

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0436

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4694

EMPLOYEUR CANADOIL FORGE LTÉE 805, BOULEVARD ALPHONSE-DESHAIES BÉCANCOUR QC G9H 2Y8 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2025-01-24 Date dépôt : 2025-01-29	Nombre de salariés visés : 61	Date début : 2025-01-24 Date d'expiration : 2028-04-30

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2025-01-29
Date

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

CANADOIL FORGE LTÉE

ET

UNIFOR

2024-2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET INTERPRÉTATION.....	2
ARTICLE 3. CONDITIONS GÉNÉRALES.....	3
ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 5. RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 6. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	8
ARTICLE 7. RÈGLEMENT DES GRIEFS	11
ARTICLE 8. ARBITRAGE	13
ARTICLE 9. DISCIPLINE.....	14
ARTICLE 10. ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 11. SANTÉ SÉCURITÉ	17
ARTICLE 12. ACCÈS À L'USINE.....	18
ARTICLE 13. HORAIRE DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 14. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 15. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ACCUMULÉ.....	27
ARTICLE 16. MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	28
ARTICLE 17. FORMATION	36
ARTICLE 18. ALLOCATIONS DIVERSES.....	38
ARTICLE 19. SALARIÉ AFFECTÉ D'UN HANDICAP ET/OU DE LIMITATIONS FONCTIONNELLES.....	40
ARTICLE 20. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	40
ARTICLE 21. PLANCHER D'EMPLOI.....	41
ARTICLE 22. CONGÉS STATUTAIRES	42
ARTICLE 23. CONGÉS MOBILES.....	43
ARTICLE 24. CONGÉ DE MALADIE	43
ARTICLE 25. VACANCES.....	44
ARTICLE 26. ORDRE DE PRIORITÉ : CONGÉS MOBILES, VACANCES FRACTIONNÉES ET REPRISE D'HEURES ACCUMULÉES	48
ARTICLE 27. CONGÉS SOCIAUX.....	48
ARTICLE 28. INTÉGRATION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	51
ARTICLE 29. CONGÉ PARENTAL ET DE MATERNITÉ.....	52

ARTICLE 30. TÉMOIN, JURÉ	53
ARTICLE 31. RÉGIME ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME RETRAITE.....	54
ARTICLE 32. FONDS DE JUSTICE SOCIALE / CONGÉS D'ÉDUCATION PAYÉS.....	55
ARTICLE 33. VÊTEMENTS DE TRAVAIL, LUNETTES AJUSTÉES, GANTS ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	56
ARTICLE 34. SALAIRE ET PAIE	57
ARTICLE 35. PUBLICATION DE LA CONVENTION.....	59
ARTICLE 36. DURÉE DE LA CONVENTION.....	59
ANNEXE A – SALAIRES.....	61
ANNEXE B – FORMULAIRE DU POSTULANT	71
ANNEXE C – FORMULAIRE DE DÉSIGNATION DU RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS ET DES SALARIÉS.....	72
ANNEXE D – EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS	73
ANNEXE E – EMBAUCHE DE STAGIAIRES	76
ANNEXE F – RETRAITE PROGRESSIVE	77
LETTRE D'ENTENTE N° 03-2012.....	80
LETTRE D'ENTENTE – PROJET PILOTE.....	81

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

CANADOIL FORGE LTÉE

805, boul. Alphonse-Deshaies Bécancour (Québec) G9H 2Y8

Ci-après appelée: « **l'Employeur** »

ET:

UNIFOR

565, boulevard Crémazie, Est, Bureau 1101, Montréal (Québec) H1M

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 Cette convention collective de travail est conclue afin de développer un esprit de collaboration et maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat et de définir les conditions de travail.
- 1.2 Afin de franciser et d'uniformiser la nomenclature de la convention collective de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent, à moins que le contexte ne s'y oppose, de définir les termes suivants :
 - a) Employeur :

Canadoil Forge Ltée, établissement de Bécancour, Québec.
 - b) Salarié régulier :

Un salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat et ayant complété sa période de probation.
 - c) Salarié en probation :

Salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 10.2 de la présente convention collective.
 - d) Le Syndicat :

Unifor
 - e) Promotion :

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.

f) **Rétrogradation :**

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

g) **Transfert :**

Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre.

h) **Jour :**

À moins de stipulation contraire, le mot « jour » signifie « jour de calendrier ».

i) **Jour ouvrable :**

Signifie un jour du lundi au vendredi, sauf un jour de congé statutaire ou un jour compris lors de la fermeture annuelle pour vacances.

j) **Conjoints :**

Désigne les personnes :

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

k) **Service continu :**

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

l) **Changement technologique :**

Désigne une modification apportée au processus de production par l'introduction de nouvelles techniques, de nouveaux procédés, de nouvelles machineries ou de diverses modifications prenant la place de ce qui était jusque-là utilisé.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET INTERPRÉTATION

- 2.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par l'accréditation émise le 18 août 2004 en faveur du Syndicat et modifiée le 20 janvier 2014, qui se lit comme suit : « Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau. »
- 2.2 La convention collective lie tous les salariés, actuels ou futurs, visés par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.

- 2.3 Toute disposition de la présente convention qui vient à l'encontre d'une loi d'ordre public qui s'applique aux parties est inopérante et n'invalide pas les autres dispositions de la convention collective de travail.
- 2.4 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'Employeur, du Syndicat ou d'un salarié, en vertu de toute loi qui s'applique aux parties.
- 2.5 Dans la convention, l'usage du présent de l'indicatif, le générique masculin inclut le féminin et le singulier comprend le pluriel, sont les trois (3) règles utilisées sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte, à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 2.6 La langue officielle est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la Charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- 2.7 Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE 3. CONDITIONS GÉNÉRALES

- 3.1 Les annexes ainsi que les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention.
- 3.2 Aucune grève, aucun ralentissement ou interruption de travail, concerté ou non, aucune journée d'étude, ne doit avoir lieu pendant la durée de la convention. Tout salarié y prenant part ou l'incitant se voit imposer une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Si le Syndicat a connaissance d'un acte ci-haut mentionné, pendant la durée de la convention, il s'engage aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer et à insister immédiatement de vive voix et par écrit auprès du ou des salarié(s) impliqué(s) pour sa cessation immédiate.
- 3.3 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la convention.
- 3.4 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- 3.5 L'Employeur convient de ne pas recourir à la sous-traitance si cela a pour effet de provoquer des pertes de salaire, des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail de salariés mis à pied.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur peut recourir à la sous-traitance pour des travaux à être exécutés sur les pièces avec les grades WPB, WPL6 et HY et dont l'épaisseur est STD ou XH (16mm et moins). Le Syndicat reconnaît que l'Employeur n'a

pas à offrir du temps supplémentaire aux salariés concernés par les travaux ainsi sous-traités, et ce, même s'ils ont les compétences pour les exécuter.

Dans les cas où l'Employeur décide d'utiliser la sous-traitance, ce dernier doit en aviser le Syndicat par écrit sur le formulaire prévu à cet effet cinq (5) jours ouvrables avant le début des travaux, sauf en cas de situation urgente, auquel cas l'avis doit être transmis avant le début des travaux par le sous-traitant. Lors d'un tel octroi de travaux, l'Employeur s'engage à offrir du temps supplémentaire dans le ou les postes de travail concernés par cette sous-traitance et ce, selon la procédure prévue à la clause 14.5 dans la mesure où les salariés sont qualifiés pour faire le travail. Toutefois, uniquement pour les postes de travail suivants, l'Employeur s'engage à offrir du temps supplémentaire aux salariés du poste de travail concerné puis, par la suite, aux salariés de l'autre poste concerné jumelé avant de recourir à la sous-traitance, et ce, dans la mesure où les salariés sont qualifiés pour faire le travail :

- Les postes de soudeur-assembleur et de soudeur spécialisé, et ce, vice-versa;
- Les postes de technicien en radiographie et d'inspecteur dimensionnel, et ce, vice-versa;
- Les postes de machiniste conventionnel et de machiniste CNC, et ce, vice-versa.

L'offre de temps supplémentaire prévue au paragraphe précédent devra respecter les règles suivantes :

- Le temps supplémentaire est offert aux salariés détenant le ou les postes de travail concernés par la sous-traitance dans la mesure où ils sont qualifiés pour faire la tâche;
- L'Employeur offre un minimum de trois (3) heures de temps supplémentaire à chaque jour, du lundi au vendredi;
- L'Employeur offre un minimum de huit (8) heures de temps supplémentaire le samedi;
- Lorsque le travail confié en sous-traitance est effectué hors des établissements de l'Employeur, le nombre de jours pendant lesquels l'Employeur a l'obligation d'offrir ce temps supplémentaire selon les règles prévues ci-haut est déterminé de la façon suivante :
 - Le nombre d'heures estimé par le sous-traitant pour exécuter les travaux est divisé par 8. À titre d'exemple, si le sous-traitant estime à 64 le nombre d'heures requis pour compléter le travail, l'Employeur doit offrir du temps supplémentaire pendant 8 jours consécutifs (excluant le dimanche et les jours fériés). Le premier jour est celui apparaissant à l'avis de sous-traitance. L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'estimé du sous-traitant quant au nombre d'heures nécessaire pour compléter le travail.

- Lorsque le travail confié en sous-traitance est effectué à l'intérieur des établissements de l'Employeur et qu'il s'agit de travail habituellement accompli par des salariés visés par l'unité de négociation, l'Employeur a l'obligation d'offrir du temps supplémentaire selon les règles prévues ci-haut pour chaque jour consécutif (excluant le dimanche et les jours fériés) pendant lequel le sous-traitant effectue du travail dans l'établissement. À titre d'exemple, si le sous-traitant effectue du travail du lundi au vendredi, l'Employeur aura l'obligation d'offrir du temps supplémentaire du lundi au vendredi. Si le sous-traitant effectue du travail du mercredi au mercredi, l'Employeur aurait l'obligation d'offrir du temps supplémentaire du mercredi au mercredi inclusivement, sauf le dimanche. Si le sous-traitant effectue du travail le dimanche, l'Employeur aura l'obligation d'offrir du temps supplémentaire le dimanche (8 heures) selon les règles prévues ci-haut.

Tous travaux de construction, d'installation d'équipements et de modification d'immeuble sont faits par des sous-traitants. Lorsque de tels travaux sont confiés en sous-traitance, l'Employeur en informe le Syndicat par courriel, sauf dans les cas des sous-traitants qui se présentent de façon récurrente dans l'un des établissements de l'Employeur et dont la liste pourra être établie de temps à autre par les parties.

Cependant, lors de l'entretien ou de modification d'équipements, la première intervention doit être faite par les salariés qui possèdent les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales de la tâche. Aux fins d'application du présent paragraphe, un « équipement » désigne un équipement relié à la production et/ou au bâtiment.

Les travaux pour lesquels les salariés ne sont pas qualifiés ou si l'Employeur ne possède pas l'outillage ou l'équipement nécessaire, peuvent être confiés à un sous-traitant. Lorsque de tels travaux sont confiés en sous-traitance, le Syndicat reconnaît que l'Employeur n'a pas à donner d'avis au Syndicat et n'a pas à offrir du temps supplémentaire aux salariés occupant les postes concernés par les travaux ainsi sous-traités.

Aux fins d'application de la présente clause, l'Employeur ne peut renoncer à réparer ou à remplacer de l'outillage ou un équipement dans le but de contourner l'application des règles entourant la sous-traitance.

3.6 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ni aucun employé cadre n'effectue du travail habituellement accompli par des salariés couverts par l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants :

- a) Dans les cas d'urgence (sécurité ou santé des salariés, sécurité des installations ou des équipements, etc.);
- b) Lorsque les contremaîtres sont appelés à donner de l'entraînement et des conseils sur les techniques à utiliser dans les procédés de production;
- c) Lorsque le personnel non syndiqué doit procéder à des vérifications sur une pièce déclarée non conforme et placée dans la zone prévue à cet effet ou dans l'usine par le département d'inspection;
- d) Lorsque le personnel non syndiqué doit vérifier la réception des articles livrés;

- e) Lorsque les inspecteurs externes des clients nécessitent de l'aide afin de procéder à des vérifications sur des produits finis.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.1 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède tous les droits de gérer et d'administrer son entreprise de façon efficace, de diriger son personnel, sauf si ces droits sont limités par une disposition expresse contenue dans cette convention, sans en limiter la généralité; ces droits comprennent :
- a) Le droit de gérer son usine et d'en diriger l'exploitation, et ce, dans une perspective d'amélioration continue;
 - b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser l'exploitation de l'usine;
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, la sécurité, l'ordre, la discipline et visant à protéger les salariés, l'usine et l'équipement, étant entendu que les salariés et le Syndicat doivent être informés de ces règlements écrits et que le Syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié;
 - d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre;
 - e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements pour cause, de suspensions ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises à pied, rappels, promotions, transferts, rétrogradations, de même qu'en matière d'exigences de tâches.
 - f) Le droit de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, le type et la localisation des machines et des outils à utiliser, les procédés de fabrication et d'assemblage, la technique et la conception des produits, le contrôle des matériaux et opérations.

ARTICLE 5. RÉGIME SYNDICAL

5.1 Discrimination

Il est convenu que ni l'Employeur, ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiquent de discrimination, de coercition ou d'intimidation envers un salarié à cause de ses activités syndicales ou à cause de son appartenance ou de sa non-appartenance à toute association de salariés.

5.2 Tableau d'affichage

L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage convenable pour y afficher les avis d'assemblée, et ce, dans les endroits suivants :

- dans la cafétéria, à l'usine 1;
- à l'entrée des salariés, à l'usine 1;

- dans la salle de repos des salariés, à l'usine 2.

Tout autre document peut y être affiché à la condition qu'il soit signé par un membre du comité syndical du Syndicat et que ledit document ne soit pas dirigé contre l'Employeur, ses officiers, son administration, ses employés ou ses salariés ou de tout autre salarié non visé par le certificat d'accréditation. Sur demande de l'Employeur, une copie de ce qui est affiché au tableau lui est remise.

- 5.3 Le représentant national du Syndicat a le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué. Il a aussi le droit de rencontrer sur les lieux du travail les membres du comité syndical lorsque cela est requis dans le cadre de l'application de la présente convention collective. Dans ce cas, il doit aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de sa visite.

L'Employeur et le Syndicat peuvent recourir à la présence de représentant extérieur lors de leur rencontre en autant qu'ils en avisent l'autre partie à l'avance.

- 5.4 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, dès son entrée en service pour l'Employeur. Également, le droit d'adhésion fixé par le Syndicat est retenu sur le salaire du nouveau salarié dès sa première période de paie qui suit la fin de sa période de probation, selon la procédure prévue à 5.8.

- 5.5 Cotisation syndicale

L'Employeur déduit de la paie de chacun des salariés couverts par cette convention collective, à chaque semaine, un montant équivalent à la portion de la cotisation syndicale mensuelle due en vertu des statuts et règlements du Syndicat.

- 5.6 L'Employeur remet le total des sommes ainsi perçues par chèque ou dépôt direct au Syndicat au cours d'un mois, et ce, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception, à l'adresse suivante : « Unifor, section locale 1044 A/S du secrétaire-financier, au 5000, boul. des Gradins, suite 110, Québec, Québec, G2J 1N3 ». Lors de cette remise, l'Employeur y annexe une liste des salariés dont elle prélève des cotisations et une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite. Une copie de ces listes est remise en même temps à un membre du comité syndical.

- 5.7 Le ou vers le 15 février de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste où apparaissent pour chaque salarié, son nom et son prénom, son numéro de matricule, son adresse et le total des déductions faites sur son salaire pour cotisations syndicales durant l'année de calendrier précédente. De plus, ce montant apparaît sur les formulaires T-4 et Relevé 1 qui sont remis aux salariés pour fins d'impôt. D'autre part, le Syndicat s'engage à remplir, à la demande de l'Employeur, le formulaire requis par les autorités gouvernementales pour admissibilité à l'exemption fiscale des cotisations syndicales.

- 5.8

Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevée est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit

immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par l'Employeur.

ARTICLE 6. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 6.1 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 collective ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.

Les membres du comité syndical ont notamment, mais sans s'y limiter, la responsabilité de porter les griefs ou les plaintes à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux afin d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

- 6.2 Le comité syndical est composé de trois (3) membres élus par les salariés dont un président et deux (2) vice-présidents. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur des noms des membres qui agissent à ce titre dès qu'ils sont élus et le Syndicat confirme par écrit à l'Employeur les noms des salariés occupant les fonctions. L'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître avant d'avoir reçu une telle confirmation.

- 6.3 Les membres du comité syndical sont des Salariés réguliers de l'Employeur et doivent fournir leur prestation normale de travail.

- 6.4 L'Employeur met à la disposition du comité syndical un local barré à clé, mais non exclusif, équipé d'un bureau, d'un ordinateur adéquat, d'un scanner, d'une imprimante et cartouche, d'un téléphone local avec possibilité d'effectuer des appels interurbains et d'un accès internet (direct et sans fil) aux frais de l'Employeur.

6.5 Libérations syndicales

a) Libération syndicale avec solde

L'Employeur accorde aux membres du comité syndical un maximum de cent dix (110) jours de libération avec solde par année de convention collective pour ses activités syndicales prévues à la convention collective ou, de façon exceptionnelle, les libérations externes peuvent être autorisées après entente entre les parties. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée de quart de travail pour le président et en heures pour les vice-présidents. Ces libérations incluent toute libération syndicale à moins de stipulation contraire prévue dans la convention collective.

Ces heures de libération sont utilisées durant le quart de jour du lundi au vendredi, entre 6h30 et 18h. Le Salarié ainsi libéré ne reçoit aucune rémunération en temps supplémentaire ni prime. Malgré ce qui précède, le représentant syndical peut déplacer ces heures de libération à un autre moment durant la semaine, après avoir obtenu au préalable l'autorisation de son contremaître.

b) Libération syndicale sans solde

L'Employeur accorde aux membres du comité syndical un maximum de quatre-vingt (80) jours de libération sans solde par année de la convention collective pour ses activités

syndicales. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée de quart de travail. Dans un tel cas, l'Employeur rémunère le Salarié comme s'il était au travail. Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la réception de la facture, le salaire et tous les avantages déboursés par l'Employeur aux fins de rémunérer le Salarié.

Ces libérations incluent toute libération syndicale qui n'est pas visée au paragraphe a), à moins de stipulation contraire prévue dans la convention collective.

- c) Pour les demandes de libération syndicale prévues en a) ou b), le Syndicat transmet à l'Employeur le formulaire par courriel et dans le calendrier électronique (en indiquant l'article 6.5 a) ou b) cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Ce courriel doit également indiquer le nom des salariés absents, le motif d'absence, la date et la durée de l'absence. L'Employeur peut également indiquer dans le calendrier les rencontres à être tenues avec un membre du comité syndical incluses dans 6.5 a). En cas de difficulté opérationnelle les parties collaborent pour déplacer les journées à un autre moment dans la même semaine. Si les membres du comité syndical désirent rencontrer des salariés, ils doivent obtenir l'autorisation du contremaître ou d'un représentant patronal préalablement. Le nombre maximal de salariés s'absentant en même temps est de trois (3) en raison d'un par département. Le maximum par département peut être augmenté après entente entre les parties. Deux (2) fois par année, il est possible à deux (2) salariés du même département de s'absenter en même temps pour des activités syndicales extérieures. Dans ce dernier cas, le Syndicat avise l'Employeur dans les 15 jours ouvrables précédant la libération.
- d) Nonobstant le paragraphe précédent et sans nuire à la bonne marche des opérations, un membre du comité syndical peut quitter ses fonctions régulières, après avoir obtenu au préalable la permission de son contremaître, sans perte de temps ou de salaire, pour une période de temps raisonnable afin de s'occuper de situations exceptionnelles, jugées paritairement, reliées à la convention collective.

6.6 Les membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour le temps consacré à la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective. Ces libérations n'excèdent pas soixante (60) jours pour l'ensemble du comité. De plus, l'Employeur accorde au comité syndical une libération sans perte de salaire de cinq (5) jours pour chaque membre du comité afin de préparer la phase de renouvellement de la convention collective. L'Employeur accorde ces libérations à condition d'avoir reçu un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables. Ces jours sont exclus des libérations prévues à 6.5.

Pendant une période de grève ou de lock-out, lesdits salariés sont rémunérés seulement pour le temps pendant lequel ils sont en face à face avec la partie patronale, et ce temps est comptabilisé dans le total maximum de soixante (60) jours rémunérés dans le paragraphe précédent.

6.7 Période d'accueil

À un moment déterminé entre les parties, une période d'accueil est accordée à tous les nouveaux salariés afin qu'ils puissent être informés par un membre du comité syndical sur la structure syndicale, par un membre du côté patronal sur les principaux points de la convention collective ainsi qu'une période de formation en santé sécurité dispensée de façon paritaire par le Syndicat et l'Employeur. Ces jours sont exclus des libérations prévues à l'article 6.5.

Il est entendu que la période d'accueil n'est jamais considérée comme étant du travail effectué en temps supplémentaire et ne peut donc être rémunérée qu'au taux horaire régulier.

6.8 Congé d'éducation payé d'Unifor (CEP)

Si un salarié est sélectionné pour participer au programme de congé d'éducation payé d'Unifor (CEP), il a le droit à une libération de vingt-trois (23) jours sans solde. Dans ce cas, un avis de libération doit parvenir au moins un (1) mois avant le début du CEP. Ces jours sont exclus des libérations prévues à l'article 6.5.

Dans un tel cas, l'Employeur rémunère le Salarié comme s'il était au travail. Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours, le salaire et tous les avantages déboursés par l'Employeur aux fins de rémunérer le Salarié.

6.9 Libération longue durée

Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde à un salarié qui s'absente pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent ou pour occuper un poste électif dans une organisation syndicale à laquelle le Syndicat est affilié, un congé sans solde pour une période d'un minimum de six (6) mois et n'excédant pas trente-six (36) mois. Le congé peut être renouvelé sur demande écrite du Syndicat, après entente avec l'Employeur. Pendant cette période, le Salarié est réputé être à l'emploi de la centrale pour les fins de réclamations de lésions professionnelles.

Le Salarié peut annuler un tel congé en transmettant à l'Employeur un avis écrit au moins quinze (15) jours avant la date prévue de début du congé. Le Salarié peut revenir avant la date prévue de son retour s'il transmet à l'Employeur un avis écrit au moins trente (30) jours avant la date de retour souhaitée.

Pendant cette période, le Salarié ne bénéficie d'aucun des avantages prévus à la présente convention, à l'exception de l'ancienneté qu'il continue d'accumuler. Par contre, sous réserve des modalités du régime, le Salarié maintient le plan de RÉER collectif tel que prévu à l'article 31.3 et peut maintenir en vigueur sa couverture d'assurance groupe dans les limites de ce qui est prévu à la police d'assurance et en autant qu'il paye à l'Employeur, mensuellement et à l'avance, 100 % des coûts afférents pour le RÉER et l'assurance. Advenant le défaut du Salarié de payer lesdits montants, il est entendu que l'Employeur n'a aucune obligation de pallier au(x) dit(s) défaut(s).

À l'expiration du congé sans solde, le Salarié est réintégré dans son poste en autant que celui-ci existe encore. Si le poste du Salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

6.10 Ancienneté préférentielle

En autant qu'il rencontre immédiatement les exigences aux fins d'accomplir les tâches d'un poste toujours existant chez l'Employeur, le président du Syndicat qui est salarié régulier bénéficie, pendant la période où il est président actif, d'une ancienneté préférentielle qui

s'applique dans le cas de mise à pied, et ce, nonobstant toute autre disposition de la convention collective de travail.

