusif représentant et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation pour fins de négociation et d'application des matières relatives aux conditions de travail.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif à la Compagnie d'opérer son établissement, sa machinerie et son équipement et de gérer son entreprise tel qu'elle le juge bon, sujet seulement aux restrictions imposées par la Loi ou les dispositions de la présente convention; la Compagnie préservant tous les droits et privilèges non-expressément abandonnés ou restreints par la présente convention. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît le droit à la Compagnie;
- a) d'administrer son entreprise, d'étudier et d'introduire de nouvelles méthodes, d'augmenter ou de réduire son personnel, de modifier ses structures ainsi que ses horaires de travail;

- b) d'embaucher, de congédier, de réprimander, de suspendre et de discipliner;
 - c) de maintenir l'ordre, la discipline et la productivité;
 - d) de muter ou de rétrograder.
- 4.02 La Compagnie a le droit exclusif d'établir, de modifier et de mettre en vigueur les règles, règlements, politiques et procédures, de même que les normes de productivité qui doivent être suivies et rencontrées par tous les salariés et ne doivent pas être incompatibles avec les dispositions de la convention. La Compagnie s'engage à informer le Syndicat de tout changement audit règlement au moins vingt (20) jours avant son entrée en vigueur, à moins que les circonstances nécessitent un délai plus court.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5.01 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément au Code du Travail le 25 mai 1984 et amendé le 24 avril 1985, le 26 mai 1997 et le 17 mars 1999.

5.02 a) **Non-discrimination**

Aux fins de l'application de la convention collective, ni la Compagnie, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié en raison de sa race, sa couleur, sa nationalité, son origine sociale, sa langue, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, ses croyances religieuses ou politiques, son handicap, son appartenance au Syndicat ou de l'exercice d'un droit, le tout sous réserve de leurs obligations contractées par la présente convention, la Loi et la charte des droits et libertés de la personne.

b) **Discrimination**

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

c) **Harcèlement**

Les salariés, les gestionnaires, le Syndicat et la Compagnie prennent les mesures nécessaires pour maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement pour l'un ou l'autre des motifs ci-haut mentionnés.

d) **Recours**

En cas de plainte pour un motif de discrimination ou de harcèlement, le salarié doit choisir de déposer sa plainte soit par voie de grief auprès du responsable des relations

de travail, ou par voie de plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Québec.

- 5.03 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne doivent pas accomplir un travail exécuté normalement par un membre de cette unité.
- 5.04 La compagnie convient de ne pas accorder de sous-contrat pour le travail exécuté par les salariés couverts par la présente convention si elle a l'équipement et les salariés qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 5.05 Aucun sous-contrat accordé par la Compagnie à un tiers ne peut causer directement ou indirectement la mise à pied, la réduction des heures régulières de travail ou du temps supplémentaire normalement accompli par un salarié couvert par la convention.

ARTICLE 6 – COMITÉ PATRONAL /SYNDICAL

- 6.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité patronal/syndical composé de trois représentants de chaque partie. La Compagnie et le Syndicat aviseront l'autre partie par écrit des noms de leurs représentants et de tout changement subséquent.
- 6.02 Une rencontre aura lieu une fois par mois ou au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 6.03 Le comité patronal/syndical pourra discuter, analyser et faire des recommandations sur des questions relevant des rapports entre les parties découlant de l'application ou de la non application de la convention collective.
- 6.04 Il est entendu que ces rencontres auront lieu entre 8h00 et 17h00, sans perte de salaire pour les heures régulières prévues à l'horaire du salarié.
- 6.05 Ce comité est consultatif seulement et les décisions finales appartiennent à la Compagnie.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01 Tous salariés membres du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion pour la durée de cette convention comme condition du maintien de leur emploi, sous réserve des dispositions de la clause 7.03 et dans les limites prévues par la Loi.
- 7.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.

- 7.03 La Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ledit salarié est assujéti aux dispositions prévues à l'article 8.

ARTICLE 8 – RETENUES SYNDICALES

- 8.01 Aux fins d'application de ce qui précède, la Compagnie permet une rencontre pendant les heures de travail entre le nouveau salarié et son représentant syndical, pour un maximum de trente (30) minutes le jour de l'embauche du nouveau salarié.
- 8.02 La Compagnie retient sur la paie régulière de chaque salarié visé par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale régulière établie par le Syndicat.
- 8.03 Les montants ainsi retenus sont transmis au secrétaire-trésorier de la section locale 700 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, le quinzième (15^e) jour du mois suivant avec une liste des salariés pour le compte desquels une retenue est faite, de même que le total de leurs gains réguliers pour la même période.
- 8.04 La Compagnie perçoit de tout nouveau membre, le droit d'entrée fixé par le Syndicat dont le montant de vingt dollars (20.00 \$) et elle en fait la remise à Unifor 700 – 203-394 Dufferin Valleyfield (Québec) J6S 2A8.
- 8.05 La Compagnie identifie sur les formules T-4 et TP-4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 8.06 Le Syndicat s'engage à tenir la Compagnie quitte et indemne de toute réclamation pouvant lui être adressées par un ou plusieurs salariés en rapport avec les retenues syndicales qu'elle effectue à la demande du Syndicat.

ARTICLE 9 – DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

- 9.01 La Compagnie fournit au Syndicat une fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- a) le nom des salariés et les montants ainsi retenus;
 - b) les noms et dates de départs des salariés qui ont quitté l'emploi de la Compagnie;
 - c) le nom des nouveaux salariés, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 9.02;
 - d) Toute correspondance avec le Syndicat et les salariés se fait en français, à moins que la langue d'usage du salarié soit autre, auquel cas la langue utilisée est l'anglais.

- 9.02 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention et au début du mois de mai de chaque année, la Compagnie fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la convention en indiquant pour chacun : son nom et prénom, son poste, son taux de salaire, sa date d'embauche, son statut (régulier, en probation), sa date de naissance, son adresse et son numéro de téléphone.
- 9.03 Chaque salarié doit aviser immédiatement la Compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.
- 9.04 La Compagnie fournit, dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, une liste du personnel de gérance de l'usine en relation avec le Syndicat en indiquant leur titre et tient cette liste à jour en tout temps.
- 9.05 Le Syndicat fournit à la Compagnie, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :
- a) les noms et titre des membres de l'exécutif syndical;
 - b) les noms des représentants syndicaux;
 - c) les noms du représentant national d'UNIFOR;
 - d) les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention;
 - e) toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection d'un nouveau membre ou représentant.
- 9.06 a) A tous les six (6) mois, la Compagnie affiche sur le tableau situé près du poinçon, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants :
- nom et prénom
 - ancienneté
 - poste
- b) Cette liste est affichée pendant une période de trente (30) jours. Toute erreur doit être signalée à l'intérieur de ce délai de trente (30) jours. A l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. Si un salarié est absent durant la période d'affichage, la Compagnie lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté.
- c) Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté. Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de la présente clause, cette nouvelle ancienneté n'a pas d'effet rétroactif.

ARTICLE 10 – LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE

- 10.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d’affichage tel que prévu à la convention collective, ainsi qu’un bureau du syndicat et une ligne téléphonique.
- 10.02 Les représentants syndicaux peuvent s’absenter de leur travail, sans salaire ni bénéfices, afin d’assister aux congrès, sessions de formation et d’information syndicale et ce aux conditions suivantes :
- a) que ladite absence n’affecte pas indûment les opérations de la Compagnie. Telle demande ne sera refusée sans motif valable;
 - b) qu’une demande écrite comportant le nom du ou des salarié (s), le lieu, la nature et la durée de l’absence soit envoyée à la personne responsable des ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables à l’avance;
 - c) que pas plus de trois (3) salariés par équipe (quart) de travail et pas plus d’un salarié par fonction pourra s’absenter à la fois en vertu de la présente clause et que le nombre d’employés pouvant invoquer la présente clause n’excédera pas vingt (20) par année.
 - d) La compagnie accepte de payer aux employés en congé autorisé pour activités syndicales un montant équivalent à leur salaire normal durant ces congés. Le syndicat local remboursera à la compagnie, par montants mensuels, les salaires payés et les vacances correspondantes.
- 10.03 a) La compagnie permettra à trois (3) salariés réguliers, membres du Syndicat, de s’absenter de leur travail pour assister aux séances de négociation et de conciliation tenues dans le but de renouveler la présente convention. Ces absences sont sans perte de salaire;
- b) Le salarié qui est cédulé pour travailler sur l’équipe de soir ou de nuit précédant ou suivant une séance de négociation n’est pas tenu de se présenter sur son quart de travail régulier. Il doit toutefois en aviser son supérieur immédiat au minimum cinq (5) jours ouvrables avant ladite séance de négociation, à moins que des changements aux dates prévues ne surviennent durant cette période de cinq (5) jours, auquel cas, il doit aviser son supérieur le plus rapidement possible;
- c) Les séances de négociation ou de conciliation sont tenues, dans la mesure du possible, durant les heures régulières de travail.
- 10.04 Le représentant national du Syndicat et/ou le président du local 700 peut assister à toute réunion conjointe tenue entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.05 Avec l’accord préalable de la personne responsable des ressources humaines qui ne refusera pas sans motif valable, le représentant national du Syndicat pourra rencontrer un représentant syndical ainsi que toute personne couverte par la présente convention à

l'établissement de la Compagnie et sans perte de salaire pour la personne concernée, pourvu que pas plus que le temps nécessaire et raisonnable soit pris pour de telles rencontres et qu'elles n'affectent pas indûment les opérations de la Compagnie.

