

1201

1201

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE :

GROUPE ISOLOFOAM INC.

Ci-après appelé « L'Employeur »

d'une part

-ET-

**SYNDICAT DES SALARIÉS (ES)
DU GROUPE ISOLOFOAM (CSD)**

Ci-après appelé « Le Syndicat »

d'autre part

1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION, COOPÉRATION ET LE DROIT	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	8
ARTICLE 5	ACTIVITES SYNDICALES	9
ARTICLE 6	TABLEAU D’AFFICHAGE	11
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 8	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	15
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	20
ARTICLE 10	MOUVEMENTS DE MAIN-D’ŒUVRE	22
ARTICLE 11	SALAIRES ET AVANTAGES	30
ARTICLE 12	CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES	31
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	31
ARTICLE 14	ASSURANCE COLLECTIVE	33
ARTICLE 15	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D’ARBITRAGE.....	34
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES	37
ARTICLE 17	CONGES SOCIAUX ET AUTRES CONGES	39
ARTICLE 18	JOURS FERIES CHOMES ET PAYES.....	43
ARTICLE 19	VACANCES PAYEES	44
ARTICLE 20	JOURNEES DE CONGE MOBILE.....	48
ARTICLE 21	CONGÉ SANS SOLDE	49
ARTICLE 22	REGULARITE DE PAIEMENT ET PREAVIS.....	49
ARTICLE 23	ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE.....	51
ARTICLE 24	GREVE ET CONTRE GREVE (LOCK-OUT).....	51
ARTICLE 25	DISPOSITIONS DIVERSES	51
ARTICLE 26	VALIDITE DES CLAUSES ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	53
ARTICLE 27	FONCTIONS NOUVELLES OU MODIFIEES.....	54
ARTICLE 28	SOUS-TRAITANCE	54
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE	56
ANNEXE A –	ÉCHELLE SALARIALE.....	57
ANNEXE B –	LISTE DES SALARIE(E)S A LA DATE DE LA SIGNATURE	59
ANNEXE C –	DESCRIPTION DES FONCTIONS.....	60
ANNEXE D –	REGIME DE RETRAITE.....	64
ANNEXE E –	FORMULAIRE DE PROLONGATION DE DÉLAI (ARTICLE 15.02 OU 16.02).....	65
ANNEXE F –	CAMERAS	66
ANNEXE G –	HORAIRE PARTICULIER POUR L’ANNÉE 2017	68

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION, COOPÉRATION ET LE DROIT**1.01 a) But de la convention**

La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations de travail et des conditions de travail, de santé et de bien-être adéquates, justes et équitables pour les salariés, de favoriser et d'assurer des rapports ordonnés et harmonieux entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés et de faciliter le règlement des litiges pouvant survenir entre les parties et entre l'Employeur et les salariés visés par la présente convention.

Les parties reconnaissent que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés contribuent au maintien de l'accroissement de l'entreprise de l'Employeur.

b) Coopération

L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leur relation individuelle avec l'Employeur, dans l'exercice de leurs tâches, ne soit affectée de quelque façon que ce soit.

L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à se traiter avec respect, considération et équité et en compatibilité avec les dispositions d'une loi ou de la convention collective. En contrepartie, le Syndicat s'engage à encourager les salariés à respecter les règles de fonctionnement usuelles de l'usine et à fournir un travail loyal et honnête.

c) Intimidation et discrimination

Les parties conviennent de ne faire aucune forme d'intimidation ou de discrimination contre un salarié, que ce soit pour des raisons fondées sur la race, la couleur, le sexe, 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 ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

De plus, les parties s'engagent à promouvoir le respect et l'équité dans leurs relations avec les salariés et entre les salariés.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir une tâche est réputée non discriminatoire.

d) Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se définit comme 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 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.

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. Le Syndicat s'engage à collaborer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Les articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 L'usage du genre masculin dans la présente convention n'est que pratique, le genre féminin est son égal, le singulier inclut tout autant le pluriel ; à ce sujet, les substitutions nécessaires doivent être faites chaque fois qu'il y a lieu.

2.02 Affectation temporaire

Salarié qui est affecté temporairement à un autre poste que celui qu'il détient, tel que prévu au sous-article 10.02 g).

2.03 Ancienneté

L'ancienneté est définie comme la durée de service continu d'un salarié auprès de l'Employeur à l'intérieur de l'unité d'accréditation et est de plus appliquée comme ancienneté générale dans l'entreprise. L'ancienneté est exprimée en semaines, et ce, conformément à l'article 9.

2.04 Bureau syndical

Les membres du bureau syndical sont les membres dirigeants du Syndicat tel que prévu aux statuts et règlements du Syndicat.

2.05 Chef de secteur

Un salarié possédant les qualités d'autonomie, de leadership et de communication nécessaires à la coordination des salariés, y incluant la transmission des directives de l'Employeur, la distribution et la vérification du travail à être effectué par les salariés.

Au besoin, le chef de secteur est désigné par l'Employeur et sa désignation n'est pas assujettie à la procédure d'affichage prévue à la convention collective. Le titre de chef de secteur n'est pas un poste ni une fonction. Le salarié désigné par l'Employeur détient toujours le poste qu'il occupait avant d'être chef de secteur ou tout autre poste qu'il pourrait obtenir suite à un affichage.

2.06 Employeur

Groupe Isofoam inc.

2.07 Étudiants et stagiaires

- a) Les étudiants sont des personnes inscrites dans une école reconnue, qui sont embauchées par l'Employeur durant la période des vacances scolaires, soit du 1^{er} mai au 1^{er} septembre.
- b) Les stagiaires sont des personnes qui sont embauchées par l'Employeur pour effectuer un stage en entreprise, tel que requis par l'établissement d'enseignement en collaboration avec l'Employeur.
- c) Les étudiants et les stagiaires ne sont pas régis par la présente convention, sauf pour les étudiants en ce qui concerne les cotisations syndicales, les taux de salaire prévus pour eux à l'annexe « A », les heures de travail, les heures supplémentaires et les jours fériés prévues au sous-article 18.01 pour autant qu'ils y soient admissibles conformément au sous-article 18.02.

Il ne peut y avoir d'étudiants au travail s'il y a une ou plusieurs mises à pied de salariés ayant été embauchés avant la période de vacances, soit le 1^{er} mai de l'année en cours.

2.08 Exigencea) Exigence de base

On entend par « exigence de base » les connaissances pratiques et théoriques nécessaires à l'accomplissement de la tâche qui ne peuvent être apprises pendant la période de formation.

b) Exigence normale du poste

On entend par « exigence normale du poste », un rendement normal dans un poste ou une fonction tant pour la quantité que pour la qualité.

2.09 Fonction

Ensemble de tâches et responsabilités ayant un taux horaire, telles que définies dans l'annexe « C ».

2.10 Formation

Période durant laquelle le salarié reçoit la formation nécessaire de nature à lui permettre d'apprendre les procédés et méthodes de travail afin de remplir les exigences normales du poste.

2.11 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention.

2.12 Journée de travail, Jour et Jour ouvrable

a) Journée de travail : du dimanche au samedi.

b) Jour : un jour de calendrier.

c) Jour ouvrable : du lundi au vendredi, à l'exception d'un jour férié ou un jour normalement travaillé par le salarié dans le cadre de son horaire normal de travail.

2.13 Période d'essai

Période pendant laquelle le salarié reçoit au besoin l'accompagnement et l'assistance nécessaire par une personne qualifiée et expérimentée sur le poste de nature à lui permettre de mettre en pratique les procédés et

méthodes de travail appris pendant la période de formation afin de remplir les exigences normales du poste.

2.14 Poste

Une fonction détenue par un salarié et qui est reliée à un quart de travail. Certaines fonctions sont exercées spécifiquement pour un équipement ou un groupe d'équipements.

2.15 Poste temporaire

Poste vacant pour une période temporaire, déterminée ou indéterminée, détenu de façon temporaire par un salarié.

2.16 Poste vacant

Un poste vacant résulte ou bien de la rotation normale du personnel qui est à l'intérieur de l'unité d'accréditation comme retraite, démission, décès, promotion, mutation, rétrogradation, congédiement ou bien de l'augmentation du nombre de salariés requis à une fonction ou à un poste, nouveau ou existant, à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

Cependant, on entend par augmentation du nombre de salariés, l'augmentation du nombre de poste à une fonction donnée, et ce, en surplus des salariés ayant acquis leur ancienneté et détenant cette fonction donnée.

2.17 Quart de travail

Ce sont les quarts de jour, soir et de nuit.

2.18 Représentant syndical ou représentant du Syndicat

Les membres du bureau syndical, les délégués de quart de travail et les délégués en santé et sécurité.

2.19 Salarié

Tout salarié au sens du *Code du travail* couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat des salariés (es) du Groupe Isofoam (CSD).

2.20 Salarié de garde

Salarié désigné par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté dont la disponibilité est requise en dehors de son horaire de travail et qui peut être appelé à se rendre chez l'Employeur pour répondre à une problématique reliée aux opérations de l'entreprise ou qui peut être appelé à son domicile

par un superviseur ou par un autre salarié pour résoudre un problème lié aux opérations ou à l'entretien. Lorsque la disponibilité est récurrente, un calendrier de disponibilité est complété.

2.21 Salarié en période de probation

Un salarié visé par le certificat d'accréditation qui n'a pas complété la période de probation prévue au paragraphe a) de l'article 9.01.

2.22 Salarié non disponible

Salarié absent du travail en vertu d'un congé prévu à la convention collective à l'exception des congés prévus à l'article 18.01.

2.23 Salarié occasionnel

a) Un salarié occasionnel est une personne qui travaille sur appel lorsqu'aucun salarié n'est disponible pour exécuter le travail en temps régulier et, en temps régulier ou supplémentaire pour le poste de journalier selon les disponibilités indiquées sur le tableau de temps supplémentaire en vertu de l'article 8.04 a).

Un salarié occasionnel peut accomplir exclusivement les tâches suivantes :

- transporter des blocs (vers les lignes de coupe, vider les fours, etc.)
- faire le ménage à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine, incluant le déneigement;
- emballer les produits;
- faire le recyclage (ce qui exclue les opérations nécessitant l'utilisation d'un chariot élévateur);

b) Les salariés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention, sauf en ce qui concerne les cotisations syndicales et les taux de salaire prévus pour eux à l'annexe « A ».

c) L'application de l'alinéa a) du présent article ne doit pas entraîner de mise à pied ou empêcher le rappel au travail de salariés qui sont disponibles et capables d'exécuter le travail. Tous les salariés réguliers en mise à pied sont présumés être capables d'exécuter toutes les tâches mentionnées à l'alinéa a) du présent article. Lorsque l'Employeur invoque l'incapacité d'un salarié, il lui appartient d'en faire la preuve.

- d) Un salarié occasionnel peut aussi être un salarié qui obtient un poste suite à un affichage non comblé dont l'horaire de travail est établi à l'alinéa d) de l'article 7.02.

2.24 Salarié qualifié

Salarié qui a atteint les objectifs de la formation incluant la période d'essai, prévue à l'article 10.04.

2.25 Salarié régulier

Salarié qui a complété la période de probation prévue au paragraphe a) de l'article 9.01 de la présente convention collective.

2.26 Secteur

Pour les fins d'application de la convention, les parties reconnaissent les secteurs suivants :

- Expédition
- Expansion – moulage
- Transformation
- Maintenance

2.27 Syndicat

Syndicat des salariés (es) du Groupe Isofoam (CSD)

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01** Le Syndicat reconnaît qu'il est du droit de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à son droit de gérance général sous réserve des restrictions imposées par la loi, les règlements et les dispositions de la présente convention.

3.02 Travail des employés hors de l'unité d'accréditation

Les employés à l'emploi de l'Employeur hors de l'unité d'accréditation étant affectés à l'établissement situé au 1346 Boulevard Vachon N, Sainte-Marie, QC G6E 1N4, ne peuvent exécuter le travail attribué aux salariés couverts par l'unité d'accréditation lorsque cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail de salariés qui sont disponibles et capables d'exécuter le travail suite à la période de formation et d'essai prévue à l'article 10.04 sauf dans les cas suivants :

- a) Aux fins de démonstration ou de développement d'une nouvelle méthode de travail, lors de l'implantation d'un nouveau produit, de formation dans les situations de changement technologique ou d'expérimentation pour les personnes au service de l'Employeur hors de l'unité de négociation.

Le premier paragraphe ne doit pas avoir pour conséquence le remplacement ou le déplacement d'un salarié sur son poste de travail;

- b) Lors de situation d'urgence mettant en cause la sécurité des salariés ou des propriétés de l'Employeur ;
- c) Pour combler une absence lorsqu'aucun salarié n'est disponible pour exécuter le travail en temps régulier ou supplémentaire ;
- d) Lors de cas fortuits.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent-négociateur en matière de relations de travail et autres sujets connexes pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat d'accréditation.

4.02 La présente convention lie tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.

4.03 Régime syndical

Les parties conviennent d'appliquer le régime syndical suivant :

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du Syndicat.

4.04 a) Tout salarié embauché après la signature de cette convention doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.

b) Malgré ce qui précède dans cet article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié expulsé du Syndicat ou non admis membre par ce dernier.

4.05 Dans les dix (10) jours suivant l'embauche de tout nouveau salarié, l'Employeur avise le Syndicat afin que celui-ci délègue, sur les heures de travail après entente avec l'Employeur sur le moment où la rencontre sera

tenue, un de ses représentants pour l'informer du fonctionnement général du Syndicat et lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale.

