CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

(ci-après appelle la « Compagnie »)

Et

UNIFOR
Québec

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après appelée le « Syndicat »)

1er juin 2024 au 31 mai 2029

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention	1
Article 2	Convention	1
Article 3	Reconnaissance syndicale et droits de la direction	1
Article 4	Aucune discrimination	3
Article 5	Sécurité syndicale	3
Article 6	Retenues syndicales	4
Article 7	Documentation et correspondance	4
Article 8	Santé et sécurité	5
Article 9	Liberté d'action syndicale	7
Article 10	Procédure de règlement de griefs	8
Article 11	Arbitrage	10
Article 12	Règlements de la compagnie	10
Article 13	Période d'essai	11
Article 14	Ancienneté	11
Article 15	Affichage de poste	12
Article 16	Affectations temporaires	13
Article 17	Sécurité d'emploi	13
Article 18	Heures de travail	15
Article 19	Mesures disciplinaires	16
Article 20	Rémunération minimale	17
Article 21	Rémunération minimale de rappel	17
Article 22	Salaires, primes, classifications et vêtements	17
Article 23	Heures supplémentaires	18
Article 24	Jours fériés	20
Article 25	Congés annuels	20
Article 26	Congés spéciaux	22
Article 27	Congé de maternité	25
Article 28	Dispositions diverses	25
Article 29	Avantages sociaux	26
Article 30	Fonds de solidarité	27
Article 31	Grève et lock-out	28
Article 32	Durée de la convention collective	29
Annexe « A »	Classifications et salaires	29

Lettre d'entente

Lettre d'entente 1 Chef d'équipe 31
Lettre d'entente 2 Employés d'agence de placement de personnel 32
Lettre d'entente 3 Salaire de Michel Lusignan 33
Lettre d'entente 4 Congé-éducation payés (cep) 34
Lettre d'entente 5 Déménagement ou agrandissement des opérations 35

ARTICLE 1
BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la santé et la sécurité des employés, de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre la Compagnie et les employés. Le but est également d'assurer l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie.

1.02 Dans cette convention collective, lorsqu'un nom ou pronom est employé au masculin, il comprend également le féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 2
CONVENTION

2.01 Aucune convention particulière entre la Compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide si elle donne au salarié des avantages ou conditions de travails différents que ceux stipulés dans la présente convention, à moins d'être acceptée par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 3
RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

3.01 a) La Compagnie reconnaît le Syndicat Unifor section locale 700 comme le seul et exclusif représentant et mandataire des employés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du travail de la province de Québec le 25 mai 1987

« Tous les salariés au sens du Code du travail du Québec à l'exclusion des employés de bureau ainsi que toutes les personnes exclues par la loi. »

Établissement visé :

Alumico métal et oxydation Inc.
4343, rue Hochelaga, bureau 100
Montréal QC H1V 1C2

Syndicat :

Unifor section locale 700
203-394, rue Dufferin
Valleyfield Qc J6S 2A8

b) Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de cette convention collective.

3.02 Les personnes ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation ne peuvent faire le travail d'un emploi normalement effectué par les employés de l'unité d'accréditation.

3.03 Comité de Relations de Travail (CRT)

a) Composition et fréquence

Un Comité de Relations de Travail (CRT) sera composé de deux (2) délégués syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Les réunions du CRT auront lieu quatre (4) fois par année, pendant les heures de travail, et seront planifié par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat.

b) Participation du représentant national

Les délégués syndicaux peuvent être accompagnés par le représentant national d'Unifor pour ces rencontres, sous réserve d'une autorisation préalable de la personne responsable des ressources humaines. Une telle autorisation ne sera pas déraisonnablement refusée. Le représentant national devra attendre le représentant des ressources humaines de l'employeur avant de pénétrer dans l'usine et il sera accompagné par un représentant des ressources humaines pendant sa visite.

Le représentant national ne pourra effectuer aucuns autres types d'activités syndicales sur la propriété de l'Employeur, sauf celles expressément permises dans le présent article, requises par la loi ou autorisé par l'Employeur.

c) Objectif du Comité

Le CRT est un espace de dialogue pour discuter des problèmes actuels ou potentiels liés au milieu de travail, ainsi que de tout sujet d'intérêt commun concernant les relations de travail. Le comité a pour mandat notamment de rechercher des solutions aux problèmes discutés ainsi que de tenter de régler les griefs actifs.

d) Lieu et durée des réunions

Les réunions auront lieu à l'endroit désigné par l'Employeur et doivent se dérouler dans un délai raisonnable, afin de minimiser l'impact sur les activités de l'usine. Les rencontres du CRT se tiendront sans perte de salaire pour les délégués syndicaux participants.

e) Préparation syndicale

Les délégués syndicaux peuvent prendre une (1) heure sans perte de salaire afin de se préparer pour la rencontre de CRT. Cette rencontre peut être en compagnie du représentant national d'Unifor s'il y a lieu. L'Employeur indiquera au syndicat le lieu de la rencontre de préparation.

f) Absence d'interférence avec les opérations

Il est entendu que les rencontres du CRT ne doivent en aucun cas interrompre ou nuire aux opérations de l'entreprise.

ARTICLE 4
AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 Aux fins de l'application de la convention collective, les parties ou leurs représentants n'exercent aucune menace, contrainte ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de l'absence de croyances religieuses, de ses opinions politiques, de son handicap au sens de la loi, de son appartenance au Syndicat ou de l'exercice d'un droit qui lui est reconnu par la présente convention collective et des dispositions législatives.

4.02 **Harcèlement psychologique**

Le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer conjointement en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de harcèlement psychologique.

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 celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractères sexuel

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.

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les vingt-quatre (24) mois de la dernière manifestation de cette conduite.

Politique de prévention et de traitement des plaintes

L'employeur a l'obligation d'adopter et de rendre disponible au sein de son entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Cette politique de prévention doit notamment inclure un volet concernant les conduites de harcèlement qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

ARTICLE 5
SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Tout employé doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, signer la carte d'adhésion, payer le droit d'entrée et la cotisation syndicale établie par le Syndicat.

L'Employeur prélèvera un montant de vingt dollars (20 $) sur la deuxième période de paie des nouveaux employés afin d'acquitter le droit d'entrer au syndicat et fera parvenir ce montant à la section locale 700 : 203-394, rue Dufferin, Valleyfield, Québec, J6S 2A8.

5.02 Aux fins d'application de ce qui précède, la Compagnie permet une rencontre pendant les heures de travail entre le nouvel employé et son représentant syndical. Cette rencontre doit avoir lieu à un moment qui nuit le moins au bon fonctionnement des opérations.

Le syndicat disposera du temps nécessaire pour rencontrer les nouveaux.

5.03 La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'a expulsé, refusé ou différé de l'admettre comme membre de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

1. l'employé qui a été embauché à l'encontre des dispositions de la convention collective,
2. l'employé qui a participé à l'instigation avec l'aide directe ou indirecte de la Compagnie ou d'une personne agissant avec cette dernière à une activité contre le Syndicat.

ARTICLE 6
RETENUES SYNDICALES

6.01 La Compagnie retient chaque semaine, sur la paie de chaque employé, un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues au plus tard le dixième (10e) jour de chaque mois au trésorier du Syndicat national.

6.02 La Compagnie identifie sur les formules T-4 et Relevé 1 de chaque employé le montant retenu pour la cotisation syndicale.

ARTICLE 7
DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

7.01 La Compagnie fournit au Syndicat, mensuellement, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :

a) le nom des employés, et les montants retenus ;

b) le nom et la date de départ des employés qui ont quitté leur emploi;

c) le nom des nouveaux employés et leur date d'embauche;

d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés portés à sa connaissance.