- 10.06 Tout représentant syndical peut aider un salarié à formuler un grief et à faire enquête sur un grief sur les lieux et heures de travail, pourvu qu'ils aient l'approbation de leur superviseur (qui ne refusera pas sans motif valable), que pas plus que le temps nécessaire et raisonnable soit pris pour de telles rencontres et qu'elles n'affectent pas indûment les opérations de la Compagnie. Pour fins d'application de cette clause, le représentant syndical et le salarié concernés ne subiront aucune perte de salaire.
- 10.07 a) La Compagnie et le Syndicat conviennent de se réunir, conformément à la clause 11.02, pour régler les griefs. Lors de ces réunions, le Syndicat sera représenté par un maximum de deux (2) des trois (3) membres du comité syndical. Ces rencontres auront lieu durant les heures de travail pourvu que pas plus que le temps nécessaire et raisonnable soit pris pour de telles rencontres et qu'elles n'affectent pas indûment les opérations de la Compagnie.
- b) Les salariés qui représentent le Syndicat et le salarié concerné ne subiront aucune perte de salaire. La Compagnie paiera au maximum le salaire de seulement deux (2) personnes.

ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Le terme « grief » désigne toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention. Le terme « jour ouvrable » signifie du lundi au vendredi.
- 11.02 C'est le ferme désir des parties de régler dans les plus brefs délais possibles les griefs qui peuvent survenir.
- 11.03 Première étape

Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, lequel pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter d'abord avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler. Ce salarié peut alors, s'il le désire, être accompagné par un représentant syndical. Ce représentant doit avoir obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat et son absence ne devra pas affecter indûment les opérations de la Compagnie. Cette autorisation ne lui sera pas refusée de façon déraisonnable.

11.04 Deuxième étape

Le grief doit être soumis par écrit à la personne responsable des ressources humaines dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des faits donnant lieu au grief, mais dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables de ce fait. La Compagnie doit

rencontrer le Syndicat (comité exécutif) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief pour en discuter et tenter de le régler. La Compagnie doit donner sa réponse au grief par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le Syndicat.

11.05 Troisième étape

Dans le cas d'une réponse insatisfaisante ou en l'absence d'une réponse, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de la Compagnie ou à l'expiration de son délai pour répondre.

- 11.06 Dans les cas de suspension et de congédiement, un grief pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs en le soumettant par écrit à la personne responsable des ressources humaines dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'imposition de la suspension ou du congédiement.
- 11.07 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés ou pour le compte du Syndicat comme tel. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite ci-haut.
- 11.08 Les parties conviennent que des griefs individuels de nature similaire peuvent être étudiés collectivement lors d'une même rencontre tenue entre la Compagnie et l'exécutif, et peuvent également faire l'objet d'une réponse collective de la Compagnie.
- 11.09 Tout grief soumis par la Compagnie pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs en le soumettant, par écrit, au représentant syndical dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des faits donnant lieu au grief.
- 11.10 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant réception du grief par le représentant syndical, l'exécutif syndical accompagné du représentant national doit rencontrer la Compagnie pour en discuter et tenter de régler le grief. L'exécutif syndical doit donner sa réponse à la personne désignée par la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre ou à l'expiration du délai pour la tenir.
- 11.11 Dans le cas d'une réponse insatisfaisante ou en l'absence d'une réponse, la Compagnie peut référer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables.
- 11.12 L'exposé écrit du grief devra résumer brièvement les faits de manière à permettre à la partie contre laquelle il est dirigé d'identifier le problème soulevé et la solution recherchée, ainsi que de demander des précisions concernant tout grief vague ou ambigu et exiger que le grief soit soumis à nouveau dans les deux (2) jours ouvrables suivants afin que lesdites précisions soient fournies.
- 11.13 Toutes les décisions prises par entente mutuelle écrite entre les représentants des deux parties, à tout moment au cours de la procédure de griefs et d'arbitrage, seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et les salariés.

- 11.14 Il est convenu qu'advenant le cas où toute nouvelle législation ou modification à la législation existante ait un impact sur une telle entente mutuelle réglant un ou des griefs, ladite entente sera modifiée par les parties afin de se conformer avec ladite législation nouvelle ou modifiée.
- 11.15 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

- 12.01 Si le Syndicat ou la Compagnie désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit en donner avis écrit à cet effet à l'autre partie, à l'intérieur des délais prévus à l'article 11.05 ou 11.11, selon le cas.
- 12.02 Tout grief est prescrit et n'est pas arbitrable s'il n'a pas été soumis à la procédure de griefs de la manière prévue à l'article 11. De plus, tout grief est prescrit et n'est pas arbitrable s'il n'a pas passé par toutes les étapes prévues à la procédure de griefs dans les délais indiqués ou s'il n'a pas été soumis à l'arbitrage de la manière et dans les délais prévus dans la convention.
- 12.03 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 12.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés également entre les parties.
- 12.05 La sentence de l'arbitre est finale et sans appel et lie la Compagnie, le Syndicat et les salariés.
- 12.06 L'arbitre ne sera pas autorisé à abroger, altérer, modifier ou amender toute partie de cette convention, ni à rendre toute décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni à considérer toute affaire ne relevant pas de la présente convention, sauf stipulation contraire dans la convention.
- 12.07 Dans un cas de congédiement ou de mesures disciplinaires imposées à un salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, lorsque la présente convention ou les règlements de la Compagnie ne stipulent pas de sanction particulière pour l'infraction soumise à l'arbitrage, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la Compagnie ou, le cas échéant, y substituer toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable.
- 12.08 Dans un cas de mesures disciplinaires, la Compagnie aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 13 – RÈGLEMENTS D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Il est reconnu que l'administration de la discipline est du ressort exclusif de la Compagnie.
- 13.02 La Compagnie a le droit de rédiger et de modifier au besoin les règlements internes que les salariés devront observer sous peine de mesures disciplinaires. Avant de modifier un règlement existant ou d'en émettre un nouveau, la Compagnie convient de transmettre une copie vingt (20) jours avant son entrée en vigueur, sauf si le règlement a pour but de traiter d'une situation d'urgence, auquel cas le règlement pourra entrer en vigueur dès sa communication au Syndicat.
- 13.03 Ces règlements ne devront pas être contraires ou inconciliables avec les dispositions de cette convention ou d'une loi d'ordre public.
- 13.04 La question de savoir ce qui est contraire ou inconciliable pourra faire l'objet de la procédure de griefs et d'arbitrage. L'arbitre n'aura pas le pouvoir de modifier ou d'annuler tout ou partie des règlements mais pourra seulement les interpréter de manière à en retrancher les dispositions qui sont contraires ou inconciliables avec celles de cette convention.
- 13.05 La réprimande orale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction rapportée.
- 13.06 La Compagnie n'imposera des mesures disciplinaires que pour cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.
- 13.07 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, la Compagnie prend les sanctions qu'elle juge à propos. Cependant, tout salarié qui fait l'objet de mesures disciplinaires peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage selon la procédure prévue à la présente convention.
- 13.08 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenir l'exposé des motifs avec une copie transmise simultanément au Syndicat.
- 13.09 Tout salarié convoqué par la Compagnie pour des raisons disciplinaires doit être accompagné d'un représentant syndical ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 13.10 La Compagnie ne peut invoquer contre un salarié une mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois sauf en cas d'infraction similaire où la période de temps est de quinze (15) mois.
- 13.11 Un salarié ayant acquis des droits d'ancienneté peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier concernant les mesures disciplinaires qui ont été prises contre lui, en présence d'un représentant de la Compagnie et, s'il le désire accompagner d'un représentant

syndical; ce rendez-vous aura lieu après les heures de travail et sera sans salaire pour le salarié et le représentant syndical.

- 13.12 Si la Compagnie exige qu'un salarié appose sa signature sur une formule contenant une mesure disciplinaire, cette signature ne constitue pas une acceptation de la mesure disciplinaire mais sert uniquement à attester de sa réception par le salarié.