- 4.06** L'Employeur s'engage à déduire sur la paie de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale régulière et additionnelle déterminée par le Syndicat, pour en faire la remise par virement dans le compte bancaire du Syndicat au plus tard le quinze (15) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'un rapport distinct pour chacune des cotisations et indiquant le nom et le montant des cotisations payées par salarié ainsi que les noms des salariés qui ont quitté son service et la date de leur départ.
- 4.07** Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine.
- 4.08** L'Employeur inscrit sur la formule T4 et relevé numéro 1 le montant de la cotisation syndicale payée durant l'année précédente par chaque salarié.

ARTICLE 5 ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01** a) Les représentants du Syndicat peuvent s'absenter du travail pour accomplir des activités syndicales (congrès, journées d'étude, cours de formation, convocations, journée de travail ou autres), mais sans rémunération pour la perte de temps.

Sur un avis écrit du Syndicat au moins sept (7) jours à l'avance, à moins d'entente avec l'Employeur, l'Employeur accorde une libération syndicale à au plus deux (2) représentants du Syndicat à la fois, occupant des postes différents.

Malgré le paragraphe précédent, lorsque des rencontres concernent tous les membres du bureau syndical, l'Employeur accorde la libération syndicale aux quatre (4) membres du bureau syndical, peu importe le poste qu'ils occupent, et ce pour un maximum de quatre (4) rencontres par année.

Pour la période du 20 juin au 15 septembre, pour le bon fonctionnement des opérations, les libérations syndicales doivent être fixées après entente entre les parties, à moins d'une situation jugée prioritaire et importante par le Syndicat. L'Employeur ne peut refuser la demande de libération sans motifs valables.

La durée totale de ces absences, pour l'ensemble des représentants du Syndicat concernés, ne peut excéder trois cent vingt (320) heures dans l'année.

- b) Dans le cas d'absence sans rémunération pour affaires syndicales, le salaire et les avantages sociaux sont maintenus et payés par l'Employeur comme si le salarié était au travail. L'Employeur facture au Syndicat les heures compensées en fournissant le détail par journée et par personne.
À titre de remboursement des avantages sociaux, l'Employeur ajoute un montant équivalent à vingt-six pour cent (26 %) du salaire versé au salarié.
- c) Afin de faciliter les responsabilités qui incombent au Syndicat suivant les termes de la convention, l'Employeur consent à mettre à la disposition du Syndicat, après que ce dernier en ait fait une demande de réservation et selon la disponibilité, un local où il pourra tenir une rencontre pour la durée requise.

5.02 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller, lors d'une rencontre avec l'Employeur, l'Employeur le reçoit suivant un avis au préalable.

5.03 Représentation syndicale

Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur le nom de ses représentants autorisés à agir en son nom et de lui en faire part par écrit, dans les dix (10) jours de leur nomination.

Le Syndicat avise l'Employeur de tout changement qui pourrait se produire subséquemment et l'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître les représentants du Syndicat avant qu'il ait reçu un tel avis.

5.04 L'Employeur convient de reconnaître les représentants autorisés du Syndicat visés au sous-article 5.03 pour discuter et régler avec eux tout problème d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention collective.

Toutefois, seuls les membres du bureau syndical sont autorisés à négocier et à conclure pour et au nom du Syndicat toute entente concernant la convention collective.

5.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective de travail, tout membre du Syndicat peut, à sa demande, être accompagné d'un représentant du Syndicat, lors d'une rencontre avec l'Employeur.

Le temps de ces rencontres est à la charge de l'Employeur. Les salariés et les représentants du Syndicat présents sont considérés être au travail pendant ces rencontres et ils sont rémunérés au taux régulier de leur fonction respective pour tout temps employé aux rencontres avec l'Employeur, demandées par le Syndicat ou par l'Employeur. Ces modalités

s'appliquent pour toute rencontre patronale-syndicale, qu'elles soient à la demande de l'Employeur ou du Syndicat.

Advenant le cas où une rencontre avec l'Employeur, ou un comité, se tienne en dehors des heures normales de travail du salarié ou du représentant du Syndicat, l'Employeur rémunère alors les représentants ainsi que le ou les salariés impliqués à taux simple. Le temps consacré à ces activités n'est pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

5.06 Comité de négociation

L'Employeur reconnaît un comité composé d'un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat, dont trois (3) sont libérés au frais de l'Employeur.

Lors des négociations de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, les membres du comité de négociation sont rémunérés par l'Employeur jusqu'à concurrence d'un maximum de trois cent vingt (320) heures pour l'ensemble de ces représentants.

De plus, pour la préparation aux séances de négociation de la convention collective, l'Employeur accepte de rémunérer un maximum de seize (16) heures pour chaque salarié membre du comité de négociation.

Pour les rencontres de négociation, les frais de location d'une (1) ou deux (2) salles seront payés par l'Employeur.

ARTICLE 6 TABLEAU D'AFFICHAGE

6.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau pour y afficher les avis d'assemblée ou toute autre activité syndicale ou sociale à la condition qu'il n'y ait pas de publicité ou d'information dirigée contre l'Employeur.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

Les horaires de travail sont ceux reproduits à l'article 7.02. Ils ne peuvent être modifiés sauf après accord entre les parties. Lorsque les besoins de la production requièrent une modification d'horaire, les parties s'engagent à se rencontrer dans un délai de quarante-huit (48) heures d'un avis à cet effet et à négocier de bonne foi une telle modification.

La détermination du moment de prise de la pause, de la période de repas, de même que les modalités sont assujetties aux besoins des opérations et communiquées par le coordonnateur concerné au plus tard au début du quart de travail.

Malgré le paragraphe précédent, pour le secteur Expansion-Moulage, la pause-repas et la pause peuvent être combinées et être prises à un moment différent de celui prévu aux horaires déterminés à l'article 7.02, et ce après entente entre le salarié et son coordonnateur.

7.02 Horaires de travail

a) Secteurs Transformation, Maintenance et Expédition

Lorsque les opérations le permettent, l'horaire 1 est privilégié.

HORAIRE 1

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas non-rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du lundi au jeudi	8.5h	07h00	16h00	09h00-10h00	11h45-13h15
	Vendredi	6h	07h00	13h00	09h00-10h00	–
Soir	Du lundi au jeudi	8.5h	16h00	01h00	22h00-23h00	19h00-20h30
	Vendredi	6h	13h00	19h00	15h00-16h00	–

HORAIRE 2

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas non-rémunérée de 60 minutes pour le quart de jour et de 30 minutes pour le quart de soir, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du lundi au vendredi	8h	07h00	16h00	09h00-10h00	11h45-13h15
Soir	Du lundi au jeudi	8.5h	16h00	01h00	22h00-23h00	19h00-20h30
	Vendredi	6h	16h00	22h30	22h15-22h30	19h00-20h30

HORAIRE 3

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du lundi au vendredi	8h	7h00	15h00	09h00-10h00	11h45-13h15
Soir		8h	15h00	23h00	21h00-22h00	18h00-19h30
Nuit		8h	23h00 *dimanche	07h00	05h00-06h00	01h30-03h00

b) Secteur Expansion-moulageHORAIRE 4

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas non-rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du lundi au vendredi	8h	08h00	16h30	09h00-10h00	11h00-13h00
Nuit		8h	23h30 *dimanche	08h00	05h30-06h30	02h00-04h00

HORAIRE 5

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas non-rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du lundi au vendredi	8h	08h00	16h30	09h00-10h00	11h00-13h00
Soir		8h	16h30	01h00 *samedi	22h00-23h00	19h00-20h00

HORAIRE 6

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du lundi au vendredi	8h	8h00	16h00	09h00-10h00	11h00-13h00
Soir		8h	16h00	00h00	21h00-22h00	19h00-20h00
Nuit		8h	00h00	08h00	05h00-06h00	03h00-04h00

HORAIRE 7, peut être mis en application entre le 1^{er} mars et le 30 novembre

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du mardi au samedi	8h	8h00	16h00	09h00-10h00	11h00-13h00
Soir	Du dimanche au jeudi	8h	16h00	00h00	21h00-22h00	19h00-20h00
Nuit	Du mardi au samedi	8h	00h00	08h00	05h00-06h00	03h00-04h00

HORAIRE 8, peut être mis en application entre le 1^{er} mars et le 30 novembre

1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas non-rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Quart	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas
Jour	Du mardi au samedi	8h	08h00	16h30	09h00-10h00	11h00-13h00
Nuit		8h	23h30 lundi	08h00	05h30-06h30	02h00-04h00

- c) Après entente entre l'Employeur, le Syndicat et un salarié, les heures de début et de fin d'un horaire peuvent être décalées d'un maximum de deux (2) heures. Cette entente peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties avec un délai de quatorze (14) jours.
- d) Horaires de fin de semaine à temps partiel, pour tous les secteurs.

Ces horaires s'appliquent exclusivement aux salariés occasionnels.

Des horaires de fin de semaine qui prévoient une durée moindre que celle de la semaine normale de travail, peuvent être mis en place. Ces horaires peuvent comprendre entre un (1) et deux (2) jours de travail de fin de semaine, selon des quarts de travail d'une durée de huit (8) ou de douze (12) heures.

Ces horaires comprennent 1 pause rémunérée de 15 minutes (2 pauses pour les quarts de 12 heures) et 1 pause-repas non-rémunérée de 30 minutes (rémunérée pour les quarts de 12 heures), pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas	Pause
FDS 1	Dimanche et/ou samedi	12h	00h00	12h00	03h00-03h30	06h00-07h00	09h30-10h00
FDS 2		12h	12h00	00h00	15h00-15h30	18h00-19h00	21h30-22h00
FDS 3		12h	07h00	19h00	09h30-10h00	12h00-13h00	15h30-16h30
FDS 4		8h	07h00	15h30	09h30-10h00	11h45-13h15	–
FDS 5		8h	15h30	00h00	21h00-22h00	18h00-19h30	--

7.03 Primes de soir, de nuit et de fin de semaine

Prime de soir : 0,70 \$ par heure régulière travaillée

Prime de nuit : 1,00 \$ par heure régulière travaillée

Prime de fin de semaine : 2,00 \$ par heure régulière travaillée

La prime de fin de semaine s'applique à toutes les heures effectuées le samedi ou le dimanche pour les salariés dont l'horaire régulier comprend un (1) ou deux (2) jours de fin de semaine.

ARTICLE 8 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 Pour être éligible aux heures supplémentaires, il faut être un salarié qualifié sur le poste où se situe le besoin.

8.02 Est considéré comme des heures supplémentaires tout travail exécuté par un salarié en dehors de sa semaine normale de travail, à la demande de l'Employeur.

8.03 a) Les heures effectuées après quarante (40) heures de travail ou un jour férié sont rémunérées à taux et demi.

b) Les heures effectuées le dimanche ou après quarante-huit (48) heures sont rémunérées à taux double.

Lorsque le dimanche fait partie de l'horaire de travail régulier d'un salarié, le taux double ne s'applique pas pour ce salarié.

c) À moins de dispositions contraires prévues à la présente convention, les heures d'absences rémunérées pour congés mobiles, fériés, vacances ou activités syndicales sont considérées comme des heures travaillées.

- d) En plus de l'indemnité payable pour les jours de congé férié chômé et payé, tout travail autorisé et exécuté durant l'un de ces jours est rémunéré à taux et demi.
- e) Le salarié qui est requis d'effectuer deux (2) heures ou plus de travail après ou avant les heures régulières de la journée a droit à une période de repos de dix (10) minutes payée. Cette pause est prise immédiatement avant le début de son horaire régulier, au début dudit horaire ou immédiatement après ledit horaire et elle comprise dans les deux (2) heures supplémentaires.

Le salarié qui effectue cinq (5) heures ou plus de travail après les heures régulières de la journée a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée.

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées la fin de semaine, l'horaire habituel des pauses s'applique.

- f) L'Employeur ne peut réduire le nombre d'heures de l'horaire de travail du salarié dans le but d'éviter l'attribution ou le paiement d'heures supplémentaires.

8.04 Répartition du temps supplémentaire

a) Généralités

L'Employeur affiche mensuellement un tableau de disponibilité à faire des heures supplémentaires. Les employés intéressés écrivent leur nom, leur disponibilité et le poste auquel il désire faire des heures supplémentaires au plus tard le dernier jour du mois courant. Pour bénéficier d'une priorité, les salariés doivent toutefois être disponibles pour toute la durée de la période de temps supplémentaire requise.

Les salariés peuvent y apporter des modifications en passant par leur supérieur immédiat ou remplaçant. Toutefois, ces modifications prennent effet à partir du lundi de la semaine suivante.

Dans tous les cas, si le représentant de l'Employeur ne peut rejoindre une personne qui n'est pas au travail, il peut passer à la personne suivante. Le représentant de l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour rejoindre cette personne.

Le salarié qui s'absente après avoir accepté du temps supplémentaire, doit justifier son absence par un motif valable.

Si un salarié refuse d'accomplir des heures supplémentaires, au cours de journées pour lesquelles il avait inscrit sa disponibilité, son nom est rayé du tableau de disponibilité pour le reste du mois, suite à deux (2) refus. Malgré ce qui précède, le salarié qui a inscrit sa disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires le vendredi, le samedi, le dimanche et/ou un jour férié ne peut refuser d'accomplir des heures supplémentaires au cours de ces journées si on lui en fait la demande sauf pour un motif valable dont la preuve incombe au salarié.

b) Mécanisme

Le travail en temps supplémentaire est volontaire et réparti parmi les salariés selon le mécanisme suivant :

1) En tout temps

L'Employeur permet aux salariés n'ayant pas complété leurs heures normales de travail de les compléter, en autant que ceux-ci aient indiqué par écrit à l'Employeur leur volonté de compléter leurs heures normales de travail.