7.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois par la suite, la Compagnie fournit au Syndicat la liste complète des employés indiquant pour chacun : ses nom et prénom, la classification, son taux horaire de base, sa date d'embauche, son statut, sa date de naissance, son adresse et son numéro de téléphone.

7.03 La Compagnie affiche en permanence le nom du supérieur immédiat ou de tout autre représentant de la Compagnie avec la liste des employés sous l'autorité de chacun sur un tableau bien en vue dans l'usine, copie de cette liste remise au Syndicat. Tout changement à la liste des personnes ci-haut mentionnées est communiqué au Syndicat, le jour même de son affichage.

7.04 a) Un employé ne reçoit ses directives que du supérieur immédiat inscrit sur la liste.

b) Lorsqu'un employé est appelé à changer de supérieur immédiat, de façon temporaire ou permanente, il en est avisé par son supérieur immédiat ou son remplaçant.

7.05 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit par écrit à la Compagnie, les renseignements suivants :

a) les noms et titres des membres du bureau de la section locale;

b) les noms des délégués syndicaux;

c) le nom du représentant national d'Unifor;

d) Les noms des employés représentant le Syndicat aux divers comités prévus à la présente convention.

7.06 Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie toute modification à ces renseignements dans les dix (10) jours civils suivant une nomination ou une élection.

ARTICLE 8
SANTÉ ET SÉCURITÉ

8.01 Les obligations de la Compagnie sont celles prévues par l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et elle s'engage à maintenir son usine à une température raisonnable de 20 C.

COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ

8.02 Les parties conviennent de former un Comité de santé et de sécurité de deux (2) membres pour chacune des parties et la Compagnie assure la disponibilité du Comité de santé et de sécurité pour qu'il puisse exercer ses fonctions telles qu'énoncées à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce comité se rencontrera tous les 1ers mardis de chaque mois.

8.03 Un procès-verbal de toute réunion du Comité de santé et de sécurité sera rédigé par la Compagnie et affiché dans l'usine.

8.04 De plus, les représentants du Comité de santé et de sécurité effectuent une inspection des lieux de travail, lors de leur réunion mensuelle.

8.05 La Compagnie s'engage à étudier les recommandations du Comité et à les appliquer dans les plus brefs délais lorsque celles-ci contribuent à la sécurité des employés.

8.06 La Compagnie avise, dans les vingt-quatre (24) heures, un employé du Comité de santé et de sécurité de tout accident de travail survenu à un employé.

8.07 La Compagnie fournit gratuitement aux employés, lorsque nécessaire les verres correcteurs de sécurité, ceux-ci devront être choisis et rencontrer les normes établies par le Comité de santé et de

sécurité et celles de l'ACNOR. Les employés doivent en tout temps porter les verres correcteurs fournis par la Compagnie.

8.08 La Compagnie fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés tels que chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, gants, tabliers, masques, là où il est requis d'en porter par le comité de santé et sécurité. Les employés doivent en tout temps porter tous les appareils protecteurs fournis par la Compagnie.

L'Employeur rembourse un montant de cent-cinquante (150$) pour les chaussures de sécurité sur présentation d'une facture une fois par année ou au besoin.

8.09 La Compagnie libère, sans perte de salaire, les employés du Comité de santé et sécurité pour un total de six (6) jours par année pour l'ensemble des employés membres du comité afin que ceux-ci reçoivent une formation en santé et en sécurité.

8.10 Avant de quitter le travail, l'employé qui a subi un accident du travail doit remplir le formulaire prévu à cette fin, à moins d'être dans l'impossibilité de le faire.

8.11 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'une lésion professionnelle et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, la Compagnie avance à cet employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et ce, pour les journées où il y aurait normalement travaillé pendant les quatorze (14) premiers jours civils. Dans un tel cas, l'employé remplit la formule de remboursement qui fait état de la somme reçue.

8.12 La Compagnie fait parvenir cette formule à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.) pour remboursement et insiste auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

8.13 Un accidenté de travail ne subit aucun préjudice tel que prévu par les lois applicables.

8.14 Après tout accident ou toute maladie, tout employé doit être réintégré au poste qui lui était assigné avant son accident ou sa maladie. Si son poste a été aboli, la Compagnie devra lui accorder au poste équivalent.

8.15 Toutes personnes présentes sur les lieux du travail doivent se conformer aux règlements de sécurité établis par le Comité de santé et de sécurité.

PREMIERS SOINS

8.16 a) Quand il est en devoir et assigné par la Compagnie, le préposé aux premiers soins devra avoir en sa possession un certificat valide en secourisme général décerné par l'Ambulance Saint-Jean ;

b) Il doit être capable de bien remplir les formules pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail ;

c) Il doit enregistrer dans le livre fourni à cet effet tous les accidents ;

d) Il doit donner un rapport mensuel des accidents au Comité de santé et sécurité ;

e) La Compagnie met à la disposition des travailleurs un endroit pour les fumeurs.

8.17 Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, aura complété avec succès le cours de l'Ambulance Saint-Jean recevra de la Compagnie la somme de trente-cinq dollars (35 $).

L'employé aura droit aux frais de transport requis pour ledit cours ainsi qu'à son taux horaire de base à la condition que la Compagnie puisse être remboursée de ces dépenses par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

8.18 L'employé doit transmettre à la Compagnie, le 15 de chaque mois, sa part du coût des primes des avantages sociaux stipulés aux paragraphes 29.06 et 29.07 et ce, pendant toute la période d'absence reliée à son accident du travail.

8.19 **ACCIDENT DU TRAVAIL**

Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de cet accident et doit s'absenter de son travail, est payé à son taux horaire régulier pour le reste de la journée de travail.

Cette disposition est applicable uniquement si le salarié fournit le certificat médical requis par la loi.

Le salarié doit déclarer, à la compagnie son accident de travail avant de quitter son lieu de travail pour avoir droit à la compensation prévue au présent article.

ARTICLE 9
LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 La Compagnie met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage barré placé en évidence près du tableau d'affichage de la compagnie et près des lieux d'entrée et de sortie des employés.

9.02 a) Les membres du comité syndicales peuvent s'absenter de leur travail afin de remplir leurs obligations syndicales tel que procéder à la rédaction d'un grief ou pour rencontrer le représentant national. Cette permission d'absence doit être demandé cinq (5) journées à l'avance. Ces journées d'absences syndicales sont inclues dans celles prévues à l'article 9.03 c).

b) La compagnie libère avec salaire un membre du comité syndical pour une heure (1h) par semaine afin qu'il puisse remplir ses obligations syndicales, telles que rencontrer un membre, enquêter sur un grief ou s'assurer du respect de la convention collective. L'heure de libération doit être préalablement convenue entre la personne désignée par l'employeur et le président du comité syndical ou son substitut.

9.03 a) Les employés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans paie, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours de formation syndicale ainsi qu'aux autres activités syndicales.

b) Pour bénéficier de ces absences, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, dix (10) jours avant le début de l'absence, en indiquant le nom des employés visés, la nature et la durée de l'absence.

c) Un maximum de vingt (20) jours par année civile est accordé pour ces activités, et ce, pour l'ensemble des employés.

d) La compagnie accepte de payer aux employés en congé autorisé pour activités syndicales un montant équivalent à leur salaire normal durant ces congés. Le syndicat local remboursera à la compagnie, par montant mensuels, les salaires payés et les vacances correspondantes.

