

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-5285

N° dossier d'accréditation : AM-1000-9666

EMPLOYEUR ALPHA-VICO INC. 1035, BOULEVARD MAGENTA EST FARNHAM QC J2N 1B9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2023-03-24	Nombre de salariés visés : 30	Date début : 2023-04-01
Date dépôt : 2023-03-29		Date d'expiration : 2026-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-05-01
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

2023 MAR 29 AM 11:26:05

ENTRE : **ALPHA-VICO INC.**
1035 est, boulevard Magenta
Farnham, Québec
J2N 1B9

Ci-après appelée « la compagnie », « l'employeur », ou
« la direction »

ET : **UNIFOR**
565, boul. Crémazie est
Bureau 10100, 10^e étage
Montréal, Québec
H2M 2W1

Ci-après appelé « le syndicat »

Durée de la convention :
Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2026

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance et champ d'application	1
3	Droits de la direction	2
4	Non-discrimination	2
5	Représentation syndicale	3
6	Sécurité syndicale	5
7	Procédure de règlement des griefs	6
8	Grèves et lock- out	7
9	Ancienneté	8
10	Discipline	13
11	Sécurité et hygiène	14
12	Normes de rendement	15
13	Taux de salaire et occupations	16
14	Horaires de travail, travail d'équipe & travail supplémentaire	17
15	Fêtes statutaires chômées	21
16	Vacances	22
17	Congés autorisés	25
18	Allocations diverses	30
19	Sécurité sociale	30
20	Divers	31
21	Durée et renouvellement de la convention collective	33

Annexe A	Taux de salaire et occupations	34
Annexe B	Liste d'ancienneté	38
Annexe C	Modalités d'assurance	39
Annexe D	Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	40
Lettre d'entente #1	Prolongation de la convention collective	41
Lettre d'entente #2	Embauche des employés temporaires et des étudiants	42

Article 1 – But de la convention

- 1.01** Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses salariés représentés par le syndicat et ensemble promouvoir le fonctionnement maximum de l'usine, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

Article 2 – Reconnaissance et champ d'application

- 2.01** Cette convention s'applique à tous les salariés localisés au 1035 est, boulevard Magenta, Farnham, Québec inclus dans l'unité de négociation suivante:

“tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau et des vendeurs sur la route “

- 2.02** Par les présentes, la direction reconnaît le syndicat comme agent négociateur pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation stipulée au paragraphe 2.01 en ce qui a trait à la rémunération, taux de salaire, heures de travail et autres termes et conditions de travail et d'emploi.
- 2.03** Aucune personne qui n'est pas incluse dans l'unité de négociation stipulée au paragraphe 2.01 n'effectuera de travail régi actuellement, antérieurement ou ultérieurement par la présente convention collective, à l'exception des inventaires ou travail exécuté par les propriétaires.
- 2.04** Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par la présente convention, le syndicat en est avisé et sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation ou ce département doivent être inclus ou non dans l'unité de négociation. À défaut d'entente, la question est soumise au Commissaire général du travail en vertu du Code du travail du Québec.
- 2.05** L'employeur ne peut octroyer de sous-contrat s'il y a des salariés possédant de l'ancienneté en mise à pied.
- 2.06** Changement technologique.
- Advenant que la compagnie introduise des nouvelles technologies, elle affichera les nouveaux postes ainsi créés en conformité avec l'article 9.20 de la convention collective, cependant, les salariés affectés par l'introduction de ces nouvelles technologies, pourvu qu'ils aient au moins deux (2) ans d'ancienneté, auront préséance sur tous salariés n'étant pas affectés par ces changements technologiques.

Article 3 - Droits de direction

- 3.01** Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit de diriger et d'opérer l'entreprise et de faire affaires, et sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de définir ou changer les travaux et les normes de travail, les méthodes de travail, de déterminer les exigences d'un emploi.
- 3.02** Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît à la direction les fonctions coutumières suivantes:
- contrôler la direction des opérations;
 - déterminer le nombre et l'emplacement de ses établissements;
 - choisir les produits à fabriquer;
 - étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations;
 - planifier la production;
 - déterminer les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication;
 - décider des tâches à accomplir;
 - déterminer le nombre et faire le choix des personnes à embaucher;
 - diriger le personnel;
 - assurer le maintien de la discipline et imposer pour cause juste et suffisante des mesures disciplinaires aux employés, y compris la suspension et le congédiement.
- 3.03** L'exercice de ces droits ne doit pas contrevenir aux dispositions de cette convention ou de la Loi.
- 3.04** Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés, par écrit, de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé à l'égard d'un salarié.

