

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-7615

N° dossier d'accréditation : AM-2001-0587

EMPLOYEUR MÉTALUS INC. 675, RUE ROCHELEAU DRUMMONDVILLE QC J2C 6L8 Secteur d'activité : Privé
--

ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec
--

TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1

Date signature : 2024-09-03	Nombre de salariés visés : 80	Date début : 2024-05-11
Date dépôt : 2024-09-12		Date d'expiration : 2027-05-10

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-09-24
Date

Registre des documents en relations du travail
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817
Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Métalus inc.

Ci-après appelé « l'Employeur »

ET



UNIFOR

Québec

UNIFOR

ci-après appelé « le Syndicat »

du 11 mai 2024 au 10 mai 2027

Table des matières

Article 1 – But de la convention.....	1
Article 2 – Reconnaissance et champs d'application	1
2.07 Chef d'équipe	2
Article 3 – Droits de l'Employeur	3
Article 4 – Non-discrimination	4
4.02 Harcèlement psychologique	4
4.03 Harcèlement sexuel	4
Article 5 – Activités syndicales	5
5.06 Libérations pour affaires syndicales	6
5.12 Congé d'éducation payée (CEP).....	7
Article 6 – Sécurité syndicale	8
Article 7 – Mesures disciplinaires.....	8
Article 8 – Mode de règlement des griefs.....	10
8.05 Première étape.....	10
8.06 Deuxième étape	11
8.11 Arbitrage	11
Article 9 – Grève et contre-grève	12
Article 10 – Ancienneté	13
10.05 Occupation exclue de l'unité de négociation.....	14
10.12 Mise à pied	16
10.18 Affectation temporaire	18
Article 11 – Poste vacant ou nouvellement créé	18
Article 12 – Changements technologiques.....	20
Article 13 – Santé et Sécurité.....	22
13.03 Comité de la santé et de la sécurité.....	23
13.05 Équipements de protection individuelle (EPI)	24
Article 14 – Taux de salaire et occupations	25
Article 15 – Horaires de travail et temps supplémentaire.....	26
15.01 Horaire	26
15.02 Temps supplémentaire.....	28
15.07 Banque d'heures.....	30

Article 16 – Jours fériés	31
16.06 Gestion des congés fériés.....	32
Article 17 – Vacances	33
17.04 Fin d'emploi.....	34
Article 18 – Congés mobiles	36
Article 19 – Congé de maternité, de paternité et congé parental	37
Article 20 – Congés de deuil et autres congés.....	38
20.01 Congés de deuil	38
Article 21 – Assurances Collectives	39
Article 22 – REER du fonds de solidarité (FTQ).....	39
Article 23 – Divers.....	41
Article 24 – Cours de perfectionnement.....	42
Article 25 – Durée et renouvellement.....	42
ANNEXE A – SALAIRES ET PRIMES	43
ANNEXE B – VÊTEMENTS DE TRAVAIL	45
ANNEXE C – RETRAITE PROGRESSIVE.....	46
ANNEXE D – PROGRAMME D'HORAIRE À TEMPS PARTIEL.....	48
ANNEXE E – ÉTUDIANTS	51
LETTRE D'ENTENTE : MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT	53

Article 1 – But de la convention

1.01 Cette convention est conclue dans le but d'assurer les relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisants.

Article 2 – Reconnaissance et champs d'application

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés compris dans l'accréditation émise le 20 août 2009 par la Commission des relations du travail et dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route ainsi que tous ceux normalement exclus par le Code du travail. »

2.02 Les mots « Employeur » ou « Employeurs », quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent des représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Les mots « employé » ou « employés », quand ils sont utilisés dans la présente convention veulent dire toute personne travaillant pour Métalux Inc. Les mots « salarié » ou « salariés » veulent dire toute personne couverte par l'accréditation identifiée à la clause 2.01. Les mots « salarié régulier » signifient un salarié qui a complété sa période de probation.

Les mots « employé » ou « employés » et « salarié » ou « salariés » comprennent aussi le personnel féminin et masculin.

2.04 Le syndicat convient que les employés non régis par la présente convention collective peuvent accomplir des tâches de manière sécuritaire selon les conditions suivantes:

- i) Pour fins d'entraînement, de recherche et d'expérimentation ou encore, de danger exigeant une action immédiate.
- ii) Selon les conditions décrites à l'article 15.02 D.

2.05 Les travaux relevant de l'unité de négociation ne seront pas exécutés par des entrepreneurs extérieurs si une telle chose doit, pendant la durée de cette convention, provoquer la mise à pied ou empêcher le rappel au travail d'un salarié ou la rétrogradation de salariés de l'unité de négociation dans ce même secteur.

2.06 La convention collective s'applique au salarié en probation, sauf à l'article 8, en regard d'un congédiement.

2.07 Chef d'équipe

Chef d'équipe signifie et désigne tout salarié régulier choisi par l'Employeur. Son rôle est de coordonner les activités de d'autres salariés et ce, sans autorité disciplinaire affectant un autre salarié. L'Employeur peut mettre fin en tout temps à cette fonction de chef d'équipe d'un salarié et le salarié désigné peut, après un avis de cinq (5) jours ouvrables, arrêter d'assumer la fonction de chef d'équipe. Pour occuper cette fonction, un salarié n'est pas tenu de connaître les tâches dans le département du quart pour lequel il est désigné pour agir à titre de chef d'équipe. La description qui suit est à titre indicatif et ne peut faire l'objet d'un grief.

Les principales responsabilités du chef d'équipe sont de faciliter le travail de ses confrères et se traduit par:

- Transmettre ses connaissances techniques en supportant, au besoin, ses confrères.
- S'assurer que les salariés travaillent sur les bonnes priorités établies.
- Planifie et organise le matériel requis, l'emballage, la quincaillerie, l'outillage spécifique requis aux postes de travail afin d'augmenter la productivité.
- Effectue la post-production et rapporte tout écart à son superviseur.
- Relève les non-conformités dans le système manufacturier et relance les reproductions au besoin.
- Prend action le plus rapidement possible lors d'arrêt de production pour déterminer la source du problème et réduit le temps improductif ou indirect en faisant le suivi auprès du département concerné en rapportant le problème à son superviseur.
- Affecte les salariés à une autre tâche, au besoin.

- Communique les informations précises aux bons départements et fournit tous les aspects recueillis afin d'aider dans la résolution du problème tels que les requêtes de maintenance, demandes de méthode VKS, etc.
- Assiste le superviseur dans sa gestion quotidienne des activités de production et rapporte toutes anomalies en qualité et en sécurité.
- Effectue une tournée de tous les postes de son département régulièrement afin de s'assurer de la bonne marche du département.
- Participe aux tâches de production ainsi qu'à la formation des salariés.
- Maintient un climat de travail sain, et un environnement de travail sécuritaire.
- Agit comme intervenant lors des mesures d'urgences PMU (plan d'évacuation, procédure de déversement, etc.).
- Toutes autres tâches connexes reliées au rôle du chef d'équipe.

Article 3 – Droits de l'Employeur

3.01 Le Syndicat reconnaît les droits de l'Employeur de diriger et d'administrer son entreprise. L'exercice de ces droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions de la convention collective.

3.02 L'Employeur a le droit de modifier, d'adopter ou d'abroger tout règlement devant être observé par les salariés. Ces règlements ne doivent pas être incompatibles avec la convention collective ou une Loi.

Il est convenu que le syndicat ou tout salarié peut contester la justice d'application du règlement lorsqu'il est utilisé pour discipliner.

L'Employeur fournit aux salariés un document intitulé : « Code de vie Métalux inc. » contenant entre autres les règlements généraux.

Lors de la création ou de la modification d'un tel règlement, l'Employeur avise le Syndicat dans un délai raisonnable. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un règlement qui peut entraîner une mesure disciplinaire, ce préavis est d'au moins trente (30) jours de calendrier.

L'Employeur a la responsabilité de communiquer les modifications via les canaux de communication en place et les salariés ont la responsabilité de prendre connaissance des changements.

En cas de litige, il appartient à l'Employeur de prouver qu'il avait pris les moyens raisonnables pour s'assurer que le salarié était informé.

Article 4 – Non-discrimination

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition, discrimination ou harcèlement ne peut être tenté ou exercé par l'Employeur ou par le Syndicat contre tout salarié à cause de son allégeance ou non-allégeance syndicale ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, orientation sexuelle, de son statut familial, de son âge, de ses opinions ou activités sociales, économiques et politiques, en autant qu'elles soient légales.

4.02 Harcèlement psychologique

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Nonobstant l'article 8.04 de la présente convention collective, une personne salariée peut déposer un grief relié au harcèlement psychologique dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

4.03 Harcèlement sexuel

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent leur devoir conjoint de ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel. Les dossiers résultant d'un harcèlement sexuel sont traités de façon confidentielle dans toute la mesure du possible.

Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute action indésirable à connotation sexuelle à laquelle le salarié s'objecte et s'offense ou laquelle porte atteinte à la dignité de la personne ou aux conditions d'emploi.

Article 5 – Activités syndicales

5.01 L'Employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical est mandaté au nom des salariés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.

Ce comité syndical est composé de trois (3) salariés nommés par le syndicat, soit un (1) Président et deux (2) Vice-présidents, dont un qui sera celui qui remplace le président en son absence.

5.02 Le Syndicat fournira un nom de représentant syndical, délégué ou membre de l'exécutif, pour chaque quart de travail. Ce représentant verra à l'application de la convention collective.

5.03 Tout salarié, membre du comité syndical ou occupant une fonction syndicale est régi par la convention collective, y compris le salarié qui a besoin d'assistance relativement à la présentation d'un grief pour toutes les étapes précédant l'arbitrage, peut laisser son poste de travail après avoir obtenu l'autorisation de son superviseur de production.

Un membre du comité syndical peut vaquer à ses fonctions syndicales dans un autre département après avoir obtenu l'autorisation de son superviseur de production.

Ces autorisations de libération sont accordées dans l'heure suivant la demande pour une période de quinze (15) minutes afin d'évaluer la situation. Par la suite, le temps nécessaire est accordé de manière raisonnable et de façon à favoriser l'efficacité des opérations et en autant que le motif qui le justifie est fourni au superviseur de production. Telles demandes de libération ne pourront être refusées par l'employeur sans raison valable.