En tenant compte de ce qui précède, il l'offre à tour de rôle en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés :

- présents au travail et détenteur du poste où se situe le besoin;
- présents au travail et qualifiés pour effectuer le travail où se situe le besoin;
- détenteur du poste où se situe le besoin;
- qualifiés pour effectuer le travail où se situe le besoin;

2) Du lundi au vendredi, sauf jours fériés

L'Employeur l'offre à tour de rôle en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés présents au travail :

- i. qui occupent le poste où se situe le besoin au moment où le temps supplémentaire est requis;
- ii. qui sont qualifiés pour effectuer le travail où se situe le besoin et qui ont indiqué leur disponibilité;

Il l'offre par la suite aux salariés qualifiés pour effectuer le travail où se situe le besoin.

3) Samedi, dimanche et jours fériés

L'Employeur l'offre à tour de rôle en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés :

- i. qui sont qualifiés pour effectuer le travail où se situe le besoin, qui ont indiqué leur disponibilité et qui sont présents au travail;

Il l'offre par la suite aux salariés qui sont présents et qualifiés pour effectuer le travail où se situe le besoin.

- c) À défaut par l'Employeur d'obtenir sur une base volontaire des salariés en nombre suffisant pour effectuer le temps supplémentaire requis, l'Employeur assigne en temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté les salariés requis et capables d'exécuter efficacement le travail, au moment où le temps supplémentaire est requis.

8.05 Banque d'heures

- a) Plutôt que d'être rémunérées, les heures supplémentaires travaillées peuvent être converties en heures régulières, selon la majoration applicable, et accumulées dans une banque.

Les salariés doivent confirmer avant le 15 décembre de chaque année s'ils font le choix de se faire rémunérer les heures supplémentaires travaillées ou de les accumuler dans une banque. Le choix entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante et il peut être modifié une seule fois dans l'année.

Un salarié peut accumuler au cours d'une même année un maximum de quarante (40) heures, converties en heures régulières.

Un salarié qui veut utiliser ses heures en banque doit en faire la demande à son superviseur au moins sept (7) jours avant la date souhaitée. Le superviseur doit rendre sa réponse au salarié au moins trois (3) jours avant la date du congé demandé par le salarié.

Un salarié peut, en tout temps et sur un avis de (10) jours à l'Employeur, se faire payer, en tout ou en partie, les heures accumulées dans sa banque.

Les heures en banque sont rémunérées au taux de l'emploi occupé par le salarié au moment où elles sont payées ou utilisées.

- b) La banque d'heures est remise à zéro au début de chaque année. Ainsi, le solde des heures accumulées est versé au salarié lors de la dernière paie de l'année. Pour les fins du présent article, l'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- c) Si un salarié doit quitter l'usine à la suite d'une situation non prévisible, hors de son contrôle, il pourra utiliser les heures accumulées dans sa banque de temps pour compenser la rémunération perdue à la suite de son départ. Le cas échéant, le salarié, avant de quitter l'usine, doit aviser son supérieur immédiat et lui donner le motif de son départ.
- d) Si un salarié est dans l'impossibilité de se présenter au travail à la suite d'une situation non prévisible ou hors de son contrôle, il pourra utiliser les heures accumulées dans sa banque de temps pour compenser la rémunération perdue en raison de son absence. Le cas échéant, le salarié doit aviser dès que possible son supérieur immédiat et lui donner le motif de son absence.

8.06 Rappel après les heures normales de travail

Un salarié qui, après avoir quitté les lieux du travail, est rappelé au travail a droit à une indemnité égale à trois (3) heures à son taux horaire ou, si cela lui assure un montant supérieur, il est rémunéré pour les heures effectivement travaillées avec la majoration applicable.

Dans le cas où l'indemnité versée au salarié est supérieure aux heures travaillées, seules les heures travaillées sont considérées pour les fins de calcul du temps supplémentaire.

8.07 Prime de disponibilité

Un salarié de garde a droit à une prime forfaitaire pour chaque jour où sa disponibilité est requise. Cette prime est de vingt dollars (20,00 \$) par jour pour les jours de semaine (lundi au vendredi) et de cinquante dollars (50,00 \$) par jour pour les jours de fin de semaine. Le salarié de garde a l'obligation de répondre aux appels et de fournir l'assistance requise dans un délai maximum d'une (1) heure.

Si le salarié de garde est appelé et qu'il doit se rendre chez l'Employeur, il est rémunéré selon les dispositions prévues à l'article 8.06.

ARTICLE 9 ANCIENNETE**9.01 a) Période de probation**

Tout salarié embauché par l'Employeur bénéficie d'une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs à compter de sa date d'embauche.

Les heures travaillées aux fins de computation de la période de probation sont des heures effectivement travaillées au cours desquelles un salarié effectue sa prestation régulière de travail.

Durant la période de probation, le salarié est assujéti et bénéficie des dispositions de la convention collective mais il ne peut recourir à la procédure de grief dans les cas de suspension, de mise à pied ou de congédiement, sauf pour les dispositions de l'article 22.

À l'expiration de cette période de probation, le nom du salarié est placé sur la liste d'ancienneté. La date d'ancienneté de ce salarié rétroagit au premier jour de travail dans les six (6) mois précédant le jour où il a complété sa période de probation.

b) Accumulation, conservation

Il est entendu qu'un salarié conserve et accumule son ancienneté dans tous les cas, et ce, tant qu'elle ne se perd pas en vertu du sous-article 9.02 à moins de dispositions contraires dans la présente convention collective.

c) Tirage au sort

Si plus d'un salarié possède la même date d'ancienneté, il y aura tirage au sort entre ces derniers en présence d'un représentant de l'Employeur ainsi que d'un dirigeant du Syndicat.

d) Emploi hors de l'unité d'accréditation

Un salarié qui accepte d'occuper un emploi hors de l'unité d'accréditation continue d'accumuler son ancienneté pendant cette assignation pour une période maximale d'un (1) an. Pendant cette période, le salarié peut revenir dans l'unité d'accréditation à sa demande écrite.

e) Emploi de cadre

Malgré le paragraphe d), un salarié qui accepte un emploi de cadre (superviseur, contremaître, coordonnateur ou autre titre) continue d'accumuler son ancienneté pendant une période maximale de soixante (60) jours travaillés. Pendant cette période, le salarié peut revenir dans l'unité d'accréditation à sa demande écrite.

9.02 Perte d'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les situations suivantes :

1. s'il quitte volontairement son emploi ;
2. s'il est congédié pour juste cause ;
3. s'il est mis à pied pour manque de travail pour une période égale à son ancienneté accumulée au moment de la mise à pied sans toutefois être supérieure à dix-huit (18) mois.
4. s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident (au travail ou hors travail) pour une période égale à son ancienneté accumulée au moment de l'absence sans toutefois être supérieure à vingt-quatre (24) mois.
5. lors d'une absence du travail pendant plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans donner d'avis et sans autorisation, à moins d'une raison valable justifiant l'absence d'avis, dont la preuve lui incombe ;
6. lorsqu'il fait défaut, à la suite d'une mise à pied, de revenir au travail dans les trois (3) jours ouvrables de l'appel téléphonique fait en présence du représentant du Syndicat ou dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de retour au travail fixée à l'avis de rappel transmis conformément aux dispositions du paragraphe f) du sous-article 10.02 de la présente convention, ce délai étant de cinq (5) jours ouvrables pour le salarié qui établit qu'il travaille pour un autre Employeur au moment de la transmission de l'avis de rappel.

9.03 Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète indiquant le nom des salariés, la fonction détenue par chacun d'eux, l'ancienneté de chaque salarié régi par la convention. De plus,

l'Employeur convient de fournir au Syndicat en janvier et octobre de chaque année, une liste d'ancienneté comprenant les noms, adresses, numéros de téléphone, adresse courriel, la fonction détenue (et occupée si différente) de chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation.

- b) Au 1^{er} août de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté et l'affiche durant quinze (15) jours pour que les salariés puissent signifier à l'Employeur des corrections, s'il y a lieu. La liste d'ancienneté mise à jour devient valide après cet affichage.
- c) C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur et le Syndicat de tout changement de coordonnées prévues à l'article 9.03 a).

ARTICLE 10 MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

10.01 Principe général

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il détienne les exigences de base et qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

Sous réserve de dispositions contraires dans la présente convention collective, dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, le salarié qui change de fonction conserve le taux horaire de la fonction qu'il détient si la fonction qu'il occupe à un taux horaire moins élevé. Dans le cas contraire, il obtient le taux horaire de la fonction qu'il occupe.

10.02 a) Salarié en probation

Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas encore acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté peuvent être déplacés en tout temps par un salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et ce, selon ce qui est prévu au sous-article 10.02 e).

- b) Lorsqu'un salarié a acquis son ancienneté et détient un poste en vertu de la convention collective, il est reconnu capable de satisfaire aux exigences normales de toutes les tâches de son poste.
- c) Sous réserve de dispositions contraires dans la présente convention, lors d'un mouvement de main-d'œuvre, l'Employeur ne peut invoquer que le salarié n'est pas capable de satisfaire à certaines tâches du poste qu'il occupe suite à un mouvement de main-d'œuvre sans

d'abord lui avoir permis de compléter sa formation à l'égard de ces tâches.

Toutefois, il incombe à l'Employeur de mettre à jour et de maintenir à jour les connaissances de ses salariés pour qu'ils soient capables de satisfaire aux exigences normales de leur poste.

d) Mise à pied

Si l'Employeur veut procéder à une réduction de main-d'œuvre, il procède d'abord à la mise à pied du surplus de salariés ayant le moins d'ancienneté au niveau de chacun des postes.

e) Déplacement

i) Mise à pied de moins de soixante (60) jours

Le salarié ainsi mis à pied peut, s'il le désire, déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans n'importe lequel des postes, si son ancienneté lui permet et s'il peut satisfaire immédiatement aux exigences normales du poste.

Le salarié qui change de fonction en vertu de son droit de déplacement conserve le taux horaire de la fonction qu'il détient si la fonction qu'il occupe à un taux horaire moins élevé. Dans le cas contraire, il obtient le taux horaire de la fonction qu'il occupe.

Si, suite à l'avis d'une mise à pied, des circonstances surviennent et changent la durée d'une mise à pied prévue pour être moins de soixante (60) jours en une mise à pied prévue pour durer soixante (60) jours et plus, l'Employeur accorde le droit de déplacement ou de rappel au salarié affecté tel que prévu à l'alinéa 10.02 e) ii.

ii) Mise à pied prévue ou effective de soixante (60) jours ou plus

Le salarié ainsi mis à pied peut, s'il le désire, déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans n'importe lequel des postes, si son ancienneté lui permet et s'il peut satisfaire aux exigences normales du poste après avoir bénéficié de la période de formation et d'essai prévue au sous-article 10.04.

Après la période de formation prévue à l'article 10.04 et dès le premier jour de sa période d'essai, le salarié obtient le taux horaire de la fonction qu'il occupe suite à son droit de déplacement.

Si le salarié est qualifié, il obtient immédiatement le taux horaire de la fonction qu'il occupe suite à son droit de déplacement.

f) Rappel au travail

Lors d'un rappel au travail d'un salarié mis à pied ou d'un rappel sur son poste d'un salarié en déplacement, le salarié ayant le plus d'ancienneté est rappelé au travail le premier pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

À moins d'une disposition contraire, le rappel au travail s'applique autant au salarié en déplacement qu'au salarié en mise à pied.

Le rappel se fait par téléphone et doit être confirmé par lettre recommandée, si nécessaire, à la dernière adresse du salarié qui apparaît dans le dossier de l'Employeur. Un exemplaire de l'avis de rappel adressé à tout salarié est fourni au Syndicat.

g) Affectation temporaire

i) Sur le même quart

L'affectation temporaire d'un salarié doit être faite dans un autre poste et sur le même quart de travail que le poste qu'il détient. Toute affectation doit être faite uniquement sur une base temporaire et dans un but de dépannage. De plus, l'Employeur doit l'offrir par ancienneté en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste immédiatement. Lorsque l'Employeur ne peut ainsi combler ses besoins, on y affecte alors le salarié le plus jeune qui peut remplir les exigences normales du poste.

Vu la nature de leur fonction, les journaliers spécialisés et les aide-mouleurs peuvent être affectés sur leur quart de travail à un autre poste ou une autre tâche comprise dans leur description de fonction, et ce, sans que cette affectation soit limitée par la durée établie au paragraphe iii) du présent article. Lorsqu'une telle affectation se fait d'une façon continue, la durée de l'affectation est limitée à soixante (60) jours consécutifs.

ii) Sur un autre quart

L'affectation temporaire d'un salarié peut être faite exceptionnellement sur un poste relié à un autre quart de travail que le quart de travail du poste détenu par le salarié.

Dans ce cas, un salarié ne peut être obligé d'accepter telle affectation plus de quatre (4) semaines consécutives ou non par année. Parmi les quatre (4) semaines ci-avant mentionnées, l'une d'elles peut être fractionnée en jours consécutifs ou non.

Malgré ce qui précède, un journalier spécialisé ou un aide-mouleur ne peut être obligé d'accepter telle affectation plus de huit (8) semaines consécutives ou non par année. Parmi les huit (8) semaines ci-avant mentionnées, l'une d'elles peut être fractionnée en jours consécutifs ou non.