6.11 Comité de relation de travail

Pour chaque rencontre régulière du comité de relations de travail, les membres du comité syndical ne subissent aucune perte salariale et sont libérés pour la journée complète de cette rencontre. Malgré ce qui précède, pour les mini-rencontres du comité de relations de travail, les membres du comité syndical ne subissent aucune perte salariale et sont libérés pour la durée de la rencontre avec l'Employeur. Ces jours sont exclus des libérations prévues à l'article 6.5.

Au moins une rencontre régulière et une mini-rencontre du comité de relations de travail devront être tenues pendant chacune des périodes suivantes :

- du 1er janvier au 30 avril;
- du 1er mai au 31 août;
- du 1er septembre au 31 décembre.

L'Employeur transmet un avis de convocation au moins deux (2) semaines avant la tenue de chaque rencontre.

i) Sous- comité

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'organiser des rencontres en sous-comité afin de discuter des griefs, s'il y a lieu.

Chaque partie choisit deux (2) membres parmi le comité des relations de travail pour agir au sein du sous-comité.

Les parties peuvent également, après entente, convenir de la présence de toute autre personne qu'elles jugent utile d'inviter à leur rencontre.

Le sous-comité se rencontre une fois par mois ou exceptionnellement lorsque requis dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la demande. Les rencontres du sous-comité ont lieu pendant les heures normales de travail, sans paiement de temps supplémentaire. Ces heures sont exclues des libérations prévues à l'article 6.5.

ARTICLE 7. RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.1 Définitions

a) Grief

Le terme « grief » signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

b) Grief collectif

Lorsqu'un grief de même nature et recherchant les mêmes conclusions affecte plus de trois (3) salariés, le grief doit être signé par un officier du Syndicat.

c) Grief syndical

Tout grief autre qu'un grief individuel ou un grief collectif concernant l'application, l'interprétation ou la violation de la convention collective, doit être signé par un officier du Syndicat.

d) Grief individuel

Tout grief qui concerne un seul salarié. Il doit être signé par le salarié. Cependant, en cas d'absence du salarié et que ce dernier est dans l'impossibilité de se déplacer à l'usine pour signer son grief, ce dernier peut donner l'autorisation écrite par courriel au Syndicat de déposer un grief en son nom. À son retour au travail, il doit signer officiellement le grief en question comme preuve de son autorisation.

e) Grief patronal

L'Employeur peut soumettre un grief au Syndicat selon la procédure prévue au présent article, en faisant les ajustements nécessaires.

7.2 Procédure

a) Première étape

Tout salarié accompagné, s'il le désire, d'un délégué syndical doit, avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant de l'Employeur afin de tenter de régler le litige.

b) Deuxième étape - Dépôt de grief

Si aucune entente ne survient à ce stade, tel salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre par écrit un grief à la direction des ressources humaines ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief. L'Employeur accuse réception sur le formulaire de grief ou par courriel. Le délai est de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

c) Troisième étape – Sous-comité de grief

Dans le cadre du sous-comité de grief prévu à l'article 6.11, les parties discutent de tous les griefs qui ont été soumis depuis la dernière rencontre. Les parties tentent alors d'en arriver à une solution satisfaisante du litige.

d) Quatrième étape - Déféré à l'arbitrage

Si aucune entente n'est intervenue ou si aucune rencontre n'est possible dans le délai prévu à l'article 6.11, le Syndicat informe l'Employeur par écrit de sa décision de déférer ledit grief à l'arbitrage dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant ledit délai. Ces délais sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

7.3 Règlement

Tout règlement intervenu à la suite d'un grief doit être confirmé par écrit.

ARTICLE 8. ARBITRAGE

- 8.1 Une fois le grief déféré à l'arbitrage, la partie demanderesse propose à l'autre partie deux (2) noms d'arbitres à partir de la liste des arbitres de griefs et de différends fournie par le Ministère du travail.
- 8.2 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre suivant les dispositions de 8.1, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministre du Travail pour qu'un arbitre soit nommé conformément à l'article 100 du *Code du travail*.
- 8.3 La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministre du Travail doit en informer l'autre partie par écrit dans les quinze (15) jours.
- 8.4 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision, autant que possible, dans les trente (30) jours de la fin du délibéré.
- 8.5 L'arbitre a les pouvoirs qui sont dévolus à un arbitre de griefs en vertu de l'article 100.12 du *Code du travail*; il peut rendre toute décision nécessaire dans le cadre de l'application des articles de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.
- 8.6 Lorsque la présence d'un salarié est requise par l'Employeur pour agir comme témoin à l'audition d'un grief devant l'arbitre, ce dernier doit libérer le salarié pour la journée complète de son témoignage en lui rémunérant les heures normalement travaillées cette journée-là.
- Si la présence du salarié est requise par le Syndicat, le salarié est rémunéré selon les règles prévues à la clause 6.5 b). Le Syndicat peut convoquer un maximum de cinq (5) salariés par journée d'audience, à moins que les parties aient convenu d'un nombre plus élevé lors d'une conférence de gestion. Le Syndicat doit aviser l'Employeur en transmettant le formulaire par courriel au moins dix (10) jours avant l'audience. Ce courriel doit indiquer le nom des salariés absents, le motif de l'absence, la date et la durée de l'absence. Ces heures sont exclues des heures de libération prévues à l'article 6.5.
- 8.7 La sentence arbitrale est finale et lie les parties aux présentes, l'Employeur, le Syndicat et les salariés.
- 8.8 Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.9 Les frais et déboursés de l'arbitre et des locations de salles sont partagés à parts égales entre les parties.
- 8.10 Chacune des parties doit défrayer les frais de ses témoins et représentants. Pour le Syndicat, advenant le cas où il s'agit d'un salarié, celui-ci rembourse l'Employeur selon les modalités établies à la clause 6.5 b).

ARTICLE 9. DISCIPLINE

9.1 Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires sont l'avis verbal, l'avis écrit, la suspension sans solde et le congédiement. Si l'employeur émet un avis écrit, il en transmet copie au salarié et au Syndicat. Cet avis écrit indique les motifs reprochés au salarié et celui-ci doit le signer comme accusé de réception seulement.

9.2 Assistance

Lors de la remise d'une mesure disciplinaire par l'Employeur ou son représentant, le salarié doit être accompagné d'un délégué syndical, à moins qu'il y renonce par écrit. Les parties conviennent d'avoir un nombre égal de personnes et ce, pour des fins d'équité (le salarié est compté dans la représentation syndicale). Il est entendu que le salarié et le délégué syndical ne subiront aucune perte de salaire lors de cette rencontre. Ces rencontres se déroulent lors d'une journée de libération déjà programmée à 6.5 a) autrement le temps de la rencontre est inclus dans les heures de libérations prévues à 6.5.

9.3 Délais

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance par l'Employeur des faits reprochés au salarié.

9.4 Grief

Tout salarié qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire prise à son égard par l'Employeur peut soumettre son cas pour enquête et règlement conformément aux articles 7 et 8.

9.5 Prescription

Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois de son inscription, s'il n'y en a pas eu d'autre de même nature durant cette période.

ARTICLE 10. ANCIENNETÉ

10.1 Définition générale

L'ancienneté générale est la durée de service continu d'un salarié travaillant pour l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage et ne s'acquiert qu'une fois qu'il a complété sa période de probation.

10.2 Avant que ne puisse être considérée l'ancienneté d'un salarié, celui-ci doit avoir complété, dans l'année suivant son embauchage, une période de probation de mille (1000) heures travaillées pour l'Employeur dans un ou plusieurs départements. Ce salarié devient alors un salarié régulier.

Cependant, si le lien d'emploi d'un salarié en période de probation est rompu par l'Employeur et que ce même salarié est réembauché moins de quatre (4) mois après la date de fin d'emploi, celui-ci ne perd pas les heures déjà travaillées et reprend sa période de probation là où il l'avait laissée au moment de la rupture du lien d'emploi. Dans ce cas, une fois sa période de probation complétée, l'ancienneté du salarié est considérée et est rétroactive à la date de son dernier embauchage. Ce salarié devient alors un salarié régulier.

- 10.3 Durant cette période de probation, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi du salarié à son entière discrétion et une telle décision ne peut faire l'objet d'un grief ni de quelque réclamation que ce soit. Durant cette période de probation, à l'occasion des mises à pied et rappels au travail seulement, l'Employeur s'efforce de respecter l'ordre de date d'embauche des salariés en probation.

10.4 Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur prépare une liste d'ancienneté où sont inscrits par ordre d'ancienneté le nom de chaque Salarié régulier, son numéro de matricule, la date de sa dernière embauche au sein de l'Employeur et son rang d'ancienneté générale.

L'Employeur ajoute à cette liste le nom, le numéro de matricule et la date d'embauche des salariés en probation et des étudiants assujettis à l'Annexe D. L'Employeur procède à la mise à jour de cette liste et en remet copie (version électronique) au Syndicat deux (2) fois par année conformément à l'alinéa d) de la présente clause. Pour les fins d'application de l'ancienneté dans la convention, les Salariés réguliers ont préséance sur les salariés en probation et les étudiants et ce, sans égard à la date d'embauche de ces derniers.

- b) En cas de litige sur le droit d'ancienneté, la liste d'ancienneté générale détermine le rang d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent.
- c) Pour tout nouveau Salarié régulier, la date du premier jour de son dernier embauchage détermine son rang d'ancienneté. Dans le cas de salariés embauchés le même jour, un tirage au sort détermine leur rang d'ancienneté.
- d) Le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre de chaque année, une nouvelle liste d'ancienneté est affichée. Dans les trente (30) jours suivant chaque affichage, les salariés peuvent la faire corriger. Après ce délai, elle est finale jusqu'au prochain affichage.
- e) La liste est affichée en permanence sur le tableau d'affichage à la cafétéria de l'usine #1 et au tableau d'affichage de l'usine #2. Une copie de cette liste est remise au Syndicat.
- f) C'est le devoir des salariés d'aviser l'Employeur rapidement par écrit de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un salarié fait défaut de le faire, un avis envoyé par l'Employeur par poste recommandée à la dernière adresse connue est considéré comme ayant été reçu par le salarié. L'Employeur remet au Syndicat, dans les quarante-huit (48) heures d'une demande en ce sens, une liste à jour (version électronique) de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation avec les noms, adresses et numéros de téléphone de ceux-ci. Dans le cas des numéros de

téléphone, l'Employeur ne remet au Syndicat que ceux qui lui ont été divulgués par les salariés.

10.5 Départements

La liste d'ancienneté montrant l'ancienneté générale de chaque salarié régulier est établie pour chacun des départements suivants :

- 1^{er} département : coupage, recoupage, roulage
- 2^e département : forge et calibration
- 3^e département : assemblage
- 4^e département : soudage
- 5^e département : usinage conventionnel
- 6^e département : finition et sablage
- 7^e département : radiographie
- 8^e département : contrôle de la qualité et inspection dimensionnelle
- 9^e département: réception/expédition (incluant manutention et conduite de véhicules lourds)
- 10^e département : entretien : mécanicien d'entretien
- 11^e département : entretien : mécanicien du matériel et des équipements roulants
- 12^e département : entretien : électricien et électromécanicien
- 13^e département : traitements thermiques
- 14^e département : usinage CNC

10.6 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté, son emploi et tous les droits qui en découlent :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réintégré suite au dépôt d'un grief;
- c) Si, lorsque mis à pied, il ne se présente pas au travail dans les quatre (4) jours ouvrables suivant son rappel, et ce, sans raison valable. La communication de rappel doit être confirmée par lettre recommandée à la dernière adresse fournie par le salarié à l'Employeur. Une copie doit être envoyée au Syndicat;

- d) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident personnel pour une période de plus de trente-six (36) mois.
- e) S'il est absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour une période de plus de trente-six (36) mois;
- f) S'il est absent pour cause de mise à pied :
 - i) pour une période équivalente à celle de son ancienneté, si elle est inférieure à douze (12) mois;
 - ii) plus de douze (12) mois, si son ancienneté est supérieure à douze (12) mois;
 - iii) plus de dix-huit (18) mois, si son ancienneté est supérieure à cinq (5) ans au début de la mise à pied;
- g) S'il est absent de son travail sans raison valable et/ou sans aviser aucunement l'Employeur durant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs.

Dans tous les cas précités, l'Employeur avise le Syndicat sans délai de ladite perte d'ancienneté

ARTICLE 11. SANTÉ SÉCURITÉ

11.1 Déclaration

Les parties s'entendent sur l'importance de reconnaître les grands principes et objectifs qui suivent en matière de santé et sécurité au travail.

11.2 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir la santé et la sécurité au travail visant la prévention des accidents et maladies professionnelles.

11.3 Dans la poursuite des objectifs de prévention, l'Employeur et le Syndicat entendent maintenir un comité de santé sécurité paritaire. Le comité a comme responsabilités les fonctions prévues par la loi et les règlements en santé et sécurité.

i) Le comité se réunit aux deux (2) mois ou au besoin sur les heures régulières de travail. L'ordre du jour des rencontres du comité est préparé conjointement et doit être remis aux représentants syndicaux dans un délai raisonnable avant la rencontre du comité. Ces heures sont exclues des libérations prévues à l'article 6.5 a) et b).

ii) L'Employeur accorde aux membres syndicaux siégeant sur le comité de santé et sécurité, une période de deux (2) heures chaque, afin qu'ils puissent se réunir pour discuter des points qui font partie de l'ordre du jour du prochain comité. Ces heures sont exclues des libérations prévues à l'article 6.5 a) et b).

iii) Le temps consacré à la formation des représentants à la prévention ainsi que les temps de libération sont exclus des heures de libération prévues à l'article 6.5 a) et b).

11.4 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer mutuellement à l'application de la loi relative à la santé et à la sécurité du travail et de ses règlements.

- 11.5 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à mettre en place le programme de prévention selon la loi et les règlements, s'il y a lieu.
- 11.6 L'Employeur accorde au Syndicat le droit de désigner un ou plusieurs représentants en santé et sécurité au travail en vertu de la Loi et des règlements sur la santé et la sécurité du travail en vigueur à la signature de la présente convention collective. Les représentants en santé et en sécurité sont libérés, sans perte de salaire pour le nombre d'heures définies selon les règles qui suivent :
- 2 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 20 ou moins;
 - 3 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 21 à 50 travailleurs;
 - 6 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 51 à 100 travailleurs;
 - 10 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 101 à 200 travailleurs;
 - 15 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 201 à 300 travailleurs;
 - 18 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 301 à 400 travailleurs;
 - 21 heures par semaine, si le nombre de salariés est de 401 à 500 travailleurs.

Ces heures sont exclues de 6.5 a) et b).

Les représentants à la prévention ont accès au local et aux équipements mentionnés à l'article 6.4 en plus d'un classeur sous clé.

ARTICLE 12. ACCÈS À L'USINE

- 12.1 Chaque salarié se voit remettre à l'embauche et pour la durée de son emploi une carte magnétique qui lui permet d'avoir accès à l'usine pour les fins de son travail. L'Employeur est propriétaire de la carte magnétique et celle-ci doit être remise sur demande et en bon état, ou à l'occasion de la fin de l'emploi. Des frais de dix (10) dollars sont exigés lorsqu'une seconde carte de remplacement doit être émise en raison de la perte de cette dernière. Aucun frais supplémentaire n'est exigé si l'une ou l'autre des cartes est en mauvais état en raison d'un usage normal.
- 12.2 L'accès à l'usine n'est pas contrôlé par un système de gardiennage, toutefois, il est interdit pour des motifs personnels. Par conséquent, la carte doit être utilisée par le salarié uniquement aux fins d'entrer au travail pour les jours et heures cédulés pour travailler. Une approbation de l'Employeur doit être obtenue au préalable pour y accéder en toute circonstance pour un motif autre que pour le travail normal. En aucun cas, la carte ne doit être prêtée pour l'utilisation par un tiers.
- Dès sa mise à pied, ou dans les quinze (15) jours ouvrables du début d'une absence pour cause de maladie, accident personnel, accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié remet ou fait parvenir sa carte magnétique à son supérieur.
- 12.3 L'équipement, l'outillage, les matériaux de l'usine, etc. ne sont pas à la disposition des salariés pour leur usage personnel. Il en est de même pour tous les surplus et les rebuts.

ARTICLE 13. HORAIRE DE TRAVAIL

13.1

- a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail réparties du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures par jour.
- b) La semaine normale de travail pour le quart de soir est de quarante (40) heures réparties du lundi au jeudi à raison de dix (10) heures par jour

Lorsqu'au cours d'une semaine donnée, un congé férié coïncide avec le lundi ou le vendredi, les salariés sur le quart de soir reprennent l'horaire tel que défini au paragraphe 13.1 a), et ce, pour la totalité de ladite semaine ou l'horaire suivant, et ce, au choix de l'Employeur en fonction des besoins de production :

- Si le congé est le lundi : mardi 9 heures, mercredi 9 heures, jeudi 9 heures, vendredi 5 heures;
- Si le congé est le vendredi : lundi 9 heures, mardi 9 heures, mercredi 9 heures, jeudi 5 heures.

Si l'Employeur décide d'ouvrir un quart de nuit, les salariés sur le quart de soir reprennent l'horaire tel que défini au paragraphe 13.1 a), et ce, jusqu'à ce que l'Employeur mette fin à l'horaire de nuit.

13.2

- a) Les heures régulières de la journée d'un salarié se situent :
 - soit entre 7 h 30 et 16 h 00 (quart de jour);
 - soit entre 15 h 45 et 23 h 45 (quart de soir tel que défini au paragraphe 13.1 a));
 - soit entre 15 h 45 et 1h 45 du lundi au jeudi (quart de soir tel que défini au paragraphe 13.1 b));
 - soit entre 23 h 45 et 7 h 45 (quart de nuit).

Les heures régulières de travail ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties.

- b) Horaire flexible

La mise en place d'horaires flexibles peut être envisagée, à la demande d'un département, en autant qu'un minimum de 60 % des salariés dudit département soit d'accord et suivant entente avec l'Employeur, si ce dernier juge que cela n'affecte pas la bonne marche des opérations et n'occasionne pas de coûts supplémentaires.

- 13.3 Le salarié qui se rapporte à son poste de travail à l'heure habituelle et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie à son taux de salaire régulier. Pendant les trois (3) heures pour lesquelles il est ainsi

payé, il ne peut refuser d'exécuter tout ouvrage disponible que l'Employeur peut lui attribuer. Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas en cas de force majeure ou s'il y a une panne générale d'électricité survenue une heure (1) ou moins avant l'heure cédulée pour le travail.

a) Période de repas et de repos

Sur le quart de jour, les salariés ont droit à une demi-heure non payée pour le repas du midi. Il est entendu que les périodes de repas ne sont pas comprises dans la semaine normale de travail

b) Sur le quart de jour, les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos non consécutives de quinze (15) minutes chacune par journée de travail, lesquelles sont prises avec l'accord de l'Employeur approximativement deux (2) heures après le début du travail et après le repas. Pour avoir droit au paiement de la pause, le salarié doit avoir travaillé au moins deux (2) heures dans sa demi-journée de travail. À défaut d'accorder la période de repos en après-midi, l'Employeur doit permettre au salarié de terminer sa journée de travail régulière quinze (15) minutes plus tôt.

Sur le quart de soir, les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos consécutives de quinze (15) minutes chacune par journée de travail, lesquelles sont prises avec l'accord de l'Employeur approximativement quatre (4) heures après le début du travail. Pour avoir droit à ces pauses, le salarié doit avoir travaillé au moins deux (2) heures avant et deux (2) heures après la période de prises des pauses.

Sur le quart de soir du vendredi tel que défini à la clause 13.1 b), les salariés ne bénéficient pas du paragraphe qui précède et bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes, laquelle est fixée à la fin du quart de travail, soit à 19h30.

Sur le quart de nuit, les salariés ont droit à une (1) période de repas de trente (30) minutes avec paie. De plus, ces salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, laquelle est prise à 7 h 30 de façon à leur permettre de terminer leur quart de travail quinze (15) minutes plus tôt. Pour avoir droit au paiement de la pause, le salarié doit avoir travaillé au moins deux (2) heures avant celle-ci.

Les périodes de repos peuvent varier afin que tous les départements ne les prennent pas en même temps. Les salariés ne peuvent ramener à leur lieu de travail, au retour de leur période de repas ou repos, des breuvages ou des aliments pour y être consommés durant le temps du travail.

c) Avant toute période de repas et de repos les Salariés quittent à la première cloche pour poinçonner, se laver les mains et ensuite aller directement à la pause. Il est également nécessaire de poinçonner à la première cloche à la fin de chaque période de repas et de repos.

13.4 Absence - Retard

- a) Un salarié qui ne peut pas se présenter à son travail à l'heure prévue pour le début de son travail doit aviser l'Employeur le plus rapidement possible, avant les heures suivantes :
 - 7 h 30 s'il travaille de jour;
 - 15 h 00 s'il travaille de soir ou de nuit.
- b) Le salarié qui poinçonne avec un retard voit sa paie diminuée pour une période égale à son retard.

13.5 Échange de quarts de travail

Si un salarié désire échanger son quart de travail avec un autre salarié du même département possédant les mêmes qualifications au cours d'un même jour de travail, cet échange doit d'abord avoir fait l'objet d'une autorisation par l'Employeur.

En aucun temps l'échange de quart de travail ne donne droit à la prime de temps supplémentaire.

La prime de soir ou de nuit, selon le cas, est payée seulement au salarié travaillant effectivement de soir ou de nuit.

13.6 Affichage et rotation des horaires

Les horaires de travail doivent être affichés dans tous les départements. L'Employeur remet au comité syndical une copie numérique des horaires de travail de la semaine suivante.

En cas de changement d'horaire, un salarié doit être avisé au moins cinq (5) jours avant le changement. En l'absence d'avis ou si l'avis est d'une durée insuffisante, le salarié n'a pas l'obligation d'accepter le changement pendant la durée de l'avis ou la durée résiduaire de celui-ci, mais il peut y consentir.

Lorsque l'Employeur décide qu'il est nécessaire de mettre en place des horaires (quarts) de soir ou de nuit dans un même département, une rotation des horaires (quarts) s'effectue entre les salariés du département, et ce, pour tous les quarts de travail. Le cas échéant, cette rotation est planifiée sur une période minimale d'un (1) mois.

L'Employeur s'engage à maximiser le quart de jour avant d'ouvrir un quart de soir ou de nuit, et ce, dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet.

La rotation des horaires est respectée à moins de circonstances exceptionnelles exigeant un rebalancement des horaires, notamment en cas de perte de contrat ou de bris d'équipement.

- 13.7 L'Employeur doit aviser le Syndicat dès que possible avant l'implantation d'un nouveau quart de travail, mais au plus tard le **cinq (5) jours** avant. L'introduction d'un nouveau quart de travail se fait toujours le lundi suivant.

ARTICLE 14. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.1 Définition

Le temps réellement travaillé excédant quarante (40) heures au cours de la semaine de travail du dimanche au samedi.

Pour les fins du calcul du temps réellement travaillé prévu au présent article, seulement les journées de congé férié prévus à l'article 22.1, les deux (2) premières journées de maladie et/ou de congé familial prévues à 24.1 ou 27.9 e), le temps de libération syndicales ou une journée de congé mobile (non fractionnée) prévue à l'article 23 seront assimilées à du temps travaillé pour les fins d'application de l'article 14.1, le cas échéant.

14.2 Rémunération

Le salarié reçoit temps double (200 %) de son salaire régulier pour tout travail excédant les 40 heures réellement travaillées dans la semaine de travail du dimanche au samedi.

Lors d'un congé statutaire prévu à la convention collective, tout travail effectué est rémunéré comme suit :

- Temps double (200 %) de son salaire régulier en plus du paiement du congé.

14.3 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier, le taux horaire de base, sans les primes.

14.4 Rappel

Si un salarié est rappelé au travail, après avoir quitté l'usine, en dehors des heures de la journée normale de travail, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire.