5.04 L'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous dans son établissement, pour des fins de discussions, enquêtes ou règlements de griefs, le représentant national d'Unifor et/ou le président de la Section Locale 700. Dans de tels cas, la partie syndicale prévient, dans la mesure du possible, L'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

5.05 Sur demande du syndicat, L'Employeur met à la disposition du syndicat, une salle de conférence avec un téléphone s'y trouvant ou un bureau avec téléphone. Également, le syndicat aura accès à un classeur verrouillé avec une clé unique leur appartenant.

N.B. : Une réservation doit être faite au préalable.

5.06 Libérations pour affaires syndicales

L'Employeur consent à libérer de l'usine des représentants des salariés pour transiger les affaires du Syndicat. Toutefois, une demande doit être faite au responsable des ressources humaines au moins quinze (15) jours à l'avance.

Pour toutes les libérations, incluant le temps pour s'occuper des affaires courantes du Syndicat, l'Employeur maintient le salaire des personnes en libération, mais réclamera par la suite les salaires au Syndicat, incluant les bénéfiques marginaux. Pour les libérations pour s'occuper des affaires courantes du Syndicat, le représentant doit en faire la demande à son superviseur de production cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins d'une entente avec son superviseur de production.

Un maximum de quarante (40) jours ouvrables par année civile est accordé par l'Employeur. Par contre, deux (2) salariés du même poste ne pourront s'absenter en même temps, à moins d'entente avec l'Employeur.

5.07 Les membres du comité syndical sont libérés avec solde pour les séances de préparation du cahier des demandes syndicales en vue des négociations et Métalux réclamera les salaires au syndicat, Unifor section locale 700 incluant les bénéfiques. Par la suite, ils sont libérés sans perte de salaire et d'avantages sociaux pour toutes les séances de négociation et/ou de conciliation.

5.08 Le syndicat fait parvenir par écrit à L'Employeur les noms des membres faisant partie du comité syndical, des délégués et de leurs substituts. Dans un délai raisonnable, il avise l'Employeur par écrit de tout changement qui se produit subséquemment.

5.09 L'Employeur rencontre au besoin les membres du comité syndical afin de discuter des questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Telles rencontres ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

5.10 Les réunions prévues à l'article 5.09 sont sans perte de salaire pour les membres du comité syndical et elles ont lieu durant les heures normales de travail.

5.11 Le représentant de l'employeur présente dès la première journée chaque nouveau salarié à un membre du comité syndical ou au délégué du quart de travail auquel il est assigné. Par la suite, une rencontre est planifiée dans les deux mois suivant l'embauche, sauf pour les salariés internationaux qui seront rencontrés dès l'entrée en fonction.

5.12 Congé d'éducation payée (CEP)

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale quatre cents (0.04\$) l'heure par salarié pour toutes les heures rémunérées pendant la présente convention, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le Syndicat, des congés-éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle à compter de la signature de la convention collective à un fonds en fidéicomis établi par le Syndicat national d'UNIFOR, et l'Employeur les fait parvenir au :

Fonds de formation en leadership d'UNIFOR (CEP)
UNIFOR Canada
115 Gordon Baker Rd
Toronto, ON, M2H 0A8

Une copie des informations sur le paiement sera remise au président syndical lors de l'envoi du paiement.

Il est de plus convenu qu'on accorde aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt-cinq (25) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du congé.

Pendant qu'ils sont en congé, les salariés continuent d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

Article 6 – Sécurité syndicale

6.01 Par les présentes, L'Employeur déduit chaque semaine de la paie de chaque salarié une somme correspondant à la cotisation syndicale et, le cas échéant, aux droits d'entrée pour les nouveaux salariés devenant membres du syndicat. Le total de ces déductibles est remis, par chèque chaque mois, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du mois, selon les modalités établies par le syndicat.

L'Employeur, en même temps, doit remettre au syndicat et au président du comité syndical la liste des salariés de la paie de laquelle elle a déduit une telle somme.

6.02 Les nouveaux salariés sont régis par cet article à partir de la date de leur embauche. Les salariés exclus de l'unité de négociation, mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation.

6.03 Comme condition d'emploi, tous les salariés doivent être membres en règle du Syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention.

6.04 L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telles cotisations syndicales et de tels droits d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au Syndicat les montants perçus. Le Syndicat protégera l'Employeur contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

6.05 Le Syndicat convient d'informer l'Employeur par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'entrée en vigueur, en conformité avec la constitution et les règlements du Syndicat. Tout changement est appliqué après un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis.

Article 7 – Mesures disciplinaires

7.01 Le salarié, seul ou accompagné d'un membre du comité syndical, a accès sur rendez-vous à son dossier pendant les heures de travail et ce, sans perte de salaire. Cette consultation a lieu dans les deux (2) jours ouvrables

de la demande et un représentant de l'Employeur doit être présent lors de la consultation.

L'employeur fournit une copie complète du dossier disciplinaire à la demande du salarié ou une copie complète du dossier disciplinaire au syndicat si celui-ci possède une autorisation écrite et signée par le salarié.

7.02 Le congédiement, la suspension et la réprimande écrite constituent des mesures disciplinaires qui peuvent être imposées. Une copie de l'avis est remise immédiatement au syndicat dès la signification au salarié prévue à l'article 7.03.

7.03 L'employeur a quinze (15) jours ouvrables à compter de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire pour en informer le salarié. Dans le cas d'un salarié absent du travail, une sanction peut être envoyée par courriel ou par courrier recommandé. Le syndicat sera en copie conforme.

7.04 Un avis disciplinaire ne peut être invoqué contre un salarié après douze (12) mois de son émission, pourvu que le salarié n'ait pas reçu un autre avis de même nature durant la même période. Toutefois, sont exclues du calcul les périodes d'arrêt de travail d'une durée de plus d'une semaine pour les motifs suivants :

- Invalidité (de nature personnelle ou professionnelle)
- Congé sans solde
- Congés de paternité/maternité/parental

7.05 En cas de suspension ou de congédiement d'un salarié, l'Employeur discute au préalable avec un membre du comité syndical. Si un grief est soumis à l'arbitrage, les parties ne sont aucunement liées par les discussions tenues lors de telles rencontres.

7.06 Un membre du comité syndical est présent à toute entrevue entre l'Employeur et un salarié lors de l'imposition d'une sanction tel que, avis écrit, suspension ou congédiement.

7.07 Les avis disciplinaires, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 7.08** Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire ne peut être imposée sauf pour des cas de santé et sécurité au travail comme par exemple : conduite dangereuse du chariot élévateur ou non-respect du code sécuritaire.
- 7.09** Dans les cas de congédiement, le grief est soumis à la deuxième étape de la procédure de grief par le comité syndical. Dans un tel cas, si le grief est envoyé en arbitrage, les parties favoriseront l'utilisation du service d'arbitrage accéléré.
- 7.10** Lors de la remise d'un avis disciplinaire, le salarié concerné et/ou le délégué qui le représente doit signer le document remis. Le fait de signer le document est fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

Article 8 – Mode de règlement des griefs

- 8.01** Tout grief au sens du Code du travail, c'est-à-dire toute action disciplinaire contestée ainsi que toute mésentente relative à des conditions de travail prévues à la convention, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.
- 8.02** Avant de soumettre un grief, le salarié doit tout d'abord soumettre verbalement ou par écrit le problème à son superviseur de production afin de lui donner l'opportunité de régler le problème. Il peut être accompagné d'un membre du comité syndical ou de son délégué, s'il le désire.
- 8.03** Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible pendant les heures de travail.
- 8.04** Tout grief doit être soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance ou de la connaissance de l'événement par le salarié concerné.
- 8.05** **Première étape :** Le grief est présenté par écrit par le délégué, son substitut ou par un membre du comité syndical au superviseur de production.

L'Employeur doit répondre par écrit au délégué, son substitut ou un membre du comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

- 8.06 Deuxième étape :** Si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le comité syndical doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la première étape, réclamer par écrit une rencontre avec le responsable des ressources humaines. Cette rencontre doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables de la demande. Lors de cette rencontre, deux (2) représentants syndicaux sont présents. La décision de l'Employeur doit être transmise par écrit au président du comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de cette rencontre.
- 8.07** Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe précédent, le Comité syndical peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables, référer le grief à l'arbitrage en informant l'Employeur par écrit.
- 8.08** Lorsque l'Employeur interroge un salarié dans l'unité de négociation faisant l'objet d'une enquête ou pour lui appliquer une mesure disciplinaire (avis écrit, suspension ou congédiement) ou dans le cadre de la procédure de règlement de grief, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué. Ce dernier est présent à titre de témoin seulement. L'Employeur ne tente pas de régler un grief avec un salarié. Tout règlement potentiel est discuté et conclu avec le Syndicat uniquement.
- 8.09** Le comité syndical peut présenter un grief de groupe ou de conséquence générale directement à la deuxième étape de la procédure de grief dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance ou de la connaissance de l'événement.
- 8.10** L'Employeur peut soumettre un grief au Syndicat. Tel grief est également soumis directement à la deuxième étape. À défaut d'entente, le grief est assujéti à la procédure d'arbitrage.
- 8.11 Arbitrage :** La partie qui demande l'arbitrage soumet à l'autre partie une proposition de trois (3) arbitres pour entendre la cause. Les parties tentent de s'entendre sur un choix d'arbitre unique.

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à s'entendre, une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail de procéder à la désignation d'un arbitre.

- 8.12** L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- 8.13** Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit. Cependant, la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention collective s'y rapportant, peuvent être amendés en autant que cet amendement n'en affecte pas la nature.
- 8.14** Les délais mentionnés aux articles 7 et 8 sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties. Le défaut de s'y conformer par le Syndicat annule le grief. Le défaut de se conformer par l'Employeur aux délais de l'article 8.06, le ou les griefs sont réputés réglés en faveur du plaignant et le règlement demandé s'applique intégralement.
- 8.15** La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Toutes solutions acceptées par les deux parties et communiquées par écrit au cours d'une des étapes de la procédure des griefs sont finales, exécutoires et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés au même titre qu'une sentence arbitrale.
- 8.16** **a)** Toutes les séances d'arbitrage se tiennent, dans la mesure du possible, à Drummondville. Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties. Le salaire et les frais d'un salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief sont assumés par la partie qui l'assigne.
- b)** Les parties peuvent, si elles le désirent et après entente, faire appel à un conseiller externe et en partager les frais à part égale. Cela n'empêche pas une partie ou l'autre de faire appel à un conseiller externe à ses frais s'il n'y a pas d'entente.