Article 4 - Non-discrimination

- 4.01** Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la direction ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son origine sociale, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge, de son handicap, de son statut conjugal ou de ses opinions politiques.
- 4.02** Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin le cas échéant.

4.03

Conformément à la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. Aussi, nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés par le paragraphe qui précède. Conformément à la loi, il est entendu, entre autres, qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) concernant le harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de la convention collective. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et les parties s'engagent à assurer le maintien d'un lieu de travail libre de harcèlement. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Le lieu de travail comprend toutes les installations de l'Employeur, y compris les endroits comme les bureaux, toilettes, salles de repos, cafétéria, vestiaire et salles de conférence.

Article 5 - Représentation syndicale**5.01**

La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention collective ou de son application ou de tout problème survenant entre la direction et les salariés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02

- A) Aux fins de représentation syndicale, la compagnie reconnaît que le comité syndical est composé de trois (3) salariés, y compris le président.
- B) Lorsqu'il y a 25 salariés et moins au travail, un de ces salariés décrit à l'article 5.02 a), est assigné à l'équipe de jour et possède une ancienneté privilégiée sur les autres salariés dans le cas de mise à pied seulement. Le délégué sera nommé par entente au sein du comité syndical.

Par contre s'il y a plus de 25 salariés au travail, les trois (3) salariés seront assignés à l'équipe de jour et posséderont une ancienneté privilégiée sur les autres salariés dans le cas de mise à pied seulement.

- C) Nonobstant les articles 5.02A) et 5.02B), lors d'une fermeture générale ne dépassant pas une (1) semaine, la compagnie pourra faire travailler deux (2) personnes pour la maintenance et deux (2) chauffeurs de camion, sans garder l'exécutif syndical.

- 5.03** Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.02, la direction reconnaît de plus, trois (3) délégués syndicaux sur l'équipe de jour, un (1) délégué syndical sur l'équipe de soir et un (1) délégué syndical sur l'équipe de nuit. La compagnie et le syndicat s'entendent pour maintenir un rapport d'au moins un (1) délégué syndical par vingt-cinq (25) salariés.
- Si sur les équipes de soir et de nuit, on dépassait plus de cinquante (50) travailleurs, un (1) délégué syndical additionnel serait nommé pour chaque tranche de cinquante (50) salariés.
- 5.04** Les membres du comité syndical et les délégués de secteur sont autorisés, après en avoir demandé l'autorisation à leur contremaître, sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres ou à des séances de négociation avec les représentants de la compagnie, y compris les rencontres et séances convoquées par un conciliateur ou un arbitre. Une telle permission ne sera pas refusée à moins d'abus.
- 5.05** Les représentants nationaux du syndicat ou le président de la section locale ou les deux à la fois ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie ou ailleurs. Sur rendez-vous pris avec la direction, ces représentants ou le président de la section locale ont le droit d'entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés.
- 5.06** Les avis du syndicat, signés par des personnes mandatées à cet effet par le syndicat, sont affichés par le syndicat dans l'établissement à des endroits choisis d'un commun accord sur des tableaux désignés à cet effet par la direction.
- 5.07** À la demande du syndicat, la compagnie doit accorder, par écrit, un congé aux salariés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures, y compris l'affectation de plus longue durée à des fonctions au sein de la section locale ou du syndicat national. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que la compagnie ne sera pas tenue de payer leur salaire durant cette absence.
- Nonobstant ce qui précède, la direction accorde des congés sans solde aux fins d'éducation syndicale jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par année.
- 5.08** L'employeur accorde à pas plus de deux (2) membres du comité syndical, une (1) heure sans perte de salaire, le mardi de chaque semaine, afin d'accomplir leurs fonctions syndicales. Lorsqu'il y aura vingt-cinq (25) salariés et moins au travail, l'employeur accorde à seulement un (1) délégué du comité syndical de prendre cette période. Cette permission sera accordée pour un maximum de huit (8) semaines.
- 5.09** La direction convient de verser à une caisse spéciale une somme de huit cent quatre-vingts dollars (880.00\$) par année contractuelle, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation qui seront choisis par le syndicat, des congés-éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle à un fonds en fidéicomis établi par le syndicat national d'UNIFOR et la direction les fait parvenir aux dates suivantes:

1er avril
1er juillet
1er octobre
1er janvier

À: UNIFOR
Caisse de formation (CEP)
Bureau national
115 Gordon Baker Road
Toronto, ON M2H 0A8

Et le chèque est libellé ainsi: UNIFOR

Il est convenu d'accorder aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé.