ARTICLE 14 – PÉRIODE DE PROBATION

- 14.01 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de huit cent quatre-vingts heures (880) heures travaillées. Au cours de cette période, il n'a droit à aucun avantage relié à la présente convention collective à l'exception des congés fériés prévus à l'article 26 et des congés spéciaux prévus aux paragraphes 28.08 et 28.09.
- 14.02 En cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, le salarié en probation n'a pas droit de recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 14.03 La période de probation peut être prolongée après entente mutuelle écrite entre les parties. Dans une telle éventualité, cela n'a pas pour effet d'empêcher l'accès à l'avancement d'échelon prévu à l'Annexe 2 de la convention collective.
- 14.04 Si la Compagnie reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours qui manquaient à sa période de probation précédente pour acquérir son ancienneté, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de six (6) mois depuis son départ.

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

- 15.01 L'ancienneté est la durée totale de service continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.
- 15.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé, dans l'unité de négociation, la période de probation et est calculée à compter de sa dernière date embauche.
- 15.03 Les parties conviennent de reconnaître aussi aux salariés dont le poste est sujet aux équipes, une ancienneté de poste, soit la durée de service accumulé au sein du poste.
- 15.04 La liste d'ancienneté fait partie intégrante de la convention collective. La Compagnie remettra une copie de la liste d'ancienneté à jour dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention collective.

ARTICLE 16 – PERTE D’ANCIENNETÉ

16.01 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants seulement :

- a) Abandon volontaire de son emploi, après une période de réflexion de quarante-huit (48) heures. Cette option ne pourra être utilisée qu’une seule fois par salarié pour la durée de la présente convention et le salarié devra avoir préalablement avisé par écrit son supérieur immédiat de son intention d’utiliser la présente option;
- b) Renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied d’accepter de reprendre le travail à la suite d’un rappel dans les trois (3) jours ouvrables suivant la livraison à son domicile d’une lettre recommandée à sa dernière adresse connue par la Compagnie;
- d) Mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs pour les salariés avec un an de service et plus; et la période égale à leur ancienneté pour les salariés avec moins d’un an de service;
- e) Absence pour maladie ou accident (incluant maladie professionnelle ou accident du travail, tel que défini dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail) pour une période excédant **trente (30)** mois consécutifs ou l’ancienneté, selon la moindre des deux;
- f) Si le salarié dépasse une absence autorisée sans avoir obtenu la permission préalable de la Compagnie;
- g) Si les motifs d’absence autorisée ne sont pas les mêmes que ceux fournis à la Compagnie;
- h) Pour une absence de son travail pendant trois (3) jours ou plus sans préavis ni justification.

16.02 Un salarié pourra occuper un poste exclu de l’unité syndicale pour une durée cumulative maximum de douze (12) mois, et ce pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 17 – MUTATIONS VOLONTAIRES

17.01 La Compagnie se réserve le droit d’établir de nouveaux postes lorsqu’elle le jugera nécessaire. Les ajustements de salaire s’il y a lieu seront rétroactifs à la date d’entrée en fonction du salarié dans son nouveau poste. Le taux de salaire des nouveaux postes sera convenu avec le Syndicat et si les parties ne peuvent pas s’entendre, elles auront recours à la procédure des griefs et d’arbitrage prévue à cette convention collective.

Le taux de salaire établi par la Compagnie sera en vigueur jusqu'à la détermination par l'arbitre ou entente entre les parties.

- 17.02 La Compagnie est dans l'obligation d'afficher tout poste vacant ou nouveau, couvert par le certificat d'accréditation sur le tableau d'affichage, pour une période de cinq (5) jours ouvrables et doit indiquer :
- le poste
 - le taux de salaire et primes applicables
 - les qualifications du poste
 - l'horaire de travail
- 17.03 La Compagnie convient que dans le cas où le poste est sujet aux équipes, elle le comble d'abord par des transferts d'équipe en l'offrant par ordre d'ancienneté de poste aux salariés sur les autres équipes et procède à l'affichage du poste demeuré ouvert suite à ces transferts, le cas échéant.
- 17.04 Tout salarié intéressé peut soumettre sa candidature par écrit à la personne responsable des ressources humaines pendant la période d'affichage en apposant son nom et sa signature sur l'affichage en question.
- 17.05 Le poste doit être accordé et comblé comme suit :
- a) Par le salarié qui a le plus d'ancienneté au sein du service ou du département concerné, parmi ceux qui ont posé leur candidature, à condition qu'il puisse accomplir le travail selon les exigences normales de la Compagnie;
 - b) A défaut de combler le poste selon le paragraphe précédent, le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'usine parmi ceux qui ont posé leur candidature à condition qu'il puisse accomplir le travail selon les exigences normales de la Compagnie.
 - c) Si le poste n'est pas accordé et comblé selon les paragraphes précédents, la Compagnie aura le droit de l'accorder à une personne de son choix qui doit répondre aux exigences normales du poste telles que requises pour les postulants à l'affichage;
 - d) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- 17.06 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage, si le poste a été comblé, la Compagnie affiche un avis de nomination et en transmet une copie au Syndicat. Elle transmet aussi la liste des candidats ayant postulé et leur ancienneté.
- 17.07 Le salarié promu recevra le nouveau taux de salaire, s'il y a lieu, à partir de la date effective d'entrée en fonction.

- 17.08 Le salarié qui est muté à un nouveau poste est sujet à une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés. Si au cours de cette période le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou si l'employeur le juge inapte à remplir ses fonctions, le salarié reprend son poste antérieur sans perte d'ancienneté.
- 17.09 Pour certains postes, afin de combler les besoins de remplacement, l'employeur aura recours à des postes de remplaçant. Les postes de remplaçant seront affichés selon la procédure prévue au paragraphe 17.01 à l'exception qu'ils seront offerts aux salariés sur l'équipe sur laquelle le poste est disponible.
- 17.10 Les salariés qui auront occupé un poste de remplaçant auront la priorité pour obtenir un poste et ce, sans égard aux équipes. La période d'essai prévue au paragraphe 17.08 s'appliquera.
- 17.11 Lorsque le remplaçant est affecté au poste, il est rémunéré selon le taux applicable au poste.

ARTICLE 18 – AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 18.01 La Compagnie aura le droit de transférer des salariés à des postes temporaires sans l'obligation d'afficher le poste. Un poste sera considéré comme étant temporaire s'il est comblé pour moins de trente (30) jours ouvrables.
- 18.02 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour plus de trente (30) jours ouvrables à cause de maladie, accident ou permission d'absence sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. A son retour, le salarié qui était absent pourra déplacer la personne qui le remplaçait, pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences du poste.
- 18.03 Lorsqu'un salarié accepte une affectation temporaire à un poste dont le taux de salaire régulier est supérieur au sien, il est payé au taux supérieur.
- 18.04 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à un poste dont le taux de salaire régulier est inférieur au sien, il est payé à son taux régulier pour la durée de l'affectation, à l'exception d'un transfert résultant d'une mise à pied.
- 18.05 Aux fins d'application des clauses 18.03 et 18.04, le taux de salaire payable au salarié est établi conformément à la convention collective.
- 18.06 Lorsqu'un salarié accepte une affectation temporaire de moins de deux (2) mois à un poste de contremaître, il est payé à son taux de salaire régulier majoré d'un dollar (1.00 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée. Au cours de la période où le salarié remplace le contremaître, il ne peut appliquer de mesures disciplinaires. Il est entendu que durant cette période, toute mesure disciplinaire sera imposée par un contremaître ou un représentant de la direction.

ARTICLE 19 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

19.01 La Compagnie peut décider d'abolir ou de modifier un poste, auquel cas, elle en avise le Syndicat par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision.

19.02 Définition de « changement technologique »

- a) Un changement technologique se définit comme étant soit un changement apporté aux opérations de la Compagnie par l'utilisation de machines, d'équipement ou de méthodes de travail totalement nouvelles et causant directement l'abolition d'un ou plusieurs postes dont les titulaires sont des salariés réguliers, soit la modification substantielle des tâches d'un poste affectant directement un salarié régulier et exigeant des qualifications totalement nouvelles par rapport à celles exigées antérieurement;
- b) Lorsque la Compagnie décide de procéder à un changement technologique, elle en avise par écrit le Syndicat, et ce au moins trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle elle entend y procéder;
- c) Cet avis comporte les renseignements suivants :
 - la nature du changement;
 - la date effective du changement;
 - le nombre approximatif de postes et
 - l'identification des postes susceptibles d'être directement touchés par le changement.

19.03 Mises à pied

a) Avis

Sauf en cas de force majeure, comme par exemple tempête, bris de machine, panne électrique, etc, tout salarié régulier visé par une mise à pied devra recevoir un préavis écrit et une copie sera transmise au Syndicat. Le préavis indiquera le motif et, si possible, la durée de la mise à pied.