Article 9 – Grève et contre-grève

- 9.01** Toutes grèves, contre-grèves (lockout) ou toutes autres formes de cessation concertée de travail sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective.

- 9.02** Pour la durée de la présente entente, le Syndicat et ses représentants s'engagent à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités ayant pour résultat un arrêt ou un ralentissement de travail.
- 9.03** Les dispositions des articles 9.01 et 9.02 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

Article 10 – Ancienneté

- 10.01** Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, « ancienneté » signifie la durée au service de l'Employeur d'un salarié dans l'unité de négociation depuis sa dernière embauche.
- 10.02** Tout salarié régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après avoir complété sa période de probation d'une durée de sept cents (700) heures effectivement travaillées, à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois dans l'unité de négociation. À l'expiration de cette période, son ancienneté est calculée rétroactivement à compter de sa date d'embauche.
- Les heures où un salarié est affecté en assignation temporaire en vertu de l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ou en travaux légers ne sont pas considérées comme heures travaillées pour fin de la période probatoire d'un nouveau salarié si le travail auquel ce dernier est temporairement affecté ne correspond pas à son poste normal et que de ce fait, l'Employeur n'est pas en mesure d'évaluer la qualité de son travail.
- 10.03** Le salarié en probation bénéficie des dispositions de la présente convention à l'exception des congés fériés et vacances déjà régis par la Loi. Cependant, jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, il peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre son congédiement.
- 10.04** Un salarié ayant acquis des droits d'ancienneté continue d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne les perd pas conformément aux dispositions de la présente convention.

10.05 Occupation exclue de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié est promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période de six (6) mois, après quoi il perd ses droits d'ancienneté.

Par contre, un salarié qui accepte un poste de superviseur de production perd son ancienneté dès le début de son premier quart de travail.

Il est entendu que l'employeur continuera à déduire des cotisations syndicales selon l'article 6.01 pour un salarié promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois ou moins. Il est possible qu'un employé demande l'arrêt de sa cotisation par écrit, ce qui mènerait à la perte de son ancienneté.

10.06 Le salarié qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté pendant ses absences pour maladie, accident ou absence autorisée, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, excepté si l'article 10.10 E) s'applique.

10.07 Pour une période de quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention et à l'anniversaire de la convention, l'Employeur affiche à l'endroit habituel la liste d'ancienneté des salariés. Durant cette période, les salariés peuvent demander une correction à leur date d'embauche.

À l'expiration de cette période, la liste est présumée exacte et finale. Une nouvelle copie de cette liste est affichée à tous les douze (12) mois. De plus, sur demande du syndicat maximum quatre (4) fois par année, l'employeur remet dans les cinq (5) jours au syndicat local une copie électronique de la liste incluant les coordonnées de chaque salarié.

10.08 Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauche, l'ordre de leur ancienneté est déterminé, le premier jour de travail, par tirage au sort devant un représentant de chacune des parties.

10.09 C'est le devoir des salariés d'aviser rapidement l'Employeur et le Syndicat de tout changement dans leur adresse.

Un avis livré à la dernière adresse connue est considéré comme étant reçu par le salarié.

10.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi est annulé :

- A. Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- B. Lorsqu'il est congédié pour cause et que ce congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre.
- C. Lorsqu'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner d'avis ou sans motif raisonnable, étant entendu que le salarié doit à la demande de l'Employeur démontrer qu'il était dans l'incapacité d'être au travail.
- D. Lorsqu'il omet de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de rappel au travail envoyé par l'Employeur par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

Cependant, les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas si le salarié est physiquement dans l'impossibilité de se rendre au travail. Dans un tel cas, il doit prévenir son Employeur et lors de son retour au travail, il devra fournir une preuve écrite de son médecin traitant expliquant son incapacité.

- E. i) Lorsqu'il est mis à pied ou absent à cause de maladie ou accident pour une période d'une durée correspondant à son ancienneté au moment de son départ jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois au moment de son départ s'il a moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

Lorsqu'il est absent à cause d'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

ii) Pour un salarié de plus de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté au moment de son départ, lorsqu'il est mis à pied ou absent à cause de maladie ou accident ou accident de travail ou maladie professionnelle pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-six (36) mois.

- F. Lorsqu'il accepte un poste hors de l'unité d'accréditation, sous réserve des modalités prévues à la clause 10.05.

10.11 Un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé, pour cause de maladie, de congé de maternité, de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée, est considéré comme titulaire de sa fonction. À son retour au travail, il reprend sa fonction en autant qu'il est apte à la reprendre.

Si au cours de la période d'absence précitée des changements dans le personnel de sa fonction sont intervenus, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son unité de travail, au moment du retour au travail, un salarié de la même fonction ayant moins d'ancienneté.

10.12 Mise à pied

Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre, les salariés du poste affecté par cette réduction sont alors mis à pied dans l'ordre inverse d'ancienneté, sous réserve que l'ordre de mise à pied, selon les différents statuts, respecte ce qui suit :

1. Les étudiants
2. Les salariés à temps partiel
3. Les salariés réguliers (à temps complet et en pré-retraite)

10.13 Lorsqu'un salarié est mis à pied, il a le droit :

- A. D'accepter la mise à pied et voir son nom inscrit sur la liste de rappel ou,
- B. De déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans un autre poste à la condition qu'il puisse effectuer immédiatement le travail.

Un salarié mis à pied qui veut exercer ses droits d'ancienneté doit en aviser l'Employeur avant la fin du jour ouvrable suivant le jour de la réception de son avis de mise à pied.

10.14 Le nom d'un salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour la période prévue au paragraphe 10.10 E).

10.15 Dans les cas d'augmentation de main-d'œuvre, la procédure suivante s'applique. Un salarié dont le nom apparaît sur la liste de rappel est rappelé au travail :

- A. Premièrement, dans l'occupation qu'il détient;
- B. Deuxièmement, dans une autre occupation, à la condition qu'il soit en mesure d'effectuer immédiatement le travail.

Le salarié qui accepte un rappel au travail dans un poste autre que le sien doit retourner sur l'occupation qu'il détient dès qu'elle redevient disponible selon son ancienneté. Toutefois, l'Employeur dispose d'une période de cinq (5) jours ouvrables maximum pour retourner le salarié à son ancien poste.

10.16 Lorsqu'un salarié refuse un rappel au travail pour une tâche autre que sa tâche régulière, tel refus est sans préjudice à l'application de l'article.

Cependant, au moment d'un rappel, l'Employeur doit dire au salarié si le travail qui lui est proposé est pour une durée de plus de quatre (4) semaines. Dans ce cas, si le salarié refuse de retourner au travail, il perd son ancienneté et son lien d'emploi est rompu. Le délai prévu ci-haut ne peut être écourté à moins de mise à pied impliquant d'autres salariés.

Dans le cas où le travail qui lui est proposé est pour une durée de quatre (4) semaines ou moins, le salarié qui refuse de retourner au travail, à la condition que le salarié ne retire pas de prestations d'assurance emploi, ne perd pas son ancienneté pour fins de rappel.

10.17 Tout salarié ayant acquis des droits d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou à défaut le salaire régulier pour cette période avant toute mise à pied prévue de plus de cinq jours. Dans un tel cas, l'Employeur fait débuter la mise à pied à compter du dimanche, dans la mesure du possible.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une mise à pied résultant d'une cause hors du contrôle de l'Employeur, ce dernier doit remettre au salarié régulier ayant terminé sa période d'essai, un préavis de trois jours ouvrables.

Dans tous les cas, à défaut d'un tel préavis, l'Employeur lui paie les journées régulières à son taux régulier.

Tout salarié ayant acquis des droits d'ancienneté et travaillant sur le quart de fin de semaine doit recevoir un avis au plus tard dans les quarante-huit (48) heures précédant son quart de travail.

10.18 Affectation temporaire

- A. L'Employeur peut affecter temporairement à un poste couvert par l'unité de négociation, d'abord le salarié qui détient le moins d'ancienneté parmi ceux qui satisfont aux exigences normales de la tâche, à moins qu'un salarié plus ancien qualifié soit volontaire et disponible.
- B. À la suite d'une affectation temporaire, le salarié retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré.
- C. Lors d'une affectation temporaire, le salarié reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et le taux régulier du salaire du poste.
- D. Sauf en cas d'entente avec le Syndicat, l'affectation temporaire ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables.
- E. Dans le cas où l'affectation doit durer plus de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur doit afficher le poste avec la mention « temporaire » ainsi que la durée dudit poste. La rémunération est alors celle prévue à l'article 14.06 de la présente convention collective.
- F. À la fin de l'affectation temporaire, le salarié reprend alors son poste ainsi que le remplaçant.
- G. Lorsqu'il y a plusieurs postes temporaires pour une même fonction, aussitôt qu'un remplacement se termine, le salarié plus jeune en ancienneté devra retourner à son poste initial.

Article 11 – Poste vacant ou nouvellement créé

11.01

- A. Tout poste vacant qui doit être comblé ou tout nouvel emploi dans l'unité de négociation est affiché au tableau d'affichage du jeudi au mardi. Après

soixante (60) jours si le poste n'est pas comblé, l'Employeur devra l'afficher de nouveau. L'Employeur affichera une liste des postes ouverts au tableau d'affichage.