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

Article 6 - Sécurité syndicale

- 6.01** Tout salarié qui au moment de la signature de la convention travaille à l'usine située au 1035 est, boulevard Magenta, Farnham, Québec, est membre en règle du syndicat, et celui qui devient par la suite membre en règle doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.
- 6.02** Tout salarié qui au moment de la signature de la convention travaille à l'usine située au 1035 est, boulevard Magenta, Farnham, Québec, et n'est pas membre en règle du syndicat, ainsi que tout salarié qui est embauché à compter de la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention. Les salariés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article dans un délai d'un (1) mois de la date de leur transfert à l'unité de négociation.
- 6.03** La direction s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans le cas de nouveaux salariés, aux droits d'adhésion et à remettre ces déductions par chèque, chaque mois, aussitôt que possible, mais au plus tard le 15^e jour après le mois de leur perception au secrétaire financier de la section locale. La direction, en même temps, doit remettre au secrétaire financier de la section locale ainsi qu'au président du comité syndical la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

De plus, la direction inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque salarié et elle inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1 ou autre formulaire équivalent le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

Le syndicat doit informer la direction par écrit des montants de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion en conformité avec les statuts et règlements du syndicat. Toute modification de ce montant est mise en vigueur dans les trente (30) jours suivant la réception par la direction dudit avis.

- 6.04** L'employeur reconnaît que la sécurité d'emploi est un facteur important. En reconnaissance de ce principe, l'employeur maintiendra un minimum de trente-cinq (35) salariés réguliers sur la liste d'ancienneté par lesquels il n'y aura pas de perte d'ancienneté en cas de mise à pied.

Article 7 - Procédure de règlement des griefs

- 7.01** Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute sanction disciplinaire, ainsi que toute autre mésentente relative à des conditions de travail ou d'emploi, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

- 7.02** Les parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.

- 7.03** La procédure de règlement des griefs est la suivante:

Première étape

Le grief est présenté par écrit au supérieur immédiat par un membre du comité syndical et un délégué de zone (ou délégué de secteur) accompagné ou non du plaignant ou d'un représentant des plaignants s'il s'agit d'un groupe. Le supérieur immédiat répond par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

- 7.04** **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 7.03, le comité syndical réclame, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables, une rencontre avec le chef du département. Cette rencontre a lieu dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande. La décision de la direction est transmise par écrit au président du comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-dessus.

Si le grief implique plusieurs salariés appartenant à des zones (ou secteurs) différents, ou s'il est relatif à une suspension ou un congédiement, il peut être soumis directement à la deuxième étape.

- 7.05** Si le grief n'est pas réglé dans le délai prévu au paragraphe 7.04, il est automatiquement référé à un arbitre.

- 7.06** L'arbitre mentionné ci-dessus sera choisi par le Ministre du travail et de la main-d'œuvre du Québec.
- 7.07** Une erreur technique dans le texte d'un grief ne l'invalide pas. Tout grief porté à l'arbitrage doit être entendu au mérite. Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 7.08** Il est convenu que si un grief n'est pas poursuivi à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de poursuivre ou de soumettre un grief ne constitue pas de précédent ou en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 7.09** La direction ne tente pas de régler un grief avec un plaignant sans la présence du délégué syndical ayant soumis le grief ou de son représentant.
- 7.10** Dans les cas relatifs à l'application de l'ancienneté, ou relatif à une sanction disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve hors de tout doute raisonnable incombe à la direction.
- 7.11** Les salariés appelés comme témoins devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire et sont rémunérés par la direction à leur taux approprié.
- 7.12** La sentence arbitrale est finale et lie les parties et entre en vigueur à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 7.13** L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas ajouter à, soustraire de, ou modifier ladite convention. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu ou d'autres prestations, ou les deux à la fois, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou comblée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou d'annuler la sanction selon ce qui lui paraît juste et équitable dans les circonstances.
- 7.14** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

Article 8 - Grèves et lock-out

- 8.01** Les parties s'engagent à respecter le chapitre du Code du travail du Québec se rapportant aux grèves et lock-out.