- i) Pour une mise à pied de plus de deux (2) semaines et de moins de trois (3) mois, le préavis sera de trois (3) jours pour tous les salariés;
- ii) Pour une mise à pied de plus de trois (3) mois et de moins de six (6) mois, le préavis sera d'une (1) semaine pour tous les salariés;

Pour une mise à pied de six (6) mois et plus, le préavis sera d'une (1) semaine pour le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il a entre un (1) an et cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il a de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il a plus de dix (10) ans de service continu.

b) Ordre de mises à pied et rappels

- i) Les mises à pied se feront selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se feront selon l'ordre d'ancienneté des salariés mis à pied pourvu qu'ils puissent exécuter le travail requis;
 - ii) Deux salariés qui feront partie du comité exécutif du Syndicat soit le président et le vice-président, seront les derniers à quitter l'usine suite à une mise à pied et/ou les premiers à être rappelés, le tout pourvu qu'ils soient capables d'exécuter le travail requis. Le vice-président sera appelé à quitter le premier.
- c) L'Employeur, après avoir avisé le Syndicat, peut offrir des mises à pied par volontariat pour l'embaumeur inspecteur.

19.04 Formulaire de cessation d'emploi

La Compagnie remet à tout salarié dont l'emploi prend fin, un formulaire de cessation d'emploi faisant état de la nature et de la durée de son emploi et ce une semaine suivant l'avis de mise à pied.

- 19.05 Dans le cas de licenciement collectif, l'employeur se réfère aux articles 84.0.1 et suivants de la Loi sur les Normes du travail.
- 19.06 Une indemnité de départ d'une valeur équivalente à cinq (5) semaines à taux régulier, excluant tout temps supplémentaire, sera versée aux salariés qui comptent un minimum de cinq (5) années de service advenant la fermeture complète de l'usine.

ARTICLE 20 – CONGÉS SANS SALAIRE

- 20.01 Tout salarié ayant trois (3) années de service pour la Compagnie aura droit à une (1) année sans salaire, pour fins d'éducation ou de formation spécialisée et, par la suite, à tous les trois (3) ans suivant son retour au travail. L'employeur va être flexible avec preuve de formation et ce, cas par cas.
- 20.02 Le salarié qui désire revenir à son poste suivant un congé sans salaire doit remettre un avis écrit signifiant son intention de revenir au travail un (1) mois avant la date à laquelle il prévoit revenir au travail.
- 20.03 Au retour, le salarié reprend son poste et si son poste a été aboli, il aura droit au recours permis par la convention collective comme s'il avait été au travail lors de l'abolition du poste.
- 20.04 Durant un congé sans salaire, le salarié ne perd pas son ancienneté accumulée à la date de son départ mais son ancienneté est gelée entre la date de son départ et la date de son retour.

ARTICLE 21 – HORAIRES DE TRAVAIL

21.01 Horaire de cinq (5) jours

La semaine normale de travail sera de trente-sept heures et demie (37 ½) réparties sur cinq (5) journées de travail du lundi au vendredi inclusivement, comme suit :

- Équipe de jour : 07h30 à 15h30 (K et E)
- Équipe de soir : 15h30 à 23h30 (L)
- Équipe de nuit : 23h30 à 07h30 (M)

Il y aura un horaire de dix (10) heures selon les besoins d'opération.

21.02 Horaire de sept (7) jours

La semaine normale de travail est de soixante-dix-sept (77) heures réparties sur sept (7) journées de travail débutant le dimanche de la première semaine à 07h30 pour se terminer le deuxième dimanche suivant à 07h30.

- Équipe de jour : 07h30 à 19h30
- Équipe de nuit : 19h30 à 07h30

L'horaire de travail continu de sept (7) jours apparaît à l'annexe 1 de la convention. Cet horaire ne peut être changé à moins d'entente mutuelle entre les parties.

21.03 La semaine normale de travail pour l'atelier d'outillage est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) journées de travail du lundi au vendredi inclusivement.

21.04 Nonobstant les paragraphes 21.01 et 21.02, la Compagnie et le Syndicat ont le droit de déterminer l'heure du début et de la fin de chaque quart de travail.

21.05 Chaque minute de retard sera déduite de la paie du salarié.

21.06 Aucune disposition de la présente convention ne sera considérée ni interprétée comme étant une garantie de la part de la Compagnie d'un nombre prévu de journées ou d'heures de travail par semaine ou par jour.

21.07 Pour satisfaire les besoins de production de l'entreprise, la Compagnie se réserve le droit d'instaurer la semaine de travail de sept (7) jours. Dans ce cas, pour les opérations qui ne fonctionnent pas avec une semaine de sept (7) jours, les modalités seront négociées entre les parties et sujettes au recours de la procédure de griefs et d'arbitrage pour la durée de la convention. Les modalités fixées par la Compagnie prévaudront jusqu'à ce qu'elles soient déterminées par l'arbitre.

ARTICLE 22 – PÉRIODES DE REPOS ET DE REPAS

22.01 Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repas de quinze (15) minutes chacune rémunérées pour chaque quart de travail. La Compagnie fixe l'heure de ces périodes. Le poinçon ne sera pas utilisé pour les deux (2) périodes de repos.

22.02 Horaire de cinq (5) jours

Tout salarié a droit vers le milieu de la journée de travail à une période non rémunérée de repas de trente (30) minutes sans solde.

22.03 Horaire de sept (7) jours

Tout salarié a droit durant son quart de travail à deux (2) périodes de repas non rémunérées de trente (30) minutes chacune situées le plus près possible après quatre (4) heures de travail et aux environs de neuf (9) heures de travail.

ARTICLE 23 – ÉCHANGES DE QUART DE TRAVAIL

23.01 Un salarié peut effectuer un échange de quart de travail avec un autre salarié après entente avec son supérieur immédiat.

23.02 Le salarié doit remettre un formulaire de demande d'échange dûment rempli à son supérieur immédiat au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

23.03 Le demandeur devra offrir l'échange aux salariés travaillant sur le quart avec lequel il veut effectuer cet échange et ce, par ordre d'ancienneté de poste.

23.04 Lors d'un échange de quart de travail, l'employé ne pourra inscrire son nom sur la liste de surtemps pour travailler sur son quart de travail original. L'employé pourra devenir éligible seulement au besoin et sera considéré comme étant le dernier sur la liste d'ancienneté de son département. Si l'employé est appelé à travailler sur son quart de travail original, alors l'article 24.01 s'appliquera.

ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.01 Tout travail effectué par un salarié à la demande de son supérieur, en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail est considéré comme des heures supplémentaires. Cette demande pourra être écrite ou confirmée par écrit tel que prévu dans les règlements de la Compagnie.

24.02 Les heures supplémentaires seront réparties par ancienneté de poste parmi les salariés qui accomplissent normalement le travail.

Les remplaçants seront considérés pour le temps supplémentaire après que les permanents à ces postes seront tous demandés. Les remplaçants seront demandés par ancienneté de remplaçants à ce poste.

24.03 La Compagnie convient d'accorder les heures supplémentaires par ordre d'ancienneté de poste selon les étapes suivantes :

a) Pour les équipes de douze (12) heures :

1. Durant les quarts de travail de l'équipe A, par ancienneté de poste aux salariés des équipes C, K et L.
2. Durant les quarts de travail de l'équipe C, par ancienneté de poste aux salariés des équipes A, K et L.
3. Durant les quarts de travail de l'équipe B, par ancienneté de poste aux salariés des équipes D, L et M.
4. Durant les quarts de travail de l'équipe D, par ancienneté de poste aux salariés des équipes B, L et M.

b) Pour les équipes de huit (8) heures :

1. Par ancienneté de poste
2. Par ancienneté de poste pour les remplaçants
3. Par ancienneté d'usine capable d'accomplir le poste

c) Dans le cas où les heures supplémentaires sont jugées nécessaires et qu'aucun salarié ne se porte volontaire, la Compagnie pourra exiger que des salariés effectuent les heures supplémentaires en procédant aux assignations par ordre inverse d'ancienneté de poste et ce, en conformité avec les étapes décrites ci-haut.

24.04 Pour les fins d'application de l'article 24.03, lorsque le temps supplémentaire doit être offert aux salariés de plusieurs équipes à une étape donnée, ces équipes seront regroupées pour déterminer l'ancienneté de poste aux fins de la répartition du temps supplémentaire selon l'article 24.02.