- B. L'affichage indique l'occupation, le taux de salaire, le département, l'équipe de travail (horaire) et les exigences du poste.
- C. Le salarié qui désire postuler l'emploi vacant ou nouveau doit signer son nom sur l'affichage au cours de la durée de l'affichage. Cependant, le salarié qui est en congé accordé en vertu de la convention collective, mise à pied, congé maladie, accident, accident de travail, pendant la période d'affichage sera contacté par l'Employeur pour se voir offrir le poste. Advenant son absence, il verra son nom automatiquement inscrit sur l'affichage comme candidat potentiel.
- D. Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté au plus tard dans les dix (10) jours après la fermeture de l'affichage, en autant qu'il soit qualifié et capable de répondre aux exigences de l'emploi vacant ou nouveau. Cependant, dans le cas d'un poste d'apprenti, le salarié sera soumis à un test d'aptitude dans les dix (10) jours suivant la fermeture de l'affichage. Ce test sera corrigé par un (1) employé cadre et un (1) représentant syndical.
- E. Advenant un échec du test d'aptitude ou un abandon par le salarié, ce salarié devra attendre six (6) mois avant de pouvoir postuler à nouveau sur le poste en question.
- F. Le salarié est avisé des résultats de son application, au plus tard, dans les dix (10) jours ouvrables après avoir passé le test.
- G. L'apprenti en formation doit se qualifier dans une certification approuvée dans le domaine (ex. Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)). Afin de confirmer les compétences du poste, un premier audit et/ou test sera obligatoire et fait en collaboration avec le coordonnateur formation après 2000 heures. Advenant que les compétences soient confirmées avant le 2000 heures, le test pourra être effectué avant l'échéance. Au succès du test, le salarié peut alors accéder à la rémunération prévue à la convention collective. Après deux échecs à l'intérieur de deux (2) mois, le salarié doit retourner à son poste initial.

11.02 Le refus d'un salarié pour une promotion ou un transfert, lors d'un affichage, est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

11.03 Au cours de la procédure décrite dans les paragraphes précédents, l'Employeur peut combler temporairement le poste. L'Employeur peut procéder de la même façon pour tous postes devenus vacants suite à un affichage.

11.04 Le salarié est soumis à une période d'essai maximale de trente (30) jours ouvrables dont les cinq (5) premiers sont des jours de familiarisation.

Au cours de la période d'essai, l'Employeur peut réassigner le salarié à son ancien poste s'il n'est pas satisfait de son rendement ou le salarié peut retourner à son ancien poste à sa demande.

Dans le cas d'un poste d'apprenti, le salarié sera soumis à une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables.

11.05 Dès la première journée de la période d'essai, le salarié est rémunéré selon le nouveau taux de salaire du poste.

11.06 Les dispositions de cet article sont assujetties aux modalités de la clause 15 portant sur les horaires de travail.

Lors de l'introduction d'un nouvel équipement, l'Employeur formera un (1) salarié de son choix par quart de travail, soit le plus apte à rentabiliser son investissement. Lors d'un équipement additionnel, les autres formations requises pour les besoins opérationnels seront données, par quart de travail, aux salariés ayant le plus d'ancienneté et sur une base volontaire.

Article 12 – Changements technologiques

12.01 Dans la présente convention collective, le terme « changement technologique » comprend l'introduction d'équipement de haute technologie.

12.02 Avant d'introduire tout changement technologique, l'Employeur avise le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance de son intention et procède à la mise à jour des développements et des modifications au fur et à mesure qu'ils se produisent.

12.03 L'avis mentionné ci-dessus doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

- A. Le genre de changement;
- B. La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement;
- C. Le nombre de salariés qui risquent d'être touchés par le changement ainsi que l'occupation de chacun d'eux et leur lieu de travail;
- D. La compétence qui sera désormais requise suite au changement.
- E. La description, s'il y a lieu, des exigences relatives à la santé et la sécurité.

12.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied ou rétrogradé directement suite à l'abolition d'une occupation, d'un département ou suite à l'introduction d'une nouvelle machinerie, l'Employeur lui procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui survient dans les trois (3) mois, en premier lieu à l'intérieur de son département et par après, dans n'importe lequel des départements d'un niveau de salaire équivalent à celui qu'il avait lors de la mise à pied ou de la rétrogradation.

12.05 L'entraînement est accordé lorsque les salariés concernés ont les capacités normales de base pour l'occupation concernée, et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que le salarié concerné puisse absorber un tel entraînement et par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

C'est à l'Employeur que revient le fardeau de la preuve du paragraphe précédent.

12.06 La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépasse pas, en aucun cas, deux cent quarante (240) heures travaillées et ledit entraînement est accordé avant qu'on engage un nouveau salarié, ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un salarié de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, qui a besoin d'un entraînement équivalent.

Article 13 – Santé et Sécurité

13.01 L'Employeur reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sécuritaire, hygiénique et adéquat au travail. Il prend les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité pendant les heures de travail.

Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation.

Les parties, y compris les salariés, conviennent de faire des efforts conjoints dans le but de réaliser ces objectifs.

13.02 Les lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention. Les cas de litiges doivent être exercés conformément à ces lois ou règlements.

A. Représentant en santé et en sécurité

Les parties conviennent que la loi et les règlements sont en vigueur et font partie intégrante de la convention collective de travail.

B. Lorsqu'un accident survient, une procédure est disponible et affichée auprès des salariés.

C. Les fonctions du représentant en santé et en sécurité sont les suivantes :

1) De siéger d'office au comité de santé sécurité paritaire.

2) De faire l'inspection des lieux de travail.

3) De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident en collaboration avec l'Employeur.

- 4) D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.
 - 5) De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité et à l'Employeur.
 - 6) D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi sur la santé sécurité au travail (LSST) et par la loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP) et leurs règlements.
 - 7) D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.
 - 8) D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus.
 - 9) De porter plainte à la Commission.
- D. Le représentant en santé et en sécurité, ou la personne qui le remplace, dispose de jusqu'à huit (8) heures de libération par semaine pour l'exécution de ses fonctions, à moins d'entente avec l'Employeur.

Le représentant en santé et en sécurité est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

13.03 Comité de la santé et de la sécurité

Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité paritaire formé de deux (2) représentants pour chaque partie. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et au moins une (1) fois par mois.

Les fonctions du comité sont les suivantes :

- 1) De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement.
- 2) De participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

- 3) D'établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.
- 4) De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
- 5) De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements.
- 6) De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission.
- 7) De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- 8) De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement.

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

Le tout en conformité avec les droits et obligations découlant de la loi sur la santé et sécurité du travail.

13.05 Équipements de protection individuelle (EPI)

- A. Les équipements de sécurité sont fournis par l'employeur gratuitement, tel que déterminé par le comité de santé et sécurité ou en accord avec les lois et règlements en vigueur. Ces équipements doivent être portés et utilisés par les salariés sur les lieux du travail uniquement.
- B. À chaque année, l'Employeur versera un montant de 175.00\$ pour tout salarié et 200.00\$ pour les soudeurs, au plus tard la semaine suivant le 15 janvier. Ce montant est réservé exclusivement à l'achat de souliers ou de bottines à cap d'acier et ce, pour tous les salariés qui auront

terminé leur période de probation à cette date. L'Employeur accorde une compensation de trois dollars et trente-six cents (3.36\$) à chaque semaine effectivement travaillée pour un salarié en période de probation au 15 janvier. Tout montant excédents sont payés par le salarié au moment de l'achat.

C. L'Employeur paiera à tout salarié ayant atteint une (1) année d'ancienneté des lunettes de sécurité ajustées à la vue jusqu'à un maximum de 175.00\$. Elle remplacera au besoin celles-ci en cas de bris ou lorsqu'un changement de prescription survient. Le salarié devra fournir les lunettes brisées ou une preuve de modification de la prescription pour justifier le remplacement. L'Employeur n'assumera pas les frais occasionnés en surplus du 175.00\$.

D. Sur présentation d'une facture, l'Employeur contribue à l'achat d'une paire de bouchons de sécurité personnalisés à tous les salariés qui auront atteint six (6) mois de service et qui en feront la demande pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter de la dernière date de validation par le service des ressources humaines. La contribution maximale de l'employeur est de 75.00\$.

13.06 La liste des vêtements fournis par l'Employeur se trouve à l'annexe B. L'Employeur fourni et/ou remplace au besoin aux caristes permanents et les commis réception/expédition permanents un manteau d'hiver et ceux-ci doivent demeurer à l'usine.

Article 14 – Taux de salaire et occupations

14.01 Tous les postes et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties sont énumérés à l'annexe « A » attachée aux présentes et qui en forment parties.

14.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe « A » pour sa tâche.

14.03 Les salaires sont payés le jeudi, à toutes les semaines, par dépôt direct, dans le compte du salarié.

Lorsqu'un salarié est victime d'une erreur de paie, il doit en aviser immédiatement un superviseur de production. Si l'erreur est de moins de cinquante (50\$) dollars, la correction est effectuée à la paie suivante.

14.04 Si une nouvelle tâche est créée ou qu'une tâche actuelle est substantiellement modifiée, le poste est affiché et sujet à l'article 11.

14.05 Dans les circonstances prévues à l'article 14.04, le taux de salaire applicable doit être négocié entre les parties. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, la question est soumise à l'arbitrage. L'arbitre, dans un tel cas, a l'autorité de décider:

- A. S'il s'agit d'une tâche qui est nouvelle ou substantiellement modifiée.
- B. Du salaire applicable à telle tâche en comparant avec les autres tâches et le taux de salaire correspondant.

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

14.06 Lorsqu'un salarié est transféré à un poste dont le taux de salaire est moins élevé, soit à sa propre demande, soit suite à une mise à pied ou soit en vertu de l'article 10.19 E) de la présente convention collective, il reçoit le taux de salaire moins élevé à compter de la date et de l'heure de son transfert.

Article 15 – Horaires de travail et temps supplémentaire

15.01 Horaire

Métalux propose 2 horaires par quart de travail et ce, selon le choix personnel des salariés pour le quart de jour et de soir. Pour le quart de nuit et de fin de semaine, seuls les horaires du tableau ci-dessous sont proposés. Les salariés qui veulent changer leur horaire doivent compléter le formulaire prévu à cet effet.

Les périodes fixées pour les horaires sont :

- A. De mai à septembre
- B. D'octobre à avril

Les périodes d'inscription se font deux fois par année, en avril et en septembre. Les salariés doivent soumettre leur demande de changement d'horaire à leur superviseur durant le mois avant la mise en application. En cas de changement, il est de la responsabilité du salarié d'en faire la demande, autrement, l'horaire demeure la même que la période précédente.