Article 9 - Ancienneté

- 9.01** Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires aux présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation.
- 9.02** Un salarié acquiert des droits d'ancienneté à compter de la date où il a complété huit cents (800) heures régulières travaillées dans les neuf (9) mois de sa date d'embauche dans l'unité de négociation. Au terme de cette période d'essai, son ancienneté remonte rétroactivement à sa date d'embauche où il a complété sa période d'essai. Cette période d'essai peut être prolongée par entente mutuelle entre la direction et le syndicat.
- Sauf stipulation contraire dans la présente convention, jusqu'à ce qu'un salarié à l'essai termine avec succès sa période d'essai et soit en droit d'avoir son nom inscrit sur la liste d'ancienneté et ainsi appliquer tous les droits en découlant, il jouit de toutes les dispositions de la présente convention, mais il peut cependant être renvoyé en tout temps durant sa période d'essai sans aucun recours au droit de grief à l'encontre de tel renvoi.
- 9.03** Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent de son travail à cause d'un congé autorisé, de suspension disciplinaire, de maladie ou d'accident, d'accident du travail ou de maladie industrielle, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence à moins de stipulations au contraire dans la présente convention.
- 9.04** Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 9.05** Lorsqu'un salarié est promu à une occupation exclue de l'unité de négociation pendant une période cumulative maximale de soixante (60) jours, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas, à moins d'entente mutuelle au contraire entre les parties. Si cette période cumulative maximale est dépassée, son ancienneté est perdue.
- 9.06** Les salariés exclus de l'unité de négociation qui n'ont pas rempli une occupation incluse dans l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article, à moins d'entente contraire entre la direction et le syndicat. S'ils étaient, après la signature de cette convention, mutés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de leurs droits d'ancienneté, considérés comme de nouveaux salariés, sous réserve que les dits salariés exclus auraient le droit de déplacer des salariés en période d'essai à la condition d'être qualifiés pour accomplir le travail desdits salariés en période d'essai.
- 9.07** Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident, de suspension disciplinaire, d'accident de travail ou de maladie industrielle, est considéré comme titulaire d'un emploi dans son occupation. À son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable; dans une telle éventualité, les stipulations du paragraphe 9.14 ou du paragraphe 9.16 s'appliquent, le cas échéant.

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait, dans son occupation, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

- 9.08** La liste d'ancienneté (Annexe B) de tous les salariés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée, sauf de la façon stipulée dans cet article.
- 9.09** Lorsque deux salariés ou plus ont la même date d'ancienneté, leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur numéro de poinçon permanent en tenant compte de l'article 9.01, celui ayant le numéro de poinçon permanent le plus bas ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite.
- 9.10** Un salarié perd ses droits d'ancienneté:
- A) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - B) lorsqu'il est congédié pour un motif juste et suffisant et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par les parties ou par un arbitre;
 - C) lorsqu'il est absent du travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable;
 - D) lorsqu'il omet de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant l'expiration d'un congé d'absence autorisé sans motif valable;
 - E) lorsqu'il est absent du travail, à cause d'un accident ou maladie ne relevant pas de la Loi des accidents de travail, pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs; cependant, s'il se présente ultérieurement auprès de la direction afin de reprendre son emploi muni de preuves attestant qu'il est apte à reprendre son travail, il est réembauché et toute son ancienneté accumulée antérieurement est rétablie, y compris la période de vingt-quatre (24) mois d'absence;
 - F) lorsqu'il omet de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la direction, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, inscrite dans les dossiers de la compagnie; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat; cependant, les dispositions du présent sous-paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif valable pour ne pas avoir avisé la direction et ne pas s'être présenté au travail dans le temps voulu;
 - G) lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

9.11

- A) Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.
- B) Il est entendu qu'un tel avis de mise à pied doit être donné seulement aux salariés qui sont réellement appelés à être mis à pied.