14.5

- a) Dans le but de répartir équitablement le temps supplémentaire parmi les salariés détenant un poste dans un même département, les règles qui suivent s'appliquent :
- Les heures au-delà de l'horaire normal de travail acceptées et refusées par un salarié sont comptabilisées. Les heures ainsi comptabilisées sont celles associées au département du salarié concerné, ainsi que les heures supplémentaires que le salarié concerné a effectué dans un autre département dans lequel il était en transfert temporaire.
 - Malgré ce qui précède, dans le cas du conducteur de véhicules lourds, les heures supplémentaires qui requièrent la détention d'une classe de permis de conduire permettant de conduire des véhicules lourds ne sont pas comptabilisées aux fins de la répartition équitable.
 - Si l'Employeur communique avec un salarié afin de lui offrir des heures supplémentaires et que ce dernier ne répond pas, les heures sont réputées refusées.

- Pour fins de calcul, les heures comptabilisées sont majorées de 2 fois lorsque le taux horaire régulier est majoré de 200 %.
 - Lorsqu'un salarié est nouvellement embauché ou lorsqu'il obtient un poste dans un nouveau département, on lui attribue la moyenne des heures supplémentaires compilées pour l'ensemble des salariés occupant un poste dans ce département.
 - Lorsqu'un salarié revient au travail après une absence de plus de quatorze (14) jours, les heures réputées accumulées pour les semaines d'absence sont calculées en utilisant la moyenne hebdomadaire des heures supplémentaires comptabilisées pendant les semaines au cours desquelles le salarié était présent au travail. Cette règle ne s'applique pas aux périodes de fermeture estivale déterminées par l'Employeur.
 - À l'intérieur d'un département, l'écart entre les heures accumulées par un salarié et celles du salarié en ayant accumulé le plus ne peut excéder 25 %, le pourcentage d'écart étant établi sur la base du nombre d'heures du salarié en ayant le plus.
 - Cet écart est validé à chaque période de quatre (4) mois, à savoir :
 - 1^{er} octobre au 31 janvier;
 - 1^{er} février au 31 mai;
 - 1^{er} juin au 30 septembre.
 - Les heures comptabilisées sont affichées et mises à jour une fois par mois.
 - Si, à la fin d'une période de quatre (4) mois, un écart est constaté entre les heures comptabilisées des salariés d'un même département, l'Employeur paie au salarié concerné le nombre d'heures nécessaire pour ramener l'écart à 25%, et ce, au taux régulier de salaire.
- b) Si les besoins ne sont pas tous comblés, l'Employeur l'offre aux salariés des autres départements qui sont en transfert temporaire dans le département où le travail est requis. Le salarié qui est en transfert temporaire dans un autre département et qui effectue des heures au-delà des heures régulières dans ce département, est considéré comme ayant fait du temps supplémentaire dans son département d'origine et ces heures ainsi effectuées sont comptabilisées aux fins de la répartition équitable au sens de l'article 14.5.
- Enfin, il l'offre aux salariés des autres départements, par ordre d'ancienneté, en autant qu'ils soient qualifiés pour le faire. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ne sont pas comptabilisées aux fins de la répartition équitable.
- c) Pour le secteur de la forge, l'Employeur constitue une liste pour les forgeurs qui sont payés normalement en vertu de l'échelon quatorze (14) (maîtres) et une liste pour les forgeurs qui sont payés normalement en vertu d'un échelon inférieur à l'échelon quatorze (14). Les règles relatives à la répartition équitable seront appliquées de façon séparée pour chacune de ces listes de salariés.

Lorsqu'il offre du temps supplémentaire à la forge, l'Employeur s'engage à avoir un forgeron payé normalement en vertu de l'échelon quatorze (14) (maîtres) et un forgeron payé normalement en vertu d'un échelon inférieur par équipe. S'il ne peut disposer d'un forgeron payé normalement en vertu de l'échelon quatorze (14) (maîtres) et d'un forgeron payé normalement en vertu d'un échelon inférieur, l'Employeur peut offrir le temps supplémentaire à deux (2) forgerons payés normalement en vertu de l'échelon quatorze (14) (maîtres) ou à deux (2) forgerons payés normalement en vertu d'un échelon inférieur pour constituer les équipes requises. Dans l'éventualité où l'Employeur doit offrir le temps supplémentaire à une équipe constituée de deux (2) forgerons payés normalement en vertu d'un échelon inférieur à l'échelon quatorze (14), celui ayant le plus d'ancienneté reçoit le taux de trois (3) échelons supérieurs à son taux de salaire régulier.

- d) Aucun temps supplémentaire ne doit être accordé dans un département où des salariés ont été transférés à un autre en raison d'un surplus de travail à moins de circonstances imprévues ou non connues au moment du transfert.

Cependant, du temps supplémentaire peut être accordé dans un département où des salariés ont été transférés temporairement à un autre dans les deux (2) cas suivants :

- Lorsque le transfert temporaire s'effectue avant le début du quart dans un département où il y a un salarié transféré temporairement et que du temps supplémentaire a été offert en conformité avec l'article 14.5;
 - Lorsque du temps supplémentaire a été offert aux salariés du département (quarts de jour et de soir) où un salarié a été transféré temporairement en raison d'un surplus de travail.
- e) Dans le cas où des salariés sont en mise à pied et que le temps supplémentaire excède quarante (40) heures par semaine dans un département, l'Employeur s'engage à rappeler le salarié si cette situation est prévue perdurer pour une autre semaine.
- f) Dans le cas où un salarié effectue du temps supplémentaire, il ne doit jamais prendre la place d'aucun autre salarié qui est sur son quart régulier de travail, à moins qu'il y ait entente entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés.
- g) Il est nécessaire de poinçonner au début et à la fin de chaque période de repas et de repos.

14.6 En cas de nécessité ou urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté et étant qualifié pour faire le travail ne peut refuser de faire du temps supplémentaire à moins de raison valable, auquel cas le salarié ayant immédiatement plus d'ancienneté que lui doit effectuer ce travail et ainsi de suite.

14.7 Pauses au-delà des heures régulières

Le salarié qui effectue du travail au-delà des heures régulières de travail bénéficie de pauses conformément aux règles qui suivent.

a) Pause lors d'une journée régulière de travail

Avant le quart de travail :

- Le salarié qui travaille à compter de 5 h 30 bénéficie d'une pause obligatoire de quinze (15) minutes à 7 h 15.
- Si le salarié débute plus tard que 5h30, il ne bénéficie pas d'une pause jusqu'au début de son quart de travail.

Après le quart de travail :

- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins une heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) bénéficie d'une pause obligatoire de 15 h 45 à 16h 00 (payée au taux régulier), ainsi que d'une pause de 17 h 45 à 18 h 00.
- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins quatre (4) heures bénéficie d'une pause obligatoire de 15 h 45 à 16 h 00, ainsi que d'une pause de 20 h 00 à 20 h 15.

b) Pauses au cours d'une journée régulière de travail – quart de soir (quart de dix (10) heures)

Avant le quart de travail :

- Le salarié qui travaille à compter de 13 h 45 bénéficie d'une pause obligatoire de quinze (15) minutes à 15 h 30.
- Si le salarié débute plus tard que 13 h 45, il ne bénéficie pas d'une pause et travaille jusqu'au début de son quart de travail.

Après le quart de travail :

- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins une heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) bénéficie d'une pause obligatoire de 1h45 à 2h00 de sorte que le salarié travaille jusqu'à 3h45 .
- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins quatre (4) heures bénéficie d'une pause obligatoire de 1h45 à 2h00 de sorte que le salarié travaille jusqu'à 5h45.

c) Pauses au cours d'une journée régulière de travail – quart de soir (quart de neuf (9) heures) lors des semaines avec jours fériés selon 13.1 b) :

Avant le quart de travail :

- Le salarié qui travaille à compter de 13 h 45 bénéficie d'une pause obligatoire de quinze (15) minutes à 15 h 30.
- Si le salarié qui débute sa période plus tard que 13 h 45 ne bénéficie pas d'une pause et travaille jusqu'au début de son quart de travail.

Après le quart de travail :

- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins une heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) bénéficie d'une pause obligatoire de 12 h 45 à 1 h 00 de sorte que le salarié travaille jusqu'à 2 h 45.
- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins quatre (4) heures bénéficie d'une pause obligatoire de 12 h 45 à 1 h 00 de sorte que le salarié travaille jusqu'à 4 h 45.
- Malgré ce qui précède, lors d'un horaire de jour férié de 5h00, le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins une heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) bénéficie d'une pause obligatoire de 19 h 30 à 19 h 45, ainsi que d'une pause de 22 h 30 à 22 h 45. S'il travaille pendant au moins quatre (4) heures, il bénéficie d'une pause obligatoire de 19 h 30 à 19 h 45, ainsi que d'une pause de 00 h 45 à 1h00. .

d) Pausas au cours d'une journée régulière de travail – quart de soir (quart de huit (8) heures)

Avant le quart de travail

- Le salarié qui travaille à compter de 13 h 45 bénéficie d'une pause obligatoire de quinze (15) minutes à 15 h 30.
- Si le salarié débute sa période plus tard que 13 h 45, il ne bénéficie pas d'une pause et travaille jusqu'au début de son quart de travail.

Après le quart de travail

- Le salarié qui travaille après son quart de travail pendant au moins une heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) bénéficie d'une pause obligatoire de 23 h 45 à 0 h 00 (payée au taux régulier) de sorte qu'il travaille jusqu'à 1 h 45.
- Le salarié qui travaille en temps supplémentaire après son quart de travail pendant au moins quatre (4) heures bénéficie d'une pause obligatoire de 23 h 45 à 0 h 00 (payée au taux régulier), ainsi que d'une pause de 4 h 00 à 4 h 15.

e) Pausas au cours de la fin de semaine

4 heures de temps supplémentaire :

- Le salarié qui effectue quatre (4) heures bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes à la fin de la période travaillée de sorte qu'il travaille quatre (4) heures et est payé quatre heures et quinze minutes (4 h 15).

6 heures de temps supplémentaire :

- Le salarié qui effectue six (6) heures bénéficie d'une pause obligatoire de quinze (15) minutes pendant la période travaillée à un moment déterminé par

l'Employeur et bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes à la fin de la période travaillée de sorte qu'il travaille cinq heures et quarante-cinq minutes (5 h 45) et est rémunéré six heures et quinze minutes (6 h 15).

8 heures de temps supplémentaire :

- Le salarié qui effectue huit (8) heures bénéficie de deux pauses obligatoires de quinze (15) minutes à des moments déterminés par l'Employeur de sorte qu'il travaille 7½ heures et est rémunéré huit (8) heures.
- f) Le salarié qui travaille trois (3) heures au-delà de son quart de travail ou plus, consécutives ou non, soit avant ou soit après sa journée de travail, reçoit une allocation de vingt dollars (20,00\$) pour le repas.
- g) Il est nécessaire de poinçonner au début et à la fin de chaque période de repas et de repos.
- 14.8 Lors de retard dans le début d'un quart de travail au-delà des heures régulières de travail, la clause 13.4 b) s'applique.
- 14.9 Le salarié absent pour cause de maladie, vacances, vacances fractionnées, congé mobile, congé sans solde, en retraite progressive, en heures banquées ou en reprise de temps supplémentaire accumulé sera considéré non disponible pour le temps au-delà des heures régulières de travail, offert au cours de cette même journée.
- 14.10 Dans le cas où l'Employeur téléphone à des salariés pour offrir du des heures au-delà des heures régulières de travail, celles-ci seront offertes au plus ancien salarié à qui l'Employeur a parlé dans les trente (30) minutes suivant le dernier salarié appelé.

ARTICLE 15. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ACCUMULÉ

15.1 Définition

Pendant la durée de la convention collective de travail, le salarié a le choix entre le paiement immédiat des heures travaillées au taux prévu par la convention collective de travail ou l'accumulation dans une banque des heures suivantes :

- a) les modalités de rémunération prévues selon l'article 14.1;
- b) les heures comptabilisées pour chaque rappel au travail effectué conformément à la convention collective de travail, selon la clause 14.4.

15.2 Le salarié a le choix d'accumuler temps réalisé en temps supplémentaire.

Le salarié a la possibilité de se banquer un maximum de vingt-quatre (24) heures de temps régulier par tranche de trois (3) heures par semaine. Ce vingt-quatre (24) heures est inclus dans la banque de cinquante-quatre (54) heures prévue à la clause 15.5.

15.3 Le salarié qui choisit l'accumulation peut par la suite demander, deux (2) fois par année, de se faire payer entièrement les heures qu'il a accumulées. Les salariés qui terminent leur emploi ou qui sont mis à pied peuvent, s'ils le désirent, maintenir leur temps

accumulé jusqu'à la date de leur rappel ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant le 15 juin suivant la date de la mise à pied.

15.4 Période d'accumulation

Du 1^{er} janvier au 31 décembre, le salarié peut accumuler un nombre d'heures de travail à reprendre dans la période de référence ci-dessous.

15.5 Reprise

Le salarié peut, pour chaque année de référence, laquelle s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, reprendre en congé un maximum de cinquante-quatre (54) heures, non renouvelable. Le choix du salarié est accordé par ordre d'ancienneté, au prorata établi à 26.1.

15.6 Bloc 40 heures

Lorsque le salarié choisit de reprendre en congé un bloc complet de travail (40 heures), le moment de ce congé est fixé conformément aux règles qui prévalent pour les vacances. La cédule du bloc accumulé repris en congé est totalement indépendante de la cédule de vacances.

15.7 Reprise des heures

Le salarié peut, après entente avec son contremaître dans les mêmes délais que ceux applicables pour les congés mobiles, reprendre ses heures accumulées avant le 31 décembre de l'année de référence en cours, sous forme de congé d'un demi quart de travail (4 heures), d'un (1) ou de deux (2) quarts complets de travail. Un salarié peut fractionner un seul bloc de quatre (4) heures en deux (2) segments de deux (2) heures. Ces deux (2) segments de deux (2) heures ne peuvent en aucun temps être pris un vendredi en fin de journée.

15.8 Toutefois, après entente avec l'Employeur, le salarié peut utiliser une partie de ses heures (minimum quatre (4) heures) banquées en cas d'urgence afin d'équilibrer ses quarante (40) heures de travail.

15.9 La somme des heures reprises en congé en vertu des clauses 15.1 a) et b) et 15.2 ne doit en aucun temps excéder cinquante-quatre (54) heures par année de référence.

15.10 Toutes les heures reprises en congé sont payées au taux de l'occupation au moment où elles ont été accumulées.

15.11 Les heures accumulées qui n'ont pas été reprises ou remboursées en vertu de la clause 15.3 au 31 décembre de chaque année sont automatiquement payées. Elles peuvent toutefois être reportées pour l'année suivante dans le seul cas où le salarié en fait la demande. Ces heures reportées sont alors comptabilisées dans la banque annuelle de cinquante-quatre (54) heures, sans s'ajouter à celle-ci.

ARTICLE 16. MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

16.1 Affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé

Lorsque dans un département, un poste devient vacant ou est créé, et que l'Employeur désire le combler, il est affiché sur le tableau d'affichage de la cafétéria.

16.2 L'Employeur indique sur l'avis d'affichage les détails suivants :

1. le titre du poste;
2. le taux de salaire et de prime s'il y a lieu;
3. l'horaire de travail;
4. les exigences pertinentes au poste;
5. les dates du début et de la fin de l'affichage;
6. la date envisagée de l'entrée en fonction.

Si l'affichage ne permet pas de combler le poste par un salarié déjà à l'emploi, l'Employeur est autorisé à embaucher un candidat de l'externe, et ce, dans les six (6) mois de la fin de l'affichage. Si le poste n'a pas été comblé à l'externe dans ce délai et que l'Employeur souhaite toujours le combler, il doit afficher à nouveau le poste à l'interne.

16.3 L'affichage est pour une période de sept (7) jours ouvrables afin de permettre aux salariés qui le désirent de poser leur candidature en inscrivant leur nom sur un formulaire prévu à cet effet (Annexe C).

16.4 L'Employeur avise par courriel le salarié absent pour une durée excédant la période d'affichage pour l'informer du ou des postes vacants ainsi affichés. Le salarié qui ne dispose pas d'une adresse courriel reçoit un avis par courrier recommandé. Un salarié absent peut autoriser un mandataire à poser sa candidature en son nom. Un représentant syndical qui soumet la candidature d'un salarié absent est réputé mandaté par ce dernier.

Le salarié qui postule sur plusieurs affichages de poste à la fois est considéré sur tous les affichages si ceux-ci ne sont pas en même temps. Si les périodes d'essai se chevauchent, le salarié devra choisir le poste sur lequel il veut être considéré.

La période d'essai doit débuter absolument un lundi si cela entraîne un changement d'horaire pour le salarié, à moins que ce dernier consente à débuter en cours de semaine.

16.5

- a) L'Employeur étudie les candidatures des salariés et fait connaître sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de l'affichage en informant le Syndicat par écrit.
- b) L'Employeur considère les salariés les plus anciens du département pour le poste qui est affiché. Il attribue le poste à celui des salariés qui a le plus d'ancienneté générale dans le département et qui possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. S'il n'y a pas de candidature dans le département, le poste est alors accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté générale provenant des autres départements qui a posé sa candidature, à la condition qu'il possède les

qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste avant la période d'essai prévu à la clause 16.6 a). Les salariés en probation peuvent appliquer sur les postes internes affichés en fonction de leur date d'embauche. Un salarié qui n'a pas réussi à se qualifier pour le poste lors de sa période d'essai peut postuler à nouveau sur ce poste après que se soit écoulée une période de deux (2) ans.

- c) Durant cette période de dix (10) jours, l'Employeur procède aux examens nécessaires auprès du candidat sélectionné.
- d) Une fois le candidat sélectionné, l'Employeur informe par écrit le Syndicat de son choix et affiche aussi le nom du candidat choisi sur les babillards. En outre, l'Employeur transmet au Syndicat ce qui suit :
 - L'affichage;
 - Les formulaires des postulants;
 - Les candidats retenus pour analyse;
 - Les confirmations écrites des motifs pour lesquels des postulants ont été écartés (pour un motif autre que l'ancienneté).

16.6

- a) Le candidat sélectionné a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables consécutifs. La période d'essai doit débuter dans les trente (30) jours ouvrables suivants le début de l'affichage.

Durant la période d'essai, le salarié peut à son choix retourner à son ancien poste. Pendant cette période, l'Employeur peut également faire de même en tout temps si le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

- b) Au cours de la période d'essai, l'Employeur informe le salarié par écrit des éléments à améliorer, le cas échéant, avec copie au Syndicat. Si l'Employeur conclut que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste, il en informe par écrit le salarié, avec copie au Syndicat.
- c) Si ce salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste après la période d'essai, le poste est comblé en utilisant les autres candidatures soumises lors de l'affichage en respectant les règles prévues à la clause 16.5 b).

16.7 Si aucun des salariés qui ont posé leur candidature ne satisfait aux exigences normales du poste ou s'il n'y a pas de candidature d'un salarié, l'Employeur comble le poste de l'intérieur ou de l'extérieur de l'usine.

16.8 Ce n'est qu'une fois sa période d'essai complétée avec succès que le salarié reçoit le taux de salaire de son nouveau poste, et ce, rétroactivement au premier jour de cette période d'essai.

16.9 L'Employeur comble temporairement le poste vacant ou nouvellement créé jusqu'à sa décision suivant les paragraphes précédents.

16.10 Suite à un affichage, un salarié qui est sélectionné reçoit le taux de salaire selon l'échelle salariale de l'Annexe A.

16.11 Pour tout affichage, le salarié éligible doit passer avec une note de soixante-dix pourcent (70 %) ou plus un examen théorique (valant 50 %) et pratique (valant 50 %) préparés par l'Employeur. Ces examens doivent être pertinents, en relation avec les qualifications et les exigences requises du poste et doivent servir à vérifier si le salarié a les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. Le salarié éligible ayant le plus d'ancienneté et ayant réussi l'examen obtient le poste. Les examens sont passés par un seul salarié à la fois.

Les examens sont corrigés de concert entre les parties, à savoir un représentant de l'Employeur choisi par l'Employeur et un salarié du département pertinent, délégué à cette fin par le Syndicat. Si les représentants désignés par les parties ne s'entendent pas quant aux résultats des examens, le dossier est référé au comité des relations de travail.

16.12 Transfert temporaire

Les parties ont convenu que, dans le cadre de l'application de la convention collective, l'Employeur utilise les transferts temporaires lorsqu'on désire combler un poste qui est temporairement vacant ou pour un surplus de travail temporaire, en cours ou au début d'un quart de travail.

L'expression « transfert temporaire » signifie une assignation temporaire d'un salarié par l'Employeur à tout poste dans un même département ou dans un autre département comportant un salaire inférieur, un même salaire ou un salaire supérieur.

16.13

a) Dans l'application du paragraphe précédent, les transferts temporaires nécessaires en cours de quart de travail sont offerts aux salariés du département dans lequel l'Employeur juge que les besoins de production permettent un transfert temporaire. Une fois le département identifié, l'Employeur l'offre aux salariés par ordre d'ancienneté. En cas d'un nombre insuffisant de salariés, l'Employeur oblige le salarié détenant le moins d'ancienneté à remplir ce transfert.

Lorsqu'un salarié refuse à cinq (5) reprises d'être transféré dans un département donné, l'Employeur ne lui offre plus de transfert dans ce département, et ce, jusqu'à l'expiration de la convention collective.

b) Les transferts temporaires pour un quart complet sont offerts de la façon suivante :

1. Au début du quart de travail, par ordre d'ancienneté, aux salariés du même département où il y a un poste temporairement vacant.
2. Ensuite, l'Employeur rappelle tous les salariés en déplacement à l'interne (salarié qui ont supplanté selon la clause 16.18), ou qui sont en transfert temporaire dans un autre département et titulaires de l'occupation où un transfert temporaire est nécessaire, par ancienneté.
3. S'il n'y a pas de salarié en déplacement ou en transfert temporaire, l'Employeur avise les salariés les plus anciens des autres

départements, qui sont alors en attente de travail. Ce poste doit alors être comblé par ancienneté, par le ou les salariés en attente de travail. Advenant le cas où plusieurs salariés sont en attente de travail et que des qualifications précises sont nécessaires pour le transfert temporaire, les parties se rencontrent pour établir la meilleure modalité pour remplir ce poste.

4. Si aucun salarié n'est en attente de travail, on offre d'abord, par ancienneté, à tous les salariés du quart de travail de remplir ce poste temporairement vacant.
5. Si les besoins ne sont pas comblés, l'Employeur oblige le salarié ayant le moins d'ancienneté générale à occuper le transfert temporaire.
6. Dans tous les cas cités ci-haut, l'assignation ainsi donnée est maintenue pour la durée du quart de travail.

Advenant le cas où il y a plus d'un poste temporairement vacant qui nécessite un transfert temporaire, les salariés les plus anciens ont la priorité de choisir le poste de leur choix selon la méthode ci-dessus.

- c) Dans tous les cas de transfert temporaire au département du traitement thermique (#13), l'Employeur l'offre en premier lieu aux salariés du département et ensuite, par ancienneté aux salariés du département de la forge (#2). Si les besoins ne sont pas comblés ainsi, il reprend les étapes ci-dessus en a) et en b). Dans tous les cas, les salariés doivent posséder les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.

16.14

- a) La période durant laquelle un poste peut être comblé sur une base de transfert temporaire ne doit pas excéder trente (30) jours ouvrables. Il est entendu que l'Employeur ne peut mettre fin au transfert temporaire uniquement pour éviter l'accumulation du trente (30) jours.
- b) Lorsque dans un département, un poste devient vacant temporairement pour une durée connue supérieure à trente (30) jours ouvrables pour une des absences suivantes: maladie, accident du travail, congés parentaux ou congé autorisé par le supérieur immédiat, et que l'Employeur désire le combler, il est affiché sur le tableau d'affichage de la cafétéria.