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR		8,75	8,75	8,75	8,75	5	
Choix 1	x	7h à 16h15	7h à 16h15	7h à 16h15	7h à 16h15	7h à 12h	x
Choix 2	x	7h à 15h30	7h à 15h30	7h à 15h30	7h à 15h30	7h à 15h30	x
		8	8	8	8	8	
SOIR		10	10	10	10		
Choix 1	x	16h15 à 2h45	16h15 à 2h45	16h15 à 2h45	16h15 à 2h45	x	x
Choix 2	x	16h15 à 1h00	16h15 à 1h00	16h15 à 1h00	16h15 à 1h00	12h à 19h30	
		8,25	8,25	8,25	8,25	7	
NUIT							
Choix 1	20h30 à 7h	20h30 à 7h	20h30 à 7h	20h30 à 7h			
	10	10	10	10			
FDS	7h à 19h30	x	x	x	x	7h à 19h30	7h à 19h30

Équipe de jour : Cet horaire inclut un arrêt de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas qui doit être pris vers le milieu de la journée, ainsi que deux (2) pauses de douze (12) minutes rémunérées qui doivent être prises vers le milieu de chaque période de travail du lundi au jeudi. Une pause de douze (12) minutes rémunérées est prise le vendredi.

Équipe de soir : Cet horaire inclut un arrêt de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas qui doit être pris vers le milieu de la journée, ainsi que deux (2) pauses de douze (12) minutes rémunérées qui doivent être prises vers le milieu de chaque période de travail du lundi au jeudi.

Équipe de nuit : Cet horaire inclut un arrêt de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas qui doit être pris vers le milieu de la journée, ainsi que deux (2) pauses de douze (12) minutes rémunérées qui doivent être prises vers le milieu de chaque période de travail.

Équipe de fin de semaine : Les salariés assignés à l'équipe de fin de semaine seront rémunérés pour trente-six (36) heures travaillées avec un taux horaire basé sur une équivalence de quarante (40) heures travaillées. Le quart de fin de semaine sera composé de salariés réguliers et de salariés temporaires. Cet horaire inclut un arrêt de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas qui doit être pris vers le milieu de la journée, ainsi que trois (3) pauses de douze (12) minutes rémunérées qui doivent être prises vers le milieu de chaque période de travail.

15.02 Temps supplémentaire

1. Le salarié appelé à faire du travail supplémentaire a droit à une pause de douze (12) minutes rémunérées si le travail en temps supplémentaire est de plus de deux heures par jour et/ou par tranche de 2 heures.
2. L'Employeur va privilégier le temps supplémentaire sur une base volontaire. La sélection priorisera les salariés ayant indiqué leur disponibilité dans le module prévu à cet effet. L'Employeur devra fonctionner par ordre d'ancienneté selon le quart de travail et le poste. Cependant, à défaut d'obtenir le personnel suffisant sur une base volontaire, l'Employeur assignera par ordre inverse d'ancienneté le personnel nécessaire afin de combler ses besoins.
3. Une répartition équitable par poste sera effectuée selon les disponibilités des salariés ayant inscrits leur nom dans le module à cet effet par tranche de 4 heures.
4. Un salarié ne pourra travailler plus de 12 heures par jour.
5. Les salariés qui sont en assignations temporaires et/ou non consolidés (CNESST) ne peuvent en aucun cas travailler en temps supplémentaires sur une tâche qui est contre-indiquée par le médecin, le but étant de favoriser la guérison de la blessure.
6. Le temps supplémentaire de fin de semaine sera du vendredi midi au dimanche 19h30.

7. Le syndicat et l'Employeur ont accepté que des employés hors convention puissent travailler dans l'usine sous certaines conditions :
- a. L'Employeur doit demander à tous les salariés d'usine peu importe leur poste, par ordre d'ancienneté de travailler sur le quart de fin de semaine en temps supplémentaire avant de demander aux employés hors convention. À défaut d'obtenir les disponibilités requises par les gens d'usine, l'Employeur peut demander aux employés hors convention de travailler sur le quart de fin de semaine, soit du vendredi midi au dimanche 19h30.
 - b. Pour faire travailler des employés hors convention, l'Employeur doit demander à tous les salariés ayant mis leur nom sur la feuille de disponibilité de travailler en temps supplémentaires.
 - c. Un maximum de quatre (4) employés hors convention peut travailler en même temps.
 - d. L'employé hors convention doit avoir la compétence requise pour utiliser l'équipement de l'usine. Pour ce faire, il doit avoir reçu un rappel de formation.
 - e. L'Employeur doit aviser le syndicat 24h à l'avance.
 - f. Les employés hors convention doivent payer la cotisation syndicale selon le taux en vigueur.
 - g. L'employé hors convention doit être un employé de l'usine Métalus de Drummondville.

15.03 Les horaires ci-haut ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle entre les parties. L'Employeur décide du nombre de salariés à être assignés sur chaque horaire.

15.04 Lorsque le salarié change d'une équipe à une autre, le changement s'effectue au début de la première journée de travail de la semaine suivante.

15.05 i) Tout travail autorisé effectué après 40 heures de travail est rémunéré à temps et demi pour les quarts de jour, de soir et de nuit.

ii) Tout travail autorisé effectué après 36 heures de travail est rémunéré à temps et demi pour le quart de fin de semaine.

Un salarié qui n'a pas complété sa semaine normale de travail peut justifier son absence à l'aide d'un certificat médical émis par un médecin pour le salarié, afin de faire payer en temps supplémentaire les heures qu'il a effectuées en sus d'une journée normale de travail durant cette même semaine.

15.06 Les salariés sont, dans la mesure du possible, prévenus deux (2) heures à l'avance lorsque le travail supplémentaire doit être accompli.

15.07 Banque d'heures

Les heures accumulées peuvent servir à combler les journées non rémunérées ou aux congés planifiés, après entente avec son superviseur. Un salarié peut accumuler jusqu'à un équivalent de 56 heures à temps simple dans une banque de temps, soit 37.3 heures travaillées en temps supplémentaire.

L'accumulation du temps supplémentaire se fait selon le taux horaire applicable au moment de la mise en banque excluant les primes de quarts et de chef d'équipe, car celles-ci seront payées sur la paie en cours au taux applicable.

Dans le cas où le salarié désire mettre des heures en banque, retirer des heures de sa banque ou prendre un congé, il devra aviser son superviseur de production et signer la feuille prévue à cet effet avant le vendredi midi.

L'entente se renouvelle automatiquement à chaque début d'année, à moins d'avis contraire signé par le salarié.

Ladite banque sera vidée avec la paie des fêtes de Noël.

15.08 Le salarié qui se présente au travail au début de son quart de travail régulier, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail, sauf dans les cas fortuits, de force majeure ou dans des situations hors du contrôle de l'Employeur.

Une panne d'électricité est considérée comme un cas fortuit à moins qu'Hydro-Québec ait préalablement averti l'Employeur d'une interruption de courant.

15.09 Tout salarié qui a quitté les lieux de travail après avoir complété son horaire normal de travail et qui est rappelé par l'Employeur pour accomplir du travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire applicable pour toutes les heures travaillées, mais en aucun cas il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux de son occupation.

Article 16 – Jours fériés

16.01 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année les jours de congés chômés et payés suivants :

1. Jour de l'An
2. Lendemain du jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête des patriotes
6. Fête nationale du Québec
7. Confédération
8. Fête du travail
9. Action de Grâces
10. Veille de Noël
11. Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du jour de l'An

Les congés des fêtes sont habituellement pris de l'avant dernière semaine de décembre au début janvier. À chaque année, l'Employeur informera les salariés des dates exactes par un affichage au plus tard le premier lundi de novembre. Le temps prévu pour l'inventaire est inclus dans la période de fermeture des fêtes.

16.02 Lorsque les congés énumérés à 16.01 arrivent un samedi ou un dimanche, les modalités de 16.06 A) s'appliquent.

16.03 Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être à son travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé, sauf s'il a obtenu permission de s'absenter pour une raison valable.

Si le salarié absent reçoit une somme de la CNESST, sur présentation de la preuve indiquant le montant qui lui est versé, l'Employeur s'engage à payer la différence entre ce montant et ce qu'il aurait reçu en paiement du férié s'il avait été au travail.

16.04 Lorsque les congés énumérés à 16.01 tombent pendant la période de vacances d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée de vacances additionnelles payée devant être prise après entente entre le salarié et l'Employeur ou à l'indemnité de congé, ceci à son choix. Le salarié doit faire part de ce choix à l'Employeur au moment du choix de la prise des vacances.

16.05 Tout salarié mis à pied à l'intérieur d'une période de dix (10) jours ouvrables précédant un (1) jour de fête prévu à l'article 16.01 sera rémunéré pour ladite ou lesdites fêtes.

16.06 Gestion des congés fériés

A. Général

- a. Les congés fériés sont offerts en temps.
- b. Si le congé férié arrive une journée dont le salarié est supposé travailler, celui-ci sera payé l'équivalent des heures planifiées à l'horaire.
- c. Si le congé férié arrive une journée dont le salarié n'est pas planifié, celui-ci sera de 8h, sauf si le congé est reporté, dans tel cas il sera payé l'équivalent des heures planifiées à l'horaire.
- d. En tout temps, les congés fériés sont payés à temps simple.

B. Précisions du quart de jour :

- a. Si le congé férié arrive un vendredi, le temps observé sera de 8h. L'horaire du jeudi sera alors de 7h à 13h15. Il y aura une pause de douze (12) minutes rémunérées ainsi que 30 minutes de repas non-rémunérées. Il est possible que l'heure de fin de quart soit modifiée, selon entente avec le superviseur de production.

C. Précisions du quart de soir :

- a. Si le congé férié arrive un vendredi, celui-ci sera de 8h. L'horaire du mercredi précédent sera de 16h15 à 4h45 ou selon entente avec le superviseur de production pour la reprise des heures manquantes. Il y aura deux pauses de douze (12) minutes rémunérées ainsi que 30 minutes de repas non-rémunérées.