Sauf lors de situation imprévue ou hors de contrôle de l'Employeur, ce dernier doit donner au salarié touché par l'affectation un avis de cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'affectation.

iii) Durée de l'affectation

Une ou plusieurs affectations temporaires sur un poste donné ne doivent être faites pour plus de trente (30) jours sur le quart de jour, quarante-cinq (45) jours sur le quart de soir et quatre-vingt-dix (90) jours sur le quart de nuit. Aux termes de cette période et à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat, l'Employeur doit procéder à l'affichage du poste vacant temporaire selon le sous-article 10.03.

iv) Modification d'horaire

Lorsque l'Employeur change l'horaire de travail d'un salarié et que ce changement a pour effet de modifier les journées de la semaine où le salarié est normalement requis de travailler, ce changement d'horaire est alors considéré comme une affectation temporaire et est assujéti à la limitation de quatre (4) semaines prévue au paragraphe précédent ii). La limitation de quatre (4) semaines ne trouve toutefois pas application lorsque cet horaire en est un identifié pour le salarié à l'annexe « B » des présentes.

v) Taux horaire

Le salarié affecté à une fonction dont le taux horaire est moindre que celui qu'il reçoit dans sa fonction régulière voit son taux horaire maintenu pour la durée de l'affectation. Le salarié affecté à une fonction dont le taux horaire est supérieur au sien, reçoit le taux de cette fonction.

h) Transfert de quart de travail

Avec un préavis de cinq (5) jours ouvrables précédant le premier jour ouvrable d'une semaine donnée, un salarié peut demander un transfert de quart de travail. Si les opérations le permettent, l'Employeur accorde la demande de transfert si le salarié touché par le transfert y consent.

10.03**Poste vacant**

1. Si un salarié ayant acquis son ancienneté est en déplacement ou en mise à pied, l'Employeur procède en premier lieu par un rappel et ce tel que prévu au sous-article 10.02 f).

Poste vacant temporaire

Toutefois, si l'Employeur veut combler un poste dû à une absence d'un salarié pour cause de maladie, accident, congé ou absence prévue à la convention, il peut procéder par l'un des mécanismes suivants :

- i) affectation temporaire (en fonction des délais prévus à l'article 10.02 g); ou
- ii) rappel au travail suivant le sous-article 10.02 f); ou
- iii) ouverture d'un poste vacant temporaire suivant le même principe de fonctionnement que le poste vacant, s'il n'y a plus de salariés sur la liste de rappel capables de remplir les exigences normales du poste suivant le sous-article 10.02 f);

Par la suite, il en est de même pour tout poste vacant temporaire créé par ce mouvement de main-d'œuvre. Au retour du salarié absent, tous les salariés retournent à leur poste respectif qu'ils détenaient auparavant.

2. Si l'Employeur décide de combler un poste vacant, il procédera de la façon suivante :

Dans tous les cas de poste vacant, l'Employeur doit afficher le poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis d'affichage doit indiquer les informations suivantes :

- le titre du poste ;
- le quart de travail auquel le poste est rattaché;

- l'horaire de travail;
- le nom de la fonction à laquelle le poste est rattaché;
- le taux de salaire;
- les exigences de base;
- la date du début de l'affichage;
- la date d'expiration de l'affichage;
- le nombre de salariés requis;
- s'il s'agit d'un nouveau poste;
- description de tâches du poste;
- précisez s'il s'agit d'un poste vacant temporaire;
- la durée du remplacement si temporaire et déterminée;

Tout salarié qui postule sur un poste vacant doit inscrire son nom sur l'avis durant la période d'affichage. Un salarié absent du travail pendant cette période est reconnu avoir postulé sur le poste. Dans un tel cas, l'Employeur considérera la candidature de ce salarié.

Le jour suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'avis d'affichage sur lequel les salariés ont inscrit leur nom.

L'Employeur offre le poste vacant au salarié non-disponible lorsque la procédure est rendue à son rang d'ancienneté en procédant par téléphone en présence d'un représentant syndical. Le salarié qui accepte le poste doit se rendre disponible à occuper le poste ou être disponible pour débiter la formation prévue à l'article 10.04 dans un délai de quatorze (14) jours suivant sa confirmation. Ce délai ne s'applique pas lorsque le salarié est en vacances.

Si, à la suite de l'affichage simultané de plusieurs postes, le salarié est sélectionné pour plus d'un poste, il devra choisir, dans le délai prévu au paragraphe 7 du présent article, le poste sur lequel il désire poursuivre sa formation.

3. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de l'affichage, l'Employeur fait connaître par écrit son choix au Syndicat dont copie au salarié choisi. Le salarié choisi doit détenir le poste vacant au plus tard le jour ouvrable suivant la période de formation et d'essai. Dans ce cas, le salarié recevra le taux de salaire de sa nouvelle fonction conformément à la progression dans les échelles établies à l'annexe « A », et ce, rétroactivement à compter de la première journée de sa période d'essai et ce, pour toutes les heures travaillées.

4. a) Si un salarié qui occupe un poste suite à un affichage n'est pas satisfait de son nouveau travail, il peut retourner à son ancien poste pendant la période de sa formation. Toutefois, le salarié ne peut bénéficier de plus de deux (2) périodes de formation et d'essai à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.
 - b) Si l'Employeur trouve que le candidat choisi ne peut rencontrer les exigences normales du poste dans les délais prévus au sous-article 10.04, il peut être retourné à son ancien poste après avoir terminé sa période de formation ou sa période d'essai.
 - c) Cependant, un salarié qui retourne à son ancien poste ou est retourné par l'Employeur reprend son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté. Il en est de même pour le salarié qui a pris son poste, ainsi que tout autre déplacement qui a été occasionné par ce mouvement de main-d'œuvre. Toutefois, le salarié retourné à son ancien poste peut recourir à la procédure de grief et l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
 - d) Dans le cas des salariés postulant à un poste vacant, si le salarié ayant le plus d'ancienneté ne peut rencontrer les exigences normales du poste, l'on passe au deuxième (2^e) plus ancien qui a appliqué et ainsi de suite jusqu'à l'épuisement de la liste des candidats.
5. L'Employeur peut combler un poste vacant par affectation temporaire pendant la procédure d'affichage.
 6. Dans le cas d'affichage de poste prévu au présent sous-article, si le salarié concerné est déjà qualifié selon le sous-article 2.24 sur le poste choisi, il doit accepter ou refuser le poste immédiatement et ce, sans formation.
 7. Lorsqu'ils ont à exercer leur choix sur l'affichage, les candidats doivent répondre dans les vingt-quatre (24) heures de l'offre par l'Employeur, s'ils refusent le poste ou s'ils en acceptent la formation prévue au sous-article 10.04.
 8. Le candidat choisi doit débiter sa période de formation dans les quatorze (14) jours suivant sa confirmation. Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

10.04 Durée de la période de formation et de la période d'essai**a) Secteurs « Transformation » et « Expédition »**

Une période de formation d'une durée maximale de quinze (15) jours effectivement travaillés est accordée au salarié choisi pour démontrer qu'il a appris les procédés et les méthodes de travail. Il bénéficie par la suite d'une période d'essai d'une durée maximale de quinze (15) jours effectivement travaillés pour démontrer qu'il rencontre les exigences normales du poste.

b) Secteurs « Expansion-Moulage » et « Maintenance »

Une période de formation d'une durée maximale de trente (30) jours effectivement travaillés est accordée au salarié choisi pour démontrer qu'il a appris les procédés et les méthodes de travail. Il bénéficie par la suite d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours effectivement travaillés pour démontrer qu'il rencontre les exigences normales du poste.

10.05 Si aucun candidat ne postule au poste concerné, l'Employeur affiche un avis à cet effet. L'Employeur peut, à son choix, l'offrir à tout salarié qui rencontre les exigences de base du poste ou embaucher un nouveau salarié.

10.06 Non exercice de l'ancienneté

Sous réserve de ce qui suit, dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits futurs du salarié.

Malgré ce qui précède, un salarié qui refuse de retourner dans le poste qu'il détient suite à un rappel au travail perd ses droits en lien avec ce poste, sauf entente contraire entre le salarié, l'Employeur et le Syndicat.

Si le rappel au travail du salarié est pour moins de trois (3) semaines, le salarié peut refuser le rappel s'il occupe un autre emploi ailleurs ou s'il est aux études ou inscrit aux études.

Si le rappel au travail du salarié est pour trois (3) semaines et plus, le salarié est tenu d'accepter le rappel peu importe le poste.

ARTICLE 11 SALAIRES ET AVANTAGES

- 11.01** a) Les taux de salaire et la liste des fonctions qui sont en vigueur pour la durée de cette convention apparaissent dans l'annexe « A » jointe aux présentes pour en faire partie intégrante.
- b) Les taux de salaire payés par l'Employeur ne peuvent être différents de ceux prévus à l'annexe « A », sauf s'il y a entente entre les parties.
- 11.02** Le rôle de « chef de secteur » est défini à l'article 2.05 alors que la prime applicable est prévue à l'annexe « A » jointe aux présentes pour en faire partie intégrante.
- 11.03** Le salaire est payable au plus tard le jeudi de chaque semaine. Si le jour de paie est un jour férié chômé et payé, la paie a lieu le jour ouvrable précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :
- Le nom de l'Employeur;
 - Le nom et le prénom du salarié;
 - La date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
 - Le nombre d'heures payées au taux normal;
 - Le nombre d'heures supplémentaires payées avec le taux horaire applicable;
 - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations;
 - Le taux du salaire;
 - Le montant du salaire brut;
 - La nature et le montant des déductions opérées;
 - Le montant du salaire net versé au salarié;
 - Le total des gains accumulés;
 - Le montant relatif à la contribution au régime de retraite par le salarié et l'Employeur;
 - Le cumul de la banque d'heures et transaction de la période courante, si applicable;
 - Les vacances restantes;
 - Les congés mobiles;
- 11.04** Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, en s'adressant à son superviseur, et le remboursement lui est fait sur la paie de la semaine suivante.

Si l'erreur est supérieure à cinquante dollars (50,00 \$), le remboursement au salarié est fait au plus tard le jour ouvrable suivant la demande.

Advenant que l'Employeur verse par erreur un montant en trop sur la paie du salarié, l'Employeur et le salarié doivent convenir ensemble des modalités de remboursement dudit montant.

À défaut d'entente entre le salarié et l'Employeur, ce dernier peut procéder à son remboursement en déduisant de la paie régulière du salarié un montant maximal de cinquante dollars (50,00 \$) par semaine jusqu'au paiement complet de la somme due.

ARTICLE 12 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

- 12.01** Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner une mise à pied ou un licenciement, l'Employeur doit en aviser, par écrit, le Syndicat et les salariés concernés au moins trente (30) jours à l'avance.
- 12.02** Le salarié mis à pied ou licencié par les effets des changements technologiques peut exercer tous les droits d'ancienneté que lui attribue la convention collective.
- 12.03** L'Employeur, lors d'un changement technologique, doit permettre aux salariés visés par ledit changement de s'adapter aux nouvelles conditions engendrées par ce changement. À cet effet, il fournit la formation appropriée aux salariés pour autant que ces derniers possèdent les exigences de base leur permettant d'effectuer les nouvelles tâches résultant de ce changement technologique.
- 12.04** Un salarié qui perd son poste à la suite d'un changement technologique peut exercer tous les droits d'ancienneté que lui attribue la convention.

ARTICLE 13 SANTE ET SÉCURITÉ

13.01 a) Indemnité pour chaussures de sécurité

Tout salarié qui a complété sa période de probation a droit au remboursement d'une paire de chaussures de sécurité conforme CSA par année, sur présentation de la facture de celle-ci, jusqu'à concurrence de cent soixante dollars (160,00 \$).

Malgré ce qui précède, le salarié a droit d'obtenir le remplacement d'une paire de chaussures de sécurité après avoir fait une demande au Comité de santé et sécurité si celui-ci considère la demande

justifiée. Dans ce cas, le salarié doit remettre sa paire de chaussures à remplacer à l'Employeur.

Selon les risques présents dans l'environnement de travail, le Comité de santé et de sécurité peut exiger un type de chaussures qui assure une protection adéquate.

b) Équipement de protection individuel

L'Employeur fournit gratuitement tous les moyens et les équipements de protection individuels déterminés par le Comité de santé et sécurité ou par règlement, incluant les lunettes de sécurité ajustées. Le travailleur doit, à l'occasion de son travail, utiliser ces moyens ou équipements.

Sur présentation de la facture, l'Employeur rembourse au salarié, pour l'achat d'une paire de lunettes de sécurité ajustée, un montant maximal de cent cinquante dollars (150,00 \$) par période de vingt-quatre (24) mois.

Pour les salariés qui travaillent à l'extérieur ou au froid, l'Employeur fournit, au besoin, des gants doublés, bottes d'hiver ou des pardessus pour bottes, un habit d'hiver (manteau et pantalon).

Les habits sont fournis pour le travail et doivent demeurer à l'usine.

c) Obligation du salarié

Le salarié doit présenter les équipements de sécurité et vêtements usés ou brisés pour en obtenir le remplacement.

13.02 Comité de santé et de sécurité au travail

Le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour maintenir un comité paritaire de santé et de sécurité conformément aux dispositions prévues par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le Règlement sur les comités de santé et de sécurité au travail.

13.03 Représentant à la prévention

À même le Comité de santé et sécurité, le Syndicat nomme ses représentants à la prévention et ceux-ci bénéficient de libération pendant leurs heures régulières de travail qui sont à la charge de l'Employeur afin de remplir leurs tâches selon les dispositions de la loi. Une de ces personnes doit être présente lors des visites d'un inspecteur de la CNESST et lors d'enquêtes sur la santé et la sécurité et sur les accidents du travail.