24.05 Nonobstant toute disposition contraire, la procédure suivante s'appliquera lors de l'attribution du temps supplémentaire aux salariés occupant le poste d'inspecteur-emballeur :

a) Attribution du temps supplémentaire planifié de fin de semaine (vendredi, samedi, dimanche) :

- L'affichage du temps supplémentaire disponible se fera le mercredi et le jeudi et les salariés intéressés auront jusqu'au jeudi, 16h00, pour inscrire leur nom pour le temps supplémentaire disponible sur les quarts de jour et jusqu'au vendredi 02h00 pour le temps supplémentaire disponible sur les quarts de nuit.
- L'affichage du nom des salariés retenus pour le temps supplémentaire des quarts de jour sera fait le jeudi soir à 19h00 et celui des quarts de nuit sera fait le vendredi à 06h00.
- Le temps supplémentaire sera attribué en fonction de l'ancienneté de poste des salariés.
- Le jeudi soir (pour les quarts de jour) et le vendredi matin (pour les quarts de nuit), les superviseurs verront à logger un appel téléphonique auprès des salariés appelés à effectuer du temps supplémentaire mais qui sont absents, à la condition que ces salariés aient téléphoné directement aux superviseurs pour les informer de leur intention d'effectuer du temps supplémentaire. Si le salarié ne répond pas au téléphone, il sera réputé avoir refusé.

b) Attribution du temps supplémentaire planifié durant la semaine (lundi au jeudi) :

- i) L'affichage du temps supplémentaire disponible pour le lundi et mardi se fera du vendredi au dimanche inclusivement et les salariés intéressés auront jusqu'au dimanche 16h00 pour inscrire leur nom pour le temps supplémentaire disponible sur les quarts de jour et jusqu'au lundi 02h00 pour le temps supplémentaire disponible sur les quarts de nuit.

L'affichage du nom des salariés retenus pour le temps supplémentaire des quarts de jour sera fait le mardi soir à 19h00 et celui des quarts de nuit sera fait le mercredi matin à 06h00.

Le temps supplémentaire sera attribué selon l'ancienneté de poste des salariés.

Le dimanche soir (pour les quarts de jour) et le lundi matin (pour les quarts de nuit), les superviseurs verront à logger un appel téléphonique auprès des salariés appelés à effectuer du temps supplémentaire mais qui sont absents, à la condition que ces salariés aient téléphoné directement aux superviseurs pour les informer de leur intention d'effectuer du temps supplémentaire. Si le salarié ne répond pas au téléphone, il sera réputé avoir refusé.

- ii) L'affichage du temps supplémentaire disponible pour le mercredi et le jeudi se fait le lundi et le mardi et les salariés intéressés auront jusqu'au mardi 16h00 pour inscrire leur nom pour le temps supplémentaire disponible sur les quarts de jour et jusqu'au mercredi à 02h00 pour le temps supplémentaire sur les quarts de nuit.

L'affichage du nom des personnes retenues pour le temps supplémentaire des quarts de jour sera fait le mardi à 19h00 et celui des quarts de nuit sera fait le mercredi à 06h00.

Le temps supplémentaire sera attribué selon l'ancienneté de poste.

Le mardi soir (pour les quarts de jour) et le mercredi matin (pour les quarts de nuit), les superviseurs verront à loger un appel téléphonique auprès des salariés appelés à effectuer du temps supplémentaire mais qui sont absents à la condition que ces salariés aient téléphoné directement aux superviseurs pour les informer de leur intention d'effectuer du temps supplémentaire. Si le salarié ne répond pas au téléphone, il sera réputé avoir refusé.

c) Attribution du temps supplémentaire non planifié :

En ce qui concerne le temps supplémentaire qui ne peut pas être planifié, les salariés seront appelés conformément aux articles 24.02, 24.03 et 24.04. Si un salarié ne répond pas au téléphone, il aura dix (10) minutes pour retourner l'appel sinon il sera réputé avoir refusé.

- 24.06 Un salarié est rémunéré à son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées en plus de sa journée ou semaine normale de travail.
- 24.07 Un salarié est rémunéré au double de son taux régulier pour toutes les heures travaillées en plus de ses huit (8) premières heures supplémentaires après sa journée ou semaine normale de travail.
- 24.08 Un salarié est rémunéré à son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées le samedi, sauf si cela fait partie d'une équipe normale de travail tel que prévue aux articles 21.02 et 21.07.
- 24.09 Un salarié est rémunéré au taux régulier majoré de moitié et la Compagnie lui garantit un minimum de quatre (4) heures de travail pour les heures travaillées le dimanche, sauf si cela fait partie d'une équipe normale de travail tel que prévu aux articles 21.02 et 21.07.
- 24.10 Un salarié qui exécute trois (3) heures et plus d'heures supplémentaires au cours d'une journée régulière de travail a droit à une période de repas d'une demi-heure payée à son taux régulier majoré de moitié en plus d'une allocation de repas de 9.25 \$ pour la durée de la convention collective.
- 24.11 Lors d'un jour férié, les heures supplémentaires sont accordées en priorité aux salariés dont le quart de travail tombe la journée où le congé est observé. Si un salarié n'est pas disponible, les heures supplémentaires seront accordées à un autre salarié par ancienneté de poste.

- 24.12 Pour le travail exécuté durant un de ses congés fériés, le salarié est rémunéré au double de son taux régulier, c'est-à-dire deux (2) fois son taux régulier pour les heures travaillées et ce, en sus de la paie régulière pour ce jour de congé.
- 24.13 La vérification de la répartition du surtemps s'effectue tous les mois. Une liste des heures supplémentaires et des salariés les ayant travaillées sera fournie au Syndicat. Le nom des salariés ayant refusé les heures supplémentaires apparaîtra aussi sur cette liste.
- 24.14 Si la Compagnie demande à un salarié de porter un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire hors de son horaire normal de travail, la Compagnie dédommagera celui-ci avec un montant de cinquante dollars (50.00 \$) par jour. Un salarié ne sera pas désigné pour porter un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire plus d'une fin de semaine sur trois.

ARTICLE 25 – JOURNÉES EN BANQUE

- 25.01 La Compagnie peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées du taux applicable sous forme d'heures en banque.
- 25.02 Le salarié qui désire mettre des heures en banque doit remettre le formulaire requis à son supérieur immédiat au plus tard le lundi matin à 08h30 en indiquant le nombre d'heures qu'il désire mettre en banque.
- 25.03 Un salarié peut accumuler un maximum de soixante-sept (67) heures à taux régulier dans sa banque de temps pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre. Ces heures pourront être utilisées ou payées durant cette période. Si des heures sont toujours en banque au 1^{er} décembre, elles seront réparties et payées sur les deux (2) premières paies du mois de décembre.
- 25.04 Le salarié pourra demander un congé d'une journée pourvu que ce congé n'engendre pas d'heures supplémentaires de la part d'un autre salarié. Cette demande sera accordée après entente écrite avec le supérieur immédiat.
- 25.05 Un salarié qui s'absente durant sa semaine normale de travail pourra avoir recours à sa banque d'heures pour combler les heures d'absence sur sa paie en effectuant une demande écrite à son supérieur immédiat. Toutefois le calcul des heures supplémentaires se fera à partir des heures effectivement travaillées.
- 25.06 Lors d'un départ volontaire, d'une mise à pied ou d'un congédiement, les heures en banque seront ajoutées à la paie de départ du salarié.

ARTICLE 26 – JOURS FÉRIÉS

26.01 Au cours de chaque année, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

- Veille du Jour de l'An
- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de Dollard
- Fête Nationale (24 juin)
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Le 24 décembre
- Noël
- Lendemain de Noël
- Le 27 décembre

26.02 Un jour férié ne sera payé que si le salarié a complété une période de soixante (60) jours de calendrier à l'emploi de la Compagnie et a travaillé ses journées complètes précédant et suivant ledit jour férié selon son horaire normal de travail, à moins d'avoir été absent pour une raison autorisée par l'employeur.

26.03 Les seules absences qui seront prises en considération pour les fins de cet article sont les mises à pied, auquel cas un jour férié sera payé au salarié mis à pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant le jour férié, et les absences pour cause d'accident de travail dont la preuve incombe à l'employé ou lors d'un décès assujetti aux paragraphes 28.01 à 28.04 dont la preuve incombe aussi au salarié.

26.04 Pour fins d'application du paragraphe 26.02, un retard de moins de deux (2) heures ne pénalisera pas le salarié.

26.05 Sous réserve de dispositions de la Loi, si un des jours fériés prévus au paragraphe 26.01 tombe un samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédent, s'il tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant à moins que les parties en conviennent autrement.

26.06 Si l'un des jours fériés coïncide avec la période de vacances d'un salarié, il devra prendre son congé à une date ultérieure qu'il fixera avec l'approbation de la Compagnie.

26.07 Lors d'un jour férié, le salarié a droit à une rémunération équivalente au salaire régulier comme s'il était au travail.

26.08 Chaque année au 15 octobre, la Compagnie prépare une cédule de jours de remplacement pour la fermeture de l'usine pendant les Fêtes. Les salariés travaillent un nombre de jours convenu au taux régulier plus les primes horaires.

26.09 Les congés des Fêtes sont payés à l'avance à la dernière paie avant la fermeture. Toutefois, le paragraphe 26.02 s'applique aussi à ces congés.

ARTICLE 27 – VACANCES ANNUELLES

27.01 Tout salarié a droit à des vacances payées dont la durée est déterminée selon ses années de service au 30 avril de chaque année.