9.12

Aux fins de l'exercice des droits acquis d'ancienneté, les salariés sont divisés dans les groupes prévus à l'Annexe B:

- . Fabrication
- . Maintenance

9.13

- A) Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main d'œuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied, par leur groupe d'ancienneté affecté par la réduction, dans l'ordre inverse à leurs droits d'ancienneté, les salariés ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à moins que les salariés demeurant au travail n'aient pas les capacités pour donner immédiatement le rendement requis pour effectuer les fonctions de l'emploi.
- B) Lors d'une mise à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté pourront choisir ou demander une mise à pied volontaire pour une période maximale de quatre (4) mois et, si le salarié désire revenir au travail, il pourra réintégrer son ancien emploi (Voir article 9.14).

9.14

Lorsqu'un salarié est déplacé de son occupation, il a le droit:

Lors d'une mise à pied ou lorsque l'employeur abolit un poste, le salarié affecté par la mise à pied ou dont le poste est ainsi aboli peut déplacer un autre salarié moins ancien que lui dans son groupe d'ancienneté, s'il peut donner immédiatement le rendement requis pour exécuter les fonctions de l'emploi. À l'exception du chef d'équipe peintre-accrocheur qui ne peut pas être déplacé.

- 9.15** Lorsqu'un salarié est incapable, pour raison d'ordre médical et sur présentation d'un certificat médical écrit, de continuer à travailler dans son occupation, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté.

Tout salarié incapable d'accomplir son travail par suite d'une blessure ou d'une maladie professionnelle régie par la Loi de la santé et de la sécurité du travail, pendant qu'il est à l'emploi de la compagnie, est affecté à un autre poste dans une occupation qu'il peut effectuer sans égard aux dispositions d'ancienneté de cette convention; toutefois, ce salarié ne peut prendre la place d'un salarié ayant plus d'ancienneté.

- 9.16** La direction doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté.

La liste de rappel comprend le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'œuvre ainsi que l'occupation et le groupe d'ancienneté qu'il détenait et auquel il appartenait au moment où son nom a été inscrit sur la liste de rappel en vertu du paragraphe 9.17.

Le nom des salariés mis à pied avant la signature de cette convention et qui y seraient admissibles en vertu d'autres dispositions de cette convention doivent être inscrits sur la liste de rappel.

L'employeur doit aviser par courrier recommandé le salarié éligible au rappel, à sa dernière adresse apparaissant au dossier de l'employeur et il doit se présenter au travail en dedans des cinq (5) jours de travail suivant la réception de l'avis prévu. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

- 9.17** Le nom du salarié mis à pied ou muté pour raison de mise à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de sa mise à pied ou de sa mutation.

9.18

- A) Dans les cas de réembauchage et d'augmentation de la main-d'œuvre, les salariés doivent être rappelés à leur ancienne occupation ou rappelés au travail d'après la liste de rappel dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé à son ancienne occupation, ou au travail, en premier lieu, à moins qu'il n'ait pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable, mais d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables.

Si un salarié appelle pour confirmer qu'il sera absent pour une période de huit (8) heures ou moins, l'employeur pourra combler ce poste avec un salarié présent sur les lieux. Si un tel salarié qui a dit s'absenter huit (8) heures et moins, et s'absente plus de huit (8) heures, l'employeur pourra maintenir le salarié sur le poste. Pour toute absence confirmée de plus de huit (8) heures, l'employeur rappellera au travail selon la liste d'ancienneté.

- B) Un salarié doit aviser la direction cinq (5) jours ouvrables de son intention de reprendre le travail.

9.19

Un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté pour les raisons suivantes :

- A) S'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables;
- B) S'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou d'un accident. Dans tels cas, un congé lui sera accordé en vertu des stipulations des paragraphes 17.02 et 17.06 de la présente convention.

9.20

- A) Lorsque l'employeur déclare un poste vacant dans un emploi existant, un emploi modifié ou dans un nouvel emploi, il doit offrir, dans l'ordre qui suit, ce poste au salarié le plus ancien dans ce groupe d'ancienneté dont le poste est à un taux égal ou inférieur à celui du poste vacant et qui possède les qualifications pour exécuter les fonctions de l'emploi disponible après une période d'entraînement de dix (10) jours travaillés.