9.04 La Compagnie libère, sans perte de salaire, deux (2) employés ayant complété leur période d'essai représentant le Syndicat pour les séances de négociation et de conciliation dans le but de négocier le renouvellement de la convention collective.

a) Le représentant national du Syndicat peut assister à toute réunion tenue entre la Compagnie et le Syndicat.

b) Le représentant national du Syndicat peut rencontrer tout employé obtenant au préalable l'autorisation du supérieur immédiat.

9.05 a) Sur demande écrite du Syndicat adressée au moins trente (30) jours à l'avance, la Compagnie libère, sans solde, un employé pour fins d'activités syndicales à temps complet pour une période variant d'un (1) à dix-huit (18) mois renouvelable selon la même procédure.

b) Suite à une libération, l'employé qui désire revenir à son poste doit donner à la Compagnie un avis écrit d'au moins de trente (30) jours civils.

c) À son retour au travail, l'employé est réintégré à son poste. Si son poste a été aboli, la Compagnie devra lui accorder un poste équivalent.

ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE

9.06 Les deux membres du comité syndical tel que prévu à l'article 9.02 e) sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté pour les seules fins de la mise à pied.

ARTICLE 10
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout problème pouvant donner naissance à un grief doit être discuté avec le représentant des ressources humaines désigné par l'Employeur et le délégué syndical afin de tenter de le régler. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé ou au Syndicat.

10.02 Un grief désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective et doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle.

Un grief portant sur un congédiement peut être soumis à la deuxième étape de la procédure de grief.

10.03 Tout représentant syndical ou délégué syndical peut sans perte de salaire, après avoir avisé son supérieur immédiat, faire enquête sur une plainte, participer à la procédure de grief et aider un employé à formuler un grief pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire pour l'employé concerné. Ces activités devront avoir lieu à un moment qui nuit le moins au bon fonctionnement des opérations.

10.04 La Compagnie reconnaît un Comité de grief composé de deux (2) employés.

10.05 **Première Etape**

Le grief doit être soumis, par écrit par le Syndicat au représentant des ressources humaines désigné par l'Employeur, qui en accuse réception en signant le formulaire de grief. Le représentant des ressources humaines devra rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

Le plaignant peut être présent aux rencontres à la demande de l'une ou l'autre des parties.

10.06 **Deuxième étape**

À défaut d'entente à l'étape précédente ou de réponse dans les délais prévus, le grief pourra être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables au directeur général de la Compagnie qui en accuse réception en signant le formulaire de griefs. Suite à la rencontre avec le comité de griefs qui doit avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief, le directeur général devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

Le plaignant peut être présent aux rencontres à la demande de l'une ou l'autre des parties.

10.07 À défaut d'entente à la deuxième étape ou de réponse dans les délais prévus, le grief pourra être soumis à l'arbitrage.

10.08 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief en son nom (grief syndical), au nom d'un employé (grief individuel), d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés (grief collectif).

Lors du dépôt d'un grief syndical, collectif ou lors d'un congédiement, le grief peut être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de grief. Ceci n'a pas pour but d'exclure les obligations prévues à l'article 10.01.

10.09 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème ainsi que le règlement recherché.

10.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, cependant la Compagnie et le Syndicat pourront, de consentement mutuel écrit, les prolonger.

ARTICLE 11
ARBITRAGE

11.01 Au cas où l'une des parties décide de référer le grief à l'arbitrage, elle doit en aviser, par écrit, l'autre partie, dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration des délais prévus à la deuxième étape de la procédure de grief.

11.02 Les parties conviennent de référer tout grief à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivant l'avis d'arbitrage, l'une des parties peut demander que l'arbitre soit désigné par le ministre du Travail dans les quinze (15) jours suivants.

11.03 Les honoraires et les frais de l'arbitre seront répartis également entre les parties.

11.04 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et les employés.

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

11.06 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit à la présente convention.

11.07 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

11.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, cependant la Compagnie et le Syndicat pourront, de consentement mutuel écrit, les prolonger.

ARTICLE 12
RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

12.01 a) Une copie des règlements de la Compagnie doit être affichée dans l'usine.

b) Avant d'émettre un nouveau règlement, la Compagnie convient de transmettre une copie du projet du nouveau règlement au Syndicat trois (3) jours ouvrables avant son entrée en vigueur.

c) Tout règlement peut être révisé par la procédure de griefs et d'arbitrage.

d) Un règlement doit prévoir que la discipline est administrée de la même façon pour tous les travailleurs de la production.

e) Un règlement doit prévoir que tous les travailleurs de la production doivent porter les équipements de sécurité requis.

ARTICLE 13
PÉRIODE D'ESSAI

13.01 a) Tout nouvel employé est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés.

b) À l'expiration de sa période d'essai, l'employé verra son ancienneté rétroagir au soixantième (60e) jour ouvrable précédent.

c) Sans restreindre le droit de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé à l'essai, la mise à pied et le rappel au travail des employés à l'essai se feront en tenant compte de leur durée de service au sein de l'unité d'accréditation.

d) Au cours de cette période, l'employé et le Syndicat n'ont pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage aux fins de contestation de la fin d'emploi.

13.02 L'employé en période d'essai bénéficie et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage seulement sur les avantages suivants de la convention collective :

- l'annexe «A»;
- les primes de soir et de nuit;
- les heures de travail;
- les heures supplémentaires;
- les jours fériés, sauf le congé mobile;
- les congés de deuil.

ARTICLE 14
ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté est la durée de service au sein de l'unité d'accréditation dont le point de départ est le suivant :

- le soixantième (60e) jour ouvrable précédant la date à laquelle l'employé a complété sa période d'essai.

14.02 Lorsque plus d'un employé sont embauchés à la même date, le rang d'ancienneté de ces employés est déterminé par tirage au sort en présence d'un représentant du Syndicat.

14.03 Au 1er juin de chaque année, la Compagnie affiche une liste d'ancienneté comportant le nom et le prénom de l'employé, sa classification, sa date d'ancienneté avec copie au Syndicat. Une telle liste est considérée exacte à l'expiration d'un délai de trente (30) jours suivant le début de l'affichage, à moins qu'un employé ne loge un grief concernant sa date d'ancienneté. L'employé absent (absence autorisée) pour la période ne verra courir le délai qu'à partir de son retour. Dans tous les cas, une erreur sur une liste d'ancienneté ne peut avoir d'effet antérieurement à la date à laquelle cette erreur a été signalée à la Compagnie.

PERTE D'ANCIENNETÉ

14.04 L'employé perd son ancienneté et son emploi :

1. Abandon volontaire de son emploi ;

2. Renvoi pour cause juste et suffisante ;

3. Refus ou négligence de l'employé mis à pied de reprendre le travail dans les sept (7) jours civils de la réception de l'avis de rappel au travail, sans raison valable ou d'aviser la Compagnie, en dedans de deux (2) jours civils, après avoir reçu l'avis de rappel, de son intention de retourner au travail à l'intérieur du délai précédemment mentionné.

4. Après une mise à pied d'une période de douze (12) mois pour les employés ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté et après une mise à pied d'une période de dix-huit (18) mois pour les employés ayant plus de dix-huit (18) mois d'ancienneté.

5. Promotion ou mutation temporaire ou permanente à un poste hors de l'unité d'accréditation pour une période de plus d'un (1) mois.

6. Si un salarié est absent pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs programmés sans motifs valable ou sans en avoir avisé la compagnie. La preuve incombe au salarié qui est dans l'incapacité d'aviser la compagnie.

ARTICLE 15
AFFICHAGE DE POSTE

15.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, doit être affiché sur le tableau d'affichage de la Compagnie durant une période de cinq (5) jours ouvrables. La Compagnie avisera le syndicat par courriel.