27.02 Dans le cas d'un salarié qui travaille sur l'horaire de travail de sept (7) jours, la période de vacances est similaire à celle des salariés qui travaille sur l'horaire de travail de cinq (5) jours.

Durant le second tour de vacances, veuillez-vous référer l'article 29.02.

27.03 La durée des vacances est déterminée de cette façon :

- a) Le salarié ayant complété moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour par mois de service depuis son embauche jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
- b) Le salarié qui a plus d'un (1) an et moins de trois (3) ans de service au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 30 avril;
- c) Le salarié qui a plus de trois (3) ans et moins de dix (10) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances à six pour cent (6 %) du salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 30 avril;
- d) Le salarié qui a plus de dix (10) ans et moins de vingt (20) ans de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances à huit pour cent (8 %) du salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 30 avril;
- e) Le salarié qui a plus de dix-sept (17) ans de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de vacances à dix pour cent (10 %) du salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 30 avril.
- f) Tout employé peut fractionner une semaine de vacances après 3 semaines.

27.04 Le paiement afférent aux vacances prévues à la clause 27.03 est le plus avantageux pour le salarié des deux calculs suivants :

- a) le salaire régulier du salarié; ou
- b) le pourcentage des gains durant l'année de référence tel que décrit à la clause 27.03.

27.05 Les salariés qui n'ont pas travaillé durant la totalité de la période de référence (pour des raisons de congé de maladie, accident de travail ou congé sabbatique), le paiement afférent aux vacances prévues à la clause 27.03 sera déterminé par le pourcentage des gains réalisés durant la période effectivement travaillée.

- 27.06 Le montant cumulatif afférent aux vacances sera communiqué à chaque salarié au cours du mois de mai.
- 27.07 La Compagnie peut décider de fermer l'usine pour une période de deux (2) semaines pendant l'été durant laquelle tous les salariés prennent leurs vacances simultanément, à l'exception d'un minimum de deux (2) salariés par quart de travail choisis par la Compagnie. La Compagnie peut aussi déterminer la date des vacances de chaque salarié à des périodes différentes.
- 27.08 Si la Compagnie décide de fermer l'usine durant l'été, elle devra le faire entre le 15 juillet et le 30 août et aviser les employés au plus tard le 15 avril.
- 27.09 Le salarié doit aviser la Compagnie de son choix de prise de vacances entre le 15 et le 30 avril de chaque année et la Compagnie déterminera les dates de vacances des salariés en tenant compte :
- de l'ancienneté du salarié au sein de son département;
 - de la préférence exprimée par le salarié;
 - des besoins de la production.

La Compagnie affichera la cédule de vacances au plus tard le premier (1^{er}) juin.

- 27.10 Un salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres salariés et les besoins de la production soient respectés.
- 27.11 Le salarié doit absolument prendre ses vacances dans les douze (12) mois suivant l'année de référence. Un salarié incapable de prendre ses vacances à la date prévue et/ou dans les douze (12) mois suivant l'année de référence (pour des raisons de congé de maladie, accident ou accident de travail) pourra reporter ses vacances à une date qui sera convenue entre lui et la Compagnie. La seule exception à cette règle est couverte à l'annexe 5 de la présente convention collective.
- 27.12 Pour toute période de vacances excédant deux (2) semaines, le salarié aura le choix d'être payé au lieu de prendre ses vacances additionnelles.
- 27.13 Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter le reste de ses vacances à une date convenue entre lui et la Compagnie.
- 27.14 La paie des vacances est remise au salarié avec les déductions étalées avant son départ ou encore répartie durant les périodes de paie régulières selon le choix du salarié.
- 27.15 En cas de cessation d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour ses vacances accumulées et non utilisées jusqu'au moment de la cessation d'emploi dans la proportion établie à la clause 27.03.

ARTICLE 28 – CONGÉS SOCIAUX

- 28.01 Le salarié a droit à dix (10) jours payés lors du décès de son conjoint.
- 28.02 Le salarié a droit à cinq (5) jours payés lors du décès de son enfant.
- 28.03 Le salarié a droit à trois (3) jours payés lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, ou de sa sœur.
- 28.04 Le salarié a droit à deux (2) jours payés lors du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de son gendre ou de sa bru et de son grand-père ou grand-mère. Le salarié a droit à une (1) journée payée lors du décès du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint. L'employeur pourra exiger les documents de preuve de conjoint et/ou de décès.
- 28.05 Le salarié a droit à deux (2) jours payés à l'occasion de son mariage, pourvu qu'il avise la Compagnie quatre (4) semaines avant la date de son mariage. Il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances qui lui sont dus.
- 28.06 Le salarié qui change d'adresse permanente pourra demander une fois par année civile une absence non rémunérée de une (1) journée à l'occasion de son déménagement. Cette demande ne pourra être refusée à moins d'un motif valable.
- 28.07 Le salarié a droit aux congés cités aux paragraphes 28.01 à 28.06 s'il a terminé sa période de probation.
- 28.08 Tout salarié qui travaille pour la Compagnie et qui est appelé comme juré recevra pour les journées d'absence une rémunération équivalente à la différence entre le montant qui lui a été versé comme juré et son salaire normal de la journée. Il devra fournir une pièce justificative attestant de sa présence en cour et des montants qui lui ont été remis.
- 28.09 Tout salarié qui travaille pour la Compagnie a droit à cinq (5) jours non rémunérés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Si le salarié bénéficie de soixante (60) jours de calendrier à l'emploi de la Compagnie, il a droit à deux (2) jours rémunérés parmi les cinq (5) jours ci-haut mentionnés.
- 28.10 Tout salarié qui travaille pour la Compagnie et qui doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 28.11 Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues à la présente convention.
- 28.12 A moins de stipulation contraire, l'expression « une journée de congé » signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures comprise entre 7h30 et 7h30.

ARTICLE 29 – JOURNÉES MOBILES

29.01 Nombre de journées mobiles annuelles :

- Une (1) journée, après six (6) mois de permanence;
- Deux (2) journées, après douze (12) mois de permanence;
- Trois (3) journées, après deux (2) ans de permanence;
- Quatre (4) journées, après cinq (5) années de permanence;
- Cinq (5) journées après dix (10) années de permanence;
- Six (6) journées après vingt-cinq (25) années de permanence.

29.02 Lorsqu'un salarié veut prendre une journée mobile, il doit, en faire la demande au moins quatre (4) jours à l'avance. Ce mobile ne sera pas refusé par la compagnie. Peut ajouter un mobile pour combler le dimanche du retour des vacances ou peut servir des mobiles au deuxième tour des vacances.

29.03 Aux fins du présent article, le paiement d'une journée mobile est calculé à partir des heures régulières normalement travaillées par le salarié à son taux régulier non majoré, et excluant les primes.

29.04 Les journées mobiles non utilisées seront payées au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 30 – CONGÉ DE MATERNITÉ

30.01 Les parties s'entendent pour s'en remettre aux dispositions du règlement sur les normes du travail concernant le congé de maternité dont une copie est reproduite à l'Annexe « 4 » de la présente convention.

ARTICLE 31 – RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

31.01 Une assurance collective couvrira les frais médicaux et dentaires de tous les salariés selon les conditions d'éligibilités suivantes :

- a) les frais médicaux seront couverts trois (3) mois après que le salarié aura complété sa période de probation;
- b) les frais dentaires seront couverts six (6) mois après que le salarié aura complété sa période de probation.

31.02 La Compagnie assume 55 % du total des primes de l'assurance collective.

31.03 Le 45 % payé par le salarié couvre les primes de la façon suivante :

- a) la totalité de la prime pour l'assurance invalidité;
- b) le solde de la part du salarié est réparti de façon égale entre les autres assurances.

31.04 Les réclamations seront la responsabilité du salarié.

31.05 La Compagnie s'engage à remettre un exemplaire de la police maîtresse au Syndicat.

31.06 La Compagnie fera en sorte de remettre à tous les salariés concernés par l'assurance collective, une brochure explicative sur tous les aspects de cette assurance.

31.07 Par entente mutuelle entre les parties, le régime d'assurance collective en vigueur peut être révisé et même changé s'il y va de l'intérêt de la Compagnie et des salariés. Il y aura implication du syndicat sur la gestion de l'offre.

ARTICLE 32 – ACCIDENTS DE TRAVAIL

32.01 Tout salarié qui subit un accident ou une maladie tel que défini par la **CNESST** est assujéti à cette Loi.

32.02 Lorsque cela est possible, l'employé devra faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail et la Compagnie remplira les rapports nécessaires.

32.03 Tout salarié qui est blessé au travail et dont l'état nécessite des soins médicaux ne pouvant être fournis par le préposé aux soins médicaux à l'usine, sera transporté à l'hôpital ou chez un médecin aux frais de la Compagnie. L'employé sera payé pour sa journée régulière le jour de l'accident.