D. Précisions du quart de nuit :

- a. Si le congé férié arrive un lundi, celui-ci sera observé dans la nuit du dimanche au lundi.
- b. Si le congé férié arrive un vendredi, celui-ci sera de 8h. La semaine se terminera le jeudi 7h. Il y aura deux pauses de 12 minutes rémunérées ainsi que 30 minutes de repas non-rémunérées.

E. Précisions du quart de fin de semaine :

- a. Si le congé férié arrive lors d'une journée non-planifiée, celui-ci sera de 8h et observé le dimanche précédent le congé. L'horaire du dimanche sera alors de 7h à 11h. Il y aura une pause de douze (12) minutes rémunérées.

Article 17 – Vacances

17.01

- A. Aux fins du présent article, la période du 1^{er} mai au 30 avril définit l'année en cours.
- B. Un salarié, ayant moins d'un (1) an de service au 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

- C. Le montant d'allocation pour ces vacances sera de quatre pour cent (4 %) de son salaire brut durant la période de douze mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

17.02

Années de service complétées	Vacances
Une (1) année	2 semaines à 4% du salaire brut
Trois (3) années	3 semaines à 6% du salaire brut
Dix (10) années	4 semaines à 8% du salaire brut
Quinze (15) années	5 semaines à 10% du salaire brut
Vingt (20) années	6 semaines à 12% du salaire brut

- 17.03** Si le salarié est absent pour cause de maladie ou accident hors travail durant l'année de référence, il aura droit alors à une indemnité équivalente à deux, trois ou quatre fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné, selon le cas, au cours de la période travaillée. Cette indemnité de congé annuel ne pourra excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent.

17.04 Fin d'emploi

- A. Tout salarié qui quitte l'emploi ou est congédié durant l'année en cours reçoit, au moment de son départ, le montant d'allocation de vacances qui lui est dû, s'il n'a pas pu jouir des vacances annuelles auxquelles il avait droit selon les articles précédents.
- B. Le montant d'allocation est basé sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours, plus une allocation basée sur le salaire brut gagné entre le 1er mai de l'année en cours jusqu'à la date de cessation d'emploi.
- C. Cependant, le salarié qui a pris les vacances auxquelles il avait droit recevra seulement un montant d'allocation basé sur son salaire brut gagné depuis le 1er mai de l'année en cours jusqu'à la date de cessation d'emploi.

17.05 Les vacances seront normalement prises entre le premier (1^{er}) lundi de juin et le troisième (3^e) lundi de septembre.

Cependant, le salarié qui le désire peut prendre ses vacances en tout autre temps entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année en cours, en autant que l'entreprise ne ferme pas pour les vacances.

Le choix de la date des vacances se fera par ordre d'ancienneté, par département et par quart de travail en tenant compte des exigences de la production de l'entreprise. Le salarié a cinq (5) jours pour faire connaître son choix sinon, il perd son tour.

17.06 L'Employeur peut fermer son usine pour une période n'excédant pas deux (2) semaines durant la période définie en 17.05. Les salariés seront avisés de cette fermeture le 1^{er} juin. Dans ce cas, les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances auront le privilège de planifier la troisième (3^e) semaine soit la semaine précédant la période ou la semaine suivant cette même période, tout en considérant les exigences de la production. Les autres semaines doivent être prises dans une période autre que du 15 juin au 5 septembre.

17.07 Le salarié qui a moins de dix (10) jours ouvrables de vacances payées a droit à un congé sans solde pendant le nombre de jours nécessaires à combler une période de deux (2) semaines consécutives de vacances.

17.08 La cédule de vacances est affichée chaque année avant le 1^{er} juin pour les vacances acquises à cette date.

17.09 Les vacances ne sont pas cumulatives.

17.10 Les vacances sont payées en continuité, à moins d'avis contraire du salarié auprès de son superviseur de production pour chaque période de vacances.

17.11 Tout salarié comptant plus de quatre (4) ans d'ancienneté qui désire obtenir un congé sans solde, ni bénéfiques, doit soumettre une demande écrite à cette fin dans un délai raisonnable afin d'obtenir l'assentiment de l'Employeur. Les dispositions concernant le congé sans solde, ni bénéfiques sont les suivantes :

- A. La durée minimale d'un tel congé sans solde, ni bénéfiques est de trois (3) mois, mais peut être prolongée pour une durée maximale de deux (2) ans, incluant la durée initialement accordée. Toute demande de prolongation doit être soumise au moins un (1) mois avant l'expiration du congé.
- B. Le congé sans solde, ni bénéfiques ne peut être utilisé afin de travailler pour un autre employeur ou pour travailler à son compte dans le même secteur que l'Employeur.
- C. Lors de la prise du premier congé sans solde ni bénéfiques pendant la durée du présent contrat, le salarié continue d'accumuler ses droits d'ancienneté. Pour la prise de tout autre congé sans solde ni bénéfiques de la part du même salarié pendant la durée du présent contrat, il n'accumule plus ses droits d'ancienneté mais conserve l'ancienneté acquise au départ du congé subséquent.
- D. À la fin de son congé sans solde, ni bénéfiques, le salarié doit réintégrer le poste qu'il occupait au moment de son départ, s'il est toujours disponible, à la condition qu'il ait l'ancienneté requise, sinon il utilise la procédure de déplacement prévue à l'article 10.13.
- E. Pendant son congé sans solde, ni bénéfiques, le salarié peut continuer à bénéficier des divers programmes d'assurance groupe, à la condition d'en assumer le coût total des primes avant son départ.

Cependant, l'employeur peut accorder un congé sans solde ni bénéfiques, à un salarié de moins de quatre (4) ans d'ancienneté seulement pour permettre à ce salarié de se perfectionner dans un domaine relié à l'entreprise.

Article 18 – Congés mobiles

- 18.01** Un salarié ayant 3 mois et plus de service continue, tel que la loi le stipule, a droit à deux (2) jours maladie / obligations familiales rémunérés par année civile. Si ces journées ne sont pas écoulées, celles-ci seront majorées et payées au taux de 1.25 à la dernière paie de l'année, avant le congé des fêtes.
- 18.02** Un salarié qui cumule cinq (5) ans d'ancienneté au 10 mai 2026 a droit à une (1) journée de congé mobile entre le 10 mai 2026 et le 31 décembre 2026, sans perte de salaire.

À partir de janvier 2027, ainsi que pour les années civiles subséquentes, tous les salariés qui, au 1^{er} janvier de l'année en cours, cumule cinq (5) ans d'ancienneté, ont droit à un (1) congé mobile par année. Le congé sera payé selon l'horaire du salarié lors de la prise du congé et ne sera pas fractionnable, ni cumulatif. Si cette journée n'est pas écoulée, celle-ci sera majorée et payée au taux de 1.25 à la dernière paie de l'année, avant le congé des fêtes. En cas d'absence non justifiée, ce congé sera automatiquement débanqué pour combler l'absence.

18.03 Le salarié qui désire faire usage du congé mobile, selon l'article 18.02, doit en faire la demande à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le jour dudit congé. Pour le bon fonctionnement des opérations, un maximum d'un salarié par département, par poste et par quart de travail ne peut être absent en même temps, à moins d'entente avec le superviseur de production. Malgré ce qui précède, en cas d'exception, si le carnet de commande ne le permet pas, l'Employeur se réserve le droit de refuser la demande de congé.

18.04 Le salarié peut également, à sa demande, utiliser un congé mobile de sa banque afin de combler la perte de salaire liée à une absence pour maladie ou obligation familiale, si les journées d'absences rémunérées prévues par la Loi des Normes du Travail (LNT) sont déjà épuisées.

Article 19 – Congé de maternité, de paternité et congé parental

19.01 Les congés de maternité, paternité, parental, droits parentaux, obligations familiales et maladie sont prévus conformément à la Loi. Les travailleurs peuvent être accompagnés par le service des ressources humaines et/ou le Syndicat dans l'explication du fonctionnement et de leurs droits.

Article 20 – Congés de deuil et autres congés

20.01 Congés de deuil

Les salariés ont droit aux congés de deuil suivants :

Absences rémunérées	Lien avec le salarié
5 jours ouvrables	- Conjoint - Enfants
3 jours ouvrables	- Père - Mère - Frère - Soeur
1 jour ouvrable	- Beau-père / Belle-mère - Grand-père / Grand-mère - Bru / Gendre - Petit-fils / Petite-fille - Belle-sœur / Beau-frère - Neveu / Nièce

Dans la présente convention, les conjoints sont :

- 2 personnes liées par le mariage ou union civile et qui cohabitent.
- 2 personnes qui ne sont pas mariées et qui sont le père et la mère ou la mère d'un même enfant. Dans ce cas, aucune période précise de cohabitation n'est exigée; elles doivent simplement vivre maritalement pour être considérées comme conjoint.
- 2 personnes qui cohabitent depuis au moins un (1) an sans égard au fait qu'elles aient des enfants.

Les congés de décès doivent être pris entre le jour du décès et le lendemain des funérailles, inclusivement, à moins d'une entente avec le superviseur de production.

De plus, le salarié pourra s'absenter à ses frais en continuité des jours ci-haut mentionnés, en autant que les besoins opérationnels le permettent et après avoir au préalable fait la demande au superviseur.

Une journée supplémentaire de congé non rémunéré sera accordée au salarié lorsque les funérailles se déroulent à deux cents (200) kilomètres et plus de son lieu de résidence. Dans ce cas, le salarié devra fournir une preuve de la distance qu'il a dû parcourir pour assister aux funérailles.

20.02 Lorsqu'un salarié est assigné par l'Employeur devant une cour à titre de salarié de l'Employeur dans une cause impliquant l'Employeur, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunéré au taux approprié.

20.03 Tout salarié ayant droit de vote aux élections fédérales, provinciales ou municipales doit bénéficier, sans perte de salaire s'il y a lieu, d'une période consécutive de quatre (4) heures pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin pour lui permettre d'exercer son droit de vote. Dans le cas des élections municipales, une preuve à l'appui est nécessaire.

20.04 Le salarié qui est appelé à servir comme juré, reçoit, durant une période maximale de dix (10) jours ouvrables, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité normalement versée à ce titre par la Cour.