15.02 Les informations qui doivent apparaître sur l'affichage sont :

- le titre de la classification,
- le taux de salaire et les primes applicables,
- la période d'affichage,
- le quart de travail,
- les exigences normales de la tâche.

15.03 Tout employé peut soumettre sa candidature pour changer de classification.

Le poste doit être accordé à l'employé ayant postulé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

15.04 L'employé ayant obtenu le poste peut à sa demande réintégrer son ancien poste pendant la période d'essai de trente (30) jours, la Compagnie peut aussi durant cette période d'essai, retourner l'employé à son ancien poste.

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

15.05 Dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage, la Compagnie comble le poste et affiche le nom de l'employé choisi et transmet au Syndicat le nom de l'employé choisi et la liste des employés qui ont postulé avec leur ancienneté.

15.06 a) Lorsqu'un poste devient vacant, la Compagnie dispose d'une période de dix (10) jours ouvrables pour décider de l'abolir. Advenant l'abolition du poste, elle communique sa décision par écrit au Syndicat en indiquant les motifs.

b) Si au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le jour où le poste est devenu vacant, le Syndicat n'a pas été avisé par écrit, la Compagnie doit afficher le poste rétroactivement à la date de la vacance, par la suite, le poste peut être aboli.

15.07 L'abolition d'un poste d'une classification ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour les autres employés.

ARTICLE 16
AFFECTATIONS TEMPORAIRES

16.01 a) Les affectations aux postes temporairement vacants sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés volontaires. À défaut de volontaires, l'affectation temporaire est accordée aux employés par ordre inverse d'ancienneté.

b) Suite à une affectation temporaire, l'employé ayant obtenu le poste, retourne à son ancien poste, lors du retour de l'employé absent.

c) On entend par poste temporaire un poste qui a une durée de moins de trois (3) mois ou dans le cas d'un remplacement d'une absence autorisé d'une durée de douze mois et moins.

16.02 La Compagnie convient d'accorder une formation convenable à tout employé affecté temporairement à un poste.

16.03 Lorsqu'un employé est temporairement affecté à un poste dont le taux horaire de base est supérieur à celui de sa classification, il est rémunéré au taux horaire de base de sa nouvelle classification pour le temps travaillé à la condition que ce travail ait duré au moins quatre (4) heures pendant son quart de travail.

16.04 Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un poste dont le taux horaire de base est inférieur à celui de sa classification, il est rémunéré au taux horaire de base de son ancienne classification.

ARTICLE 17
SÉCURITÉ D'EMPLOI

17.01 L'employeur peut recourir à la sous-traitance seulement dans des situations exceptionnelles où les capacités internes sont insuffisantes, à condition que cela ne réduise pas les heures de travail régulières des employés syndiqués ni ne cause la mise à pied d'un employé ayant complété sa période d'essai.

Lors d'une mise à pied, aucun salarié ne pourra être mis à pied tant qu'il y a des sous-traitants dans l'usine.

PRÉAVIS DE MISE À PIED

17.02 Sauf dans les cas hors du contrôle de la Compagnie, tels que tempête et panne d'électricité les employés recevront les préavis de mises à pied suivants :

a) Deux (2) jours dans le cas des employés ayant un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté.

b) Sept (7) jours dans le cas des employés ayant cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans d'ancienneté.

c) Quinze (15) jours dans le cas des employés ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

d) À défaut d'un tel préavis, la Compagnie paie à l'employé une indemnité à son taux horaire de base pour chaque jour manquant au préavis.

e) Une copie du préavis donné à l'employé est transmise au Syndicat.

MISES À PIED

17.03 a) Si pour une raison quelconque incluant un manque de travail, il y a lieu d'effectuer un remaniement de personnel, les employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et inscrits sur la liste de rappel.

b) Tout employé mis à pied pour une période prévue de plus de trente (30) jours cesse de bénéficier et d'accumuler quelque droit ou avantage que ce soit en vertu de la présente convention collective, sauf le cumul de son ancienneté. Il continue toutefois de bénéficier des avantages sociaux stipulés aux paragraphes 29.06 et 29.07 jusqu'à la fin du mois durant lequel il est mis à pied et il défraie sa part du coût des primes. L'article 24 s'applique intégralement.

c) En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

DROITS DE RAPPEL

17.04 a) S'il y a lieu de combler à nouveau un poste, les employés ayant le plus d'ancienneté et inscrits sur la liste de rappel sont rappelés au travail, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche de la classification suite à une formation convenable.

b) En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

17.05 Avant de procéder à une embauche, la Compagnie doit utiliser la liste de rappel.

17.06 Advenant la fermeture de l'usine, l'abolition d'une classification ou un changement administratif, la Compagnie avise l'employé par écrit dans les délais prévus à la loi et leur verse les indemnités prévues à la loi.

ARTICLE 18
HEURES DE TRAVAIL

18.01 La semaine de travail des employés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

a) L'horaire de travail est de 7 h à 15 h 30, avec une interruption d'une demi-heure non payée pour le repas, pour le quart de jour lorsqu'il y a un (1) ou deux (2) quarts de travail.

b) L'horaire de travail est de 15 h 30 à minuit, avec une interruption d'une demi-heure non payée pour le repas, pour le quart de soir lorsqu'il y a deux (2) quarts de travail.

c) L'horaire de travail est de 15 h à 23 h 30, avec une interruption d'une demi-heure non payée pour le repas, pour le quart de soir lorsqu'il y a trois (3) quarts de travail.

d) L'horaire de travail est de 23 h à 7 h 30, avec une interruption d'une demi-heure non payée pour le repas, pour le quart de nuit lorsqu'il y a trois (3) quarts de travail.

e) L'horaire de travail est de 7 h à 15 h 30, avec une interruption d'une demi-heure non payée pour le repas, pour les chauffeurs de camions.

f) Tout changement de quart de travail est offert par ancienneté parmi les employés qualifiés. À défaut de volontaires, l'employé ayant le moins d'ancienneté est désigné.

g) Le quart de travail de l'employé à l'essai est déterminé par la Compagnie.

h) Les activités d'entretien ne sont pas considérées comme un quart de travail.

18.02 Un employé a droit à une période de repas après cinq (5) heures suivant le début de son quart de travail.

Un employé qui a débuté sa période de repas n'est pas tenu de l'interrompre.

18.03 Les employés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées au cours de la première moitié de leur horaire de travail et d'une seconde période de repos de quinze (15) minutes payées au cours de la seconde moitié de leur horaire de travail.

18.04 Les employés bénéficient d'une période de cinq (5) minutes payées avant le repas et avant la fin de leur horaire de travail pour faire leur toilette ou pointer.

18.05 Advenant un changement au quart de travail d'un employé, la Compagnie doit lui donner un préavis de deux (2) jours ouvrables.

À défaut l'employé est rémunéré pour les premiers quatre (4) heures de son nouvel horaire, à son taux horaire de base majoré de 50 %.

18.06 Le salarié qui est en retard verra son temps rémunéré retranché par tranche de quinze (15) minutes. Le salarié débutera ainsi son quart de travail seulement lorsque que celui-ci commencera à être rémunéré, c'est-à-dire à la fin de l'expiration de la tranche de quinze (15) minutes non-rémunéré.

ARTICLE 19
MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un employé peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage.

19.02 Un employé convoqué pour des raisons disciplinaires doit être accompagné par un délégué syndical. Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit contenant l'exposé des motifs et les dates de l'offense, avec copie envoyé par courriel au Syndicat.

19.03 La Compagnie ne peut rétrograder, réprimander par écrit, suspendre ou congédier un employé sans une cause juste et suffisante. Le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

19.04 À moins qu'il soit opportun de procéder à une mesure disciplinaire de façon immédiate, la Compagnie doit aviser l'employé et le syndicat au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une suspension.