ARTICLE 33 – PRIMES APPLICABLES

33.01 Horaire de cinq (5) jours

- a) Tout salarié faisant partie de l'équipe de soir, tel que stipulé au paragraphe 21.01, reçoit une prime de soixante cents (0.60 \$) de l'heure;
- b) Tout salarié faisant partie de l'équipe de nuit, tel que stipulé au paragraphe 21.01, reçoit une prime de quatre-vingt cents (0.80 \$) de l'heure.

33.02 Horaire de sept (7) jours

- a) Tout salarié faisant partie de l'équipe de nuit tel que stipulé au paragraphe 21.01, reçoit une prime de nuit de quatre-vingt (0.80 \$) de l'heure;

- b) Tout salarié travaillant entre 7h30 le samedi et 7h30 le lundi reçoit une prime de fin de semaine d'un dollar et soixante-quinze (1.75 \$) de l'heure.

33.03 Prime inspecteur-emballeur (sleever)

Prime pour l'inspecteur-emballeur au sleever comme machine en charge : 0.35\$/h

ARTICLE 34 – RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

- 34.01 Sous réserve des situations de force majeure, auquel cas la présente clause ne s'applique pas, tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme d'habitude, puis qui est retourné chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lui aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.
- 34.02 Tout salarié qui a quitté le terrain de la Compagnie après sa journée de travail et qui est rappelé avant le début de la journée suivante de travail reçoit le taux applicable stipulé aux paragraphes 24.05 à 24.08, pour toutes heures travaillées. En aucun temps il ne reçoit moins de six (6) heures à son taux régulier (s'il travaille normalement sur un quart de douze (12) heures) et, quatre (4) heures à son taux régulier (s'il travaille normalement sur un quart de huit (8) heures). Le salarié exécutera n'importe quel travail demandé par la Compagnie.

ARTICLE 35 – PAIEMENT DES SALAIRES

- 35.01 Sur le talon de chèque de paie, la Compagnie inscrit le nom, le prénom, la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, les déductions, le montant net du salaire et tout autre renseignement requis par la Loi sur les normes du travail.
- 35.02 Le cycle normal de paie débute à 7h30 le dimanche matin pour se terminer à 7h30 le dimanche suivant.
- 35.03 Le salaire sera payé par dépôt direct chaque semaine le jeudi avant midi (12h00).
- 35.04 Le relevé de paie sera distribué le mercredi et au plus tard le jeudi midi pour les employés de jour.
- 35.05 Si le jour de la paie coïncide avec un congé férié, la paie sera remise le jour ouvrable précédent.
- 35.06 Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10.00 \$) et plus, imputable à la Compagnie, celle-ci s'engage à corriger l'erreur dans la journée suivant la communication de l'erreur par le salarié, selon la disponibilité d'un officier signataire, en remettant au salarié le montant dû.

- 35.07 Le salarié a une période de soixante (60) jours ouvrables après réception de sa paie pour rapporter une erreur.
- 35.08 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la Compagnie doit s'entendre avec celui-ci et le Syndicat sur les modalités de remboursement. A défaut d'une entente, la Compagnie fixe lesdites modalités et fait en sorte que l'employé ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15 %) de son salaire brut par paie.
- 35.09 La Compagnie remet ou expédie à l'employé, à la période de paie régulière suivant son départ, le chèque de paie incluant ses avantages sociaux et un détail des calculs.

ARTICLE 36 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- 36.01 Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, un comité de santé et sécurité est formé et composé de trois (3) représentants de chaque partie. Les représentants se rencontrent à chaque mois ou au besoin pour discuter des problèmes relatifs à la santé et à la sécurité du travail et auront comme fonctions :
- a) d'enquêter et d'obtenir un rapport sur tous les accidents de travail au moment où ils surviennent;
 - b) d'éliminer les risques à la santé et de prévenir les accidents de travail;
 - c) d'inspecter les lieux et de vérifier les équipements protecteurs;
 - d) d'éduquer les salariés aux risques et dangers inhérents à leur fonction.
- 36.02 L'employeur libère les représentants à la prévention pour un total de six (6) heures par semaine afin de remplir leurs fonctions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Lors de la réunion mensuelle du comité de santé et sécurité au travail, les représentants à la prévention informeront le représentant de l'employeur des dates et heures où ils désirent être libérés. L'employeur pourra demander de reporter les heures si les opérations de production le nécessitent.
- 36.03 La Compagnie libère, sans perte de salaire, les membres du comité de santé et sécurité syndical pour une période de cinq (5) jours par année afin que ceux-ci reçoivent une formation en santé et sécurité.
- 36.04 La Compagnie prend toutes les mesures nécessaires pour maintenir des standards d'hygiène et de sécurité dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels, le tout tel que prescrit par la Loi.

- 36.05 Tout salarié peut refuser, sans perte de salaire et/ou de bénéfices, d'exécuter des travaux qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité. Dans un tel cas, la procédure suivie sera conforme aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 36.06 La loi et les règlements se rapportant à la santé et à la sécurité seront reconnus comme faisant partie intégrante des présentes.
- 36.07 La Compagnie fournit gratuitement les appareils protecteurs conformément à la Loi et les règlements sur la santé et la sécurité au travail et les salariés seront obligés de les porter.
- 36.08 Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle devant s'absenter à cause de son état de santé a droit à son salaire pour la journée de l'accident et pour la durée de l'absence conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements.
- 36.09 Aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle si après son retour au travail le salarié est capable de remplir les exigences normales de son dernier travail.
- 36.10 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des salariés doit s'effectuer en présence d'un représentant à la santé et sécurité, et d'un représentant de la Compagnie tous deux membres du comité de santé et sécurité au travail. Tous les rapports de ces inspections, études et enquêtes, sont remis aux deux parties.
- 36.11 Si requis par la Loi sur la santé et sécurité au travail, aucun salarié ne subit de perte de salaire ou de bénéfices édictés en vertu de la convention collective suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations par le service d'inspection gouvernementale pour l'amélioration des conditions de santé, de sécurité et de bien-être au travail.
- 36.12 Tout examen médical demandé par la Compagnie doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de la Compagnie.
- 36.13 La Compagnie s'engage à garder une trousse de premiers soins complète ainsi qu'à maintenir une personne qualifiée pour dispenser les premiers soins sur chaque quart de travail.

ARTICLE 37 – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 37.01 Tout nouveau salarié aura droit à quatre (4) chandails à manche courte une fois sa période de probation terminée. Par la suite, ils seront remplacés sans frais lorsque le salarié rapportera les chandails usés ou déchirés.

37.02 Aux fins du présent article l'expression « salarié désigné » signifie les salariés qui font partie des postes suivantes : journalier à l'entretien, mécanicien, monteur de moules, technicien, ouilleur, journalier à la production.

Pour les fins d'application des paragraphes 37.05, 37.06 et 37.07, les postes de journalier à la production, camionneur et réception/expédition font partie des salariés désignés.

37.03 Tout nouveau salarié désigné aura droit aux vêtements de travail une fois sa probation complétée. A la fin de la période qui s'échelonne entre sa date de fin de probation et le premier lundi d'avril suivant, il recevra un nombre de vêtements de travail au prorata du nombre de mois de cette période par rapport à une année complète. Par la suite, il recevra ses vêtements de travail conformément à l'article 37.04.

37.04 Le premier lundi d'avril de chaque année, la Compagnie fournira pantalons et/ou chemises au choix, de couleur bleu marin, pour un total de cinq (5) morceaux à chaque salarié désigné, à moins que celui-ci fasse parti des salariés désignés visés par l'article 37.03

37.05 Tout nouveau salarié désigné aura droit à une paire de chaussure de sécurité une fois sa probation terminée. Par la suite, il recevra une nouvelle paire de chaussures selon les règles suivantes :

- a) Si sa période de probation se termine durant les mois d'avril à septembre de l'année en cours, il aura droit à une nouvelle paire de chaussures le premier lundi d'avril de l'année suivante;
- b) Si sa période de probation se termine durant les mois d'octobre à mars de l'année en cours, il aura droit à une nouvelle paire de chaussures le premier lundi d'avril de la deuxième année suivant cette date d'anniversaire.

37.06 Au premier lundi d'avril de chaque année, la Compagnie fournira une paire de chaussures de sécurité à chaque salarié à moins que celui-ci fasse partie de salariés visés par l'article 37.05.

37.07 Le montant alloué pour l'achat des chaussures de sécurité est de cent soixante-quinze dollars (175.00 \$) (excluant les taxes).

Pour les nouveaux travailleurs(euses), l'employeur fournira un bon de commande pour des chaussures de sécurité si le travailleur n'a pas de chaussure. Si le travailleur(euse) ne finit pas sa période de probation, l'employeur peut retirer le montant sur sa dernière paye.