En plus des détails mentionnés à 16.2, l'Employeur doit indiquer sur l'avis d'affichage la raison de l'affichage du poste temporaire et la durée de celui-ci si elle est connue. Le poste demeure temporaire pour toute la durée de l'absence.

- c) Lorsque dans un département, il y a un surplus de travail temporaire pour une durée connue supérieure à 30 jours ouvrables, et que l'Employeur désire le combler, il est affiché sur le tableau d'affichage de la cafétéria.

En plus des détails indiqués à 16.2, l'Employeur doit indiquer sur l'avis d'affichage la raison de l'affichage du poste temporaire et la durée de celui-ci si elle est connue.

Le poste demeure temporaire pour une durée maximale de trois (3) mois suivant le trente (30) jours ouvrables du premier paragraphe. Au terme de ce délai, l'article 16.15 s'applique.

À l'expiration de ce délai, l'Employeur doit attendre un (1) an avant de pouvoir réafficher ce poste pour un surplus de travail temporaire. Malgré ce qui précède, l'Employeur :

- peut prolonger le poste temporaire une (1) fois, et ce, pour une durée maximale de trois (3) mois; ou
- peut afficher une seconde fois durant la même année civile, et ce, pour combler le poste temporaire pour une période maximale de trois (3) mois.

16.15 Au terme de la période prévue à la clause 16.14, il doit y avoir affichage tel que prévu aux clauses 16.2 à 16.6, si applicables, et sous réserve de la clause 16.1.

16.16 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement à une tâche autre que sa tâche habituelle, mais à la même fonction que la sienne, il continue de recevoir son taux de salaire régulier. La présente ne serait interprétée comme créant un droit de propriété sur les tâches.

Lorsqu'un salarié est assigné temporairement dans la même fonction mais pour remplacer le salarié payé normalement à l'échelon quatorze (14) (maîtres), il reçoit le taux de trois (3) échelons supérieurs à son taux de salaire régulier.

Lorsqu'un salarié est assigné temporairement dans une autre fonction, et ce, dans le même groupe, il continue de recevoir son taux de salaire régulier.

Lorsqu'un salarié est assigné temporairement dans une autre fonction et dans un autre groupe, il reçoit le taux de salaire régulier équivalent à son échelon, mais dans l'échelle du groupe de remplacement. L'application du présent paragraphe ne peut entraîner une baisse de salaire pour le salarié concerné.

16.17 Lorsqu'un salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait au moment du début de son absence, tous les salariés assignés temporairement par suite de son absence reprennent leurs anciens postes au taux de salaire d'avant leurs assignations temporaires.

16.18 Mise à pied

a) Procédure

Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied, l'Employeur observe les procédures suivantes :

1. Après que l'Employeur ait déterminé un département où il y a surplus de main-d'œuvre, le salarié ayant le moins d'ancienneté générale dans le département est mis à pied.
2. Le salarié ainsi mis à pied peut déplacer, le cas échéant, un salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, en autant

qu'il possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. Il n'a pas droit à une période d'essai.

3. Le salarié doit indiquer son choix de déplacement au moment où on lui annonce sa mise à pied et l'Employeur doit procéder aux autres avis de mise à pied en fonction du choix de ce dernier et de la cascade qui en découle, le cas échéant. Si plus d'un salarié doit être mis à pied, les choix de déplacement sont faits par ancienneté.
4. Lorsque l'Employeur avise un salarié de sa mise à pied, il lui fait signer une feuille confirmant qu'il en a été avisé et qui indique son choix de déplacement. Dans la mesure du possible, l'Employeur ne doit pas faire signer un salarié qui n'utilise pas son droit de déplacement.

Si l'Employeur prend la décision de ne pas effectuer la mise à pied en raison de changements à la production, le processus doit être repris à nouveau advenant le cas où d'autres mises à pied sont nécessaires ultérieurement. Cependant, et compte tenu de la planification de la production, ce processus ne doit pas faire en sorte qu'un salarié signe de façon récurrente de semaine en semaine.

- b) Lorsqu'un salarié est déplacé à un autre poste, selon 16.18 a), il continue de recevoir son taux de salaire régulier si le poste est inférieur, et ce :
 - Pour trois (3) mois, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - Pour six (6) mois, s'il a entre un (1) an et trois (3) ans d'ancienneté;
 - Pour un (1) an, s'il a plus de trois (3) ans d'ancienneté. Si le poste est supérieur, il reçoit le taux du poste.
- c) Il est entendu entre les parties que le droit de supplantation tel que prévu aux paragraphes ci-haut, existe seulement si la mise à pied est prévue pour plus de cinq (5) jours.

Dans le cas où le surplus de main-d'œuvre est prévu pour cinq (5) jours et moins, l'Employeur peut affecter le salarié selon les besoins de production sans droit de supplantation. À cette occasion, l'Employeur affecte le salarié selon la procédure de transfert temporaire. S'il n'y a pas de transfert temporaire disponible, l'Employeur affecte le salarié là où les besoins de production lui semblent prioritaires.

Il est entendu que le surplus de main-d'œuvre pour cinq (5) jours et moins ne doit pas s'échelonner sur plus de deux (2) semaines consécutives.

Pour les fins de l'application de l'article 16.18, l'Employeur utilise la liste d'ancienneté prévue à l'article 10.4.

- 16.19 Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, ou sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée, lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied de plus de six (6) mois, l'Employeur convient d'informer individuellement les salariés et le Syndicat dès que possible, en leur donnant le préavis suivant :

- a) une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire s'ils justifient moins d'un (1) an de service continu;
- b) deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire s'ils justifient d'un an (1) à cinq (5) ans de service continu;
- c) quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire s'ils justifient de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- d) huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire s'ils justifient de dix (10) ans et plus de service continu.

L'Employeur s'engage également à respecter les préavis de licenciement collectifs prévus à la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

- 16.20 Dans tous les cas de mise à pied de nature temporaire et n'excédant pas six (6) mois, l'Employeur convient d'informer les salariés individuellement ainsi que le Syndicat une (1) semaine à l'avance ou, à défaut, de rémunérer le salarié concerné d'un montant égal à une (1) semaine de paie.

Dans le cas de telles mises à pied affectant des salariés ayant à ce moment dix (10) ans ou plus d'ancienneté, cet avis est de deux (2) semaines ou, à défaut, ces salariés reçoivent une rémunération d'un montant égal à deux (2) semaines de paie. Les salariés doivent être avisés le vendredi.

16.21 Rappel au travail

- a) Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied en autant qu'ils possèdent les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.
- b) Rappel au travail temporaire

Le rappel au travail temporaire se fait par ancienneté, soit pour une période d'une (1) journée ou d'une durée de cinq (5) jours de travail consécutifs du lundi au vendredi en autant que le salarié possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.

1. Rappel au travail temporaire pour une (1) journée.

Le salarié qui est sujet à un rappel temporaire d'une (1) journée de travail doit être avisé par l'Employeur par téléphone (résidence, pagette ou cellulaire) au dernier numéro fourni. Le salarié doit retourner un appel logé dans un délai de trois (3) heures de celui de son rappel, à défaut de quoi le suivant sur la liste d'ancienneté est contacté conformément à la clause 16.21 a). En cas d'insuffisance de salariés disponibles pour exécuter ce rappel temporaire, le salarié appelé ayant le moins d'ancienneté pour le poste à combler temporairement doit accepter le travail.

2. Rappel au travail temporaire pour cinq (5) journées consécutives.

Le salarié qui est sujet à un rappel temporaire de cinq (5) jours de travail minimum consécutifs du lundi au vendredi doit être avisé par l'Employeur par téléphone (résidence, pagette ou cellulaire) au dernier numéro fourni. Le salarié doit retourner un appel logé dans un délai de cinq (5) heures de celui de son rappel, à défaut de quoi le suivant sur la liste d'ancienneté est contacté conformément à la clause 16.21 a). En cas d'insuffisance de salariés disponibles pour exécuter ce rappel temporaire, le salarié appelé ayant le moins d'ancienneté pour le poste à combler temporairement doit accepter le travail.

ARTICLE 17. FORMATION

- 17.1 Dans leur compréhension de la notion de qualité du produit et d'efficacité des opérations, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les salariés constituent une des plus importantes ressources dans l'atteinte de ses objectifs et dans l'amélioration constante de l'efficacité des opérations.

Par conséquent, les parties reconnaissent la nécessité pour les salariés d'améliorer, par la formation, leur niveau de compétences et de connaissances.

Les programmes de formation autres qu'en santé sécurité sont établis par l'Employeur. Les priorités de formation sont déterminées en fonction des besoins de l'entreprise et des budgets disponibles.

L'Employeur s'engage à former chaque salarié sur chacune des tâches faisant partie de sa fonction. L'Employeur dispense la formation par ancienneté parmi les salariés détenant un poste dans une même fonction. Un salarié ne peut refuser de se soumettre à une telle formation requise par l'Employeur. Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir qu'un salarié n'a pas à se soumettre à la formation compte tenu de circonstances particulières (par exemple, un départ à la retraite imminent). Le cas échéant, ce salarié est considéré comme n'étant pas qualifié pour la tâche concernée.

17.2

- a) Dans le cadre du comité de relations de travail, l'Employeur s'engage à informer le Syndicat des besoins spécifiques en formation reliée au travail et de présenter les contenus de la formation qui est dispensée aux salariés. Au cours de ces rencontres, les parties discuteront de l'agenda de formation prévue. Le Syndicat peut aussi présenter à l'Employeur les demandes de formation spécifiées par les salariés.
- b) Toute formation dispensée aux salariés se fait sur les heures de travail sans perte de rémunération pour le salarié. Dans tous les cas de formation, la convention collective s'applique, ainsi que les avantages s'y rattachant.

Tout changement d'horaire relié aux besoins de formation doit se faire après entente avec le Syndicat et le salarié. Dans ce cas, le salarié reçoit sa rémunération pour ces heures de formation et ces dernières sont déduites de la journée normale de travail. Il est entendu que ce type de changement d'horaire ne donne pas droit au

paiement de temps supplémentaire, à moins que le nombre d'heures de la journée normale soit dépassé.

Les règles suivantes s'appliquent dans le cas de formation donnée à l'externe:

1. La formation doit être autorisée par l'Employeur;
2. La formation doit être reliée à la fonction du salarié;
3. La formation peut être dispensée par un organisme reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec;
4. L'Employeur paie à l'avance tous les frais (100 %) d'inscription, de matériel didactique et de formation. Advenant un abandon, le salarié doit rembourser l'Employeur des sommes engagées. En cas d'échec, le salarié a droit à une (1) reprise d'examen aux frais de l'Employeur. Si un autre échec survient, tous les frais de reprise sont à la charge du salarié. Si le salarié quitte volontairement l'Employeur moins d'un (1) an suivant la formation, il doit rembourser 100 % des coûts de la formation. Si ce départ survient après un (1) an de la formation mais moins que deux (2), le salarié rembourse 50 % du coût de formation à l'Employeur. Ce mode de remboursement s'effectue après entente entre les parties. Il est convenu que dans un cas de congédiement, un salarié doit rembourser les frais de formation selon les critères énumérés ci-haut uniquement lorsque son congédiement est officialisé par une décision de l'arbitre.

c) Les formateurs

Il est convenu entre les parties que l'Employeur a besoin de formateurs internes afin d'assurer que les connaissances soient maintenues, transmises et développées à l'intérieur de son personnel. Ces formateurs peuvent provenir et faire partie de l'unité d'accréditation, compte tenu de la nature de la formation et qu'elle concerne spécifiquement le travail à être accompli par les salariés.

Il est convenu entre les parties que les formateurs provenant de l'unité d'accréditation sont choisis par l'Employeur pour combler les besoins de formation.

Pendant la durée de la préparation et/ou de la formation théorique et pratique, le formateur est libéré de ses obligations habituelles.

Pour chaque heure consacrée à la préparation et à la dispensation de la formation, le salarié nommé formateur reçoit une prime de trois dollars (3,00 \$) de l'heure et s'ajoutant à toute autre prime que le salarié peut recevoir en fonction de la présente convention.

Les heures de formation pour lesquelles le formateur est rémunéré sont les suivantes :

- Vingt-quatre (24) heures de formation transmises aux nouveaux salariés embauchés;

- Seize (16) heures de formation transmises aux salariés ayant obtenu un nouveau poste suite à un affichage;

Au besoin, six (6) heures de formation transmises aux salariés nécessitant de la formation sur une nouvelle machine. Ces heures de formation ne sont pas admissibles pour les salariés du département de la maintenance.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut autoriser un nombre d'heures plus élevé que ce qui est prévu ci-haut.

17.3 Frais reliés aux qualifications

Le renouvellement de l'une, l'autre ou l'ensemble des qualifications professionnelles d'un Salarié régulier du département de la radiographie (#7), de l'inspection (#8) et de l'entretien électrique (#12) est remboursé en totalité tant que ces qualifications ont un lien avec un poste de ces départements chez l'Employeur. L'Employeur paie tous les frais reliés à tel renouvellement (salaire temps simple, frais de déplacement, repas et coûts de renouvellement de qualification(s)).

Si le renouvellement de l'une, l'autre ou l'ensemble des qualifications professionnelles d'un Salarié régulier se fait à l'initiative de celui-ci, l'Employeur paie seulement le coût du renouvellement de la qualification.

Malgré ce qui précède, en cas d'échec, l'Employeur paie les frais afférents à la première reprise (salaire temps simple, frais de déplacement, repas et coûts de renouvellement de qualification(s)). L'Employeur paye uniquement les frais d'inscription d'une deuxième reprise pour le Salarié régulier mais tous les autres frais sont à la charge dudit salarié.

En cas d'obtention d'une nouvelle qualification professionnelle, de renouvellement ou de recertification, le Salarié régulier doit subir l'examen théorique et l'examen pratique la même journée lorsque c'est possible de le faire dans un délai raisonnable.

- 17.4 L'Employeur s'engage à ce que l'un des Salariés réguliers du département #11 puisse à chaque année, s'il existe des mises à jour, recevoir un total de huit (8) heures, et plus si nécessaire, de formation pertinente au poste qu'il occupe. L'Employeur paye alors tous les frais reliés à telle formation (coûts de la formation, salaire temps simple, frais de déplacement et repas).

ARTICLE 18. ALLOCATIONS DIVERSES

- 18.1 L'Employeur verse au 1^{er} mai de chaque année, une allocation pour outils de quatre cent cinquante dollars (450 \$) aux salariés des départements #10 et #11.

L'Employeur verse au 1^{er} mai de chaque année, une allocation pour outils de deux cents dollars (200 \$) aux Salariés du département #12.

Le tout est fait sans les pièces justificatives.

- 18.2 En cas de bris, l'Employeur remplace les outils fournis par le salarié par des outils de même marque en premier lieu, ou à défaut, de même qualité s'ils ne sont pas disponibles. Dans ce cas, le salarié doit remplir le formulaire de remplacement et remettre l'outil ou les outils brisé(s) à son contremaître. À moins de problèmes reliés à l'approvisionnement, le remplacement de l'outil a lieu le plus rapidement possible. En cas de feu ou de vol, l'Employeur rembourse au salarié les outils perdus lors de telle occasion.

L'Employeur s'engage à rembourser le coffre à outils des salariés des départements #10, #11 et #12, lorsque ce dernier devient inutilisable en raison d'un accident ou d'un incident relié au travail.

- 18.3 Aux fins d'application des clauses 18.1 et 18.2, le salarié doit faire l'inventaire de ses outils sur le formulaire prévu à cet effet, et en remettre copie à son contremaître. Cet inventaire a lieu une (1) fois par année au cours du mois de décembre. Les salariés des départements #10, #11 et #12 doivent obligatoirement faire leur inventaire. La durée prévue est de deux (2) heures et trente (30) minutes. Cette durée peut-être augmentée en cas de nécessité en autant que le salarié ait obtenu le consentement préalable du contremaître.

La date et l'heure où se déroule l'inventaire sont déterminés par le contremaître.

- 18.4 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler à l'extérieur, et sur demande de l'Employeur, il est rémunéré selon la convention collective actuelle, à l'exception des temps de repas et de repos durant cette période. Il est convenu que le temps de déplacement fait partie du calcul des heures à rémunérer, le cas échéant.

L'Employeur lui rembourse également les dépenses raisonnables (transport, hôtel et stationnement) sur présentation des pièces justificatives appropriées.

Dans ce cas, l'Employeur alloue une indemnité forfaitaire quotidienne pour les repas correspondant à :

- Déjeuner : 15\$ (si le départ est avant 7 h 30);
- Dîner : 20 \$ (si le départ doit s'effectuer avant 11 h 30 et le retour après 13 h 30);
- Souper : 25\$ (si le départ doit s'effectuer avant 17 h 30 et le retour après 18 h 30).

Le salarié se voit aussi fournir un moyen de transport par l'Employeur ou, lorsqu'autorisé, peut utiliser son véhicule. Dans ce dernier cas, l'Employeur lui verse une allocation monétaire calculée au kilométrage (0,65 \$ du kilomètre).

- 18.5 Lorsqu'un salarié est appelé, à la demande de l'Employeur, à se présenter à une expertise médicale, un arbitrage ou un tribunal administratif, il ne subit aucune perte de salaire. Si la convocation fait en sorte qu'il excède ses heures de travail (incluant le transport), l'Employeur s'engage à rémunérer le salarié selon la convention collective. À cette fin, l'Employeur tient compte de l'heure de fin de la convocation à laquelle est ajouté le temps de déplacement identifié par un logiciel accessible sur Internet. Dans un tel cas, le salarié est admissible au paiement des indemnités prévues à la clause 18.4.

ARTICLE 19. SALARIÉ AFFECTÉ D'UN HANDICAP ET/OU DE LIMITATIONS FONCTIONNELLES

19.1 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin de modifier les tâches du salarié lui permettant de réintégrer ou maintenir son poste malgré un handicap ou une limitation fonctionnelle. L'Employeur et le Syndicat s'efforcent de relocaliser le salarié sur un autre poste tout en respectant l'ancienneté des autres salariés.

19.2 Démarche paritaire

L'Employeur et le Syndicat s'engagent :

- a) À prendre connaissance du handicap et/ou des limitations fonctionnelles permanentes dont est affecté le salarié;
- b) Au besoin, à faire appel aux services d'une personne ressource qualifiée pour évaluer la compatibilité entre le handicap et/ou les limitations fonctionnelles permanentes dont est affecté le salarié et les tâches du poste qu'il occupait avant qu'il ne soit ainsi affecté;
- c) À étudier les mesures d'adaptation pouvant favoriser sa réintégration à son poste habituel ou à un autre poste selon la clause 19.1.

ARTICLE 20. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

20.1 Dans l'éventualité d'un changement technologique dont l'effet est d'abolir un ou plusieurs postes d'un département, causant une ou des mise(s) à pied, l'Employeur avise par écrit le Syndicat deux (2) mois avant tel changement. Les parties se rencontrent dans le plus bref délai pour discuter des solutions envisageables afin d'atténuer les impacts d'un changement technologique.

L'avis écrit comprend :

- a) La nature du changement technologique;
- b) Le calendrier d'implantation prévu;
- c) L'identification de l'occupation, des postes ou du département visés par le changement technologique ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail.

20.2 Lorsqu'un salarié est touché directement suite à l'introduction d'un changement technologique, il a droit de déplacer dans une occupation pour laquelle il a l'ancienneté et qu'il peut remplir après une période d'entraînement qui dure le temps nécessaire. Dans le cas où un salarié est déplacé dans une occupation de niveau salarial inférieur suite au changement technologique, les dispositions de la clause 16.18 b) s'appliquent pour le taux de salaire.

Lorsque l'occupation d'un salarié est modifiée par l'introduction d'un changement technologique, le salarié titulaire d'un poste dans cette occupation reçoit l'entraînement et la formation nécessaires jusqu'à ce qu'il puisse effectuer le travail de façon satisfaisante, en autant qu'il possède les qualifications de base pour éventuellement effectuer le travail

modifié. La formation mentionnée au présent paragraphe réfère à de la formation à l'interne, mais l'Employeur a la discrétion d'envoyer un salarié en formation à l'externe.

ARTICLE 21. PLANCHER D'EMPLOI

21.1 L'Employeur s'engage, pour la durée de la convention collective de travail, à maintenir une organisation de travail minimum, qui est définie comme plancher d'emploi.

21.2 Plancher d'emploi

Ventilation par département du nombre de salariés requis par département :

#Département	Secteur	Nombre de salariés
1	Coupage, recoupage et roulage	2
2	Forge et calibration	2
3	Assemblage	2
4	Soudage	2
5	Usinage conventionnel	2
6	Finition et sablage	2
7	Radiographie	1
8	Contrôle de la qualité et inspection dimensionnelle	1
9	Réception/expédition (incluant manutention et conduite de véhicules lourds)	1
10	Entretien : mécanicien d'entretien	2
11	Entretien : mécanicien du matériel et des équipements roulants	1
12	Entretien : électricien et électromécanicien	2
13	Traitements thermiques	1
14	Usinage CNC	1

21.3 L'Employeur s'engage à maintenir le nombre de salariés tel que décrit à la clause 21.2 à moins d'une fermeture totale ou partielle d'un département occasionnée par une réduction des opérations ou d'une diminution dans le nombre d'emplois occasionnée par un changement technologique. Aux fins d'application de cette clause, une fermeture partielle est définie comme une fermeture d'un département complet pour une période de plus d'une journée.

ARTICLE 22. CONGÉS STATUTAIRES

22.1 À compter de la signature de la présente convention collective de travail, les jours suivants sont des jours de congés chômés et payés à raison de huit (8) heures par jour férié :

- Jour de l'An *
- 2 janvier
- Lundi de Pâques *
- Fête des Patriotes *
- Fête nationale *
- 1^{er} juillet *
- Fête du Travail *
- 2^e lundi d'octobre *
- 24 décembre
- Noël *
- 26 décembre
- 1 jour férié entre Noël et le Jour de l'An
- 31 décembre

Pour avoir droit à la paie des jours de congés ci-haut énumérés, le salarié doit avoir complété soixante (60) jours de service continu et doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement ce congé, à moins que ce soit pour cause de maladie ou tout autre congé autorisé rémunéré. L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie, sous réserve des dispositions prévues à la loi.

Le salarié qui n'a pas complété soixante (60) jours de service continu a droit aux congés fériés et chômés plus haut identifiés à l'aide d'un astérisque. Pour ces jours de congés, il n'a droit qu'à l'indemnité prévue à l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail* ou à l'article 4 de la *Loi sur la fête nationale*, selon le cas.

- 22.2 Si un congé statutaire tombe au cours des vacances annuelles du salarié, le salarié reçoit paiement du congé statutaire avant son départ pour vacances. Le congé statutaire peut être reporté le jour ouvrable précédant ou suivant les vacances. Si le ratio est respecté pour le jour de report souhaité, le salarié choisit le jour qu'il souhaite. Si le ratio n'est pas respecté, l'Employeur choisit le jour du report. Le salarié peut également choisir d'ajouter ces heures dans la banque de temps accumulé, jusqu'au maximum prévu.
- 22.3 Lorsqu'un jour de congé statutaire survient un samedi ou un dimanche, il est déplacé selon le choix exprimé (vote) des salariés, et entente entre les parties, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la fête nationale*.
- 22.4 Le salarié devant travailler un jour de congé statutaire et qui ne se présente pas au travail n'a pas droit à l'allocation de la fête à moins qu'il ne soit absent pour cause de maladie ou d'accident ou pour une cause juste et suffisante acceptée par l'Employeur.
- 22.5 Advenant que l'Employeur veuille fermer l'usine entre Noël et le Jour de l'An, il doit y avoir entente préalable avec le Syndicat trente (30) jours à l'avance afin de déterminer les modalités de la fermeture.