ARTICLE 14 ASSURANCE COLLECTIVE

14.01 À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance collective présentement en vigueur, aux conditions actuelles, pour la durée de la présente convention. De plus, aucune modification au plan d'assurance collective ne peut être effectuée par l'Employeur sans l'accord du Syndicat.

L'Employeur continue d'administrer le plan d'assurance collective selon la pratique actuelle.

14.02 Contribution de l'Employeur et des salariés

Afin de bénéficier de prestations d'assurance invalidité non imposables, les salariés payent à cent pour cent (100 %) le coût de la prime d'assurance invalidité, et au minimum cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime d'assurance, y compris les taxes applicables. La contribution maximale de l'Employeur est équivalente à cinquante pour cent (50 %), y compris les taxes applicables, du coût total de la prime d'assurance.

14.03 Information

L'Employeur fournit au Syndicat une copie de la police maîtresse de l'assurance collective.

14.04 Maintien de l'assurance collective lors de situation d'absence

- a) Dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur et le salarié continuent de payer leur part respective de la prime jusqu'à l'exonération de la prime d'assurance salaire, mais jamais plus de vingt-six (26) semaines consécutives à compter de la date du début de l'absence. Pendant cette période, l'Employeur verse le montant tel que spécifié ci-dessus en autant que la part de la prime du salarié soit payée au début de chaque mois. Par la suite, le salarié peut maintenir les mêmes protections jusqu'à sa perte d'ancienneté et ce, en payant entièrement la prime reliée à ces protections. Il a l'obligation de satisfaire aux exigences de la loi sur l'assurance médicaments (loi 33).
- b) Dans le cas d'absence suite à une lésion professionnelle, l'Employeur et le salarié continuent de payer leur part respective de la prime jusqu'à l'exonération de la prime d'assurance salaire, ou jusqu'à la perte d'ancienneté, soit la première de ces deux dates. Pendant cette période, l'Employeur verse le montant tel que spécifié ci-dessus en autant que la part de la prime du salarié soit payée au début de chaque mois.

- c) Dans les cas de mise à pied, sujet au maintien en vigueur de la police, l'assurance de tout adhérent et de ses personnes à charge, à l'exclusion de l'assurance salaire, est maintenue en vigueur pendant une période maximale de six (6) mois si le salarié paie cent pour cent (100 %) du coût total de la prime, y compris les taxes applicables, au début de chaque mois. Le salarié a l'obligation de satisfaire aux exigences de la loi sur l'assurance médicaments (loi 33).

14.05 Admissibilité

L'assurance est obligatoire pour tout salarié qui a acquis son droit d'ancienneté.

- 14.06** Chaque année, dans les trente (30) jours précédant le renouvellement, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des protections du régime, avec les taux correspondant à chacune.

ARTICLE 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

15.01 Plainte

Lorsqu'un salarié ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'Employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

15.02 Grief

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au Syndicat qui avisera conformément à la procédure énoncée ci-dessous :

Première (1^{ère}) étape :

Tout salarié par l'intermédiaire de son représentant syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit, à l'Employeur ou à son représentant autorisé dans les trente (30) jours suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Ce délai peut être prolongé par les parties en complétant le formulaire prévu à l'annexe « E ».

Un vice de forme dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

Deuxième (2^e) étape :

L'Employeur ou son représentant autorisé devra, dans les quinze (15) jours suivant la date de réception de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

Troisième (3^e) étape :

Si le salarié et/ou le Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision de l'Employeur, le grief doit être discuté au plus tard à la prochaine réunion du Comité des relations de travail.

Quatrième (4^e) étape :

Après avoir été soumis au Comité des relations de travail, si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, celui-ci est automatiquement considéré soumis à l'arbitrage par le Syndicat sans nécessiter d'autre avis à cet effet.

Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du *Code du travail*.

15.03**Grief collectif**

- a) Un grief collectif peut être soumis par le Syndicat à la première étape à l'Employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de trente (30) jours prévu au sous-article 15.02, pourvu que le grief soit signé par au moins un des salariés impliqués.
- b) Lors de l'audition d'un grief collectif, l'Employeur libère, conformément à l'article 5.01 b), le salarié représentant le groupe de plaignants, le représentant du Syndicat et un témoin, si nécessaire, sur demande du Syndicat.

15.04

- a) Lors de l'audition d'un grief, l'Employeur libère, sans perte de salaire et conformément à l'article 5.01 b), le salarié impliqué, un représentant du Syndicat et des témoins, si nécessaire, sur demande du Syndicat.
- b) Avant ou après la soumission d'un grief, le représentant du Syndicat a droit à une libération, sans perte de salaire au sens de l'article 5.05, afin de procéder à l'enquête sur le grief. Avant de s'absenter, il doit obtenir l'autorisation de son superviseur, laquelle ne lui sera pas

refusée sans raison valable. La libération est accordée pour le temps requis à l'enquête et pour un maximum de deux (2) heures.

15.05 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la présente convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée ou restituée le cas échéant en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

2. Dans les cas de griefs relatifs à des mesures d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou y substituer la décision qui lui paraît juste et équitable. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'Employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi à la fonction qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son Employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera. Toutefois, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

L'indemnité du paragraphe précédent concerne l'indemnité pour perte de salaire et ne doit en aucun cas être interprété comme une clause empêchant l'arbitre d'accorder des dommages moraux, exemplaires et punitifs lorsqu'il le juge approprié.

3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

15.06 Les vacances annuelles des personnes concernées par le grief n'entrent pas dans la compilation des délais prévus aux différentes étapes de la procédure de grief.

15.07 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.

15.08 Chacune des parties paie ses représentants. L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) des honoraires et des dépenses de l'arbitre. L'autre cinquante pour cent (50 %) est la responsabilité du Syndicat.

15.09 Sentence arbitrale

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les trente (30) jours de sa signification aux parties.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fin de l'audition.

15.10 Fardeau de preuve

1. Dans tous les cas de mouvements de main-d'œuvre et dans le cas de griefs relativement aux exigences normales de la tâche et/ou aux exigences de base, l'Employeur a le fardeau de la preuve et fournira sur demande du Syndicat les éléments pertinents justifiant que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la tâche ou les exigences de base.
2. Dans tous les cas de mesures disciplinaires ou non disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

15.11 Délais

La procédure, les délais et les étapes qui sont prévus au présent article sont impératifs et de rigueur à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre les parties.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES

16.01 Le droit

Sous réserve des dispositions de l'article 15, « Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage » l'exercice du pouvoir disciplinaire ou non disciplinaire appartient à l'Employeur et à cette fin, l'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

16.02 Avis d'imposition

Toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit, pour être valide, obligatoirement respecter la procédure, les étapes et les délais prévus au présent sous-article 16.02 :

Toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire (réprimande, suspension, congédiement) doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné avec copie au Syndicat. L'avis doit préciser la nature de la mesure ainsi que les raisons et faits qui ont motivé ladite mesure.

Tel avis doit être remis au salarié et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire. Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger ce délai en utilisant l'annexe « E ».

L'Employeur ne peut suspendre un salarié sans avoir d'abord réprimandé ledit salarié, sauf dans le cas d'une faute qui nécessite une suspension immédiate en raison de sa gravité.

De plus, l'Employeur ne peut congédier un salarié sans avoir d'abord suspendu ledit salarié, sauf dans le cas d'une faute qui nécessite un congédiement immédiat en raison de sa gravité.

À l'occasion d'une rencontre de nature disciplinaire ou non disciplinaire ou lorsqu'un salarié reçoit une mesure, il doit être accompagné obligatoirement d'un représentant syndical, à moins que le salarié renonce par écrit à ce droit en présence d'un représentant syndical. Le non-respect de cette procédure annule la mesure disciplinaire.

16.03 Prescription de mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois sauf s'il y a eu, dans les douze (12) mois suivant ladite mesure une autre mesure disciplinaire de même nature.

De plus, toute mesure effacée au dossier du salarié est considérée comme n'ayant jamais existée et ne peut en aucun temps être invoquée par l'Employeur à l'encontre du salarié devant quelque tribunal ou instance que ce soit en lien avec l'application de la convention collective.

16.04 Signature d'un rapport disciplinaire ou non disciplinaire

Si un salarié signe un accusé réception ou un document touchant un cas disciplinaire ou non disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en prend connaissance et qu'il en est ainsi informé.

La signature de ce document ne doit en aucun cas être interprétée comme une admission de la part du salarié des faits qui y sont allégués.

16.05 Délais

La procédure, les délais et les étapes qui sont prévus au présent article sont impératifs et de rigueur à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre les parties.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX ET AUTRES CONGES

- 17.01** a) Tout salarié ayant complété sa période de probation et qui est éprouvé par le décès d'un membre de sa famille peut s'absenter du travail selon les congés prévus au tableau ci-dessous.

Les jours de congé doivent être pris dans les vingt et un (21) jours suivant la survenance du décès. Un des jours de congé peut être reporté lorsque l'inhumation est prévue à une date ultérieure, et ce après avoir informé au préalable son superviseur.

Événement	Nb de congés payés
Décès de son (sa) conjoint(e)	5
Décès de son enfant, ou de l'enfant de son (sa) conjoint(e)	5
Décès de son père ou de sa mère	5
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur	3 et 1 sans solde
Décès de son beau-père ou de sa belle-mère	3
Décès de l'un de ses petits-enfants	3
Décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur	2
Décès de son gendre ou de sa bru	2
Décès de l'un de ses grands-parents	1

b) Congé de naissance

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

c) Mariage

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

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

Un salarié qui se marie bénéficie d'une priorité sur les autres salariés détenant plus d'ancienneté que lui lorsqu'il effectue le choix de ses vacances annuelles conformément à l'article 19.03. Cette priorité vaut pour une semaine de vacances seulement parmi celles dont bénéficie le salarié.

d) Pour les congés payés, le salarié reçoit son taux réel de salaire, incluant toute prime prévue à la présente convention.

e) Aux fins du présent article, « conjoint » désigne les personnes qui sont de même sexe ou de sexe opposé et qui :

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

- f) Lorsque le conjoint du salarié décède, le salarié continue de bénéficier des congés sociaux mentionnés à l'article 17.01 a) mais ces jours d'absence sont non-rémunérés.
- g) Advenant qu'un des événements listés à l'article 17.01 a) survienne durant la période de vacances d'un salarié, le salarié se fait payer les congés auxquels il a droit. Les jours de congé ainsi payés ne sont pas considérés comme des journées de vacances.

Les journées de vacances non utilisées sont donc conservées dans son solde de vacances et elles sont soumises aux règles relatives à l'attribution des vacances annuelles prévues à l'article 19.

- h) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir l'Employeur le plus tôt possible. Il doit, sur demande, fournir une déclaration écrite attestant de l'événement social.

17.02 Lors d'un décès mentionné au sous-article 17.01 a), le salarié a droit à une (1) journée additionnelle sans solde, aux fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

17.03 Congé parental et de paternité

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Si l'Employeur y consent, le salarié peut fractionner ce congé en au plus deux (2) périodes distinctes. Dans ce cas, une seule période peut chevaucher la période estivale (du 20 juin au 15 septembre).

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine 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.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

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) 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.

- e) Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

17.04

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

- 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 son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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.

- b) Un salarié peut s'absenter du travail 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, du conjoint de son père ou 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.

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. Cette prolongation s'applique également si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un accident grave le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

ARTICLE 18 JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

18.01 Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés chômés et payés et ils sont accordés aux salariés ayant complété leur période de probation :

1. Le jour de l'An;
2. Le lundi de Pâques;
3. La journée nationale des Patriotes;
4. La Saint-Jean-Baptiste;
5. La Confédération;
6. La fête du Travail;
7. L'Action de grâces;
8. Le jour de Noël;

Les jours suivants sont également reconnus comme des jours fériés chômés et payés et ils sont accordés, en plus des jours indiqués ci-haut, aux salariés ayant acquis un (1) an d'ancienneté.

9. Le lendemain du jour de l'An;
10. La veille de Noël;
11. Le lendemain de Noël;
12. La veille du jour de l'An;

Les dispositions prévues à la LNT concernant les jours fériés chômés et payés s'appliquent au salarié qui n'a pas complété sa période de probation au moment où survient un jour férié.

18.02 Pour être éligible à un jour férié chômé et payé, un salarié doit :

- a) avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant ledit jour férié, sauf s'il est absent avec permission de l'Employeur ou pour une absence motivée.
- b) avoir travaillé au moins dix (10) jours dans les trente (30) jours précédant ledit jour férié chômé et payé.

18.03 Lorsqu'un jour férié mentionné dans cet article coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire, il est déplacé le jour ouvrable précédent ou suivant.

L'Employeur s'engage à communiquer la date de la prise du jour férié, chômé et payé au moins trente (30) jours à l'avance.

18.04 L'Employeur et le Syndicat peuvent, après entente au préalable avant la date de célébration d'un jour férié, convenir de déplacer ce jour férié chômé et payé à une autre date. L'Employeur s'engage à communiquer la date de la prise du jour férié, chômé et payé au moins trente (30) jours à l'avance.

18.05 Dans le cas où un des jours fériés dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reporté à un autre jour pour la population en général, l'expression « jour férié chômé et payé » s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut, en remplacement de celui prévu à l'article 18.01.

18.06 Tout salarié éligible à un jour férié chômé et payé est rémunéré pour l'équivalent des heures de travail à leur taux horaire régulier plus les primes applicables pour les jours fériés prévues au sous-article 18.01.