Le salarié doit prévenir son superviseur immédiat le plus tôt possible et fournir une attestation écrite justifiant ce congé.

Article 21 – Assurances Collectives

21.01 L'Employeur s'engage à maintenir, pour la durée de la présente convention, un plan d'assurance groupe.

21.02 L'Employeur s'engage à discuter avec le syndicat des modalités de couverture du plan d'assurance groupe et de la répartition des coûts de celui-ci et ce, lors des périodes de renouvellement du plan d'assurance groupe. L'Employeur ne peut modifier les protections prévues au contrat sans l'accord du syndicat. Les primes d'assurances sont assumées à parts égales entre l'employeur et les salariés. L'Employeur s'engage à tenir une séance d'information à tous les membres du régime d'assurance collective, au besoin.

Article 22 – REER du fonds de solidarité (FTQ)

1. L'Employeur collabore avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. L'Employeur verse à un compte REER du Fonds de solidarité FTQ pour et au nom de chacun des salariés ayant atteint un (1) an d'ancienneté qui se prévalent des dispositions, un montant d'argent égal au montant prélevé sur son salaire jusqu'à un maximum de 500\$ par année. Ledit montant sera versé au plus tard la semaine suivant le 1^{er} février en fonction du montant cotisé l'année précédente.
3. L'Employeur déduit à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
4. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
5. L'Employeur maintient l'application des exemptions d'impôt relatives au REER du FSTQ-FTQ applicables au salaire du salarié qui en fait la demande.
6. L'Employeur prélève à chaque période de paie le montant applicable au salarié en vertu de la clause 2 et fait parvenir ces montants au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
7. L'Employeur devra fournir au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) un relevé de toutes les retenues effectuées en vertu du paragraphe 2 au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement des montants d'exemption conformément au formulaire fourni par le Fonds.
8. Après entente avec l'Employeur sur les modalités, le responsable local du Fonds de solidarité pourra procéder à une campagne de souscription pouvant aller à deux (2) par année et ce, sur les heures de travail et sera payé aux frais du syndicat.
9. Il est convenu entre les parties que dans le cadre des libérations syndicales, le responsable local du Fonds de solidarité (FTQ) pourra être libéré occasionnellement suivant un préavis de cinq (5) jours.
10. Il est convenu entre les parties que dans le cadre des libérations syndicales, l'Employeur permettra au responsable local de s'absenter du travail afin de recevoir de la formation Fonds de solidarité (FTQ).

Article 23 – Divers

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

23.02 L'employeur doit fournir une copie de cette convention douze (12) points, en format poche recto/verso, à chaque salarié et vingt-cinq (25) copies au syndicat en plus d'une copie électronique.

23.03 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical, avec copie à l'adresse suivante:

UNIFOR - Section Locale 700
394, rue Dufferin, Bureau 203
Valleyfield, Québec
J6S 2A8

Tout avis ou document envoyé à l'Employeur en vertu de la présente convention, doit être envoyé à l'adresse suivante :

MÉTALUS INC.
675 Rocheleau,
Drummondville (Québec)
J2C 6L8

23.04 L'employeur remplace les outils rendus hors d'usage par l'usure, le bris ou jugés défectueux par l'employeur, en autant que leur utilisation justifie leur état.

Pour se qualifier au remplacement d'un outil de même valeur ou de qualité égale requis par l'employeur, le salarié doit présenter l'outil défectueux.

Pour un casque de soudeur, se référer à : 3M 9100X

Pour un vernier, se référer à : Insize code no. 817002 (1108-300)

Article 24 – Cours de perfectionnement

24.01 L'Employeur a discrétion pour octroyer une assistance financière à un salarié qui suit des cours dans le but de favoriser son avancement au sein de l'entreprise.

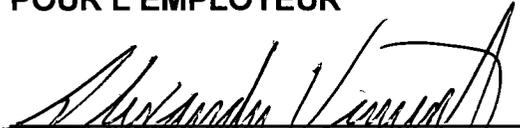
Article 25 – Durée et renouvellement

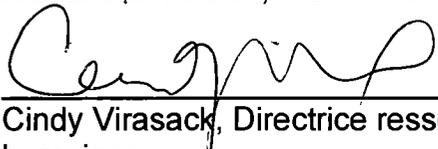
25.01 La présente convention collective entre en vigueur le 11 mai 2024 et se termine le 10 mai 2027.

25.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention collective, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit de son intention de débiter le processus de renouvellement de la convention collective.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé cette convention collective de travail par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, ce 3 septembre 2024.

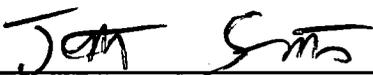
POUR L'EMPLOYEUR


Alexandre Vincent, Vice-Président

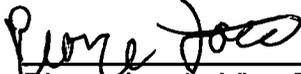

Cindy Virasack, Directrice ressources humaines


Marie-Claude Bessette,
Coordonnatrice production

POUR LE SYNDICAT


Jonathan Fradette, Président syndical


Pierre Brousseau, Vice-Président syndical


Pierre Jacob, Vice-Président syndical


Marc-André Paré, Représentant national Unifor

ANNEXE A – SALAIRES ET PRIMES

MAI 2024 (1.05\$)

Poste	Début	3 mois	6 mois	1 an	18 mois	2 ans
Soudeur Tôlier	24,63 \$	25,07 \$	25,51 \$	25,95 \$	26,61 \$	27,26 \$
Apprenti-soudeur Apprenti-tôlier Commis réception/expédition	22,80 \$	23,24 \$	23,67 \$	24,11 \$	24,77 \$	25,43 \$
Cariste	22,13 \$	22,57 \$	23,01 \$	23,45 \$	24,11 \$	24,76 \$
Journalier	21,61 \$	22,04 \$	22,48 \$	22,91 \$	23,57 \$	24,22 \$

MAI 2025 (1.05\$)

Poste	Début	3 mois	6 mois	1 an	18 mois	2 ans
Soudeur Tôlier	25,68 \$	26,12 \$	26,56 \$	27,00 \$	27,66 \$	28,31 \$
Apprenti-soudeur Apprenti-tôlier Commis réception/expédition	23,85 \$	24,29 \$	24,72 \$	25,16 \$	25,82 \$	26,48 \$
Cariste	23,18 \$	23,62 \$	24,06 \$	24,50 \$	25,16 \$	25,81 \$
Journalier	22,66 \$	23,09 \$	23,53 \$	23,96 \$	24,62 \$	25,27 \$

MAI 2026 (0.90\$)

Poste	Début	3 mois	6 mois	1 an	18 mois	2 ans
Soudeur Tôlier	26,58 \$	27,02 \$	27,46 \$	27,90 \$	28,56 \$	29,21 \$
Apprenti-soudeur Apprenti-tôlier Commis réception/expédition	24,75 \$	25,19 \$	25,62 \$	26,06 \$	26,72 \$	27,38 \$
Cariste	24,08 \$	24,52 \$	24,96 \$	25,40 \$	26,06 \$	26,71 \$
Journalier	23,56 \$	23,99 \$	24,43 \$	24,86 \$	25,52 \$	26,17 \$

► Prime de quart

Prime quart	Soir	Nuit	FDS
Heures	1.15\$	1.40\$	1.40\$

► **Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté, par heure, est accordée à un salarié qui a complété ses années de service en date du 10 mai de l'année en cours. Cette prime est non-majorée en temps supplémentaire.

	5-9 ans	10-14 ans	15-20 ans	20 ans +
Prime d'ancienneté	0,40\$	0,55\$	0,70\$	1,00\$

► **Prime de chef d'équipe**

Le chef d'équipe reçoit une prime d'un dollar et soixante-quinze cents (1.75\$) par heure travaillée. Cette prime est non-majorée en temps supplémentaire.

► **Prime de formateur**

Le formateur reçoit une prime d'un dollar et cinquante (1.50\$) par heure de formation par personne nouvellement formée ou nouvellement embauchée. Le formateur sera choisi par l'Employeur.

► **Salaire étudiant**

Le salaire de tous les étudiants est d'au moins le taux de journalier.

ANNEXE B – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- A. Pour avoir droit aux vêtements, le salarié doit avoir complété sa période de probation au 1^{er} janvier.
- B. Le nouveau salarié ayant terminé sa période de probation, doit commander un minimum de 5 t-shirts (ou chemises) avant d'avoir droit aux autres items du catalogue.
- C. Si un salarié dépasse le montant autorisé, celui-ci doit déboursier la différence directement au commerçant.
- D. S'il reste un montant au dossier du salarié suite à sa commande, celui-ci perd ce montant. Il n'y a pas de report à l'année suivante ou de remboursement.
- E. Les montants octroyés se feront selon l'achat des items suivants :
 - a. Salariés: 2 paires de pantalons et 2 chemises
 - b. Soudeurs : 2 paires de pantalons et 3 chemises
 - c. Les montants seront analysés avec des pantalons Big Bill et des chemises Gatt's et ajustés selon les augmentations du commerçant, s'il y a lieu.

ANNEXE C – RETRAITE PROGRESSIVE

Il est convenu entre les parties de ce qui suit :

Éligibilité :

Pour bénéficier de la retraite progressive, le salarié doit avoir complété cinq (5) ans au sein de l'entreprise.

Le salarié régulier peut réduire sa semaine de travail d'une ou deux (2) journées de travail à partir de son soixante (60^{ième}) anniversaire de naissance.

Le salarié régulier peut réduire sa semaine de travail tel que prévu à l'article 15 et prendre une retraite progressive à compter du lundi suivant la date à laquelle le salarié aura choisi et ce jusqu'à avis contraire du salarié.

Le salarié doit faire sa demande au maximum 2 mois à l'avance et minimum 1 mois à l'avance.

Pendant ce temps, le salarié continue de bénéficier des mêmes conditions de travail toutefois, il est soumis aux conditions suivantes :

Horaire de travail

Le salarié régulier doit choisir une (1) ou deux (2) journée(s) fixe(s) et préétablie(s) à l'avance et conserve le même horaire, moins la ou les journée(s) par semaine qu'il a choisie et qui est (ou sont) disponible(s).