- 22.6 Lorsqu'un salarié reçoit des indemnités de la CNESST ou du Régime d'assurance-groupe, l'Employeur lui paie la différence entre le paiement du congé statutaire auquel il a droit en vertu du présent article et ce qu'il retire comme indemnité. Une preuve des paiements reçus par la CNESST ou par l'assurance collective doit être fournie afin d'effectuer les calculs. L'Employeur procède au paiement au premier versement de paie suivant le retour au travail du salarié, dans la mesure où ce dernier a remis à l'Employeur les pièces justificatives en temps utile.

ARTICLE 23. CONGÉS MOBILES

- 23.1 L'Employeur accorde cinq jours et demi (5,5) jours de congé mobile aux salariés réguliers, à savoir cinq (5) jours de huit (8) heures et une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de quatre (4) heures.

Un (1) des cinq (5) jours de huit (8) heures peut être fractionné en heure pouvant être prises ou pour combler la 9^e heure de congé pour les salariés sur le quart de soir.

Toutefois, un salarié régulier embauché dans l'année qui précède le 1^{er} janvier, reçoit le nombre de jours de congé mobile relié au temps travaillé dans cette année. La base de calcul est de trois (3) mois de travail équivalant à 1,375 jours, à savoir onze (11) heures de congé mobile.

Un salarié en période de probation à la date du 1^{er} janvier reçoit, une fois sa période de probation terminée, le nombre de jours de congé mobile relié au temps travaillé dans l'année qui précède le 1^{er} janvier. La base de calcul est de trois (3) mois de travail équivalant à 1,375 jours, à savoir onze (11) heures de congé mobile.

Ces jours de congé mobile ne peuvent être reportés, ni cumulés d'année en année. Les heures de congé mobiles non utilisées au 31 décembre sont monnayables et sont payées au Salarié régulier dans le cycle de paie qui suit le 31 décembre.

- 23.2 La date d'un congé mobile est fixée au choix du salarié au moins sept (7) jours à l'avance, et selon le prorata indiqué à la clause 26.1.
- 23.3 Un congé mobile peut être fractionné en périodes de quatre (4) heures.
- 23.4 Un salarié peut, après avoir reçu l'approbation de l'Employeur, utiliser un maximum de vingt-quatre (24) heures de congé mobile pour combler une semaine normale de travail lorsque ce dernier n'a pu travailler toutes ses heures.

ARTICLE 24. CONGÉ DE MALADIE

24.1

- a) Chaque année civile, à compter du 1^{er} janvier, tout salarié régulier a droit annuellement à vingt (20) heures d'absence en raison de maladie. Le salarié reçoit alors une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Ces congés sont pris

en journées complètes, sous réserve des quatre (4) heures résiduelles qui doivent être prises en un bloc de quatre (4) heures. Ces heures de congé ne peuvent être ni reportées, ni cumulées d'année en année. Les heures de congé maladie non utilisées au 31 décembre sont monnayables et sont payées au salarié dans le cycle de paie qui suit le 31 décembre.

- b) Pour les invalidités donnant lieu à une réclamation de prestations de maladie de l'assurance-emploi, tout salarié régulier bénéficie d'une banque de congé de deux (2) heures par année, une (1) heure étant versée au 1^{er} mai et une (1) heure étant versée au 1^{er} novembre. Ces heures de congé ne sont pas monnayables et ne peuvent être ni reportées, ni cumulées d'année en année.
- 24.2 Pour avoir droit au paiement d'un congé de maladie, le salarié informe l'Employeur de sa maladie, et ce, autant que possible dès la première journée de son absence.

ARTICLE 25. VACANCES

- 25.1 Dans le présent article, les mots suivants signifient :

- a) Année de référence :

Une période de douze (12) mois qui s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

- b) Gains totaux :

Salaire brut gagné durant l'année de référence.

- 25.2 L'Employeur doit informer les salariés, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, s'il ferme son usine pour la période estivale pour une période d'une (1) ou deux (2) semaines. La période de fermeture peut débuter au plus tôt la 2^e semaine précédant les vacances de la construction et se terminer au plus tard à la fin de la 2^e semaine suivant les vacances de la construction. En cas de fermeture pendant deux (2) semaines, celles-ci doivent être consécutives. Le cas échéant, aucun salarié n'est tenu de travailler pendant lesdites semaines, à moins d'entente entre les parties.
- 25.3 En tout temps, le choix des salariés en vacances est accordé par ordre d'ancienneté en respectant les ratios suivants, selon ce qui est applicable au cas en l'espèce :
- i) un (1) sur cinq (5) salariés par département;
 - ii) deux (2) sur dix (10) salariés par département;
 - iii) trois (3) sur quinze (15) salariés par département, ainsi de suite.

S'il y a moins de cinq (5) salariés dans un département, les parties s'entendent.

25.4 Procédure de choix de vacances - Première période

- a) Les salariés doivent soumettre leurs demandes de vacances pour toute l'année de référence lors de la première période de choix de vacances, soit entre le 1^{er} et le 15 avril de l'année en cours. Les résultats doivent être affichés le 1^{er} mai.
- b) La procédure de choix de vacances s'applique de façon distincte dans chaque département.
- c) Au premier tour, les salariés peuvent soumettre une demande pour un maximum de deux (2) semaines.
- d) Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances choisissent les semaines de vacances additionnelles une fois que tous les salariés ont choisi leurs deux (2) premières semaines, selon les modalités qui suivent :
 - i) Les salariés choisissent par ancienneté une (1) semaine à la fois;
 - ii) La rotation doit être complétée avant de pouvoir céder les autres semaines de vacances résiduelles;
 - iii) En cas de fermeture d'usine conformément à la clause 25.2, les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances choisissent l'excédent selon les modalités prévus au présent paragraphe d).

25.5 Procédure de choix de vacances - Deuxième période

- a) Les salariés peuvent soumettre leurs choix de vacances pour le reste de l'année de référence lors de la deuxième période de choix de vacances, soit entre le 1^{er} et le 15 septembre de l'année en cours. Les résultats doivent être affichés le 1^{er} octobre.
- b) La procédure de choix de vacances s'applique de façon distincte dans chaque département.
- c) Au premier tour, les salariés peuvent soumettre une demande pour un maximum de deux (2) semaines.
- d) Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances choisissent les semaines de vacances additionnelles une fois que tous les salariés ont choisi leurs deux (2) premières semaines, selon les modalités qui suivent :
 - i) Les salariés choisissent par ancienneté une (1) semaine à la fois;
 - ii) La rotation doit être complétée avant de pouvoir céder les autres semaines de vacances résiduelles.

25.6 Procédure pour le choix des vacances résiduelles

Le salarié qui n'a pas soumis ses choix de vacances dans le cadre de la procédure prévue à la clause 25.4 ou à la clause 25.5 ou qui a soumis ses choix en-dehors des délais prévus ne peut faire valoir son ancienneté pour obtenir ses choix de vacances. Il peut cependant demander ses vacances en tout temps après la période de choix de vacances prévue à la

clause 25.4. Dans un tel cas, les vacances sont alors accordées selon la règle du premier arrivé, premier servi, toujours dans le respect des ratios prévus à la clause 25.3. En cas de demandes simultanées, la règle de l'ancienneté va prévaloir.

Le salarié qui a encore des vacances résiduelles au 1^{er} mars de l'année de référence en cours doit soumettre une demande entre le 1^{er} et le 15 mars pour fixer la totalité de ses vacances résiduelles. Pour les vacances ainsi fixées, le salarié peut changer la date d'un jour de vacances ou d'un bloc de jours de vacances collés, et ce, à une reprise en respectant le ratio prévu à 26.1. Si l'Employeur y consent et si le ratio prévu à 26.1 le permet, le salarié peut déplacer à nouveau un jour de vacances ou un bloc de vacances.

25.7 Pour l'année en cours, l'Employeur convient d'accorder une paie de vacances à ses salariés sur la base des calculs effectués en fonction de l'année de référence définie à 25.1 a), selon les critères suivants :

a) Moins de douze (12) mois de service continu :

Une (1) journée par mois de service payable à raison de 4 % des gains totaux (maximum 10 jours).

b) D'une (1) à deux (2) années de service continu :

Deux (2) semaines payables à raison de 4 % des gains totaux.

c) Trois (3) à six (6) années de service continu :

Trois (3) semaines payables à raison de 6 % des gains totaux.

d) Sept (7) à quatorze (14) années de service continu :

Quatre (4) semaines payables à raison de 8 % des gains totaux.

e) Quinze (15) années de service continu et plus :

Cinq (5) semaines payables à raison de 10 % des gains totaux.

f) À compter du 1^{er} mai 2027, le Salarié qui a accumulé 25 années de service continu ou plus a droit à six (6) semaines de congé à raison de 12% de ses gains totaux.

25.8 Tout salarié doit prendre ses vacances avant la fin de l'année de référence. Toutefois, les vacances au-delà de deux (2) semaines sont payables (rémunération compensatrice) aux salariés qui désirent ne pas les prendre.

25.9 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre, sous réserve de ce qui suit :

- Un maximum d'une (1) semaine de vacances non utilisée peut être reportée dans les six (6) premiers mois de l'année de référence suivante. Toutefois, il est entendu que telle semaine de vacances ne peut être ainsi reportée qu'une seule fois, et

dans la mesure où la règle du prorata de 1 sur 5 par département est respectée. Il est entendu que la semaine ainsi reportée ne peut être fractionnée.

- À l'égard de cette semaine reportée, le choix des salariés est soumis aux modalités des clauses 25.3 à 25.5. À défaut d'avoir été prise au 30 octobre de l'année de référence suivante, telle semaine reportée est alors monnayée.

25.10 Le salarié visé à la clause 25.7 b) a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois (3) semaines. Ce congé supplémentaire peut ne pas être pris en continu avec ce qui est prévu à cette clause. Il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire.

25.11

- a) Malgré la clause 25.7 c) de la convention collective, les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, et qui ne se prévalent pas de la clause 25.8, peuvent fractionner un maximum de quarante (40) heures de vacances en cinq (5) périodes de huit (8) heures à la fois. De ces cinq (5) périodes de huit (8) heures, une d'elles peut être fractionnée en deux périodes de quatre (4) heures.
- b) La ou les date(s) desdits jours de vacances « fractionnés » est (sont) fixée(s) au choix du salarié, au moins dix (10) jours à l'avance ou selon entente entre les parties.
- c) L'application des clauses 25.3 et 25.4 a priorité sur l'octroi de tel congé fractionné.

25.12 L'indemnité de vacances est versée au salarié en vacances de la même façon et à la même fréquence que le versement du salaire habituel.

25.13 Tout salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a droit lors de son départ au paiement de ses vacances annuelles auxquelles il est éligible.

25.14 Pour fins de calcul de la paie de vacances d'un salarié qui a subi un accident de travail ou une maladie professionnelle, on ajoute à ses gains bruts les montants reçus de la CNESST.

25.15 Les journées travaillées par les salariés durant la période de fermeture prévue à la clause 25.2 ou durant les jours fériés du temps des fêtes peuvent être reprises à une date convenue avec l'Employeur tout en respectant les dispositions de la clause 25.3.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, pour tout salarié n'appartenant pas au département de maintenance et effectuant des travaux pour ce département durant la période de fermeture prévue à la clause 25.2, la procédure suivante s'applique. La possibilité de reprendre ses vacances se limite à un (1) salarié par département qui compte plus de cinq (5) salariés. Dans le cas où les parties éprouvent des difficultés d'application de ce paragraphe, ils doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin de tenter de trouver une solution mutuellement satisfaisante aux problèmes rencontrés.

Aux fins d'application des clauses 27.1 à 27.5, un salarié qui est en vacances peut reporter ces dernières si le décès survient durant cette période.

ARTICLE 26. ORDRE DE PRIORITÉ : CONGÉS MOBILES, VACANCES FRACTIONNÉES ET REPRISE D'HEURES ACCUMULÉES

26.1 Priorité

Parmi les demandes pendantes qui sont déposées dans le délai et auxquelles l'Employeur donne suite, la prise des congés mobiles, les vacances fractionnées, et la prise d'heures accumulées sont accordées au premier salarié qui en fait la demande et en respectant les ratios suivants, selon ce qui est applicable au cas en l'espèce :

- a) un (1) sur cinq (5) salariés par département;
- b) deux (2) sur dix (10) salariés par département;
- c) trois (3) sur quinze (15) salariés par département, ainsi de suite.

ARTICLE 27. CONGÉS SOCIAUX

27.1 Congé de décès

À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de son petit-enfant, le salarié régulier a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé avec paie, et ce, à compter de la date du décès. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire ou en utilisant des congés mobiles, la banque d'heures accumulées ou les vacances fractionnées prévues à la clause 25.11, et ce, sans égard aux ratios.

27.2 À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère, le salarié régulier a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé avec paie, et ce, à compter de la date du décès. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire ou en utilisant des congés mobiles, la banque d'heures accumulées ou les vacances fractionnées prévues à la clause 25.11, et ce, sans égard aux ratios.

27.3 À l'occasion du décès de ses grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, le salarié régulier a droit à un jour de congé avec paie, qui est celui des funérailles si elles ont lieu un jour de travail.

27.4 Si le salarié est appelé à voyager lors du décès, il a droit au nombre de jours de congé nécessaires, mais sans paie.

27.5 Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, le salarié peut s'absenter de son travail pour assister à l'incinération lorsque celle-ci s'effectue plus de cinq (5) jours après le décès. À cette occasion, et dans la mesure où il n'a pas déjà épuisé le maximum de jours de travail pendant lesquels il peut s'absenter à l'occasion de ce décès, il peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour la durée du quart où s'effectue cette incinération. Si le salarié a déjà épuisé le nombre maximal de jours de travail qui lui sont alloués pour ce décès, il lui est permis, s'il en fait la demande, de s'absenter, sans solde, pendant un quart de travail pour assister à cette incinération.

Un salarié peut s'absenter un (1) jour ouvrable sans salaire pour assister à la mise en terre suite au décès de son conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père ou petit-enfant, et ce, lorsque la mise en terre a lieu après les périodes prévues aux clauses 27.1 à 27.3. Le salarié bénéficie d'un (1) jour ouvrable supplémentaire de congé sans salaire pour chaque tranche de 500 km (aller-retour) qu'il doit franchir à partir de sa résidence pour assister à la mise en terre, et ce, jusqu'à concurrence d'une (1) semaine sans salaire.

27.6 Dans tous les cas, le salarié prévient immédiatement l'Employeur et ce dernier peut exiger du salarié de produire la preuve ou l'attestation des faits reliés à un ou des congés reliés au décès (nécrologie, attestation de décès avec lien de parenté, etc.).

27.7 Congé de mariage ou union civile

- a) Le salarié a droit à un (1) jour ouvrable de congé avec paie à l'occasion de son mariage ou de son union civile, soit le jour ouvrable précédant ou suivant son mariage ou son union civile. Le salarié qui utilise son congé de mariage ou d'union civile tel que prévu au présent paragraphe peut, s'il le désire, inclure une (1) semaine de vacances ou plus audit congé en autant qu'il se conforme à la clause 25.3.
- b) Le salarié a droit à un (1) jour ouvrable de congé avec paie à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, ce congé peut être pris le jour dudit mariage ou le jour ouvrable précédant ou suivant cet événement.
- c) Le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- d) Le salarié doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance pour toute absence reliée à un congé de mariage ou d'union civile.

27.8 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

27.9 Congés familiaux

- a) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un

professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26).

- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
 - c) L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.
 - d) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.
 - e) Le salarié doit utiliser la banque de congés de maladie prévue à la clause 24.1 de la convention pour les deux (2) premiers congés familiaux dont il bénéficie au cours d'une année donnée dans la mesure où il reste des congés dans ladite banque.
 - f) Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.
 - g) Un salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.
- 27.10 Pour les jours de congé avec paie dont il est fait mention dans cet article, le salarié reçoit une rémunération égale à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'il est en congé sans solde, en mise à pied, en absence suite à un accident ou à une maladie personnelle ou en absence suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- 27.11 Dans tous les cas d'absence aux termes des clauses 27.7 à 27.10, l'Employeur peut exiger du salarié la production de tout document justificatif.
- 27.12 Congé sans solde courte durée
- Une (1) seule fois par année et moyennant un préavis de trente (30) jours, un salarié peut s'absenter sans solde pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables. Pour qu'un tel congé soit accordé, les ratios suivants doivent être respectés, selon ce qui est applicable au cas en l'espèce. Les salariés absents au moment de la demande de congé sans solde ne sont pas comptabilisés afin d'établir le nombre total de salariés par département.
- i) un (1) sur cinq (5) salariés par département;
 - ii) deux (2) sur dix (10) salariés par département;

iii) trois (3) sur quinze (15) salariés par département et ainsi de suite.

27.13 Congé sans solde longue durée

- a) Le salarié régulier qui souhaite bénéficier d'un congé sans solde de longue durée en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début du congé projeté. La demande doit faire état des motifs qui en sont à l'origine et doit être faite pour motif de retour aux études, démarrage d'entreprise(s) ou tout autre motif valable.
- b) Le congé sans solde longue durée est d'une durée fixe de douze (12) mois consécutifs. Ce congé pourra être d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il est demandé pour suivre un programme d'études qui est pertinent aux activités de l'Employeur, le tout sur présentation d'une preuve d'inscription et d'une preuve de la durée du programme d'études. Un congé sans solde longue durée ne peut être accordé qu'après entente entre les parties.
- c) Le salarié qui désire mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue transmet un avis écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de retour souhaitée, ou dans un délai moindre si l'Employeur y consent. À son retour, le salarié reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ en congé sans solde, sous réserve des règles relatives aux mises à pied et aux abolitions de poste.
- d) Aucun jour férié n'est payable au salarié pendant la durée du congé sans solde. Le salarié qui demande et obtient un congé sans solde longue durée ne sera plus couvert sous aucune des garanties prévues au contrat d'assurance collective effectif au moment de l'obtention du congé sans solde longue durée. La cessation continue des couvertures débute à la première journée du congé sans solde longue durée.
- e) Le salarié en congé sans solde longue durée accumule de l'ancienneté pendant la durée de son congé.
- f) À la première journée de travail après le congé sans solde longue durée, le salarié sera réintégré avec les garanties prévues au contrat d'assurance collective effectif au moment du retour au travail. De plus, il n'aura pas à se soumettre à un délai d'admissibilité prévu au contrat tel que celui touchant un nouvel assuré.
- g) Le salarié qui ne revient pas au travail à l'expiration de son congé sans solde est réputé avoir quitté son emploi. L'Employeur paye au salarié les sommes qui lui sont dues à titre de paie de vacances accumulées au moment de son départ en congé sans solde longue durée.

ARTICLE 28. INTÉGRATION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

- 28.1 Toutes dispositions en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires.
- 28.2 Harcèlement sexuel / psychologique

- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit de tout salarié à travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique.
- b) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent de plus, leur devoir conjoint de ne pas tolérer le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique.
- c) 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.
- d) Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

Dans la mesure du possible, l'Employeur et le Syndicat traitent les plaintes et griefs en matière de harcèlement psychologique et/ou sexuel de manière à en respecter le caractère confidentiel.

ARTICLE 29. CONGÉ PARENTAL ET DE MATERNITÉ

29.1

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

- b) Début du congé

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

- c) Avis à l'Employeur

Le congé parental peut être pris après avoir remis un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

d) Avis de réduction du congé

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe b) précédent ou par un règlement du gouvernement après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

e) Présomption de démission

Sous réserve d'un règlement du gouvernement, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

f) Avantages

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle. Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

g) Réintégration du salarié

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

29.2 Toute salariée qui est enceinte a droit à un congé de maternité conforme aux lois en vigueur.

29.3 Les clauses 29.1 à 29.2 n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

29.4 Dans tous les cas d'absence aux termes du présent article, l'Employeur peut exiger du salarié la production de tout document justificatif.

ARTICLE 30. TÉMOIN, JURÉ

30.1 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

30.2 Un salarié appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.

- 30.3 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour les jours d'attente.
- 30.4 Dans tous les cas d'absence aux termes du présent article, l'Employeur peut exiger du salarié la production de tout document justificatif.
- 30.5 Lors d'audition devant la CNESST ou le Tribunal administratif du travail (pour des cas de santé et sécurité du travail uniquement), chaque partie paie les frais de libération pour la journée entière, de déplacement et de repas de ses témoins. Si la présence du salarié est requise par le Syndicat, le salarié est rémunéré selon les règles prévues à 6.5 b). Ces heures sont exclues des libérations prévues à l'article 6.5.

ARTICLE 31. RÉGIME ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME RETRAITE

- 31.1 Les parties s'engagent à maintenir le plan d'assurance en vigueur pendant toute la durée de cette convention dont le coût est défrayé à 60 % par l'Employeur et 40 % par les salariés. À défaut par le salarié de payer à l'Employeur les primes d'assurances dues pendant son absence invalidité, les parties s'entendent sur les modalités suivant lesquelles l'Employeur peut se rembourser au retour au travail du salarié, étant entendu que la période de récupération par l'Employeur ne dépasse pas deux (2) mois.

31.2 Comité

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à mettre sur pied un comité consultatif formé de deux (2) représentants de chacune des parties qui ont à vérifier une (1) fois par année ou au besoin les points suivants :

- a) Ventilation des contributions mensuelles Employeur/salariés;
- b) S'assurer de la bonne marche du régime;
- c) Discuter de tout problème que les salariés peuvent leur soumettre;
- d) Au renouvellement du contrat d'assurance, s'assurer de la compétitivité des coûts.

- 31.3 Les parties s'engagent à maintenir un plan de RÉER collectif et l'Employeur paie six point vingt-cinq pourcent (6,25 %) du salaire brut de chaque Salarié régulier pour chaque année de la convention collective.

Le Salarié régulier doit payer le même montant que l'Employeur pour chaque semaine. La part que l'Employeur verse au RÉER du salarié est conditionnelle à ce que le salarié verse lui aussi sa part.

- 31.4 Une fois par année, le Salarié régulier peut déterminer s'il souhaite que ses montants soient investis :
- auprès du Fonds de solidarité FTQ; ou
 - auprès du gestionnaire de fonds désigné par l'Employeur.

L'Employeur s'engage à déposer les sommes des RÉER, selon le choix exprimé par le Salarié régulier, au plus tard le quinze (15) du mois suivant. Une fois par mois, l'Employeur fournit aux Salariés réguliers l'état des contributions de l'Employeur au RÉER.

31.5 Fonds de solidarité FTQ

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

L'Employeur convient de retenir sur le salaire, sur la paie de chaque Salarié régulier qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le Salarié régulier pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Deux fois l'an, soit à la fin d'avril et à la fin septembre, un Salarié régulier peut modifier le montant de ses versements ou en tout temps cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds de solidarité FTQ et à l'Employeur.

Les parties conviennent que, conformément aux lois fiscales, il est possible, pour les Salariés réguliers qui en font la demande, de recevoir immédiatement sur leur paie les allègements fiscaux, lorsqu'ils participent au Fonds par retenue sur le salaire.

ARTICLE 32. FONDS DE JUSTICE SOCIALE / CONGÉS D'ÉDUCATION PAYÉS

32.1

a) Fonds de justice sociale

L'Employeur verse mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$) au Fonds de justice sociale d'Unifor, et ce, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective.