37.08 Les salariés désignés effectueront leurs achats chez l'Équipeur sur présentation d'un bon de commande émis par la Compagnie.

37.09 Lunettes de prescription seront payées à tous les 3 ans.

ARTICLE 38 – LIEUX DE REPAS ET DE REPOS

- 38.01 La Compagnie met à la disposition des salariés une salle avec deux (2) réfrigérateurs et trois (3) fours micro-ondes de 750 Watts.
- 38.02 A chaque anniversaire de la convention collective, la Compagnie donnera au Syndicat un montant de 500 \$ pour la décoration de la cafétéria. Ce montant sera utilisé à la discrétion du Syndicat. Les originaux des factures témoignant des achats effectués devront être rapportés à la personne responsable des ressources humaines qui en gardera une copie.
- 38.03 Conformément à la loi, les salariés ne peuvent fumer qu'à l'extérieur de l'usine.
- 38.04 La compagnie fournira l'internet et le câble TV dans la cafétéria.

ARTICLE 39 – ALLOCATION D'OUTILS

- 39.01 Chaque année, chaque salarié ayant plus d'un (1) ans de service et faisant parti des postes suivants : journalier à l'entretien, mécanicien, monteur de moules, technicien, ouilleur, aura droit à une allocation d'outils de deux cents dollars (200.00 \$). A tous les mois de décembre, la compagnie distribuera une carte cadeau de 200 \$ (Canadian Tire ou Home Dépôt).
- 39.02 Cette allocation doit servir à acheter des outils utilisés par le salarié dans le cadre de ses fonctions et uniquement sur les lieux de travail.
- 39.03 Le salarié doit remettre une copie des factures à son supérieur immédiat pour que celles-ci soient conservées dans son dossier.

ARTICLE 40 – FONDS DE SOLIDARITÉ

- 40.01 L'employeur s'engage à déduire de la paie d'un salarié qui le désire un montant qui sera transféré dans son compte au Fonds de solidarité de la FTQ. L'employeur contribuera au Fonds de solidarité de la FTQ selon le programme suivant :

Tous les salariés qui ont un (1) an et plus de service sont éligibles à la contribution de l'employeur selon les modalités suivantes :

- A compter du 1^{er} avril 2004, si le salarié ayant un (1) an et plus de service contribue un minimum de 1 % de son salaire annuel (salaire de base), l'employeur contribue un maximum de 1 % du salaire annuel (salaire de base);
- A compter du 1^{er} avril 2007, si le salarié ayant deux (2) ans et plus de service contribue à plus de 1 % de son salaire annuel (salaire de base), l'employeur

contribuera au même pourcentage jusqu'à un maximum de 2 % du salaire annuel (salaire de base).

ARTICLE 41 – IMPRESSION DE LA CONVENTION

- 41.01 Les parties conviennent que le texte de la convention collective de travail sera imprimé en format demi-page dans les meilleurs délais, après la signature de celle-ci. Un exemplaire sera distribué à tous les salariés et des copies supplémentaires seront remises au Syndicat en nombre suffisant. Le coût afférent à l'impression et à la distribution sera payé entièrement par la Compagnie.
- 41.02 La présente convention sera imprimée en version française et anglaise. Nonobstant toutes Lois contraires, les parties conviennent qu'en cas de divergence entre les versions française et anglaise de la présente convention, la version française prévaudra.

ARTICLE 42 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 42.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.
- 42.02 La nullité d'une disposition de la présente convention n'affecte pas la validité de toutes les autres dispositions de la convention. Toute disposition qui est ou qui devient contraire aux lois applicables sera nulle et sans effet.

ARTICLE 43 – GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 43.01 Il est convenu que pendant la durée de cette convention il n'y aura ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail, ni arrêt complet ou partiel de travail, ni session d'étude. Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à ne pas conseiller ni encourager ces actions.

ARTICLE 44 – SALAIRES ET POSTES

- 44.01 Les salaires sont ceux apparaissant à l'Annexe 2.
- 44.02 Les taux apparaissant à l'Annexe sont majorés au taux indiqué à l'annexe, le premier dimanche d'avril de chaque année pour la durée de la présente convention. Les taux de salaires seront ajustés au dossier de chaque employé le premier dimanche du mois d'avril de chaque année.

44.03 Programme de formation : Il y a aura un programme de formation mise en place durant la première année de la convention collective.

ARTICLE 45 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

45.01 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'au moment où le droit de grève et de lock-out est acquis légalement.

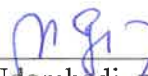
45.02 La présente convention collective est en vigueur à compter du 1^{er} juin 2024 jusqu'au 31 mars 2029.

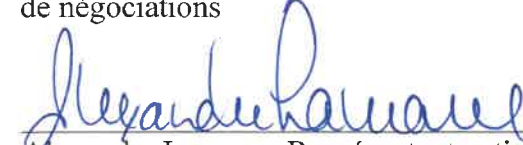
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Laurent, ce 28^e jour de Août de l'an deux mille vingt-quatre.

Pour :
UNIFOR section locale 700

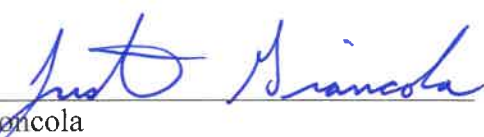

Alain Daigle, Président


Abdellah Benhadda, membre du comité exécutif


Ngyobila Ndombadi, membre du comité de négociations


Alexandre Lamarre, Représentant national

Pour :
PRÉTIUM CANADA INC


Justin Giancola

ANNEXE 1

HORAIRE 7 JOURS 12 HEURES								
Semaine		Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1	Jour	A	C	C	A	A	C	C
	Nuit	B	D	D	B	B	D	D
2	Jour	C	A	A	C	C	A	A
	Nuit	D	B	B	D	D	B	B

ANNEXE 2

Prétium St-Laurent ÉCHELLE SALARIALE

Poste		01.06.2024 (1 \$)	01.06.2025 (3%)	01.06.2026 (3%)	01.06.2027 (3%)	01.06.2028 (3.5%)
Inspecteur/emballeur	1\$	18.77 \$	19.33 \$	19.91 \$	20.51 \$	21.23 \$
Sleeveur operateur 1	1\$	21.36 \$	22.00 \$	22.66 \$	23.33 \$	24.14 \$
Sleeveur operateur 2	1\$	19.91 \$	20.50 \$	21.11 \$	21.74 \$	22.50 \$
Manipulateur	1\$	20.47 \$	21.08 \$	21.72 \$	22.37 \$	23.15 \$
Contrôle de qualité	1\$	22.88 \$	23.57 \$	24.28 \$	25.01 \$	25.89 \$
Réception	1\$	23.63 \$	24.34 \$	25.07 \$	25.82 \$	26.72 \$
Technicien 1	1.05\$	28.50 \$	29.36 \$	30.24 \$	31.15 \$	32.24 \$
Technicien 2*		30.25 \$	31.16 \$	32.09 \$	33.05 \$	34.21 \$
Monteur de moule	1\$	30.50 \$	31.42 \$	32.36 \$	33.33 \$	34.50 \$
Maintenance	1.10\$	31.70 \$	32.65 \$	33.63 \$	34.64 \$	35.85 \$
Électro	1.19\$	36.80 \$	37.90 \$	39.04 \$	40.21 \$	41.62 \$

*Technicien 2 (doit avoir 10 ans de service continu)

ANNEXE 3

Congés d'éducation payés

L'Employeur convient de verser dans un fonds spécial un montant de cinq cents dollars (500\$) afin d'offrir un programme de Congés Éducation Payés (CEP) d'Unifor. Ce paiement est versé une seule fois dans un fonds en fiducie établi pour le Syndicat national d'UNIFOR à compter de la date de ratification. Le paiement est envoyé par l'Employeur à l'adresse suivante :

Programme des Congés-Éducation Payés d'UNIFOR
205, Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Laurent, ce ____^e jour du mois de _____ 2024.

UNIFOR section locale 700

PRÉTIUM CANADA INC

Alain Daigle, Président

Abdellah Benhadda, membre du comité
exécutif

Ngyobila Ndombadi, membre du comité
de négociations

Yves Caza, Représentant national

ANNEXE 4

CONGÉ DE MATERNITÉ

Advenant un changement prévu à la Loi sur les normes du travail, l'employeur se réfèrera au texte de la Loi.

Conditions d'admissibilité

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de la compagnie le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Durée du congé

Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, la compagnie consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue à l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

A partir de la 6^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la compagnie peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, la compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit motive à cet effet.

Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche 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 de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévue à l'article 17 à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur 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 pouvant atteindre 6 semaines.

Avis

Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit et signé par une sage-femme. Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que 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.

Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

Retour au travail

Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ANNEXE 5

La compagnie s'engage à ce qu'il y ait au moins un (1) inspecteur-emballer sur chaque quart de travail de huit (8) heures.