ARTICLE 19 VACANCES PAYEES

19.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit au régime de vacances suivant :

- a) Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, n'a pas complété une année de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un (1) jour ouvrable de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines. L'indemnité de vacances est égale à 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.
- b) Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, a complété une année et plus de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit aux semaines de vacances et à l'indemnité de vacances suivantes. L'indemnité de vacances est calculée sur le salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante	Nombre de semaines de vacances	Indemnité de vacances
Après un (1) an	2	4%
Après cinq (5) ans	3	6%
Après dix (10) ans	4	8%
Après quinze (15) ans	4	9%
Après vingt (20) ans	5	10%
Après vingt-cinq (25) ans	5	11%

- c) Si un salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence pour une période maximale de vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait reçu n'eût été de son absence en fonction de l'indemnité de vacances à laquelle il a droit en vertu du paragraphe b).
- d) Pour le présent article, l'année de référence est du 1^{er} juillet au 30 juin.

L'indemnité de vacances est calculée du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

19.02

- a) L'indemnité de vacances est remise au salarié à chaque semaine de vacances.

Un salarié qui veut recevoir son indemnité de vacances avant le départ pour ses vacances, doit aviser son superviseur au moins quatorze (14) jours avant sa prise de vacances.

- b) Lesdites vacances auxquelles un salarié a droit ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.
- c) L'Employeur ne peut remplacer par une indemnité compensatoire les vacances prescrites par cet article, sous réserve du présent sous-article 19.02 c).

Un salarié absent pour cause de mise à pied, congé sans solde, invalidité (maladie ou accident), lésion professionnelle, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental ne peut être considéré comme étant en vacances même si ses vacances avaient été choisies et qu'elles coïncident avec cette période. Si l'invalidité (maladie ou accident) du salarié survient pendant sa période de vacances, il complète alors sa journée de vacances et peut, s'il le désire, reporter les journées et semaines complètes de vacances subséquentes.

Dans ce cas, le salarié absent peut, à son retour, demander de reporter ses vacances en indiquant un nouveau choix de vacances, sans déplacer les vacances des autres salariés. Le salarié doit présenter sa demande à son superviseur au moins quatorze (14) jours avant la date souhaitée. Si le salarié n'a pu reporter ses vacances dans l'année suivant la fin de l'année de référence, elles lui sont payées.

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de mise à pied, congé sans solde, invalidité (maladie ou accident), lésion professionnelle, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental pour une durée de plus de quatre (4) semaines, il peut, à son retour au travail, renoncer aux vacances et demander par écrit à l'Employeur le paiement total ou partiel des vacances.

- 19.03** a) La période de prise de vacances commence le 1^{er} juillet de l'année courante pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

Les vacances auxquelles un salarié a droit doivent être prises dans l'année.

- b) Pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre (« période 1 »), les salariés doivent indiquer leur choix de vacances entre le 1^{er} et le 31 mars. Pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin (« période 2 ») les salariés doivent indiquer leur choix de vacances entre le 1^{er} et le 30 septembre.

Le calendrier confirmant les vacances accordées est affiché au plus tard le 1^{er} lundi du mois de mai pour la « période 1 » et au plus tard le 1^{er} lundi du mois de novembre pour la « période 2 ».

Si les salariés font leur choix de vacances après les dates mentionnées ci-dessus ou s'ils n'ont pas indiqué leur choix correctement, ils ne peuvent alors déplacer les vacances des autres salariés qui ont indiqué correctement leur choix à l'intérieur des périodes prévues.

Un salarié qui n'a pas indiqué ses vacances pendant les périodes prévues doit présenter sa demande à son superviseur au moins quatorze (14) jours avant la date souhaitée.

- c) Pour la période du 20 juin au 15 septembre, le salarié peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives ou non. Pendant cette période, le salarié ayant plus de quinze (15) années d'ancienneté, peut prendre trois (3) semaines consécutives ou non si cela n'a pas pour effet d'empêcher la prise de vacances d'un autre salarié.
- d) Une fois que le calendrier confirmant les vacances accordées est affiché, les vacances planifiées sont finales, sauf s'il en est autrement prévu à la présente convention.

19.04 En cas de départ d'un salarié, celui-ci reçoit l'indemnité pour les vacances non utilisées ainsi que l'indemnité de vacances pour la période écoulée depuis la dernière période de référence et jusqu'au moment de son départ.

19.05 Advenant qu'un jour férié chômé et payé, prévues au sous-article 18.01, survienne durant la période de vacances d'un salarié et que ce dernier soit éligible à ce jour férié, selon les dispositions de l'article 18.02, alors cette journée n'est pas considérée comme une journée de vacances et le salarié est rémunéré pour cette journée selon les dispositions de l'article 18.

La journée de vacances non utilisée est donc conservée dans son solde de vacances et elle est soumise aux règles relatives à l'attribution des vacances annuelles prévues au présent article.

19.06 Le salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances et plus peut fractionner une (1) semaine de vacances en journée.

Le salarié qui souhaite prendre des vacances fractionnées en journée doit aviser l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant la date souhaitée. L'Employeur doit remettre sa réponse au plus tard sept (7) jours avant la date du congé.

Tout salarié peut, à l'occasion d'une période d'arrêt des opérations, complète ou partielle, fractionner une semaine de vacances en journée ou en demi-journée, afin de compléter cette période.

ARTICLE 20 JOURNEES DE CONGE MOBILE

20.01 Tout salarié qui a complété un (1) an d'ancienneté a droit aux congés mobiles suivants :

Ancienneté	Nombre de congés mobiles par année
Après un (1) an	1 jour
Après deux (2) ans	2 jours
Après quatre (4) ans	3 jours

Les congés mobiles doivent être pris entre le moment où ils ont été acquis et le 31 décembre.

Les congés mobiles qui n'ont pas été utilisés avant le 31 décembre sont versés au salarié lors de la dernière paie de l'année. Pour chaque jour non utilisé, le salarié reçoit un montant correspondant à huit (8) heures au taux de la fonction qu'il occupe.

La banque de congés est renouvelée annuellement.

Toute demande de congé mobile doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié à son superviseur au moins quatorze (14) jours avant la date souhaitée. Le superviseur doit rendre sa réponse au salarié au moins sept (7) jours avant la date du congé demandé par le salarié.

Les congés mobiles peuvent être pris à des fins de maladie et dans ce cas le salarié n'est pas assujéti au délai de quatorze (14) jours.

20.02 Tout salarié qui a complété quatre (4) ans d'ancienneté a droit à deux (2) congés mobiles supplémentaires par année pouvant être utilisés pendant la période de fermeture de l'entreprise, laquelle se situe entre le 15 décembre d'une année et le 15 janvier de l'année suivante. En l'absence de fermeture de l'entreprise, ces congés peuvent être utilisés entre le 15 décembre d'une année et le 15 janvier de l'année suivante.

Pour être éligible au paiement de ces deux (2) congés, le salarié doit avoir travaillé au moins dix (10) jours dans les trente (30) jours précédant le 15 décembre.

ARTICLE 21 CONGÉ SANS SOLDE

21.01 Tout salarié ayant complété cinq (5) ans ou plus d'ancienneté est éligible à demander un congé sans solde, d'une durée raisonnable en tenant compte de la nature de la demande, pour les motifs suivants. Une demande écrite, précisant la raison et la durée du congé, doit être remise à l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date prévue du début du congé. L'Employeur ne peut refuser la demande sans raison valable.

- 1- Prendre soin d'un membre de sa famille dont l'état de santé requiert sa présence
- 2- Lors du décès d'un membre de sa famille
- 3- Lors d'une séparation ou d'un divorce
- 4- Pour suivre une formation reliée au travail, lui permettant d'acquérir des compétences supplémentaires.
- 5- Pour être en mise à pied à la place d'un salarié du même poste et ayant moins d'ancienneté que lui. Le congé est limité à la durée de la mise à pied, pour un maximum de six (6) mois.

À la fin d'un congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il occupait, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si, lors de son retour, le poste qu'il occupait n'est plus disponible, l'Employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la mise à pied comme s'il avait alors été au travail.

Si un salarié veut écourter le congé sans solde accordé, il doit aviser l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant son retour au travail.

ARTICLE 22 REGULARITE DE PAIEMENT ET PREAVIS

22.01 Le salarié qui se présente au lieu du travail dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel.

Sauf dans les cas de force majeure et autres situations qui sont hors du contrôle de l'Employeur, une réduction du nombre d'heures de la semaine

normale de travail d'un salarié pour des raisons d'inventaire ne pourra avoir comme conséquence de réduire sa rémunération hebdomadaire habituelle.

22.02 Préavis de mise à pied

À l'exception d'un cas de force majeure et d'autres situations qui sont hors du contrôle de l'Employeur, l'Employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de le mettre à pied pour une durée inférieure à six (6) mois. Cet avis est d'un minimum de cinq (5) jours.

Malgré ce qui précède, le salarié congédié pour mesure disciplinaire ou non disciplinaire pour cause n'a pas droit à cette période d'avis.

Une copie de l'avis qui est remis au salarié est transmise au Syndicat.

22.03 Préavis lors d'une mise à pied prévue pour plus de six (6) mois

Pour une mise à pied prévue de plus de six (6) mois, l'Employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de le mettre à pied. Cet avis doit être conforme au tableau qui suit :

Durée du service continu	Durée de l'avis
De 3 mois à moins de 1 an	1 semaine
De 1 an à 5 ans	2 semaines
De 5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

Une copie de l'avis qui est remis au salarié est transmise au Syndicat.

Si l'Employeur ne donne pas l'avis prévu au présent article ou s'il donne un avis d'une durée insuffisante il doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

22.04 Licenciement collectif

Les articles 84.0.1 à 84.0.15 de la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 23 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

23.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 24 GREVE ET CONTRE GREVE (LOCK-OUT)

24.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le Syndicat et ses membres s'engagent à ne pas recourir à la grève.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES

25.01 Dans les cas d'absence ou de retard à se présenter au travail, le salarié doit aviser son superviseur avant le début de son horaire de travail, pour autant qu'il soit physiquement capable de le faire, en donnant les raisons de son absence ou de son retard.

Sauf pour des motifs raisonnables, dont la preuve lui incombe, l'Employeur n'exigera pas de certificat médical pour les absences de trois (3) jours et moins.

25.02 Si le salarié doit s'absenter de son travail, il doit au préalable aviser son superviseur.

25.03 L'Employeur met à la disposition des salariés un local propre avec un équipement convenable où ils peuvent prendre leur repas, le tout en conformité avec les lois. Les salariés s'engagent à garder ce local propre et à le décorer avec sobriété.

25.04 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de cette convention, l'Employeur fournit à chacun des salariés de même qu'à tout nouveau salarié ayant complété sa période de probation un livret de cette convention imprimée en français dont le coût total est défrayé par l'Employeur.

25.05 Tout salarié peut consulter son dossier personnel et en demander copie après en avoir fait au préalable la demande à l'Employeur. De plus, en vertu de la loi, le salarié qui le désire peut faire corriger son dossier.

25.06 **Comité de relations de travail (CRT)**

a) Le comité de relations de travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Les

rencontres ont lieu minimalement quatre (4) fois par année ou à la demande des parties pendant les heures de travail et les représentants libérés ne subissent aucune perte de salaire pour la durée des rencontres. Ces rencontres sont soumises aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.05

- b) Un conseiller syndical ainsi qu'un conseiller patronal peuvent participer aux réunions du comité.

Toute autre personne additionnelle, après accord entre les parties, peut participer aux réunions du comité.

- c) Ce comité a pour but de discuter et de régler toutes les questions qui relèvent de l'application de la présente convention sans rien enlever à la procédure de grief. De plus, les règlements de l'usine, la productivité, la qualité, l'amélioration continue ou tout autre sujet pertinent pourront faire l'objet de discussions à ces rencontres.
- d) Ce comité a également pour but de discuter des besoins de formation et des modalités pour rencontrer ces besoins, le tout dans le respect des dispositions de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

25.07 Le salarié qui occupe un métier de pompier ou de premier répondant à l'extérieur de l'usine pourra quitter l'usine à tout moment pour répondre à une urgence liée à ses responsabilités. Toutefois, il devra avoir fourni à l'Employeur une lettre du service concerné attestant sa participation à ce service.

25.08 Retraite progressive

Dans un effort pour faciliter le passage à la retraite, les parties s'entendent pour appliquer à un maximum de quatre (4) salariés qui en font la demande une semaine de travail réduite d'une journée de huit (8) heures selon l'horaire de travail du salarié.

Toutefois, si plus d'un salarié par secteur demandent d'adhérer à la retraite progressive, l'Employeur et le Syndicat conviennent, de prendre les moyens nécessaires afin d'assurer la protection des besoins opérationnels et de s'assurer de la disponibilité des remplacements.

Tout programme de retraite progressive doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné. L'entente doit notamment préciser la date de la prise effective de la retraite, laquelle date ne peut excéder cinq (5) ans à compter de son entrée en vigueur.

Pour être admissible à la semaine de travail réduite, le salarié doit, au moment où il fait sa demande, être âgé de soixante (60) ans ou plus et avoir au minimum cinq (5) ans d'ancienneté. Le salarié doit également être disponible à travailler exceptionnellement cinq (5) jours par semaine, lorsque les opérations l'exigent. Avant de faire appel aux salariés bénéficiant d'une retraite progressive, l'Employeur s'engage à tenter de trouver d'autres alternatives pour combler ses besoins.

Le choix de la journée est déterminé entre le salarié et le responsable de la production.