L'Employeur remet ce montant à un fonds en fidéicommis établi par Unifor en faisant parvenir sa contribution à :

UNIFOR Fonds de justice sociale
205 Placer Court
Toronto, Ont. M2H 3H9

b) Congés d'éducation payés

L'Employeur verse la somme de deux mille cinq cents dollars (2 500\$) au premier mai dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation qui sont choisis par le Syndicat, des congés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leurs compétences dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

L'Employeur remet ces montants à un fonds en fidéicommis établi par Unifor en faisant parvenir ses contributions à :

UNIFOR Congés-éducation payés

**ARTICLE 33. VÊTEMENTS DE TRAVAIL, LUNETTES AJUSTÉES, GANTS ET
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ**

- 33.1 Tous les appareils ou vêtements protecteurs requis pour la sécurité des salariés sont fournis gratuitement par l'Employeur.
- 33.2 L'Employeur assume 100 % des coûts de location et d'entretien des habits des salariés. À ce titre, les salariés doivent porter les habits nécessaires à leur travail que le comité de santé et sécurité identifie comme adéquats.
- À partir du 1^{er} avril 2017, l'Employeur fournira aux salariés un habit de plus par semaine.
- 33.3
- a) L'Employeur fournit les lunettes de sécurité neutres remplaçables sur présentation de la paire endommagée.
 - b) Le coût des verres ajustés et des montures est payé par l'Employeur pourvu que le salarié nécessite ces verres dans le cadre de son travail. L'Employeur assume aussi le coût du remplacement en cas de bris ou dommages.
 - c) L'Employeur assume le coût de l'examen de la vue pour les salariés nécessitant le port de lunettes de sécurité avec verres ajustés. L'examen de la vue doit être passé en dehors des heures de travail du salarié et les heures consacrées à cet examen sont aux frais du salarié.
 - d) L'Employeur détermine le fournisseur de service pour que les salariés puissent se procurer leurs verres ajustés et leurs montures.
- 33.4 Lors de l'embauche d'un salarié qui porte des verres correcteurs, l'Employeur fournit la monture et paie la prescription selon les barèmes de la CNESST.
- 33.5 L'Employeur fournit les gants remplaçables sur présentation de la paire usée.
- 33.6 Les salariés doivent porter en tout temps en usine les chaussures de sécurité appropriées. Lorsque les chaussures de sécurité du salarié sont usées, celui-ci est dirigé vers une boutique désignée par l'Employeur, là où il peut les échanger au plus deux (2) fois/année pour le modèle de son choix parmi les modèles déterminés par l'Employeur, dont la liste a été préalablement fournie au Syndicat. Les salariés pourront se faire livrer directement à l'usine leurs chaussures de sécurité dans la mesure où le fournisseur sélectionné offre ce service. Dès que le salarié a terminé sa probation, il peut lui aussi obtenir des chaussures de sécurité parmi les modèles choisis auprès de la boutique désignée par l'Employeur. Très exceptionnellement, advenant qu'un salarié use ses bottes de sécurité au travail et ait besoin de plus de deux (2) paires en une année, l'Employeur et le représentant à la prévention désigné par le Syndicat se penchent sur son cas avant qu'il ne soit autorisé à changer ses bottes une fois de plus.

- 33.7 Les coûts des bouchons d'oreilles de sécurité sont payés par l'Employeur en fonction des paramètres qui suivent :
- a) Le Salarié régulier doit remettre à l'Employeur une prescription de son médecin ou audioprothésiste pour justifier le port de bouchons d'oreilles de sécurité ajustés (sur mesure);
 - b) Le Salarié régulier se procure ses bouchons et apporte la facture à l'Employeur qui la rembourse en totalité;
 - c) Si le Salarié régulier endommage ou brise ses bouchons, l'Employeur assure les coûts du remplacement.
- 33.8 Les salariés procèdent à leurs frais et sans aucune rémunération de la part de l'Employeur lorsqu'ils font les démarches de consultation auprès d'un professionnel de la santé et/ou les déplacements nécessaires pour l'exécution des achats ou échanges prévus au présent article 33. Il est entendu par ailleurs que les salariés procèdent ainsi en dehors de leur temps de travail.
- 33.9 Le salarié est responsable de la perte par négligence ou dommage intentionnel de ses appareils et vêtements protecteurs.

ARTICLE 34. SALAIRE ET PAIE

- 34.1 Les salaires payés par l'Employeur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'Annexe A.
- 34.2 La paie est effectuée à tous les jeudis par dépôt direct au compte de banque ou de caisse du salarié ou par remise d'un chèque fait à l'ordre du salarié, à son choix. Si le jeudi coïncide avec un jour non ouvrable, la paie est effectuée le jour ouvrable précédent.

Les informations suivantes sont fournies à chaque salarié, en même temps que la remise de la paie :

- 1 - le nom de l'Employeur;
- 2 - les nom et prénom du salarié;
- 3 - identification de l'emploi du salarié;
- 4 - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5 - le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6 - le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7 - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8 - le taux du salaire;

- 9 - le montant du salaire brut;
- 10 - la nature et le montant des déductions;
- 11 - le montant du salaire net versé au salarié;
- 12 - banque de temps accumulé;
- 13 - RÉER collectif;
- 14 - Fonds de solidarité FTQ;
- 15 - les congés mobiles;
- 16 - le solde des vacances.

34.3 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il doit aviser son supérieur pendant ses heures régulières de travail. Dans le cas d'une erreur totalisant deux (2) heures et plus de ses heures régulières, le remboursement a lieu avant la fin de la semaine en cours. Dans le cas où l'erreur est de moins deux (2) heures, le remboursement lui est fait avec la paie de la semaine suivante.

34.4 Les salariés faisant partie de l'équipe de soir ont droit à une prime selon ce que mentionné ci-après pour chaque heure travaillée entre 15 h 45 et 23 h 45 alors que les salariés faisant partie de l'équipe de nuit ont droit à une prime selon ce que mentionné ci-après pour chaque heure travaillée entre 23 h 45 et 7 h 45 :

Soir = **1,65 \$**

Nuit = **2,25 \$**

Malgré ce qui précède, lorsque les salariés sont affectés à l'horaire de soir tel que défini à la clause 13.1 b), la prime de soir est payable pour chaque heure travaillée entre 15 h 45 et 0 h 45.

34.5 Lorsque l'Employeur assigne temporairement un salarié à l'installation de barres de protection à l'intérieur des T (scraper bars), ce dernier reçoit une prime de 1,50 \$ l'heure. Cette prime est versée pour un minimum de quatre (4) heures par quart de travail. Si, au cours d'un quart de travail, le salarié est affecté à cette tâche pour plus de quatre (4) heures, la prime est versée pour la totalité du quart de travail.

34.6 Prime de responsabilité accrue

Le salarié désigné par l'Employeur à titre de responsable de la sécurité de ses installations et des salariés a droit à une prime de deux dollar vingt-cinq (2,25 \$) pour chaque heure travaillée alors qu'il porte ces responsabilités. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) L'Employeur décide et désigne qui aura ces responsabilités à l'aide du formulaire en Annexe D;
- b) L'Employeur y énumère sommairement les responsabilités en question;

- c) L'Employeur s'engage à fournir au salarié désigné un moyen de communication sans-fil adéquat.

34.7 Prime pour la licence classe C pour électricien

L'Employeur verse une prime de trois dollars (3 \$) l'heure pour tout électricien qui détient une licence classe C. Cette prime est versée pour chaque heure effectivement travaillée tant que le salarié détient la licence et n'est pas majorée en temps supplémentaire. L'Employeur assume les frais de formation et les frais afférents à l'obtention de cette licence. L'électricien a l'obligation d'entreprendre les démarches afin de tenter d'obtenir la licence et a la responsabilité d'entreprendre les démarches nécessaires pour procéder au renouvellement de sa licence, le cas échéant.

ARTICLE 35. PUBLICATION DE LA CONVENTION

- 35.1 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit gratuitement à chaque salarié un exemplaire de la convention sous format livre de poche dont le texte est imprimé dans une taille de police adéquate. L'Employeur fournit également un exemplaire pour tout nouveau salarié lors de son embauchage, lequel lui est remis par l'Employeur ou le délégué syndical à l'occasion de la période d'accueil prévue à la clause 6.8.

ARTICLE 36. DURÉE DE LA CONVENTION

36.1

- a) La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 avril 2028.
- b) Il y a rétroactivité au 1^{er} mai 2024 seulement sur les taux horaires et la cotisation au RÉER, l'Employeur s'engageant à payer ladite rétroactivité dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective de travail.

Seuls les salariés à l'emploi de l'employeur au moment du versement ont le droit au paiement de la rétroactivité.

Un salarié peut choisir que la rétroactivité sur les taux horaires soit versée directement dans son RÉER ou versée de la même façon que le salaire, mais avec un versement distinct de la paie régulière. Le salarié qui choisit l'option du RÉER doit manifester son choix dans les cinq (5) jours de la signature de la convention et doit fournir son plus récent avis de cotisation fédéral démontrant qu'il dispose de suffisamment de cotisations inutilisées pour la totalité du montant de rétroactivité salariale.

- 36.2 À l'expiration de la convention collective, elle continue de s'appliquer pendant la période de négociation tant et aussi longtemps que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Bécancour ce 21^e jour du mois de janvier 2025

POUR L'EMPLOYEUR

Signed by:



26D84CF50D0142C...

Kathy Durand

Directrice des opérations et de la qualité

Signé par :



81905C18D1B349B...

Richard Bergeron

Responsable des ressources humaines

DocuSigned by:



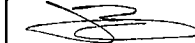
0E5F69ACA67E49D...

Elaine Léger

Avocate pour l'Employeur

POUR LE SYNDICAT

Signé par :



40470C1E2A05438...

Jonathan Blais

Représentant national

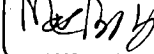
Signé par :



1140BE10DED1434...

Dany Mathon

Président du Syndicat



8C8B812873414A2...

Marc-Antoine Dufour

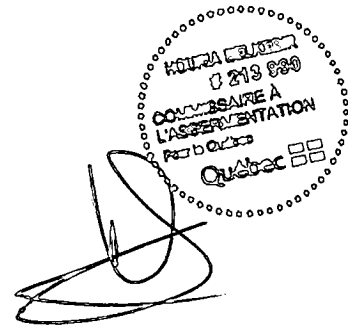
Vice-président du Syndicat

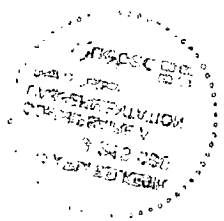


BD1A04EF42C747D...

Samuel Germain

Vice-président du Syndicat





ANNEXE A – SALAIRES

Échelle salariale 2024-2025 – Cette échelle correspond à l'échelle salariale de 2023-2024 augmentée de 6,00%

Échelons / Fonctions	Départements	1 (Embauche)	2 (Période de probation terminée à 1 an)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Groupe 1															
Finisseur (examen) *	6	28,60 \$	29,29 \$	29,97 \$	30,64 \$	31,35 \$	32,01 \$	32,71 \$	33,40 \$	34,08 \$	34,77 \$	35,46 \$	36,15 \$	36,82 \$	37,63 \$
Marqueur, peintre et expéditeur (examen) *	9	28,60 \$	29,29 \$	29,97 \$	30,64 \$	31,35 \$	32,01 \$	32,71 \$	33,40 \$	34,08 \$	34,77 \$	35,46 \$	36,15 \$	36,82 \$	37,63 \$
Groupe 2															
Finisseur - niveau 2 *	6	28,93 \$	29,62 \$	30,33 \$	30,98 \$	31,67 \$	32,38 \$	33,06 \$	33,75 \$	34,43 \$	35,12 \$	35,80 \$	36,49 \$	37,18 \$	37,97 \$
Groupe 3															
Coupeur (examen) *	1	29,29 \$	29,97 \$	30,64 \$	31,35 \$	32,01 \$	32,71 \$	33,40 \$	34,08 \$	34,77 \$	35,46 \$	36,15 \$	36,82 \$	37,52 \$	38,30 \$
Forgeur (examen) *	2	29,29 \$	29,97 \$	30,64 \$	31,35 \$	32,01 \$	32,71 \$	33,40 \$	34,08 \$	34,77 \$	35,46 \$	36,15 \$	36,82 \$	37,52 \$	38,30 \$
Manutentionnaire *	9	29,29 \$	29,97 \$	30,64 \$	31,35 \$	32,01 \$	32,71 \$	33,40 \$	34,08 \$	34,77 \$	35,46 \$	36,15 \$	36,82 \$	37,52 \$	38,30 \$
Préposé aux traitements thermiques (examen)	13	29,29 \$	29,97 \$	30,64 \$	31,35 \$	32,01 \$	32,71 \$	33,40 \$	34,08 \$	34,77 \$	35,46 \$	36,15 \$	36,82 \$	37,52 \$	38,30 \$
Groupe 4															
Soudeur-assembleur *	3	29,66 \$	30,35 \$	31,03 \$	31,75 \$	32,40 \$	33,11 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,19 \$	35,89 \$	36,58 \$	37,27 \$	37,97 \$	38,75 \$
Conducteur de véhicules lourds	9	29,66 \$	30,35 \$	31,03 \$	31,75 \$	32,40 \$	33,11 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,19 \$	35,89 \$	36,58 \$	37,27 \$	37,97 \$	38,75 \$
Groupe 5															
Soudeur spécialisé - niveau 1	4	30,10 \$	27,62 \$	31,49 \$	32,21 \$	32,89 \$	33,58 \$	34,28 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,37 \$	37,06 \$	37,75 \$	38,45 \$	39,24 \$
Machiniste conventionnel - niveau 1	5	30,10 \$	27,62 \$	31,49 \$	32,21 \$	32,89 \$	33,58 \$	34,28 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,37 \$	37,06 \$	37,75 \$	38,45 \$	39,24 \$
Machiniste CNC	14	30,10 \$	27,62 \$	31,49 \$	32,21 \$	32,89 \$	33,58 \$	34,28 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,37 \$	37,06 \$	37,75 \$	38,45 \$	39,24 \$
Technicien en radiographie - niveau 1 **	7	30,10 \$	27,62 \$	31,49 \$	32,21 \$	32,89 \$	33,58 \$	34,28 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,37 \$	37,06 \$	37,75 \$	38,45 \$	39,24 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 1 ***	8	30,10 \$	27,62 \$	31,49 \$	32,21 \$	32,89 \$	33,58 \$	34,28 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,37 \$	37,06 \$	37,75 \$	38,45 \$	39,24 \$
Groupe 6															
Soudeur spécialisé - niveau 2	4	31,11 \$	31,83 \$	32,54 \$	33,28 \$	33,98 \$	34,70 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,58 \$	38,29 \$	39,01 \$	39,74 \$	40,56 \$
Machiniste conventionnel - niveau 2	5	31,11 \$	31,83 \$	32,54 \$	33,28 \$	33,98 \$	34,70 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,58 \$	38,29 \$	39,01 \$	39,74 \$	40,56 \$
Technicien en radiographie - niveau 2 **	7	31,11 \$	31,83 \$	32,54 \$	33,28 \$	33,98 \$	34,70 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,58 \$	38,29 \$	39,01 \$	39,74 \$	40,56 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 2 ***	8	31,11 \$	31,83 \$	32,54 \$	33,28 \$	33,98 \$	34,70 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,58 \$	38,29 \$	39,01 \$	39,74 \$	40,56 \$
Groupe 7															
Mécanicien d'entretien	10	31,33 \$	32,03 \$	32,79 \$	33,46 \$	34,21 \$	34,93 \$	35,64 \$	36,36 \$	37,08 \$	37,80 \$	38,51 \$	39,23 \$	39,94 \$	40,81 \$
Mécanicien chariot élévateur	11	31,33 \$	32,03 \$	32,79 \$	33,46 \$	34,21 \$	34,93 \$	35,64 \$	36,36 \$	37,08 \$	37,80 \$	38,51 \$	39,23 \$	39,94 \$	40,81 \$
Électricien	12	31,33 \$	32,03 \$	32,79 \$	33,46 \$	34,21 \$	34,93 \$	35,64 \$	36,36 \$	37,08 \$	37,80 \$	38,51 \$	39,23 \$	39,94 \$	40,81 \$

*Pour les groupes 1, 2 et 3, un salarié peut obtenir l'échelon 14 suite à un affichage de poste et à la réussite d'un examen. À compter de la signature de la convention, un soudeur-assembleur peut obtenir l'échelon 14 sans affichage de poste et sans

**Pour le salarié du Département 7, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

***Pour le salarié du Département 8, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

ANNEXE « A »

Échelle salariale 2025-2026 – Cette échelle correspond à l'échelle salariale de 2024-2025 augmentée de 4,00 %

Échelons / Fonctions	Départements	1 (Embauche)	2 (Période de probation terminée à 1 an)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Groupe 1															
Finisseur (examen) *	6	29,74 \$	30,46 \$	31,16 \$	31,87 \$	32,61 \$	33,29 \$	34,02 \$	34,74 \$	35,44 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,59 \$	38,30 \$	39,14 \$
Marqueur, peintre et expéditeur (examen) *	9	29,74 \$	30,46 \$	31,16 \$	31,87 \$	32,61 \$	33,29 \$	34,02 \$	34,74 \$	35,44 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,59 \$	38,30 \$	39,14 \$
Groupe 2															
Finisseur - niveau 2 *	6	30,08 \$	30,80 \$	31,54 \$	32,22 \$	32,94 \$	33,68 \$	34,38 \$	35,10 \$	35,81 \$	36,52 \$	37,23 \$	37,94 \$	38,67 \$	39,49 \$
Groupe 3															
Coupeur (examen) *	1	30,46 \$	31,16 \$	31,87 \$	32,61 \$	33,29 \$	34,02 \$	34,74 \$	35,44 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,59 \$	38,30 \$	39,02 \$	39,83 \$
Forgeur (examen) *	2	30,46 \$	31,16 \$	31,87 \$	32,61 \$	33,29 \$	34,02 \$	34,74 \$	35,44 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,59 \$	38,30 \$	39,02 \$	39,83 \$
Manutentionnaire *	9	30,46 \$	31,16 \$	31,87 \$	32,61 \$	33,29 \$	34,02 \$	34,74 \$	35,44 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,59 \$	38,30 \$	39,02 \$	39,83 \$
Préposé aux traitements thermiques (examen) *	13	30,46 \$	31,16 \$	31,87 \$	32,61 \$	33,29 \$	34,02 \$	34,74 \$	35,44 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,59 \$	38,30 \$	39,02 \$	39,83 \$
Groupe 4															
Soudeur-assembleur *	3	30,85 \$	31,56 \$	32,27 \$	33,02 \$	33,70 \$	34,44 \$	35,17 \$	35,87 \$	36,60 \$	37,33 \$	38,04 \$	38,76 \$	39,49 \$	40,30 \$
Conducteur de véhicules lourds	9	30,85 \$	31,56 \$	32,27 \$	33,02 \$	33,70 \$	34,44 \$	35,17 \$	35,87 \$	36,60 \$	37,33 \$	38,04 \$	38,76 \$	39,49 \$	40,30 \$
Groupe 5															
Soudeur spécialisé - niveau 1	4	31,31 \$	28,73 \$	32,75 \$	33,50 \$	34,21 \$	34,92 \$	35,65 \$	36,37 \$	37,10 \$	37,82 \$	38,54 \$	39,26 \$	39,98 \$	40,81 \$
Machiniste conventionnel - niveau 1	5	31,31 \$	28,73 \$	32,75 \$	33,50 \$	34,21 \$	34,92 \$	35,65 \$	36,37 \$	37,10 \$	37,82 \$	38,54 \$	39,26 \$	39,98 \$	40,81 \$
Machiniste CNC	14	31,31 \$	28,73 \$	32,75 \$	33,50 \$	34,21 \$	34,92 \$	35,65 \$	36,37 \$	37,10 \$	37,82 \$	38,54 \$	39,26 \$	39,98 \$	40,81 \$
Technicien en radiographie - niveau 1 **	7	31,31 \$	28,73 \$	32,75 \$	33,50 \$	34,21 \$	34,92 \$	35,65 \$	36,37 \$	37,10 \$	37,82 \$	38,54 \$	39,26 \$	39,98 \$	40,81 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 1 ***	8	31,31 \$	28,73 \$	32,75 \$	33,50 \$	34,21 \$	34,92 \$	35,65 \$	36,37 \$	37,10 \$	37,82 \$	38,54 \$	39,26 \$	39,98 \$	40,81 \$
Groupe 6															
Soudeur spécialisé - niveau 2	4	32,36 \$	33,11 \$	33,84 \$	34,62 \$	35,34 \$	36,09 \$	36,84 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,08 \$	39,82 \$	40,57 \$	41,33 \$	42,18 \$
Machiniste conventionnel - niveau 2	5	32,36 \$	33,11 \$	33,84 \$	34,62 \$	35,34 \$	36,09 \$	36,84 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,08 \$	39,82 \$	40,57 \$	41,33 \$	42,18 \$
Technicien en radiographie - niveau 2 **	7	32,36 \$	33,11 \$	33,84 \$	34,62 \$	35,34 \$	36,09 \$	36,84 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,08 \$	39,82 \$	40,57 \$	41,33 \$	42,18 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 2 ***	8	32,36 \$	33,11 \$	33,84 \$	34,62 \$	35,34 \$	36,09 \$	36,84 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,08 \$	39,82 \$	40,57 \$	41,33 \$	42,18 \$
Groupe 7															
Mécanicien d'entretien	10	32,59 \$	33,31 \$	34,10 \$	34,80 \$	35,57 \$	36,32 \$	37,06 \$	37,81 \$	38,56 \$	39,31 \$	40,05 \$	40,80 \$	41,54 \$	42,44 \$
Mécanicien chariot élévateur	11	32,59 \$	33,31 \$	34,10 \$	34,80 \$	35,57 \$	36,32 \$	37,06 \$	37,81 \$	38,56 \$	39,31 \$	40,05 \$	40,80 \$	41,54 \$	42,44 \$
Électricien	12	32,59 \$	33,31 \$	34,10 \$	34,80 \$	35,57 \$	36,32 \$	37,06 \$	37,81 \$	38,56 \$	39,31 \$	40,05 \$	40,80 \$	41,54 \$	42,44 \$

*Pour les groupes 1, 2 et 3, un salarié peut obtenir l'échelon 14 suite à un affichage de poste et à la réussite d'un examen. À compter de la signature de la convention, un soudeur-assembleur peut obtenir l'échelon 14 sans affichage de poste et sans examen.