19.05 Aucun employé ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de trente (30) jours ouvrables depuis la connaissance de l'offense reprochée.

19.06 Toute mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'employé après douze (12) mois et ne peut être invoquée à l'encontre de l'employé à la condition que l'employé n'ait commis aucune autre offense pendant cette période.

19.07 Sur demande au supérieur immédiat, un employé peut consulter son dossier, en présence de son délégué syndical.

19.08 Tout système de sécurité utilisé par la compagnie doit servir uniquement dans un but de sécurité. Toute preuve basée sur les systèmes de sécurité, notamment des caméras, ne peut être utilisé dans un but disciplinaire et ne sera pas valide en arbitrage ou en cours sauf dans les cas où l'employeur à un doute raisonnable et suite à un avis au salarié.

ARTICLE 20
RÉMUNÉRATION MINIMALE

20.01 Tout employé qui n'a pas été avisé de ne pas se présenter au travail, puis qui est retourné chez lui parce qu'il n'y a pas de travail de disponible, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de salaire à son taux horaire de base.

ARTICLE 21
RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

21.01 Tout employé qui a quitté les lieux de travail de la Compagnie après son horaire de travail et qui est rappelé au travail avant le début de son horaire de travail suivant est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures effectuées mais en aucun temps, il ne reçoit moins de quatre (4) heures à son taux horaire de base.

ARTICLE 22
SALAIRES, PRIMES, CLASSIFICATIONS ET VÊTEMENTS SALAIRES

22.01 Tous les employés sont classifiés et rémunérés selon les dispositions prévues à l'annexe A.

Lorsque l'employé a terminé sa période d'essai, il reçoit le salaire de l'échelon 0 de sa classification. Lorsque l'employé a accumulé un (1) an d'ancienneté, le premier jour de la période de paie suivant la date d'anniversaire, il reçoit le salaire de l'échelon 1 ; après chaque année d'ancienneté accumulée par la suite, il reçoit le salaire de l'échelon suivant le premier jour de la période de paie suivant la date d'anniversaire.

22.02 Sur le chèque de paie hebdomadaire, la Compagnie inscrit le nom, le prénom, la classification, la date de la période de paie, le nombre d'heures rémunérées au taux horaire de base, le nombre d'heures rémunérées au taux horaire des heures supplémentaires, les primes, les déductions, le salaire net et le cumulatif des indemnités afférentes au congé annuel.

22.03 La paie est remise à toutes les semaines, le jeudi après-midi aux employés qui travaillent sur le quart de jour et le mercredi soir aux employés qui travaillent sur le quart de soir et sur le quart de nuit.

22.04 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars 5 $ et plus, imputable à la Compagnie, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours suivant la communication de l'erreur par l'employé à la Compagnie, en remettant à l'employé l'argent dû.

22.05 a) La Compagnie remet à l'employé, le jour même de son départ, un avis signé faisant état des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que l'employé avise son supérieur immédiat au moins une (1) semaine avant son départ.

b) La Compagnie remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, son dernier chèque de paie incluant les montants dus pour les avantages sociaux.

PRIMES

22.06 a) Tout employé travaillant sur le quart de soir voit son taux horaire de base majoré de soixante-seize sous (0,76 $) l'heure à compter de la signature de la convention collective.

b) Tout employé travaillant sur le quart de nuit voit son taux horaire de base majoré d'un dollar et trois sous (1,03 $) l'heure à compter de la signature de la convention collective.

c) Tout employé travaillant comme chef d'équipe voit son taux horaire de base majoré d'un dollar et dix-neuf sous (1,19 $).

CLASSIFICATIONS

22.07 a) Advenant la création d'une nouvelle classification, la Compagnie rencontre le Syndicat dans les trente (30) jours avant son entrée en vigueur, afin de lui fournir des explications sur la nouvelle classification ainsi que les exigences normales de la tâche. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à accomplir.

b) Le taux de salaire de la nouvelle classification est établi par la Compagnie et est en relation avec les autres classifications prévues à la convention collective.

c) Advenant que le Syndicat soit en désaccord avec le taux de salaire établi par la Compagnie pour cette nouvelle classification, il peut le contester par voie de grief.

VÊTEMENTS

22.08 La Compagnie fournit les vêtements suivants à l'employé ayant complété sa période d'essai et ce, une fois par année : 5 T-shirts (3 à manches courtes et 2 à manches longues) et 3 pantalons. De plus, la Compagnie fournit un manteau court d'hiver au chauffeur et à l'employé affecté à la réception-expédition et ce, au besoin.

L'employé est responsable de l'entretien et de la propreté de ces vêtements. Le port de ces vêtements est obligatoire sur les lieux du travail et est interdit en dehors de ces lieux sauf pour s'y rendre. L'employé qui démissionne ou est congédié doit remettre tous les vêtements fournis par la Compagnie.

ARTICLE 23
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

23.01 a) Tout travail effectué par un employé, à la demande de son supérieur immédiat, en dehors de son horaire de travail, est considéré comme des heures supplémentaires.

b) Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire.

c) Lorsque les heures supplémentaires sont requises, la Compagnie avisera les employés concernés, si possible trois (3) heures à l'avance.

23.02 Les heures supplémentaires sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés de la classification présents sur les lieux de travail, à défaut de volontaires par ordre d'ancienneté, aux employés des autres classifications présents sur les lieux de travail et qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

23.03 Tout employé qui effectue moins d'une (1) heure supplémentaire est rémunéré pour une (1) heure majorée au taux des heures supplémentaires applicable.

23.04 Deux (2) employés peuvent s'échanger occasionnellement et pour une journée leur horaire de travail après l'autorisation de leur supérieur immédiat qui ne refusera pas sans motif valable.

23.05 a) Les heures supplémentaires effectuées, du lundi au vendredi inclusivement, seront rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 % à la condition que l'employé ait travaillé sa journée normale de travail prévue au paragraphe 18.01 à l'exception des cas où le retard est motivé.

b) Les heures supplémentaires effectuées le samedi seront rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 % à la condition que l'employé ait travaillé la semaine normale de travail prévue au paragraphe 18.01 à l'exception des cas où l'absence est motivée.

c) Les heures supplémentaires effectuées le dimanche seront rémunérées au taux horaire de base majoré de 100 %.

23.06 Un employé requis d'effectuer plus de quatre (4) heures supplémentaires à la suite de son horaire de travail bénéficiera d'une allocation de repas de vingt-cinq dollars (25 $) pour le repas.

23.07 Un employé peut choisir de mettre en banque les heures supplémentaires effectuées plutôt que d'être rémunéré pour ces heures. Il doit toutefois en informer son supérieur immédiat au moment où il accepte d'effectuer les heures supplémentaires.

L'employé peut ainsi accumuler un maximum de vingt-sept (27) heures de temps supplémentaire (soit l'équivalent de quarante heures et demie (40.5 heures) à temps régulier) par année de convention collective.

Les heures non prises au 31 mai sont payées dans les quinze (15) jours suivants.

Un employé qui désire reprendre en temps les heures accumulées dans sa banque, doit en faire la demande à son supérieur immédiat cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Le supérieur immédiat fait connaître sa réponse dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande.

ARTICLE 24
JOURS FÉRIÉS

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

1. Vendredi saint
2. Fête des Patriotes
3. Fête nationale du Québec
4. Le 1erjuillet
5. Fête du Travail
6. Jour de l'Action de grâces
7. Veille de Noël
8. Jour de Noël
9. Lendemain de Noël
10. Veille du Jour de l'An
11. Jour de l'An
12. Lendemain du Jour de l'An

En plus de ces congés, l'employé comptant six (6) mois d'ancienneté, bénéficie d'un (1) congé mobile par année, à une date de son choix, après un avis à son supérieur immédiat d'au moins quatre (4) jours ouvrables. L'employé comptant quatre (4) ans d'ancienneté bénéficie d'un (1) congé mobile additionnel par année aux mêmes conditions.