Un salarié ayant plus d'ancienneté qui fait une demande, alors qu'il y a déjà quatre (4) salariés qui bénéficient d'une semaine réduite, devra attendre qu'un des salariés prenne sa retraite ou renonce à la semaine de travail réduite pour que sa demande soit considérée.

Les ententes de retraite progressive qui sont en vigueur au moment de la signature de la présente convention continuent à avoir effet malgré l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. Ces ententes sont toutefois limitées à une durée de cinq (5) ans à compter de la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 26 VALIDITE DES CLAUSES ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- 26.01** Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en regard de la loi ou d'un règlement.
- 26.02** Si un article ou sous-article de la présente convention est ou devenait nul par l'effet d'une loi ou d'un règlement, les autres clauses ne sont pas affectées par cette nullité.
- 26.03** Il est convenu entre les parties que toute loi ou règlement d'ordre public visant un individu ou la collectivité, adopté par le Gouvernement, qui est plus avantageux pour le salarié qu'une clause de la présente convention profitera immédiatement aux salariés à partir de sa mise en vigueur.
- 26.04** À l'expiration de la présente convention, celle-ci demeurera en vigueur durant tout le temps que dureront les négociations comme contrat provisoire, et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou que l'une des parties utilise son droit de grève ou lock-out.
- 26.05** Le salarié a droit à ces deux (2) congés mobiles supplémentaires prévus à l'article 20.02 pour l'année de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017. Le salarié peut utiliser ces deux (2) congés pendant la période du 15 au 31

décembre 2017. Si, au 31 décembre 2017, les deux (2) congés n'ont pas été utilisés, ils seront payés tel que prévu à l'article 20.01.

26.06 Pour l'année de référence débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 31 décembre 2017, seuls les employés qui n'ont pas bénéficié des indemnités spécifiées à l'article 13.01 a) et b) de l'article 13 (Santé et sécurité) à la date de signature de la présente convention y auront droit. Par ailleurs, pour la même période, les congés sociaux et autres congés dont a bénéficié un salarié à la date de signature de la présente convention, doivent être soustraits des congés auxquels il a droit en vertu de la présente convention.

ARTICLE 27 FONCTIONS NOUVELLES OU MODIFIEES

- 27.01**
- a) Advenant que l'Employeur, pendant la durée de cette convention, ajoute de nouveaux postes ou de nouvelles fonctions ou modifie les postes ou les fonctions existantes de façon importante ou substantielle, les taux de ces fonctions doivent être établis conformément à l'échelle des salaires stipulés à l'annexe « A ».
 - b) Advenant un désaccord entre le Syndicat et l'Employeur sur l'établissement d'un taux de salaire selon l'évaluation, le différend est soumis à la procédure de grief.

ARTICLE 28 SOUS-TRAITANCE

28.01 L'objectif recherché par l'Employeur et le Syndicat est à l'effet de favoriser le maintien des emplois et le développement de l'entreprise.

Les parties reconnaissent que la saine administration de l'exploitation de l'entreprise peut nécessiter l'octroi de travaux en sous-traitance. L'Employeur convient de maintenir sa pratique de confier le moins possible de travaux à sous-traitance et ne pas y recourir d'une façon abusive.

28.02 En respect des principes énoncés à l'article 28.01 et sous réserve des articles 28.03 et 28.04, l'Employeur ne peut donner à sous-traitance du travail normalement exécuté par ses salariés lorsque cela a pour effet d'entraîner la mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un ou de plusieurs salariés.

28.03 Malgré l'article 28.02, l'Employeur peut confier des travaux en sous-traitance dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

1. Lorsque les travaux ne peuvent être exécutés dans le temps requis ;
ou

2. Lorsque des considérations autres que les taux de salaire font en sorte que l'exécution des commandes ne peut être complétée de façon plus rentable.

Cependant, les travaux confiés en sous-traitance en raison des deux (2) situations précédemment nommées dans le présent article ne doivent pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un ou de plusieurs salariés dont le nom apparaît sur la liste des salariés prévue à l'annexe « B ».

Dans ce cas, l'Employeur informe le Syndicat et il en assume le fardeau de la preuve.

Si l'Employeur prévoit recourir à la sous-traitance en raison des deux (2) situations précédemment nommées dans le présent article et qu'il est possible que celle-ci entraîne des mises à pied ou retarde le retour au travail des salariés en mise à pied (autres que les salariés prévus à l'annexe « B »), les parties se rencontrent avant pour tenter de trouver une solution afin d'éviter les mises à pied ou de favoriser le retour au travail.

28.04

Malgré les articles 28.02 et 28.03, l'Employeur peut donner du travail en sous-traitance dans les cas suivants :

1. Lorsqu'il n'a pas l'espace ou l'équipement requis (incluant un bris d'équipement) ;
2. Lorsqu'il n'a pas le personnel ou l'expertise pour faire effectuer le travail;
3. Lorsqu'une entente est intervenue entre les deux parties pour faire effectuer en sous-traitance un travail spécifique ;

Dans ce cas, l'Employeur informe le Syndicat et il en assume le fardeau de la preuve.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

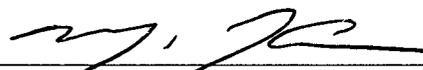
29.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 11 août 2017 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017 uniquement pour les dispositions relatives aux taux de salaire stipulés à l'annexe « A » et elle se termine le 31 décembre 2019.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Marie, ce 16^e jour du mois d'octobre 2017.

GROUPE ISOLOFOAM INC.

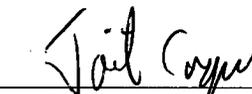

 Jean-François Breton, Directeur
 général


 Sylvie Labonté, Coordonnatrice aux
 ressources humaines


 Martin Deblois, Directeur production

**SYNDICAT DES SALARIÉS (ES)
DU GROUPE ISOLOFOAM (CSD)**


 Francis Laterreur, président


 Joël Gagnon, vice-président


 Jimmy Plante, secrétaire


 Nicolas Bilodeau, trésorier

ANNEXE A – ÉCHELLE SALARIALE

Niveau	Fonction	Échelon	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
					1.75% Min IPC*, max 3%	2.25% Min IPC*, max 3%
1	Journalier	0-12 mois	14.74 \$	16.81 \$	17.10 \$	17.48 \$
		12 mois	16.58 \$	17.74 \$	18.05 \$	18.46 \$
		24 mois	16.97 \$	18.67 \$	19.00 \$	19.43 \$
2	Journalier spécialisé Cariste Aide-mécanicien	0-12 mois	16.23 \$	18.87 \$	19.20 \$	19.63 \$
		12 mois	18.81 \$	19.91 \$	20.26 \$	20.72 \$
		24 mois	18.95 \$	20.96 \$	21.33 \$	21.81 \$
3	Opérateur - Transformation Aide-Mouleur Préposé à l'expédition	0-12 mois	17.59 \$	20.44 \$	20.80 \$	21.27 \$
		12 mois	19.90 \$	21.57 \$	21.95 \$	22.44 \$
		24 mois	20.57 \$	22.71 \$	23.11 \$	23.63 \$
4	Opérateur spécialisé - Transformation Mouleur	0-12 mois	18.04 \$	20.98 \$	21.34 \$	21.82 \$
		12 mois	20.41 \$	22.14 \$	22.53 \$	23.04 \$
		24 mois	21.10 \$	23.31 \$	23.71 \$	24.24 \$
5	Pré-mouleur/mouleur		22.16 \$	24.04 \$	24.46 \$	25.01 \$
6	Mécanicien	0-12 mois	18.10 \$	21.33 \$	21.70 \$	22.19 \$
		12 mois	19.65 \$	22.59 \$	22.99 \$	23.51 \$
		24 mois	21.20 \$	23.84 \$	24.26 \$	24.81 \$
		36 mois	22.75 \$	25.45 \$	25.90 \$	26.48 \$
7	Électromécanicien	0-12 mois	19.13 \$	23.18 \$	23.59 \$	24.12 \$
		12 mois	20.69 \$	24.54 \$	24.97 \$	25.53 \$
		24 mois	22.24 \$	25.91 \$	26.36 \$	26.95 \$
		36 mois	23.79 \$	27.27 \$	27.75 \$	28.37 \$
	Étudiant et Occasionnel	1re embauche	11.57 \$	13.00 \$	13.23 \$	13.53 \$
		2e embauche	11.89 \$	13.50 \$	13.74 \$	14.05 \$
		3e embauche	12.20 \$	14.00 \$	14.25 \$	14.57 \$

* La variation du taux de l'IPC est calculée sur une période de 12 mois (de novembre à octobre) et ce comparativement à la période précédente, à partir des données produites par Statistiques Canada « L'indice des prix à la consommation ». Les données prises en considération sont celles pour la ville de Québec, que nous retrouvons sous l'appellation « L'Indice d'ensemble des prix à la consommation par ville, non désaisonnalisé, données historiques ».

Prime de chef de secteur

Prime de chef de secteur : 1.25\$/h

Prime de chef de secteur (maintenance) : 1.75\$/h

Salariés hors échelle

Les salariés qui à la signature de la convention ont un taux de salaire supérieur à celui prévu par la convention pour la fonction qu'ils détiennent, maintiennent leur taux actuel et ce jusqu'à ce que le taux de la fonction qu'ils détiennent soit équivalent ou supérieur.

Progression dans les échelles

Un salarié nouvellement embauché pour un poste obtient le taux horaire prévu à l'échelon « 0-12 mois » de la fonction qu'il détient.

Un salarié déjà à l'emploi qui occupe une fonction d'un niveau supérieur dans l'échelle salariale, suite à un affichage ou une mise à pied, ou qui est affecté temporairement à un poste obtient le taux horaire prévu à l'échelon inférieur à celui du poste qu'il détenait. (ex : un journalier spécialisé qui est rémunéré selon l'échelon « 24 mois » (niveau 2) et qui obtient un poste d'opérateur sera rémunéré selon l'échelon « 12 mois » (niveau 3)).

Malgré le paragraphe précédent, lorsqu'un salarié progresse de niveau dans l'échelle salariale, son taux de salaire ne peut être inférieur à celui qu'il avait.

Dans le cas d'un salarié qui progresse du niveau 3 au niveau 4, il obtient le taux horaire prévu à l'échelon du poste qu'il détenait.

Pour les fins d'application des échelons, l'expérience se cumule sur le poste que détient le salarié lorsque le salarié occupe un autre poste que celui qu'il détient ou qu'il est en affectation temporaire.

ANNEXE B – LISTE DES SALARIE(E)S

Rang	Nom	Poste régulier				Horaire possible du salarié	Date d'embauche	Ancienneté (nb sem accumulées) Données au 2017-06-30	
		Niveau	Fonction	Poste	Secteur				Quart
1		4	Opérateur spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	1992-11-02	1314
2		4	Mouleur	Shape-Moulding	Expansion-Moulage	Jour	4-5-6	1992-11-02	1294
3		4	Opérateur spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	1992-11-02	1281
4		3	Opérateur	Ligne 2	Transformation	Jour	1-2-3	1992-11-02	1229
5		4	Opérateur spécialisé	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	1997-06-30	1057
6		4	Mouleur	Shape-Moulding	Expansion-Moulage	Nuit	4-6	1997-06-17	1023
7		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	1998-09-15	970
8		3	Préposé expédition-réception	S/O	Expédition	Jour	1-2-3	1998-03-12	938
9		4	Opérateur spécialisé	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	1999-05-31	934
10		5	Pré-mouleur/mouleur	S/O	Expansion-Moulage	Jour	4-5-6	1999-10-04	929
11		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	1998-09-03	904
12		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	2001-05-08	824
13		7	Électromécanicien	S/O	Maintenance	Jour	1-2-3	2002-08-26	796
14		3	Préposé expédition-réception	S/O	Expédition	Soir	1-2-3	2002-03-11	780
15		3	Préposé expédition-réception	S/O	Expédition	Jour	1-2-3	2002-07-03	741
16		3	Opérateur	Ligne de laminage	Transformation	Jour	1-2-3	2003-04-07	726
17		3	Opérateur	Milling	Transformation	Jour	1-2-3	2004-08-16	649
18		3	Opérateur	Ligne 3	Transformation	Jour	1-2-3	2004-09-13	643
19		3	Opérateur	Ligne de laminage	Transformation	Soir	1-2-3	2004-02-09	634
20		5	Pré-mouleur/mouleur	S/O	Expansion-Moulage	Nuit	4-6	2006-04-10	578
21		3	Opérateur	Ligne de laminage	Transformation	Jour	1-2-3	2006-05-08	569
22		3	Opérateur	Ligne 1	Transformation	Jour	1-2-3	2006-04-04	546
23		5	Pré-mouleur/mouleur	S/O	Expansion-Moulage	Soir	5-6-7	2007-07-30	518
24		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	2007-05-14	480
25		7	Électromécanicien	S/O	Maintenance	Jour	1-2-3	2009-02-12	445
26		1	Journalier	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	2008-09-01	432
27		3	Opérateur	Ligne de laminage	Transformation	Soir	1-2-3	2009-05-11	412
28		4	Mouleur	Shape-Moulding	Expansion-Moulage	Soir	5-6+ HP	2011-07-04	314
29		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	2012-01-09	273
30		3	Opérateur	Ligne 1	Transformation	Soir	1-2-3	2012-06-26	240
31		3	Opérateur	Milling	Transformation	Soir	1-2-3	2012-01-23	238
32		3	Aide-mouleur	Bloc-Moule	Expansion-Moulage	Nuit	4-6-7	2013-01-21	206
33		1	Journalier	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	2013-10-28	149
34		3	Opérateur	Ligne 3	Transformation	Soir	1-2-3	2014-05-26	133
35		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	2016-05-09	62
36		1	Journalier	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	2016-05-11	57
37		1	Journalier	S/O	Transformation	Jour	1-2-3	2016-05-09	52
38		2	Cariste	S/O	Expédition	Soir	1-2-3	2017-03-21	37
39		1	Journalier	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	2017-03-24	13
40		1	Journalier	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	2017-04-10	12
41		3	Aide-mouleur	Shape-Moulding	Expansion-moulage	Soir	5-6-7 +HP	2017-04-24	10
42		2	Journalier spécialisé	S/O	Transformation	Soir	1-2-3	2017-05-01	9

HP = horaire particulier applicable pour l'année 2017 et prévu à l'annexe « G »

ANNEXE C – DESCRIPTION DES FONCTIONS

FONCTION :	Journalier	SECTEUR :	S/O
-------------------	------------	------------------	-----

Rôle

Réaliser des tâches de soutien à la production.