**Pour le salarié du Département 7, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

***Pour le salarié du Département 8, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

ANNEXE « A »

Échelle salariale 2026-2027 – Cette échelle correspond à l'échelle salariale de 2025-2026 augmentée de 4,00%

Échelons/ Fonctions	Départements	1 (Embauche)	2 (Période de probation terminée à 1 an)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Groupe 1															
Finisseur (examen) *	6	30,93 \$	31,68 \$	32,41 \$	33,14 \$	33,91 \$	34,62 \$	35,38 \$	36,13 \$	36,86 \$	37,61 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,71 \$
Marqueur, peintre et expéditeur (examen) *	9	30,93 \$	31,68 \$	32,41 \$	33,14 \$	33,91 \$	34,62 \$	35,38 \$	36,13 \$	36,86 \$	37,61 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,71 \$
Groupe 2															
Finisseur - niveau 2 *	6	31,28 \$	32,03 \$	32,80 \$	33,51 \$	34,26 \$	35,03 \$	35,76 \$	36,50 \$	37,24 \$	37,98 \$	38,72 \$	39,46 \$	40,22 \$	41,07 \$
Groupe 3															
Coupeur (examen) *	1	31,68 \$	32,41 \$	33,14 \$	33,91 \$	34,62 \$	35,38 \$	36,13 \$	36,86 \$	37,61 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,58 \$	41,42 \$
Forgeron (examen) *	2	31,68 \$	32,41 \$	33,14 \$	33,91 \$	34,62 \$	35,38 \$	36,13 \$	36,86 \$	37,61 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,58 \$	41,42 \$
Manutentionnaire *	9	31,68 \$	32,41 \$	33,14 \$	33,91 \$	34,62 \$	35,38 \$	36,13 \$	36,86 \$	37,61 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,58 \$	41,42 \$
Préposé aux traitements thermiques (examen) *	13	31,68 \$	32,41 \$	33,14 \$	33,91 \$	34,62 \$	35,38 \$	36,13 \$	36,86 \$	37,61 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,58 \$	41,42 \$
Groupe 4															
Soudeur-assembleur *	3	32,08 \$	32,82 \$	33,56 \$	34,34 \$	35,05 \$	35,82 \$	36,58 \$	37,30 \$	38,06 \$	38,82 \$	39,56 \$	40,31 \$	41,07 \$	41,91 \$
Conducteur de véhicules lourds	9	32,08 \$	32,82 \$	33,56 \$	34,34 \$	35,05 \$	35,82 \$	36,58 \$	37,30 \$	38,06 \$	38,82 \$	39,56 \$	40,31 \$	41,07 \$	41,91 \$
Groupe 5															
Soudeur spécialisé - niveau 1	4	32,56 \$	29,88 \$	34,06 \$	34,84 \$	35,58 \$	36,32 \$	37,08 \$	37,82 \$	38,58 \$	39,33 \$	40,08 \$	40,83 \$	41,58 \$	42,44 \$
Machiniste conventionnel - niveau 1	5	32,56 \$	29,88 \$	34,06 \$	34,84 \$	35,58 \$	36,32 \$	37,08 \$	37,82 \$	38,58 \$	39,33 \$	40,08 \$	40,83 \$	41,58 \$	42,44 \$
Machiniste CNC	14	32,56 \$	29,88 \$	34,06 \$	34,84 \$	35,58 \$	36,32 \$	37,08 \$	37,82 \$	38,58 \$	39,33 \$	40,08 \$	40,83 \$	41,58 \$	42,44 \$
Technicien en radiographie - niveau 1 **	7	32,56 \$	29,88 \$	34,06 \$	34,84 \$	35,58 \$	36,32 \$	37,08 \$	37,82 \$	38,58 \$	39,33 \$	40,08 \$	40,83 \$	41,58 \$	42,44 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 1 ***	8	32,56 \$	29,88 \$	34,06 \$	34,84 \$	35,58 \$	36,32 \$	37,08 \$	37,82 \$	38,58 \$	39,33 \$	40,08 \$	40,83 \$	41,58 \$	42,44 \$
Groupe 6															
Soudeur spécialisé - niveau 2	4	33,65 \$	34,43 \$	35,19 \$	36,00 \$	36,75 \$	37,53 \$	38,31 \$	39,08 \$	39,86 \$	40,64 \$	41,41 \$	42,19 \$	42,98 \$	43,87 \$
Machiniste conventionnel - niveau 2	5	33,65 \$	34,43 \$	35,19 \$	36,00 \$	36,75 \$	37,53 \$	38,31 \$	39,08 \$	39,86 \$	40,64 \$	41,41 \$	42,19 \$	42,98 \$	43,87 \$
Technicien en radiographie - niveau 2 **	7	33,65 \$	34,43 \$	35,19 \$	36,00 \$	36,75 \$	37,53 \$	38,31 \$	39,08 \$	39,86 \$	40,64 \$	41,41 \$	42,19 \$	42,98 \$	43,87 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 2 ***	8	33,65 \$	34,43 \$	35,19 \$	36,00 \$	36,75 \$	37,53 \$	38,31 \$	39,08 \$	39,86 \$	40,64 \$	41,41 \$	42,19 \$	42,98 \$	43,87 \$
Groupe 7															
Mécanicien d'entretien	10	33,89 \$	34,64 \$	35,46 \$	36,19 \$	36,99 \$	37,77 \$	38,54 \$	39,32 \$	40,10 \$	40,88 \$	41,65 \$	42,43 \$	43,20 \$	44,14 \$
Mécanicien chariot élévateur	11	33,89 \$	34,64 \$	35,46 \$	36,19 \$	36,99 \$	37,77 \$	38,54 \$	39,32 \$	40,10 \$	40,88 \$	41,65 \$	42,43 \$	43,20 \$	44,14 \$
Électricien	12	33,89 \$	34,64 \$	35,46 \$	36,19 \$	36,99 \$	37,77 \$	38,54 \$	39,32 \$	40,10 \$	40,88 \$	41,65 \$	42,43 \$	43,20 \$	44,14 \$

*Pour les groupes 1, 2 et 3, un salarié peut obtenir l'échelon 14 suite à un affichage de poste et à la réussite d'un examen. À compter de la signature de la convention, un soudeur-assembleur peut obtenir l'échelon 14 sans affichage de poste et sans examen.

**Pour le salarié du Département 7, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

***Pour le salarié du Département 8, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

ANNEXE « A »

Échelle salariale 2027-2028 – Cette échelle correspond à l'échelle salariale de 2026-2027 augmentée de 4,00%

Échelons / Fonctions	Départements	1 (Embauche)	2 (Période de probation terminée à 1 an)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Groupe 1															
Finisseur (examen) *	6	32,17 \$	32,95 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,27 \$	36,00 \$	36,80 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,65 \$	41,42 \$	42,34 \$
Marqueur, peintre et expéditeur (examen) *	9	32,17 \$	32,95 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,27 \$	36,00 \$	36,80 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,65 \$	41,42 \$	42,34 \$
Groupe 2															
Finisseur - niveau 2 *	6	32,53 \$	33,31 \$	34,11 \$	34,85 \$	35,63 \$	36,43 \$	37,19 \$	37,96 \$	38,73 \$	39,50 \$	40,27 \$	41,04 \$	41,83 \$	42,71 \$
Groupe 3															
Coupeur (examen) *	1	32,95 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,27 \$	36,00 \$	36,80 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,65 \$	41,42 \$	42,20 \$	43,08 \$
Forgeur (examen) *	2	32,95 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,27 \$	36,00 \$	36,80 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,65 \$	41,42 \$	42,20 \$	43,08 \$
Manutentionnaire *	9	32,95 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,27 \$	36,00 \$	36,80 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,65 \$	41,42 \$	42,20 \$	43,08 \$
Préposé aux traitements thermiques (examen) *	13	32,95 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,27 \$	36,00 \$	36,80 \$	37,58 \$	38,33 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,65 \$	41,42 \$	42,20 \$	43,08 \$
Groupe 4															
Soudeur-assembleur *	3	33,36 \$	34,13 \$	34,90 \$	35,71 \$	36,45 \$	37,25 \$	38,04 \$	38,79 \$	39,58 \$	40,37 \$	41,14 \$	41,92 \$	42,71 \$	43,59 \$
Conducteur de véhicules lourds	9	33,36 \$	34,13 \$	34,90 \$	35,71 \$	36,45 \$	37,25 \$	38,04 \$	38,79 \$	39,58 \$	40,37 \$	41,14 \$	41,92 \$	42,71 \$	43,59 \$
Groupe 5															
Soudeur spécialisé - niveau 1	4	33,86 \$	31,08 \$	35,42 \$	36,23 \$	37,00 \$	37,77 \$	38,56 \$	39,33 \$	40,12 \$	40,90 \$	41,68 \$	42,46 \$	43,24 \$	44,14 \$
Machiniste conventionnel - niveau 1	5	33,86 \$	31,08 \$	35,42 \$	36,23 \$	37,00 \$	37,77 \$	38,56 \$	39,33 \$	40,12 \$	40,90 \$	41,68 \$	42,46 \$	43,24 \$	44,14 \$
Machiniste CNC	14	33,86 \$	31,08 \$	35,42 \$	36,23 \$	37,00 \$	37,77 \$	38,56 \$	39,33 \$	40,12 \$	40,90 \$	41,68 \$	42,46 \$	43,24 \$	44,14 \$
Technicien en radiographie - niveau 1 **	7	33,86 \$	31,08 \$	35,42 \$	36,23 \$	37,00 \$	37,77 \$	38,56 \$	39,33 \$	40,12 \$	40,90 \$	41,68 \$	42,46 \$	43,24 \$	44,14 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 1 ***	8	33,86 \$	31,08 \$	35,42 \$	36,23 \$	37,00 \$	37,77 \$	38,56 \$	39,33 \$	40,12 \$	40,90 \$	41,68 \$	42,46 \$	43,24 \$	44,14 \$
Groupe 6															
Soudeur spécialisé - niveau 2	4	35,00 \$	35,81 \$	36,60 \$	37,44 \$	38,22 \$	39,03 \$	39,84 \$	40,64 \$	41,45 \$	42,27 \$	43,07 \$	43,88 \$	44,70 \$	45,62 \$
Machiniste conventionnel - niveau 2	5	35,00 \$	35,81 \$	36,60 \$	37,44 \$	38,22 \$	39,03 \$	39,84 \$	40,64 \$	41,45 \$	42,27 \$	43,07 \$	43,88 \$	44,70 \$	45,62 \$
Technicien en radiographie - niveau 2 **	7	35,00 \$	35,81 \$	36,60 \$	37,44 \$	38,22 \$	39,03 \$	39,84 \$	40,64 \$	41,45 \$	42,27 \$	43,07 \$	43,88 \$	44,70 \$	45,62 \$
Inspecteur dimensionnel - niveau 2 ***	8	35,00 \$	35,81 \$	36,60 \$	37,44 \$	38,22 \$	39,03 \$	39,84 \$	40,64 \$	41,45 \$	42,27 \$	43,07 \$	43,88 \$	44,70 \$	45,62 \$
Groupe 7															
Mécanicien d'entretien	10	35,25 \$	36,03 \$	36,88 \$	37,64 \$	38,47 \$	39,28 \$	40,08 \$	40,89 \$	41,70 \$	42,52 \$	43,32 \$	44,13 \$	44,93 \$	45,91 \$
Mécanicien chariot élévateur	11	35,25 \$	36,03 \$	36,88 \$	37,64 \$	38,47 \$	39,28 \$	40,08 \$	40,89 \$	41,70 \$	42,52 \$	43,32 \$	44,13 \$	44,93 \$	45,91 \$
Électricien	12	35,25 \$	36,03 \$	36,88 \$	37,64 \$	38,47 \$	39,28 \$	40,08 \$	40,89 \$	41,70 \$	42,52 \$	43,32 \$	44,13 \$	44,93 \$	45,91 \$

*Pour les groupes 1, 2 et 3, un salarié peut obtenir l'échelon 14 suite à un affichage de poste et à la réussite d'un examen. À compter de la signature de la convention, un soudeur-assembleur peut obtenir l'échelon 14 sans affichage de poste et sans examen.

**Pour le salarié du Département 7, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

***Pour le salarié du Département 8, son échelon est déterminé selon son département dans la progression des échelles salariales.

PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES SALARIALES

Les Salariés réguliers progressent à la date d'anniversaire de leur embauche.

À l'embauche d'un salarié, l'Employeur se réserve le droit de lui reconnaître des années de service jusqu'à concurrence de six (6) ans, sauf pour les départements 7, 8, 10, 11 et 12 où l'Employeur peut reconnaître jusqu'à concurrence de neuf (9) ans. Par contre, aucun salarié nouvellement embauché ne pourra se voir reconnaître plus d'échelons qu'un salarié à l'emploi de l'Employeur au 6 septembre 2013 qui est en progression salariale dans le titre d'emploi concerné.

DÉPARTEMENT 2 FORGE À CHAUD, À FROID ET CALIBRATION

Il est entendu entre les parties qu'il y a un forgeron qui est payé normalement en vertu de l'échelon quatorze (14) pour chaque équipe de forgerons. S'il est nécessaire, il peut y avoir deux (2) forgerons qui sont payés normalement en vertu de l'échelon quatorze (14) pour une même équipe, sans que l'Employeur soit obligé de créer une équipe additionnelle.

DÉPARTEMENTS NON MÉTIER (COUPAGE, FORGE, FINITION, TRAITEMENT THERMIQUE ET EXPÉDITION)

Il est entendu entre les parties qu'il y a, pour les départements non métier (coupage, forge, finition, traitement thermique et expédition), un salarié qui est normalement payé en vertu de l'échelon quatorze (14 (maîtres)). Pour les départements pour lesquels il n'y a aucun salarié normalement payé en vertu de l'échelon quatorze (14) (maîtres), un poste sera affiché et un examen devra être réussi.

DÉPARTEMENT 4 SOUDAGE

Un salarié détenant un poste de soudeur-spécialisé – niveau 1 est promu à un poste de soudeur-spécialisé – niveau 2 lorsqu'il est reconnu qualifié pour au moins deux (2) des trois (3) tâches suivantes :

- Soudage automatique, deux (2) fils et plus;
- Soudage manuel quatre (4) positions (admissible au niveau 2 à partir de trois (3) positions);
- Soudage semi-automatique quatre (4) positions (admissible au niveau 2 à partir de trois (3) positions).

Le salarié ainsi promu à un poste de soudeur-spécialisé – niveau 2 est rémunéré selon l'échelle de salaire correspondant à ce poste à compter du jour suivant sa promotion, en conservant le même échelon.

DÉPARTEMENT 5 USINAGE CONVENTIONNEL

Un salarié détenant un poste de machiniste conventionnel – niveau 1 est promu à un poste de machiniste conventionnel – niveau 2 lorsqu'il est reconnu qualifié pour opérer au moins 65% des équipements dans le département. Lors du calcul du pourcentage pour un salarié donné, le pourcentage est arrondi à l'unité la plus proche. Si la décimale est de ,5, le pourcentage est arrondi à l'unité supérieure.

Le salarié ainsi promu à un poste de machiniste conventionnel – niveau 2 est rémunéré selon l'échelle de salaire correspondant à ce poste à compter du jour suivant sa promotion, en conservant le même échelon.

DÉPARTEMENT 7 RADIOGRAPHIE

- A) L'Employeur inscrit, dans les meilleurs délais, tous les Salariés réguliers aux formations et aux examens requis pour acquérir ou maintenir les qualifications prévues au paragraphe c) du présent article et ce, après consultation du Salarié régulier.

Les Salariés réguliers ont l'obligation de se soumettre à ces formations et examens dans les délais fixés par l'Employeur à moins de circonstances exceptionnelles et après avoir obtenu le consentement de l'Employeur.

Le Salarié régulier doit transmettre à l'Employeur toute l'information requise pour les fins d'inscription.

- B) Les Salariés réguliers qui doivent se soumettre à des examens pratiques pour la qualification Radiographie Niveau 2 (carte niveau 2) ont le droit à un atelier de préparation « Workshop » dans les jours précédant l'examen pratique, sous réserve des disponibilités. Le Salarié régulier n'a pas le droit à un atelier de préparation lors d'une reprise.

Il est entendu que ni l'Employeur ni le Salarié régulier ne peuvent retarder l'acquisition des qualifications du Salarié régulier.

- C) Le Salarié régulier qui détient un poste de technicien en radiographie doit obtenir les trois (3) qualifications suivantes :

- Opérateur d'appareil d'exposition (carte OAE);
- Radiographie niveau 1 (formation); et
- Radiographie niveau 2 (carte Niveau 2).

Le Salarié régulier qui détient un poste technicien en radiographie — niveau 1 progresse automatiquement au groupe 5 - échelon neuf (9) lorsqu'il obtient une première (1ère) qualification (Opérateur d'appareil d'exposition) et au groupe 5 - échelon douze (12) lorsqu'il obtient une deuxième (2e) qualification (Radiographie niveau 1).

Lorsqu'il obtient les trois (3) qualifications précitées (incluant carte Niveau 2), le Salarié régulier détenant un poste technicien en radiographie — niveau 1 est promu à un poste technicien en radiographie — niveau 2. Il est rémunéré selon le groupe 6 - échelon 14 de l'échelle de salaire à compter du jour où il obtient sa carte Niveau 2.

Le Salarié régulier doit transmettre ses résultats à l'Employeur dès réception.

Plafond à la progression salariale

- ☐ Le Salarié régulier qui n'a pas de carte OAE ne peut progresser au-delà du groupe 5 - échelon 8.
- ☐ Le Salarié régulier qui détient la carte OAE ne peut progresser au-delà du groupe 5 - échelon 11.
- ☐ Le Salarié régulier qui détient la carte OAE et la carte Radiographie niveau 1 (formation) ne peut progresser au-delà du groupe 5 - échelon 13.

D) Coûts de formation

L'Employeur s'engage à payer les coûts des formations, des examens et le temps perdu conformément à l'article 17.

L'Employeur assume les frais de renouvellement des qualifications d'un Salarié régulier absent pour une période de six (6) mois ou moins. Dans le cas du salarié absent pour une période de plus de six (6) mois, l'Employeur assume 50% des frais de renouvellement et le salarié assume 50%. La portion payée par le salarié lui est remboursée à son retour au travail. Ces règles ne s'appliquent pas au salarié en congé sans solde, lequel doit payer 100% des frais de renouvellement.

E) Polyvalence des salariés

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour que les Salariés réguliers du département 7 effectuent des rotations dans les deux (2) salles de radiographies afin qu'ils acquièrent les connaissances et l'expérience pour maîtriser les tâches à accomplir dans ces salles.

Le Salarié régulier du département 7 qui obtient une ou plusieurs qualifications requises au Département 8 paragraphe c) pour la fonction d'inspecteur dimensionnel a l'obligation d'aller travailler dans le département 8 lorsque l'Employeur le requiert.

Malgré ce qui précède :

- l'Employeur offrira par ordre d'ancienneté aux salariés détenant la ou les qualification (s) d'aller dans le département 8, le Salarié régulier ayant le moins d'ancienneté ayant l'obligation d'accepter si tous les autres Salariés réguliers refusent;

- un Salarié régulier aura l'obligation d'aller travailler dans le département 8, sans égard à son ancienneté, si cela est requis pour lui permettre de maintenir la ou les qualification (s).

DÉPARTEMENT 8

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ ET INSPECTION DIMENSIONNELLE

- A) L'Employeur inscrit, dans les meilleurs délais, tous les Salariés réguliers aux formations et aux examens requis pour acquérir ou maintenir les qualifications prévues au paragraphe c) du présent article et ce, après consultation du Salarié régulier.

Les Salariés réguliers ont l'obligation de se soumettre à ces formations et examens dans les délais fixés par l'Employeur à moins de circonstances exceptionnelles et après avoir obtenu le consentement de l'Employeur.

Le Salarié régulier doit transmettre à l'Employeur toute l'information requise pour les fins d'inscription.

- B) Les salariés ont l'obligation et la responsabilité de faire leur renouvellement et la recertification de leurs qualifications.

Les Salariés réguliers qui doivent se soumettre à des examens pratiques pour la qualification Pénétrant (PT) Niveau 2 (carte niveau 2) ou Visuel Niveau 2 (carte niveau 2), Magnétique (MT) Niveau 2 (carte niveau 2), et Ultrason (UT) Niveau 2 (carte niveau 2), ont le droit à un atelier de préparation « Workshop » dans les jours précédant l'examen pratique, sous réserve des disponibilités. Le Salarié régulier n'a pas le droit à un atelier de préparation lors d'une reprise.

Il est entendu que ni l'Employeur ni le Salarié régulier ne peuvent retarder l'acquisition des qualifications du Salarié régulier.

- C) Le salarié qui détient un poste d'inspecteur dimensionnel doit obtenir les trois (3) qualifications suivantes :

- Pénétrant (PT) Niveau 2 (carte niveau 2) ou visuel (VT) Niveau 2 (carte niveau 2);
- Magnétique MT Niveau 2 (carte niveau 2) et
- Ultrason (UT) Niveau 2 (carte niveau 2).

Le Salarié régulier qui détient un poste d'inspecteur dimensionnel – groupe 5-niveau 1 progresse automatiquement à groupe 5-échelon neuf (9) lorsqu'il obtient une première (1^{ère}) qualification (1^{ère} carte niveau 2) et au groupe 5- échelon douze (12) lorsqu'il obtient une deuxième (2^e) qualification (2^e carte de niveau 2).

Lorsqu'il obtient les trois (3) qualifications (3 cartes de niveau 2)., le Salarié régulier détenant un poste d'inspecteur dimensionnel – groupe 5- niveau 1 est promu à un poste

d'inspecteur dimensionnel – groupe 6- niveau 2. Il est rémunéré selon le groupe 6 - échelon 14 de l'échelle de salaire correspondant à ce poste à compter du jour où il obtient ses trois (3) cartes Niveau 2 mentionnées à c).

Le Salarié régulier doit transmettre ses résultats à l'Employeur dès réception.

Plafond à la progression salariale :

- Le salarié qui n'a pas de cartes Niveau 2 ne peut progresser au-delà du groupe 5 - échelon 8.
- Le salarié qui détient une seule carte Niveau 2 mentionnées à c) ne peut progresser au-delà du groupe 5 - échelon 11.
- Le salarié qui détient 2 cartes Niveau 2 mentionnées à c) ne peut progresser au-delà du groupe 5- échelon 13.

D) Coûts de formation

L'Employeur s'engage à payer les coûts des formations, des examens et le temps perdu conformément à l'article 17.

L'Employeur assume les frais de renouvellement des qualifications d'un Salarié régulier absent pour une période de six (6) mois ou moins. Dans le cas du Salarié régulier absent pour une période de plus de six (6) mois, l'Employeur assume 50% des frais de renouvellement et le salarié assume 50%. La portion payée par le Salarié régulier lui est remboursée à son retour au travail. Ces règles ne s'appliquent pas au Salarié régulier en congé sans solde, lequel doit payer 100% des frais de renouvellement.

E) Polyvalence des salariés

Le salarié du département 8 qui obtient une ou plusieurs qualifications requises au Département 7 paragraphe c) pour la fonction de technicien en radiographie a l'obligation d'aller travailler dans le département 7 lorsque l'Employeur le requiert.

Malgré ce qui précède :

- l'Employeur offrira par ordre d'ancienneté aux salariés détenant la ou les qualification (s) d'aller dans le département 7, le salarié ayant le moins d'ancienneté ayant l'obligation d'accepter si tous les autres salariés refusent;
- un salarié aura l'obligation d'aller travailler dans le département 7, sans égard à son ancienneté, si cela est requis pour lui permettre de maintenir la ou les qualification (s).

F) Opération du scan

L'Employeur reconnaît que l'opération du scan fait partie des tâches relevant du département 8 lorsque les pièces scannées sont des pièces de production destinées à un client.

RÈGLES COMMUNES À TOUTES LES FONCTIONS

- A) Un salarié détenant un poste dans une fonction de niveau 2 peut être appelé à effectuer, à la demande de l'Employeur, toutes les tâches du niveau 1 ou du niveau 2.
- B) Après deux (2) échecs, un salarié ne peut tenter de se qualifier à nouveau pour une tâche afférente à sa fonction qu'après que ce soit écoulée une période d'un (1) an après le second échec.

ANNEXE B – FORMULAIRE DU POSTULANT

CANADOIL FORGE LTÉE
« FORMULAIRE DU POSTULANT »

(S.V.P. Écrire lisiblement, en lettres moulées)

N° D’AFFICHAGE : _____
DÉBUT : _____
FIN : _____
TITRE DU POSTE : _____
NOM DU POSTULANT : _____
DÉPARTEMENT : _____
OCCUPATION ACTUELLE : _____

Signature (au long) du postulant

____/____/____
Date

À L’USAGE EXCLUSIF DE CANADOIL FORGE LTÉE

NOM DU CONTREMAÎTRE : _____
DÉPARTEMENT : _____
DEMANDE REÇUE LE : _____

Signature (au long) du contremaître

____/____/____
Date

Remettre copies :
-Au postulant
-Au Syndicat

ANNEXE C – FORMULAIRE DE DÉSIGNATION DU RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS ET DES SALARIÉS

DÉSIGNATION DU RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ DES INSTALLATION ET DES SALARIÉS

Clause 34.6 de la CCT : Prime de responsabilité accrue

Le salarié désigné par l'Employeur à titre de responsable de la sécurité de ses installations et des salariés a droit à une prime de deux dollars vingt-cinq (2,25\$) pour chaque heure travaillée alors qu'il porte cette responsabilité. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) L'Employeur décide et désigne qui aura ces responsabilités à l'aide du formulaire ci-dessous.
- b) L'Employeur y énumère sommairement les responsabilités en question.
- c) L'Employeur s'engage à fournir au salarié désigné un moyen de communication sans-fil adéquat.