Les congés mobiles inutilisés après le 1 er juin suivant la fin de l'année d'acquisition sont automatiquement payés à l'employé.

24.02 Sous réserve des dispositions de la loi, si un jour férié tombe un dimanche il est reporté au jour ouvrable suivant, s'il tombe un samedi il est alors reporté au jour ouvrable précédent.

24.03 Si un jour férié tombe durant le congé annuel de l'employé, l'employé bénéficie de la remise du jour férié à une date de son choix, après un avis à son supérieur immédiat d'au moins quatre (4) jours ouvrables.

24.04 Lors d'un jour férié, l'employé a droit à une rémunération à son taux horaire de base comme s'il était au travail.

24.05 Pour bénéficier du paiement du jour férié, l'employé doit avoir travaillé au moins quinze (15) jours au cours des trente-cinq (35) jours civils précédant le jour férié.

ARTICLE 25
CONGÉS ANNUELS

25.01 Les employés ont droit aux congés annuels suivants :

a) L'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril a droit, pour chaque mois de service, à un (1) jour de congé jusqu'à concurrence de dix (10) jours rémunérés à quatre pour cent (4 %) de ses gains totaux gagnés durant l'année de référence.

b) L'employé ayant un (1) an mais moins de trois (3) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à deux (2) semaines de congé, rémunéré à quatre pour cent (4 %) de ses gains totaux gagnés durant l'année de référence.

c) L'employé ayant trois (3) ans mais moins de huit (8) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congé, rémunéré à six pour cent (6 %) de ses gains totaux, gagnés durant l'année de référence.

d) L'employé ayant huit (8) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé, rémunéré à huit pour cent (8 %) de ses gains totaux gagnés durant l'année de référence.

e) L'employé ayant vingt (20) ans d'ancienneté au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé, rémunéré à dix pour cent (10 %) de ses gains totaux gagnés durant l'année de référence.

25.02 Si un employé est absent pour cause de maladie, d'accident ou pour congé de maternité/paternité/parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité afférente au congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire de ses gains totaux gagnés durant l'année de référence.

Cet article s'applique uniquement pour un employé qui compte un an et plus d'ancienneté au 30 avril précédent. Pour l'employé qui ne compte pas un an d'ancienneté au 30 avril précédent, seul le pourcentage prévu à l'article 25.01 a) s'applique afin de déterminer l'indemnité du congé annuel auquel il a droit.

25.03 La période comprise entre le 1er mai et le 30 avril est considérée comme l'année de référence de la prise de congé annuel.

25.04 L'employé doit aviser la Compagnie du choix de sa période de congé annuel entre le 1er février et le 15 mars.

25.05 La Compagnie détermine les dates du congé annuel des employés en tenant compte :

a) de l'ancienneté de l'employé;

b) de la préférence exprimée par l'employé;

c) des besoins de la production.

25.06 Au plus tard le 30 avril, la Compagnie affichera le calendrier des congés annuels.

25.07 L'employé peut fractionner son congé annuel en autant de semaines qu'il le désire, mais le congé annuel ne peut être reporté à l'année suivante à l'exception des situations prévues aux articles 25.10 et 25.11.

25.08 Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer la date de son congé annuel en autant que le choix du congé annuel des autres employés soit respecté et ne soit pas reporté à une période refusée à un autre employé.

25.09 Après l'affichage du calendrier des congés annuels, si un employé accepte de travailler pendant la période prévue pour son congé annuel, il sera rémunéré à son taux horaire de base majoré de 50 % pour toutes les heures ainsi travaillées et son congé annuel sera reporté à une date ultérieure au choix de l'employé.

25.10 Un employé incapable de prendre son congé annuel à la période prévue pour raison de maladie, accident ou maladie professionnelle, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter ses congés annuels à une date ultérieure, après entente avec son supérieur immédiat.

25.11 L'employé hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant son congé annuel peut reporter son congé annuel à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

25.12 La paie de congés annuels est remise par dépôt direct à l'employé le jeudi avant son départ pour son congé annuel.

25.13 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit au paiement d'une indemnité de congés annuels accumulés et non utilisés jusqu'au moment de sa cessation d'emploi dans la proportion établie au présent article.

ARTICLE 26
CONGÉS SPÉCIAUX NAISSANCE OU ADOPTION

26.01 Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables dont trois (3) jours avec paie.

CONGÉ DE DEUIL

26.02 a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit à un congé payé de sept (7) jours ouvrables.

b) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, l'employé a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables.

c) Lors du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un gendre, d'une belle-fille, ou d'une bru, l'employé a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables.

d) En cas du décès de tout autre membre de la famille, l'employé a droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable à la condition qu'il assiste aux funérailles.

e) Un employé a droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable, si l'employé doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles ; il a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables si cette distance est de plus de six cent soixante (660) kilomètres.

f) Les jours de congé sont calculés à partir de la date du décès.

g) Lorsque le décès survient dans le pays d'origine d'un employé, celui-ci ne perd pas son droit aux congés payés, s'il fournit la preuve qu'il doit participer à des manifestations traditionnelles de condoléances à la suite de ce décès.

Aux fins de cet article le mot "conjoint" signifie celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée ou séparée de résider en permanence depuis une (1) année avec une personne non mariée ou séparée de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

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

CONGÉ POUR MARIAGE

26.03 Lors du mariage de l'employé, ce dernier a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables. Il peut ajouter à cette période un congé non payé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Lors du mariage d'un enfant d'un employé, ce dernier a droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable.

26.04 Lors d'un changement permanent d'adresse de domicile, d'un employé, ce dernier a droit à un (1) congé payé à l'occasion du déménagement. Il n'a pas droit, à un tel congé plus d'une (1) fois par année civile.

CONGÉ POUR JURÉ

26.05 a) Dans le cas où un employé est assigné comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas lui-même partie, il est libéré sans salaire pendant le temps qu'il est requis d'agir à ce titre.

b) Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où il est parti, il est admissible à un congé sans paie ou à utiliser ses jours de congé annuel.

c) L'employé doit pour avoir droit à ces congés aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

CONGÉ CIVIQUE

26.06 L'employé candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans paie de trente (30) jours civils précédant la date d'élection.

S'il est élu, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Au terme de son mandat, l'employé devra aviser la Compagnie au moins trente (30) jours civils à l'avance de son désir de reprendre le travail et de retourner à son ancien poste. Si son poste a été aboli, la Compagnie devra lui accorder un poste équivalent.

CONGÉ SANS PAIE

26.07 Un congé sans paie peut être accordé à un employé.

a) Durant cette absence, l'employé pourra bénéficier des avantages sociaux à la condition d'en assumer toutes les primes.

b) Une demande écrite donnant les raisons de cette requête sera remise par l'employé à son supérieur immédiat ; copies de la demande et de l'acceptation sont remises au Syndicat.

c) Si plus d'un employé demande un tel congé sans paie pour la même période, les congés seront accordés selon l'ordre d'ancienneté.