Responsabilités

1. Assister les opérateurs, les mouleurs ou les préposés à l'expédition.
2. Faire la manutention (blocs, paquets, etc).
3. Emballer les produits et attacher les paquets.
4. Faire du ménage.
5. Faire le collage ou l'assemblage de pièces.
6. Inspecter visuellement la qualité ou la conformité des produits.
7. Disposer aux endroits appropriés les rebuts, les retailles des produits SMF, les produits non-conformes et les matières recyclables.
8. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Journalier spécialisé	SECTEUR :	Transformation
-------------------	-----------------------	------------------	----------------

Rôle

Réaliser des tâches de soutien à la production et faire fonctionner temporairement les équipements de production afin de fabriquer un produit répondant aux standards de qualité, selon les cadences de production attendues.

Responsabilités

1. Assumer le rôle et les responsabilités du « Journalier », tel que défini dans la description de fonction.
2. Assumer temporairement le rôle et les responsabilités de l'« Opérateur », tel que défini dans la description de fonction.

FONCTION :	Opérateur	SECTEUR :	Transformation
-------------------	-----------	------------------	----------------

Rôle

Faire fonctionner les équipements de production afin de fabriquer un produit répondant aux standards de qualité, selon les cadences de production attendues.

Responsabilités

1. Organiser le travail.
2. Préparer le matériel requis.
3. Réaliser le protocole de départ et de réglage (« set up ») des équipements.
4. Mettre en marche les équipements, les opérer et surveiller le fonctionnement.
5. Contrôler la qualité des produits.
6. Compléter les rapports de production et saisir les informations dans le système informatique.
7. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Opérateur spécialisé	SECTEUR :	Transformation
-------------------	----------------------	------------------	----------------

Rôle

Faire fonctionner les équipements de production afin de fabriquer un produit répondant aux standards de qualité, selon les cadences de production attendues. L'opérateur spécialisé est polyvalent et il peut opérer au minimum cinq (5) des équipements du secteur.

Responsabilités

1. Assumer le rôle et les responsabilités de l'« Opérateur », tel que défini dans la description de fonction.

FONCTION :	Aide-mouleur	SECTEUR :	Expansion-Moulage
-------------------	--------------	------------------	-------------------

Rôle

Réaliser des tâches de soutien à la production et faire fonctionner temporairement les équipements d'expansion et de moulage afin de fabriquer un produit répondant aux standards de qualité, selon les cadences de production attendues.

Responsabilités

1. Assumer le rôle et les responsabilités du « Journalier », tel que défini dans la description de fonction.
2. Assumer temporairement le rôle et les responsabilités du « Mouleur », tel que défini dans la description de fonction.

FONCTION :	Mouleur	SECTEUR :	Expansion-Moulage
-------------------	---------	------------------	-------------------

Rôle

Faire fonctionner les équipements d'expansion et de moulage afin de fabriquer un produit répondant aux standards de qualité, selon les cadences de production attendues.

Responsabilités

1. Organiser le travail.
2. Préparer le matériel requis.
3. Sélectionner ou installer les équipements appropriés.
4. Réaliser le protocole de départ et de réglage (« set up ») des équipements (incluant l'installation de moule).
5. Mettre en marche les équipements, les opérer et surveiller le fonctionnement.
6. Contrôler la qualité, en cours et à la fin de chaque fabrication.
7. Compléter les rapports de production et saisir les informations dans le système informatique.
8. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Pré-mouleur/mouleur	SECTEUR :	Expansion-Moulage
-------------------	---------------------	------------------	-------------------

Rôle

Faire fonctionner les équipements d'expansion et de moulage afin de fabriquer un produit répondant aux standards de qualité, selon les cadences de production attendues. Le pré-mouleur est polyvalent et il peut opérer l'ensemble des équipements du secteur.

Responsabilités

1. Assumer le rôle et les responsabilités du « Mouleur », tel que défini dans la description de fonction, autant pour les fabrications réalisées au bloc-moule que celles réalisées au shape-moulding.

FONCTION :	Cariste	SECTEUR :	Expédition
-------------------	---------	------------------	------------

Rôle

Réaliser, principalement à l'aide d'un chariot élévateur, les opérations de manutention des fournitures, matériaux, matières premières, produits semi-finis (SMF) ou finis.

Responsabilités

1. Déplacer et entreposer les produits semi-finis « SMF » ou les produits finis aux endroits appropriés.
2. Transporter, vers les équipements de production, les matériaux et les fournitures nécessaires.
3. Transporter et entreposer aux endroits appropriés les fournitures, les matériaux ou les matières premières.
4. Assister les préposés à l'expédition selon les besoins.
5. Utiliser d'une façon sécuritaire un chariot élévateur, un tracteur ou un « camion-remorque ».
6. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Préposé à l'expédition	SECTEUR :	Expédition
-------------------	------------------------	------------------	------------

Rôle

Préparer les commandes à être livrées et procéder au chargement ou au déchargement des remorques.

Responsabilités

1. Assumer le rôle et les responsabilités du « Cariste », tel que défini dans la description de fonction.
2. Préparer les commandes à être livrées.
3. Procéder au chargement des remorques (de tout type).
4. Décharger les marchandises (fournitures, matériaux, matières premières, etc).
5. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Aide-mécanicien	SECTEUR :	Maintenance
-------------------	-----------------	------------------	-------------

Rôle

Assister l'équipe de maintenance par la réalisation de travaux relatifs à l'entretien du bâtiment ou d'autres travaux requérant des compétences de base en mécanique.

Responsabilités

1. Faire les travaux manuels requis pour l'entretien des bâtiments (peinture, menuiserie, entretien, etc.)
2. Fabriquer ou souder des pièces d'équipements nécessaires aux réparations ou aux installations.
3. Assister l'équipe de maintenance lors de travaux d'entretien, de réparation ou d'installation.
4. Réaliser certaines activités du programme de maintenance préventive.
5. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Mécanicien industriel	SECTEUR :	Maintenance
-------------------	-----------------------	------------------	-------------

Rôle

Installer, entretenir, dépanner, ajuster, réparer, remettre en état et modifier les équipements de l'usine ainsi que les bâtiments afin d'assurer leur bon fonctionnement et le bon déroulement des opérations.

Responsabilités

1. Réaliser la maintenance des bâtiments, de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique, y compris la tuyauterie et les accessoires.
2. Participer à l'amélioration continue
3. Réaliser des tâches administratives en lien avec la fonction
4. Collaborer au bon déroulement des opérations en lien avec sa propre fonction.

FONCTION :	Électromécanicien	SECTEUR :	Maintenance
-------------------	-------------------	------------------	-------------

Rôle

Installer, entretenir, dépanner, ajuster, réparer, remettre en état et modifier les équipements de l'usine, incluant les équipements de production automatisée, ainsi que les bâtiments afin d'assurer leur bon fonctionnement et le bon déroulement des opérations.

Responsabilités

1. Assumer le rôle et les responsabilités du « Mécanicien industriel », tel que défini dans la description de fonction.
2. Réaliser la maintenance du matériel électromécanique ou des systèmes automatisés.

ANNEXE D – REGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent de maintenir le régime en place.

Les salariés ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté sont admissibles à la contribution de l'Employeur.

La contribution de l'Employeur correspond à cent pour cent (100%) de la contribution du salarié, pour un maximum équivalent à vingt-cinq cents (0,25\$) par heure rémunérée, et ce pour un maximum annuel de deux mille quatre-vingts (2080) heures. Ainsi, la contribution maximale de l'Employeur est de cinq cent vingt dollars (520,00\$) par année, et ce pour chaque salarié qui contribue au régime de retraite.

ANNEXE E – FORMULAIRE DE PROLONGATION DE DÉLAI (ARTICLE 15.02 OU 16.02)

ENTRE : SYNDICAT DES SALARIÉS (ES) DU GROUPE ISOLOFOAM (CSD)

ET : GROUPE ISOLOFOAM INC.

A) MESURES DISCIPLINAIRES (article 16.02)

Pour la remise de la mesure disciplinaire à : _____,

Les parties conviennent de prolonger le délai applicable jusqu'au : _____

B) GRIEF (article 15.02)

Grief n° : _____

Salarié visé si applicable : _____

Pour le grief mentionné ci-dessus les parties s'entendent pour prolonger le délai préciser ci-après :

- Dépôt du grief (art. ____ (1^{ère} étape) de la c. c.)
- Réponse de l'Employeur (art. ____ (2^e étape) de la c. c.)
- Pour mandater un arbitre (art. 71 du C.tr.)

et ce, jusqu'au : _____

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé librement et volontairement selon les dates ci-dessous mentionnées :

GROUPE ISOLOFOAM INC.

**SYNDICAT DES SALARIÉS (ES) DU
GROUPE ISOLOFOAM (CSD)**

Par : _____

Par : _____

Date : _____

Date : _____

ANNEXE F – CAMERAS

Les parties conviennent des modalités suivantes relativement aux caméras installées ou à être installées aux établissements visés par la convention collective :

- a) Sont tolérées les caméras orientées en direction des accès de l'établissement, des zones d'entreposage et des espaces extérieurs de l'entreprise dont l'orientation ne permet d'aucune façon de capter des images en continu ou par séquences de l'un ou l'autres des postes de travail couverts par l'accréditation syndicale applicable chez l'Employeur;
- b) Sont tolérées les caméras orientées en direction des équipements et des différentes étapes de production dont l'orientation ne permet d'aucune façon et en aucun moment de capter des images en continu ou par séquences des salariés en train d'effectuer leur travail;
- c) A la demande du Syndicat, toutes les caméras qui ne respecteront pas les paramètres énoncés aux paragraphes a) et b) devront être enlevées par l'Employeur;
- d) Lorsque pour une raison de qualité, il devient nécessaire d'utiliser les images captées par les caméras, celles-ci ne peuvent servir qu'à apporter un correctif aux méthodes de travail.
- e) Lorsque pour un motif sérieux et en raison d'une problématique grave (vol, vandalisme ou autre problème de sécurité grave), il devient nécessaire d'utiliser les images captées afin de tenter d'enrayer le problème, l'Employeur doit au préalable discuter avec le Syndicat de son intention d'installer des caméras et les motifs de la surveillance.
- f) Dans ce cas, l'Employeur a l'obligation, préalablement à l'installation des caméras, de tenter par différent moyen moins intrusifs de mettre fin aux problèmes identifiés. Si après ces différentes tentatives, la situation n'est pas réglée ou s'aggrave, l'installation des caméras devra faire l'objet d'une entente entre les parties. A défaut d'entente, l'Employeur doit donner un avis au Syndicat de son intention de procéder à la surveillance par caméra cinq (5) jours précédant l'installation de celles-ci;
- g) Si les parties en viennent à la conclusion que l'installation des caméras est nécessaire pour résoudre un problème sérieux et grave ou que l'Employeur donne l'avis prévu au paragraphe f), l'Employeur doit restreindre la durée de la surveillance, le type de surveillance et l'utilisation des images captées à ce qui est nécessaire pour mettre fin au problème identifié.
- h) En tout temps pendant la durée de la convention collective et sans préavis pendant les périodes de libérations syndicales, un membre du bureau

syndical pourra demander à son Employeur de vérifier l'orientation des caméras prévues aux paragraphes a) et b);

ANNEXE G – HORAIRE PARTICULIER POUR L'ANNÉE 2017

Les salariés assujettis à cet horaire sont :

██████████ et ██████████

Pour permettre une période de transition, l'horaire de fin de semaine qui prévoit deux (2) quarts de travail de douze (12) heures et deux (2) quarts de travail de huit (8) heures est maintenu uniquement pour l'année 2017.

Pour les quarts de 12 heures (dimanche et samedi) : 2 pauses rémunérées de 15 minutes et 1 pause-repas rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises au cours des périodes indiquées ci-dessous.

Pour les quarts de 8 heures : 1 pause rémunérée de 15 minutes et 1 pause-repas rémunérée de 30 minutes, pouvant être prises selon les périodes prévues à l'horaire auquel le salarié est affecté.

	Jours	Durée/jr	Début	Fin	Pause	Pause-repas	Pause
FDS A	Dimanche et samedi	12h	00h00	12h00	03h00-03h30	06h00-07h00	09h30-10h00
FDS B		12h	12h00	00h00	15h00-15h30	18h00-19h00	21h30-22h00
2 jours déterminés selon l'horaire régulier de jour ou de soir, selon l'horaire 6 prévu à l'article 7.02 b)							

Une prime de deux dollars (2,00\$) de l'heure est accordée pour toutes les heures rémunérées selon cet horaire de travail.