Quart de travail : Jour	Quart de travail : Soir
Nom du responsable désigné: _____	Nom du responsable désigné: _____
Jour pour lequel la présente Désignation s'applique : _____	Jour pour lequel la présente Désignation s'applique : _____
Nbre d'heure de responsabilité : _____	Nbre d'heure de responsabilité : _____
Énumération des responsabilités : ➤ Ouvrir le compresseur ➤ Ouvrir les lumières ➤ Ouvrir les ventilateurs au plafond ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	Énumération des responsabilités : ➤ Voir si les charriots élévateurs électriques sont sur la charge ➤ Fermer le compresseur ➤ Vérifier si les pompes à la forge sont fermées ➤ Fermer les lumières ➤ S'assurer que tout le monde a quitté l'usine lors de la fermeture ➤ Fermer les ventilateurs au plafond ➤ Vérifier la clôture extérieure ➤ S'assurer que toutes les machines sont fermées ➤ S'assurer qu'il n'y a pas de fuite audible dans les vannes d'isolation du système ➤ _____
Moyen de communication sans-fil remis :	Moyen de communication sans-fil remis :
Signature du contremaître de Canadoil Forge Ltée _____ Date	Signature du contremaître de Canadoil Forge Ltée _____ Date
Signature de l'employé _____ Date	Signature de l'employé _____ Date

ANNEXE D – EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS

Afin de préparer de la relève pour d'éventuels emplois chez Canadoil Forge Ltée et/ou de favoriser le travail d'étudiants, il a été entendu entre les parties ce qui suit:

EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS :

1. Un étudiant se définit comme toute personne inscrite à une institution d'enseignement sur une base régulière. Ils sont répartis en deux (2) groupes :

Groupe A – étudiants inscrits dans un programme Semi-spécialisé, DES et DEC (étude pré-universitaire). Ils peuvent travailler uniquement à temps plein durant la période estivale dans les groupes 1, 2, 3 prévus à l'Annexe A, faire toute tâche qui n'est pas un poste mentionné à l'Annexe A ou conduire les chariots élévateurs.

Groupe B – étudiants inscrits dans un programme de métiers spécialisés DEP, AEC et DEC (études techniques) peuvent travailler toute l'année tant qu'ils travaillent dans la classification pour laquelle ils sont embauchés et connexe à leurs études. Ils peuvent travailler à temps partiel ou à temps plein durant l'année scolaire et à temps plein pendant la période estivale dans les groupes 4, 5, 6 ou 7 prévus à l'Annexe A, toute tâche qui n'est pas un poste mentionné à l'Annexe A ou conduire les chariots élévateurs.

2. Pour les fins de la présente Annexe D, la période estivale est la période où l'étudiant termine son année scolaire et reprend l'école, ce qui est généralement la période entre le 1er juin et le 31 août pour la majorité des étudiants.
3. Lors de l'embauche d'étudiants, aucun Salarié régulier répondant aux qualifications du travail à accomplir ne doit être sur la liste de rappel ni en déplacement dans l'occupation visée à l'interne.
4. De plus, avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur met fin à tous les emplois étudiants qui ont un impact sur les droits du Salarié régulier pour l'exercice de son droit prévu à l'article 16.18 a) 2).
5. Une fois les besoins d'embauche d'étudiants identifiés pour la période estivale, l'Employeur doit offrir aux Salariés réguliers dans les groupes 1, 2 ou 3 l'opportunité d'occuper les emplois qui doivent être offerts aux étudiants avant l'embauche d'étudiant au groupe A. L'Employeur affiche alors pendant 10 jours ouvrables et les Salariés réguliers qui souhaitent soumettre leur candidature doivent aviser l'Employeur à l'intérieur de ce délai. Les règles prévues à l'article 16 ne s'appliquent pas et les Salariés réguliers sont choisis en fonction de leur ancienneté.

L'article 16.13 a) ne s'applique pas à l'étudiant. Par contre, l'Employeur ne peut forcer le transfert temporaire d'un salarié si l'étudiant demeure dans le département et effectue le travail habituel du salarié transféré.

6. Le nombre maximal d'étudiants pouvant être embauchés en même temps, et ce, dans l'ensemble de l'unité d'accréditation, est de dix (10) étudiants, avec un maximum d'un (1) étudiant à la fois par département, sauf dans les départements où il y a plus de douze (12) Salariés réguliers auquel cas le maximum dans le département est de deux (2) étudiants.

De plus, l'Employeur peut augmenter le nombre maximum d'étudiants dans ce département jusqu'à un nombre égal de Salariés réguliers transférés suite à l'affichage du point 5 de la présente Annexe D.

7. L'étudiant n'est pas considéré un Salarié régulier et il n'acquière pas d'ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 10.2 et qu'il n'a pas complété sa formation académique. Pendant cette période, il n'a pas le droit au grief.
8. Une fois sa probation et sa formation académique complétées, l'étudiant devient un Salarié régulier, s'il est embauché à temps plein. Sa date d'ancienneté prévue à la liste d'ancienneté de l'article 10.4 est alors la date d'embauche dans un poste permanent.
9. L'étudiant a droit aux vacances prévues à l'article 25.7 de la convention collective en fonction de son service continu. Cependant, il n'est pas assujéti aux autres dispositions dont la procédure de sélection de vacances.
10. L'étudiant a également droit aux congés fériés en autant que celui-ci soit prévu à son horaire habituel de travail.
11. Après trois (3) mois de service continu, l'étudiant a le droit à un total de deux (2) journées payées afin de couvrir les deux (2) premiers congés selon les modalités prévues à la *Loi sur les normes du travail* (familial ou maladie).
12. L'étudiant n'a pas le droit aux congés mobiles, ni au temps supplémentaire accumulé.
13. L'étudiant reçoit le taux de salaire de son Groupe-échelon 1 prévu à l'Annexe A lors de son embauche et il est ensuite assujéti à la progression selon son service continu.
14. Tout au long de l'année, l'étudiant peut être appelé à travailler plus de 40 heures par semaine ou pendant les fins de semaine en autant que le temps supplémentaire soit refusé par les Salariés réguliers (donc les règles en lien avec le temps supplémentaire s'appliqueront dans un premier temps et ensuite le temps supplémentaire sera offert aux salariés mentionnés au 3e paragraphe et suivants de l'article 3.5 si le temps supplémentaire vise l'un de ces postes (vice-versa)). L'étudiant doit être qualifié et les effectifs doivent être disponibles pour que l'Employeur offre le temps supplémentaire à l'étudiant.
15. L'étudiant qui travaille à temps plein pendant la période estivale dans un département est affecté à une équipe de travail et assujéti à 13.6 (affichage et rotation des horaires). Dans tous les autres cas, l'Employeur détermine l'horaire de travail de l'étudiant en considérant son horaire académique et ce malgré toute stipulation contraire prévue à la convention collective.
16. L'Employeur détermine ses heures de repos et de repas.

17. L'étudiant doit travailler au-delà de 40 heures dans une semaine pour avoir le droit au paiement du temps supplémentaire prévu aux articles 14.1 et suivants. Cependant, il n'est pas assujéti à l'article 14.4 compte tenu de la flexibilité de son horaire.
18. L'étudiant n'est pas pris en considération pour les fins de l'article 14.5.
19. L'étudiant doit recevoir la formation pour effectuer le travail auquel il est assigné. Cette formation s'effectue par compagnonnage jusqu'à ce que l'étudiant soit formé à la satisfaction de l'Employeur. Le salarié accompagnateur reçoit la prime de formateur pendant la période au cours de laquelle il dispense la formation. Toute formation dispensée à l'étudiant se fait sur les heures de travail sans perte de rémunération.
20. Pendant la période estivale, les étudiants, qui travaillent tout au long de l'année, sont comptés dans les proratas prévus aux articles 25.3, 26.1, 27.12 de la convention collective.
21. Malgré toute disposition contraire prévue dans la convention collective, l'horaire régulier de travail de l'étudiant est l'horaire déterminé avec l'Employeur lequel tient compte de son calendrier scolaire. L'Employeur peut assortir ce contrat d'étudiant d'une promesse d'embauche.
22. L'étudiant n'a pas le droit à des congés ou des bénéfices autres que ceux prévus spécifiquement à la présente Annexe.
23. L'Employeur remet au Syndicat les preuves confirmant l'inscription du candidat embauché dans un établissement d'enseignement agréé. Cette preuve d'inscription doit être fournie dans les meilleurs délais après l'embauche du candidat.
24. L'étudiant paie des cotisations syndicales.
25. Il est entendu que la présente Annexe a préséance sur les dispositions de la convention collective malgré toute disposition à l'effet contraire.

ANNEXE E – EMBAUCHE DE STAGIAIRES

Afin de favoriser de la relève pour d'éventuels emplois chez Canadoil Forge Ltée et/ou de favoriser les rapports entre les institutions scolaires, l'Employeur et Unifor, il a été entendu entre les parties ce qui suit:

EMBAUCHE DE STAGIAIRES :

1. Tout stagiaire embauché au cours de la présente convention collective est jumelé avec un salarié de l'unité. Si le stagiaire effectue du travail régulier de l'unité, ce travail est effectué en tout temps sous la surveillance du salarié impliqué dans le compagnonnage.
2. Le travail effectué par le stagiaire est en fonction de sa formation professionnelle. L'Employeur peut embaucher des stagiaires dans le cadre du stage prévu par leur programme d'études ou durant leurs périodes de congé.
3. Lors d'embauche de stagiaires, une copie de l'entente est transmise au Syndicat. Au début du stage, le Syndicat est informé dans quel département le stagiaire est affecté. Le stagiaire a aussi droit à la période d'accueil prévue à la clause 6.8 de la convention collective.
4. Le stagiaire n'a pas droit aux avantages monétaires tels que les avantages sociaux prévus à la convention collective et ne peut effectuer du temps supplémentaire. Cependant, il a droit à l'indemnité de vacances et les congés fériés prévus dans les normes du travail ainsi que les primes prévues à la convention collective.
5. Le stagiaire reçoit le salaire au Groupe 1 échelon 1.
6. **Le stagiaire paie des cotisations syndicales.**

ANNEXE F – RETRAITE PROGRESSIVE

Réglé selon S-31 et P-17.

- 1.. Le salarié ayant au moins cinquante-huit (58) ans et ayant au moins dix (10) ans d'ancienneté peut demander de bénéficier d'une retraite progressive afin d'obtenir une réduction de sa semaine de travail.
2. Pour ce faire, il doit faire une demande par écrit au directeur de production au moins quatre-vingt-dix (90) jours et cent quatre-vingt (180) avant la date souhaitée pour l'entrée en vigueur de l'entente pour le début de sa retraite progressive.
3. Si plus d'un salarié produit une demande de retraite progressive la même journée, l'ancienneté détermine le ou les salarié (s) ayant priorité.
4. Le nombre maximal de Salariés réguliers pouvant bénéficier de la retraite progressive en même temps, et ce, dans l'ensemble des membres de l'unité d'accréditation, est de dix (10) salariés, avec un maximum d'un (1) Salarié régulier à la fois par département, sauf dans les départements où il y a plus de douze (12) Salariés réguliers auquel cas le maximum dans le département est de deux (2) Salariés réguliers.
5. Il est entendu entre les parties que tous les salariés actuellement en retraite progressive au moment de la signature de la convention collective ne sont pas comptabilisés dans ce ration. Ils seront comptabilisés en surplus jusqu'à ce que le point 7 trouve application.
6. Le Salarié régulier en retraite progressive peut demander de réduire sa semaine de travail jusqu'à trois (3) jours minimum de travail par semaine. Cependant, il ne peut réduire le nombre d'heures travaillées par jour.
7. L'entente individuelle de retraite progressive d'un salarié prend fin lorsqu'il:
 - a) prend sa retraite;
 - b) change d'occupation ou de fonction;
 - c) démissionne de son emploi;
 - d) est congédié;
 - e) obtient l'accord écrit de l'Employeur.
8. Les conditions et avantages du salarié en retraite progressive sont modifiés de la façon suivante :
 - a) Il reçoit le salaire selon le nombre d'heures travaillées par période de paye;
 - b) Il a droit à quatre (4) jours et trois (3) heures de congés mobiles ou à trois (3) jours et deux heures et demie (2,5 h) de congés mobiles selon qu'il travaille à quatre (4) jours ou trois (3) jours par semaine;

- c) Il a droit à deux (2) journées de congé afin de couvrir les deux (2) premières journées de maladie/familiale conformément à la *Loi sur les normes du travail*. L'indemnité versée pour chaque jour de congé est égale à 8h par jour;;
 - d) Il a droit à deux (2) heures ou à une (1) heure de congé de maladie pour invalidité (clause 24.1 b) selon qu'il travaille à quatre (4) ou trois (3) jours par semaine;
 - e) Pour chaque jour férié et chômé visé à l'article 22 de la convention collective, l'Employeur doit verser au salarié en retraite progressive une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné par le salarié au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du congé. L'indemnité exclus les heures supplémentaires. . Le salarié en retraite progressive demeure assujetti à l'application de l'article 22 avec les adaptations nécessaires. Malgré ce qui précède, le salarié en retraite progressive ne peut se prévaloir du report ou de mettre ce temps en banques tel que prévu à l'article 22.2;
 - f) Le salarié en retraite progressive a droit à ses vacances telles que stipulées dans la convention collective, le tout étant basé sur le pourcentage applicable de ses gains;
 - g) Le salarié en retraite progressive continue de bénéficier de l'assurance collective, mais calculée en fonction du nombre d'heures régulières travaillées dans le cadre de la retraite progressive, sous réserve de l'approbation de la couverture par l'assureur. Le salarié en retraite progressive assume les coûts supplémentaires liés à son statut, le cas échéant;
 - h) Lorsqu'il est nécessaire d'assigner du temps supplémentaire aux salariés en retraite progressive dans une occupation, celui-ci est distribué à tour de rôle parmi les salariés en retraite progressive dans le département en fonction de l'ancienneté, et ce, après que tous les Salariés réguliers du poste aient été sollicités. Cette rotation a pour but de permettre que chaque salarié en retraite progressive ait l'occasion de travailler des heures supplémentaires avant que le processus ne recommence au début de la liste. Ainsi ,les salariés qui bénéficient du programme de retraite progressive ne sont pas assujettis ni inclus à l'article 14.5 a) de la convention collective.
9. Aux fins d'application de la procédure de mise à pied dans un département qui compte au moins un (1) salarié en retraite progressive, le programme de retraite progressive est automatiquement aboli pour ce salarié. Ce Salarié doit alors choisir entre accepter la mise à pied volontairement ou revenir à temps complet sur un horaire de travail régulier afin d'exercer son ancienneté. Si le salarié bénéficiant de la retraite progressive doit être mis à pied, la présente Annexe de même que l'entente individuelle signée par le salarié ne doivent pas être interprétées comme lui garantissant un minimum d'heures;
10. Toute entente individuelle de retraite progressive entre un salarié et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat;
11. Le salarié bénéficiant d'une retraite progressive continue d'accumuler son ancienneté comme s'il n'en bénéficiait pas;

12. Un Salarié régulier peut demander à l'employeur de bénéficier d'une retraite progressive. Cependant, une fois cette demande acceptée, elle ne peut être modifiée à plus de deux (2) reprises pendant toute la durée de son emploi, avec une période d'au moins un (1) an entre chaque demande de modification;
13. Le salarié en retraite progressive peut agir à titre de formateur selon son horaire prévu à la présente Annexe. Il reçoit alors la prime du formateur pour les heures de formation;
14. Le salarié en retraite progressive âgé de soixante-cinq (65) ans et plus continue de bénéficier de l'assurance collective, sous réserve des conditions d'admissibilité et de l'approbation de l'assureur. Cependant, il est entendu que l'assurance vie est réduite de 50 %, qu'il ne peut bénéficier de l'assurance salaire invalidité de longue durée (ILD), et qu'il doit choisir s'il reste couvert par l'assurance médicaments incluse dans l'assurance collective ou celle de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), auquel cas, le surplus non remboursé par le premier payeur (RAMQ) peut être soumis à l'assurance collective en vigueur, sous réserve des conditions du régime.
15. Le Salarié en retraite progressive cesse de se prévaloir des termes prévus à l'article 31.3 (RÉER collectif) le 31 décembre de l'année où il atteint 71 ans;
16. La présente n'a pas pour but d'octroyer plus de droits aux salariés en retraite progressive. Les autres dispositions de la convention collective s'appliquent avec les adaptations nécessaires, le cas échéant.
17. Les termes de la présente Annexe ont préséance sur les dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 03-2012

Entente concernant le remplacement de poste échelon 14 suite à une absence maladie

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de mettre en place un mécanisme de remplacement des salariés rémunérés selon l'échelon 14 lors d'absence maladie prévue pour plus ou dépassant trente (30) jours. Si l'absence est prévue pour moins de trente (30) jours, les parties conviennent que le salarié détenant le plus d'ancienneté dans le département est affecté en remplacement du salarié absent.

Si l'absence est prévue pour plus ou dépasse trente (30) jours, l'Employeur ouvre un poste temporaire en remplacement du salarié absent. Le poste est affiché en respectant les exigences des clauses 16.2 à 16.5. Il est entendu que seuls les salariés du département où l'absence survient peuvent postuler et que pour obtenir le poste, ils doivent réussir un test dispensé conformément à la clause 16.11.

Le salarié sélectionné est rémunéré selon les règles prévues à la clause 16.16. Il retourne à son occupation détenue auparavant dès le retour du salarié absent.

LETTRE D'ENTENTE – PROJET PILOTE

CANADOIL FORGE LTÉE

Ci-après désigné l'« **Employeur** »

ET

UNIFOR

Ci-après désigné le « **Syndicat** »

Ci-après collectivement désignés les
« **Parties** »

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN PROJET PILOTE POSTES DE MANUTENTIONNAIRE ET DE FINISSEUR – NIVEAU 2
--

ATTENDU QUE dans le cadre des négociations entourant le renouvellement de la Convention, les Parties ont convenu de maintenir la présente lettre d'entente en lien avec le projet pilote afin de pouvoir créer une fonction de manutentionnaire et une fonction de finisseur – niveau 2;

ATTENDU QUE les Parties souhaitent le faire dans le cadre d'un projet pilote considérant l'importance des changements que cela entraîne;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et ne saurait en être dissocié;

A. MANUTENTIONNAIRE

2. L'Employeur crée une nouvelle fonction de manutentionnaire;
3. La fonction de manutentionnaire fait partie du département de la Réception – Expédition;
4. Le salarié qui occupe la fonction de manutentionnaire est rémunéré selon le Groupe 2;
5. Le rôle principal du manutentionnaire est de déplacer les pièces à l'intérieur de l'usine dans le cadre du processus de fabrication;

6. Un salarié détenant une autre fonction que manutentionnaire peut manipuler une pièce sans que cela constitue un transfert temporaire au sens des articles 16.12 et suivants de la Convention;

B. FINISSEUR – NIVEAU 2

7. L'Employeur crée une nouvelle fonction de finisseur – niveau 2;
8. La fonction de finisseur – niveau 2 fait partie du département de la Finition;
9. Le rôle principal du finisseur – niveau 2 est de faire le travail à la finition, ainsi que d'aider les salariés occupant une fonction de soudeur spécialisé – niveau 1, de soudeur spécialisé – niveau 2, de forgeur ou de machiniste conventionnel à la préparation des gabarits ;
10. Lorsque le finisseur - niveau 2 aide à la préparation des gabarits, cela ne constitue pas un transfert temporaire au sens des clauses 16.12 et suivantes de la Convention;
11. Le salarié occupant la fonction de finisseur – niveau 2 est rémunéré selon le Groupe 2;
12. Un salarié détenant une fonction de soudeur spécialisé – niveau 1, de soudeur spécialisé – niveau 2, de forgeur ou de machiniste conventionnel peut procéder à la préparation d'un gabarit sans l'aide d'un finisseur – niveau 2 sans que cela constitue un transfert temporaire au sens des articles 16.12 et suivants de la Convention;

C. MODALITÉS RELATIVES AU PROJET PILOTE

13. Les Parties conviennent que le projet pilote est mis sur pied pour une durée de dix-huit (18) mois, laquelle est calculée de façon indépendante pour chacune des fonctions;
14. Ainsi, pour chacune des fonctions, le point de départ de la période de dix-huit (18) mois est la date à laquelle un premier salarié nommé à la fonction commence à exécuter les tâches qui y sont associées;
15. Pendant le projet pilote, les Parties se rencontrent de façon régulière, notamment afin d'identifier les améliorations à apporter au projet pilote et les modalités à ajuster ou à modifier;
16. L'une ou l'autre des Parties peut mettre fin en tout temps au projet pilote pour l'une ou l'autre des fonctions en transmettant un avis écrit à l'autre partie dans la mesure où le projet pilote a été en place pendant une période minimale de neuf (9) mois pour la fonction concernée. Le cas échéant, les salariés nommés à la fonction

concernée sont réintégrés dans le poste qu'ils occupaient au moment de leur nomination;

17. Au terme de la période de dix-huit (18) mois, si aucun avis n'est transmis pour l'une ou l'autre des fonctions conformément au paragraphe qui précède, les dispositions de la présente deviennent partie intégrante à la Convention relativement à la fonction concernée, sous réserve des modifications convenues entre les Parties conformément au paragraphe 22 de la présente;

D. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET DÉPLACEMENT

18. Si l'Employeur souhaite offrir du temps supplémentaire pour l'aide à la préparation de gabarits, cette offre de temps supplémentaire est réputée appartenir au département concerné (soudeur spécialisé – niveau 1, soudeur spécialisé – niveau 2, forgeur ou machiniste conventionnel). Si les besoins ne sont pas comblés, le temps supplémentaire est ensuite offert aux finisseurs-niveau 2. Par la suite, les autres étapes s'appliquent selon la procédure prévue à la clause 14.5 de la Convention. Le temps supplémentaire ainsi accepté par un finisseur-niveau 2 est considéré dans l'application de la répartition équitable prévue à la clause 14.5 a) de la Convention;
19. Si l'Employeur souhaite offrir du temps supplémentaire pour le travail de manutentionnaire, cette offre de temps supplémentaire est réputée appartenir au département Réception - expédition, mais est offerte dans un premier temps aux manutentionnaires. Le temps supplémentaire ainsi accepté par un manutentionnaire est considéré dans l'application de la répartition équitable prévue à la clause 14.5 a) de la Convention afin d'assurer une équité entre les salariés du département Réception - expédition;
20. En cas de mise à pied conformément à la clause 16.18 de la Convention, tout salarié est réputé répondre aux qualifications requises et satisfaire aux exigences normales pour le poste de manutentionnaire et le poste de finisseur – niveau 2, à moins que l'Employeur démontre le contraire;

E. GÉNÉRALITÉS

21. La présente ne saurait être interprétée comme une description de tâches;
22. Les Parties peuvent, d'un commun accord, modifier l'une ou l'autre des modalités prévues à la présente, et ce, dans le cadre des réunions du Comité des relations du travail;
23. La présente fait partie intégrante de la Convention et entre en vigueur le jour de sa signature.

Les signatures sont à la page suivante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Bécancour ce ____^e jour du mois de

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Kathy Durand
Directrice des opérations

Dany Mathon
Président du Syndicat

Responsable des ressources humaines

Vice-président du Syndicat

Avocate et procureure de l'Employeur

Samuel Germain
Vice-président du Syndicat