CONGÉ PARENTAL

26.08 L'employé qui adopte légalement un enfant pourra demander un congé sans paie d'une durée maximum de dix (10) semaines consécutives pour fins d'adoption pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

CONGÉ AUX FINS D'ÉTUDE OU DE FORMATION

26.09 a) Tout employé ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté et qui en fait la demande, aura droit à quatorze (14) mois sans paie, pour fins d'étude ou de formation. Un minimum de trois (3) ans doit s'écouler entre chaque congé.

b) Si la demande est de plus que quatorze (14) mois, la Compagnie pourrait l'accepter en tenant compte des besoins de l'employé et des besoins de la Compagnie.

c) Si plus d'un employé demande un tel congé sans paie pour la même période, les congés seront accordés selon l'ordre d'ancienneté.

26.10 Après trois (3) mois de service, l'employé a le droit aux deux (2) congés maladies et/ou obligations familiale payés comme prévu dans les normes du travail.

Ces congés peuvent être fractionnés par tranche de deux (2) heures après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 27
CONGÉ DE MATERNITÉ

27.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) semaines consécutives. Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis à cet effet à la Compagnie au moins un (1) mois avant la date du départ.

27.02 La répartition de la période de vingt-quatre (24) semaines de congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

27.03 L'employée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité à cause de maladie a droit, sur présentation d'un certificat médical, aux bénéfices d'assurance-salaire prévus au régime collectif d'assurance.

27.04 L'employée peut obtenir, sur demande à la Compagnie, une prolongation de son congé de maternité, sans solde, pour une période additionnelle n'excédant pas vingt-six (26) semaines, en avisant la Compagnie au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé prévu au présent article.

27.05 L'employée doit aviser la Compagnie de son retour au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci. À défaut d'avis, la Compagnie n'est pas tenue de reprendre l'employée avant quatre (4) semaines suivant la date où elle se présente au travail.

27.06 Au retour du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci, l'employée reprend son poste. Si son poste a été aboli, elle a droit d'exercer son droit de supplantation prévu aux présentes.

ARTICLE 28
DISPOSITIONS DIVERSES

28.01 Un employé ayant démissionné de la Compagnie a droit à une période de réflexion de trois (3) jours ouvrables pour réintégrer son poste sans perte de droits et privilèges.

Un employé ne peut se prévaloir de cette disposition qu'une seule fois.

28.02 La Compagnie remet à tout employé dont l'emploi prend fin, ou qui en fait la demande, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.

28.03 Les parties reconnaissent le français comme langue de travail au Québec. Conséquemment, les employés et le personnel non syndiqué devront s'exprimer et comprendre le français de façon à ce que les échanges, dans l'entreprise, se fassent dans cette langue.

ARTICLE 29
AVANTAGES SOCIAUX

29.01 La Compagnie effectue, pour la durée de la présente convention, l'administration du programme d'avantages sociaux dont le Syndicat est titulaire de la police offerte aux termes des régimes suivants :

- assurance-vie
- assurance en cas de décès ou perte de membres causés par des moyens accidentels
- assurance-salaire incapacité de courte durée

  assurance-frais hospitaliers
- assurance-maladie
- assurance-frais dentaires, soins de base

Cet engagement touche ces régimes tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, de même que toute amélioration apportée à ces régimes pendant la durée de celle-ci.

29.02 Au moins trente (30) jours avant de modifier l'un ou l'autre des régimes, le Syndicat doit informer la Compagnie des modifications à apporter et solliciter l'avis de la Compagnie à cet égard. Ces régimes ne seront pas modifiés, sans le consentement de la Compagnie, en ce qui concerne la partie défrayée par celle-ci.

29.03 Le Syndicat convient de ne pas hausser les primes qui doivent être versées, ni réduire la couverture offerte par ces régimes ; toutefois, si les actuaires des assureurs établissent qu'un rajustement des primes requises est nécessaire, le Syndicat peut, après consultation avec la Compagnie, rajuster comme il convient les primes qui doivent être versées par les employés et la Compagnie.

29.04 Si une loi ou ses règlements devaient avoir un effet sur l'un ou l'autre des régimes, le Syndicat conserve ses droits d'ajuster le niveau des avantages sociaux des régimes, tel que requis et conformément à la loi ou son règlement.

De tels ajustements ne doivent toutefois par réduire le niveau global des avantages sociaux dont jouissent actuellement les employés.

29.05 Le Syndicat fournit à la Compagnie une copie de la police maîtresse des divers régimes d'avantages sociaux.

29.06 a) Les employés participent aux régimes actuels d'avantages sociaux suivants et la Compagnie défraie cent pour cent (100%) du coût des primes :

- assurance-vie de base
- assurance-vie de personnes à charge
- assurance de base en cas de décès ou perte de membres causés par des moyens accidentels
- assurance de frais hospitaliers

- assurance-maladie

b) Les employés participent aux régimes d'avantages sociaux suivants et la Compagnie défraie le coût des primes jusqu'à un maximum de trois cents dollars (300 $) par employé par année de convention collective :

- assurance-frais dentaire, soins de base

c) Les employés participent aux régimes d'avantages sociaux suivants et ils défraient cent pour cent (100%) du coût des primes :

- assurance-salaire de courte durée
- assurance-salaire de longue durée

29.07 Les employés volontaires qui participent aux régimes d'avantages sociaux facultatifs suivants défraient la totalité des primes.

- assurance-vie facultative
- assurance facultative en cas de décès ou perte de membres causés par des moyens accidentels

29.08 L'employé doit transmettre à la Compagnie, le 15 de chaque mois, sa part du coût des primes des avantages sociaux stipulés aux paragraphes 29.06 et 29.07 et ce, pendant toute la période d'absence pendant laquelle il ne reçoit pas de salaire de la Compagnie.

ARTICLE 30
FONDS DE SOLIDARITÉ

30.01 La Compagnie accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

30.02 La Compagnie convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

30.03 Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements additionnels, cesser ses versements additionnels, ou cesser ses versements pour chaque mois où il est en mise à pied durant un mois complet de calendrier en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Compagnie. En cas d'avis, signifié directement à la Compagnie, celle-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

30.04 La Compagnie accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds, ainsi, elle s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant le prélèvement, les sommes ainsi déduites en vertu du présent article. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale

de chaque employé et le montant prélevé pour chacun. La Compagnie fera parvenir une copie des remises mensuelles au Syndicat, à la personne désignée à cette fin.

30.05 La Compagnie s'engage à fournir au Fonds, lors de la première contribution versée en vertu du présent article au nom d'un employé un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de cet employé.

ARTICLE 31
GRÈVE ET LOCK-OUT

31.01 À compter de la signature de cette convention et jusqu'à sa date d'expiration, la Compagnie, ses dirigeants et ses cadres conviennent de ne pas faire de lock-out et, le Syndicat, ses dirigeants et les employés conviennent qu'il n'y aura pas de grève.

31.02 Aucun employé ne sera obligé de franchir une ligne de piquetage si sa vie ou sa sécurité est en danger et il devra en aviser immédiatement la Compagnie.

ARTICLE 32
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2029. Les employés à l'emploi de la Compagnie entre le 1er juin 2024 et le jour de la signature de la présente convention collective reçoivent un montant rétroactif au 1er juin 2024. Ces montants sont versés dans les 15 jours de la signature de la présente convention collective.