Congés fériés

Le salarié a droit aux congés fériés prévus à la convention collective.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour normalement cédulé, le salarié recevra une indemnité équivalente au nombre d'heures qui étaient cédulées pour cette journée. Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de congé, le salarié recevra une indemnité équivalente au 1/20^e des heures travaillées dans les quatre (4) semaines complètes qui précèdent.

Si le jour férié tombe sur le jour de congé prévu à son horaire, le salarié ne pourra bénéficier d'un congé supplémentaire durant cette semaine.

Vacances

Pour la première année de retraite progressive, l'indemnité pour les vacances est calculée selon le montant cumulé de l'année précédente. En cas de

fractionnement d'une ou plusieurs semaines de vacances, le nombre de jours ou d'heures pouvant être fractionnés dans une semaine de vacances sera établi en fonction du nombre de jours et d'heures travaillées dans une semaine normale telle qu'établie dans la demande de préretraite du salarié et accepté par l'Employeur.

Heures supplémentaires

Le temps supplémentaire sera payé après quarante (40) heures régulières de travail en conformité avec la convention collective et les Normes du travail. Exceptionnellement, il est possible que Métalus ait à modifier le jour de congé hebdomadaire avec le consentement du salarié si les besoins opérationnels le nécessitent.

ANNEXE D – PROGRAMME D’HORAIRE À TEMPS PARTIEL

Il est convenu entre les parties de ce qui suit :

Embauche

L’Employeur peut utiliser des salariés à temps partiel uniquement dans les cas suivants :

1. Afin de permettre à un salarié à temps plein de devenir un salarié à temps partiel.
2. Embaucher un salarié à temps partiel à l’externe afin de combler des heures laissées vacantes par un salarié à temps plein qui devient un salarié à temps partiel, ou qui réduit son horaire de travail par le programme de pré-retraite.
3. Lorsqu’un salarié à temps partiel est embauché de façon conforme au paragraphe 2, mais que par la suite, la condition initiale cesse d’exister, l’Employeur n’est pas dans l’obligation de mettre à pied ce salarié ou de réduire ses heures. Toutefois, en aucun cas, le fait de garder un salarié à temps partiel ne peut empêcher l’affichage d’un poste à temps plein.

Horaire de travail

Un salarié peut travailler entre 20 heures et 35 heures par semaine. L’horaire de travail doit être discuté et entendu avec le superviseur de production. Les pauses demeurent les mêmes que prévues à la convention collective. Exceptionnellement, il est possible que Métalux ait à modifier le jour de congé hebdomadaire avec le consentement du salarié si les besoins opérationnels le nécessitent.

Ancienneté

Les salariés à temps partiel cumulent de l’ancienneté de la façon prévue à la convention collective. Toutefois, et nonobstant toute autre règle prévue par la convention collective, lorsqu’un salarié à temps partiel applique sur un poste à temps plein via un affichage de poste, l’ancienneté qui sera utilisée afin de déterminer sa priorité d’embauche en vertu de l’article 11 de la convention collective sera recalculé en fonction du nombre d’heures qu’il a réellement travaillé, à raison de 40 heures travaillées équivaut à une (1) semaine d’ancienneté. Il en va de même si un salarié à temps partiel veut déplacer un salarié à temps plein en vertu de l’article 10.13. Il va de soi que dans ce dernier cas, le salarié qui déplace devra accepter de redevenir un salarié à temps plein.

Congés fériés

Le salarié a droit aux congés fériés prévus à la convention collective.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour normalement cédulé, le salarié recevra une indemnité équivalente au nombre d'heures qui étaient cédulées pour cette journée. Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de congé, le salarié recevra une indemnité équivalente au 1/20^e des heures travaillées dans les quatre (4) semaines complètes qui précèdent.

Si le jour férié tombe sur le jour de congé prévu à son horaire, le salarié ne pourra bénéficier d'un congé supplémentaire durant cette semaine.

Temps supplémentaire

Les salariés à temps partiel ne peuvent effectuer de temps supplémentaires, à moins que tous les salariés à temps plein, aient préalablement refusé d'effectuer du temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire sera payé après quarante (40) heures régulières de travail en conformité avec la convention collective et les normes du travail.

Vacances

Pour la première année de temps partiel, l'indemnité pour les vacances est calculée selon le montant cumulé de l'année précédente, le cas échéant. En cas de fractionnement d'une ou plusieurs semaines de vacances, le nombre de jours ou d'heures pouvant être fractionnés dans une semaine de vacances sera établi en fonction du nombre de jours et d'heures travaillées dans une semaine normale telle qu'établie dans la demande de temps partiel du salarié et accepté par l'Employeur.

Nonobstant toute autre règle prévue par la convention collective, les salariés à temps partiel choisissent leurs vacances après les salariés réguliers.

Temps plein qui devient temps partiel

Un salarié doit faire sa demande au minimum 1 mois à l'avance.

Le salarié a la responsabilité, avant sa demande de travail à temps partiel, de valider les conditions d'admissibilité de l'assurance collective en vigueur.

Un salarié régulier à temps plein qui demande de devenir un salarié à temps partiel ne perd aucun droit à moins que ce soit spécifié à la présente annexe.

Le salarié qui demande à travailler à temps partiel doit conserver son horaire pour minimum un an. Il demeure un salarié à temps partiel jusqu'à ce qu'il applique et obtienne un poste à temps plein suite à un affichage de poste.

La période d'un (1) an ne s'applique pas à un salarié qui est visé par une mise à pied et qui désire déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté conformément aux règles établies par la présente annexe, tant que ce salarié puisse effectuer immédiatement ce travail et travailler selon l'horaire à temps plein.

Avis au Syndicat

L'Employeur avise le Syndicat par écrit lors de l'embauche d'un salarié à temps partiel, ou du changement de statut d'un salarié à temps plein qui devient un salarié à temps partiel ou l'inverse.

Étudiants

Au sens de la présente convention, un salarié ne peut être à la fois un salarié à temps partiel et un salarié étudiant. Si le salarié correspond à la définition d'un salarié étudiant selon l'annexe E, c'est ce statut qui prévaut.

ANNEXE E – ÉTUDIANTS

Embauche

Aux fins de la présente convention collective, un étudiant est un salarié qui est engagé selon les congés prévus au calendrier scolaire. L'Employeur peut engager des étudiants selon les conditions suivantes :

- Quart de fin de semaine: 4 étudiants
- Quart de semaine: 2 étudiants tôlier et/ou soudeur. Le nombre pourrait être augmenté à 3 étudiants selon entente avec le syndicat.
- Il n'y aura pas d'étudiants en cas de mise à pied.

Aux fins de la présente convention collective, un stagiaire est une personne qui accomplit un travail pour une période fixe dans le but de parfaire les connaissances acquises dans un programme professionnel.

Horaire de travail

- A. L'horaire étudiant est convenu sous entente avec le superviseur qui sera communiqué au chef d'équipe.
- B. L'horaire de fin de semaine pour les étudiants est de douze (12) heures consécutives samedi et dimanche, de 7h00 à 19h30 ou moins selon entente avec l'étudiant, l'Employeur et le syndicat.
- C. Retour aux études dans un domaine connexe aux champs d'activités prévus à l'article 2.01. Pour un salarié sur le quart de fin de semaine seulement ayant obtenu sa permanence celui-ci peut demander une modification à son horaire pour le jour de travail du vendredi seulement. Si le changement est une diminution de ses heures donc moins de 36 heures, il sera payé au taux régulier pour le temps travaillé (la rémunération 36 heures payées 40 heures ne s'appliquera pas). Il doit faire une demande écrite pour faire modifier son horaire et l'Employeur doit s'entendre avec le salarié et le syndicat quant à la date dudit changement d'horaire.

Ancienneté

Les étudiants cumulent de l'ancienneté de la façon prévue à la convention collective. Toutefois, et nonobstant toute autre règle prévue par la convention collective, lorsqu'un étudiant applique sur un poste à temps plein via un affichage de poste, l'ancienneté qui sera utilisée afin de déterminer sa priorité d'embauche en vertu de l'article 11 de la convention collective sera recalculé en fonction du

nombre d'heures qu'il a réellement travaillé, à raison de 40 heures travaillées équivaut à une (1) semaine d'ancienneté.

À ce moment, le salarié, à la fin de sa formation académique réussie, sera soumis à une nouvelle période de probation de quatre-cents (400) heures travaillées, nonobstant l'article 10.02.

Un salarié étudiant ne peut déplacer un autre salarié en cas de mises à pied.

Les parties comprennent que l'ancienneté des salariés permanents au moment de la signature de la présente ne sera pas recalculée rétroactivement et les listes d'ancienneté publiées dans le passé continueront d'être reconnues.

Congés fériés

Le salarié a droit aux congés fériés prévus à la convention collective.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour normalement cédulé, le salarié recevra une indemnité équivalente au nombre d'heures qui étaient cédulées pour cette journée. Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de congé, le salarié recevra une indemnité équivalente au 1/20^e des heures travaillées dans les quatre (4) semaines complètes qui précèdent.

Si le jour férié tombe sur le jour de congé prévu à son horaire, le salarié ne pourra bénéficier d'un congé supplémentaire durant cette semaine.

Heures supplémentaires

Le temps supplémentaire sera payé après quarante (40) heures régulières de travail en conformité avec la convention collective et les normes du travail.

LETTRE D'ENTENTE : MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT

ATTENDU QUE : Les parties ont conclues une nouvelle convention collective pour les années 2024-2027 (la présente convention) et qu'elles désirent prévoir certaines modalités en lien avec sa mise en application.

IL EST CONVENU QUE

1. 1. Les augmentations de salaire prévues pour « mai 2024 », la « Prime de quart », la « Prime de formateur », la « Prime de chef d'équipe » ainsi que la « Prime d'ancienneté » prévues à l'annexe A entrent en vigueur de façon rétroactive en date d'expiration de la convention collective précédente, soit à compter du 11 mai 2024. L'Employeur versera une compensation, équivalente à la différence entre le taux effectivement payé et le taux augmenté, à chaque salarié sur une paie séparée dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.
2. Les autres articles de la convention collective entrent en vigueur en date de sa signature.
3. La présente fait partie intégrante de la convention collective.