32.02 L'employeur assumera les frais pour l'impression des livrets (100) de la convention collective et le syndicat sera responsable d'en faire l'impression.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 3 décembre 2024.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

Maha Chebli

Marie-Louise Tassé

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

STEEVE BLAISE
Steeve Blaise

Luckson Eugène

Alexandre Lamarre

ANNEXE « A »

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Alumico	Échelons	2024 1er juin 5,0%	2025 1er juin 2,5%	2026 1er juin 2,5%	2027 1er juin 2,5%	2028 1er juin 2,5%
Réception expédition	7	27,39 $	28,08 $	28,78 $	29,50 $	30,24 $
	6	26,45 $	27,11 $	27,79 $	28,48 $	29,20 $
	5	25,54 $	26,17 $	26,83 $	27,50 $	28,19 $
	4	24,60 $	25,22 $	25,85 $	26,49 $	27,16 $
	3	23,69 $	24,28 $	24,89 $	25,51 $	26,15 $
	2	22,74 $	23,31 $	23,89 $	24,49 $	25,10 $
	1	21,83 $	22,38 $	22,93 $	23,51 $	24,10 $
	0	20,85 $	21,37 $	21,91 $	22,46 $	23,02 $
Opérateur	7	25,88 $	26,53 $	27,19 $	27,87 $	28,57 $
	6	25,17 $	25,80 $	26,44 $	27,10 $	27,78 $
	5	24,45 $	25,07 $	25,69 $	26,33 $	26,99 $
	4	23,85 $	24,44 $	25,05 $	25,68 $	26,32 $
	3	23,03 $	23,60 $	24,19 $	24,80 $	25,42 $
	2	22,31 $	22,87 $	23,44 $	24,03 $	24,63 $
	1	21,60 $	22,14 $	22,69 $	23,26 $	23,84 $
	0	20,85 $	21,37 $	21,91 $	22,46 $	23,02 $
Prép. Anodisation	7	22,39 $	22,95 $	23,52 $	24,11 $	24,71 $
	6	21,72 $	22,27 $	22,82 $	23,39 $	23,98 $
	5	21,05 $	21,58 $	22,12 $	22,67 $	23,24 $
	4	20,36 $	20,87 $	21,39 $	21,92 $	22,47 $
	3	19,71 $	20,20 $	20,71 $	21,22 $	21,75 $
	2	18,87 $	19,34 $	19,82 $	20,32 $	20,83 $
	1	18,04 $	18,49 $	18,95 $	19,43 $	19,91 $
	0	17,21 $	17,64 $	18,08 $	18,53 $	19,00 $
Prép. Peinture	7	22,39 $	22,95 $	23,52 $	24,11 $	24,71 $
	6	21,72 $	22,27 $	22,82 $	23,39 $	23,98 $
	5	21,05 $	21,58 $	22,12 $	22,67 $	23,24 $
	4	20,36 $	20,87 $	21,39 $	21,92 $	22,47 $
	3	19,71 $	20,20 $	20,71 $	21,22 $	21,75 $
	2	18,87 $	19,34 $	19,82 $	20,32 $	20,83 $
	1	18,04 $	18,49 $	18,95 $	19,43 $	19,91 $
	0	17,21 $	17,64 $	18,08 $	18,53 $	19,00 $
Aide general / Journalier		15,75 $	16,14 $	16,55 $	16,96 $	17,39 $

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE : Alumico Métal et Oxydation Inc.

ET : Unifor section locale 700

OBJET : Chef d'équipe

En plus de son travail normal de sa classification, le chef d'équipe doit :

1. Coordonner le travail du groupe ;

2. Obtenir les équipements, le matériel et les services nécessaires ;

3. Transmettre aux employés du groupe les directives de travail ;

4. Vérifier le travail accompli par le groupe.

Le chef d'équipe ne peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des employés ou représenter la Compagnie dans les règlements de griefs.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 3 décembre 2024.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

Maha Chebli

Marie-Louise Tassé

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

STEEVE BLAISE

Steeve Blaise

Luckson Eugène

Alexandre Lamarre

LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : Alumico Métal et Oxydation Inc.
ET : Unifor section locale 700
OBJET : Employés d'agences de placement de personnel

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective à l'effet contraire, l'employeur peut avoir recours à des agences de placement de personnel pourvu qu'il respecte les conditions suivantes :

1) Les employés d'agences de placement de personnel ne peuvent excéder vingt pour cent (20 %) du nombre total d'employés travaillant chez l'employeur, c'est-à-dire vingt pour cent (20%) employés d'agences de placement de personnel et quatre-vingts pour cent (80%) employés de l'employeur ;

2) Aucun employé d'agences de placement de personnel ne peut travailler chez l'employeur en cas de mises à pied d'employés permanents;

3) Un employé d'agences de placement de personnel ne peut travailler plus de neuf (9) mois chez l'employeur sinon il doit être embauché par celui-ci; l'employé ainsi embauché ne sera pas soumis à la période d'essai et verra son ancienneté ajustée à trois (3) mois s'il a déjà travaillé plus que cette durée ou égal à sa durée de travail s'il a travaillé moins que trois (3) mois ;

4) L'employeur remet au trésorier du Syndicat national, au plus tard le dixième (10e) jour de chaque mois, un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat pour les employés de l'employeur, le tout basé sur le nombre d'heures travaillées par les employés des agences de placement de personnel ;

5) En cas de grève ou de lock-out, les employés d'agences de placement de personnel ne peuvent effectuer du travail de production chez l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 3 décembre 2024.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

Maha Chebli

Marie-Louise Tassé

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

Steeve Blaise

Luckson Eugène

Alexandre Lamarre

LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE : Alumico Métal et Oxydation Inc.

ET : Unifor section locale 700

OBJET : Salaire de Michel Lusignan

Nonobstant les dispositions de l'Annexe A de la présente convention collective, le salaire de Michel Lusignan est le suivant :

1er juin 2024 : 25,45$
1er juin 2025 : 26,09$
1er juin 2026 : 26,74$
1er juin 2027 : 27,41$
1er juin 2028 : 28,09$

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 3 décembre 2024.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

Maha Chebli

Marie-Louise Tassé

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

STEEVE BLAISE
Steeve Blaise

Luckson Eugène

Alexandre Lamarre

LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE : Alumico Métal et Oxydation Inc.

ET : Unifor-Québec

OBJET : Congés-éducation payés (CEP)

L'Employeur convient de verser, à une caisse spéciale d'Unifor, un montant forfaitaire de cent dollars (100 $) par année, à compter du t^{er} juin 2018, pour des fins de formation.

Lesdites sommes seront envoyées par l'Employeur au nom de l'unité Alumico métal et oxydation de la section locale 700, à l'adresse suivante :

UNIFOR
Bureau national
115, Gordon Baker Road
TORONTO (ON) M2H 0A8

Les chèques devront être faits à l'ordre de « Unifor Congés-Éducation payés ».

Il est de plus convenu qu'on accordera un congé sans paie aux candidats choisis par le Syndicat afin qu'il puisse suivre la formation CEP.

Le Syndicat avisera l'Employeur des candidats choisis et des dates de formation au moins un (1) mois à l'avance.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 3 décembre 2024.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

Maha Chebli

Marie-Louise Tassé

UNIFOR-QUÉBEC

STEEVE BLAISE
Steeve Blaise

Luckson Eugène

Alexandre Lamarre

LETTRE D'ENTENTE NO 5

ENTRE : Alumico Métal et Oxydation Inc.

ET : Unifor-Québec

OBJET : Déménagement ou agrandissement des opérations

Advenant que l'Employeur procède éventuellement à l'agrandissement et/ou au déménagement en tout ou en partie de ses opérations du 4343, rue Hochelaga à Montréal, l'employeur reconnait qu'Unifor Québec restera le syndicat représentant ses employés et que la présente accréditation syndicale s'étendra au nouveau lieu de travail pour tous ses employés.

L'Employeur reconnait donc le droit à l'accréditation syndicale de croître avec ses opérations.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 3 décembre 2024.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION INC.

Maha Chebli

Marie-Louise Tassé

UNIFOR, QUÉBEC

STEEVE BLAISE
Steeve Blaise

Luckson Eugène

Alexandre Lamarre