Le salarié qui ne possède pas les qualifications nécessaires après ladite période de dix (10) jours travaillés, ou qui demande de mettre fin à son entraînement avant l'expiration de cinq (5) jours travaillés sera réinstallé à son occupation antérieure.

- i) dans le groupe d'ancienneté dans lequel le poste est déclaré vacant en affichant un avis pendant cinq (5) jours et durant cette période les salariés intéressés peuvent poser leur candidature en apposant leur signature sur l'avis; dans les cinq (5) jours qui suivent, le nom du candidat choisi est alors affiché. S'il n'y a aucun salarié dans ce groupe d'ancienneté qui ne possède les qualifications après la période d'entraînement de dix (10) jours travaillés, ou que personne n'accepte dans ce groupe d'ancienneté;
- ii) pour l'autre groupe d'ancienneté, en affichant un avis indiquant le poste vacant, pendant cinq (5) jours, et durant cette période, les salariés intéressés peuvent poser leur candidature en apposant leur signature sur l'avis; dans les cinq (5) jours suivant, l'employeur désignera le candidat choisi. Le nom du candidat choisi est alors affiché pendant une période de cinq (5) jours.
- iii) lorsqu'un salarié obtient un poste vacant par la procédure prévue au présent article, il doit débiter son travail à ce poste dans les cinq (5) jours maximum de l'affichage de son nom comme étant celui qui occupe ce poste.
- iv) s'il n'y a aucun salarié dans tous les groupe d'ancienneté qui ne possède les qualifications après la période d'entraînement de dix (10) jours travaillés, ou qui n'accepte, et s'il n'y a aucun salarié sur la liste de rappel qui ne possède les qualifications nécessaires après la période d'entraînement de dix (10) jours travaillés et qui n'accepte, l'employeur peut alors engager une personne de l'extérieur.

- B) Jusqu'à ce qu'un salarié ait été choisi ou assigné par l'employeur selon la procédure ci-dessus, l'employeur peut assigner temporairement, pour une période maximale de vingt (20) jours cumulatifs travaillés, un salarié pour remplir le poste vacant.
- C) Un salarié qui retourne au travail après une absence prévue a le droit, dans les sept (7) jours de son retour, de réclamer un emploi dans son groupe d'ancienneté offert à un salarié moins ancien que lui pendant son absence.
- D) Dans une période de trente (30) jours travaillés de l'assignation d'un salarié à un poste vacant ou à un nouveau poste, suite à l'affichage, le salarié sera, s'il le désire, réinstallé à son ancien poste. Après cette dite période de trente (30) jours, le salarié devra demeurer à ce poste pour une période minimale de six (6) mois.
- E) Après une période de vingt (20) jours cumulatifs travaillés de l'assignation d'un salarié à un poste vacant ou à un nouveau poste suite à une assignation temporaire, le salarié sera, s'il le désire, réinstallé à son ancien poste.

9.21 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou une mutation, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

Article 10 - Discipline

- 10.01** Tout salarié a le droit de recevoir en tout temps des renseignements au sujet et/ou une copie de son dossier disciplinaire. Le syndicat a le droit de recevoir des renseignements au sujet du dossier disciplinaire de tout salarié impliqué dans un grief non réglé relatif à une sanction disciplinaire.
- 10.02** Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit salarié et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 10.03** Si un salarié signe un avis relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et le fait de signer ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.
- 10.04** Un avertissement écrit concernant les retards est annulé après un délai de trois (3) mois. Tout avertissement écrit enregistré contre un salarié et toute suspension sont annulés après un délai de douze (12) mois.
- 10.05** En cas de suspension, de congédiement ou de cessation d'emploi, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec un délégué syndical, après avoir poinçonné mais avant de quitter l'usine.

Article 11 - Sécurité et Hygiène

- 11.01** La direction reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation et des autres salariés de la compagnie.
- 11.02** Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint formé de deux (2) membres désignés par le syndicat et de deux (2) représentants de la compagnie se rencontrera le deuxième (2^e) mercredi de chaque mois, à 14h30, ou toute autre date convenue entre les parties, afin de discuter des sujets d'intérêt à la compagnie et/ou au syndicat.
- 11.03** Un représentant désigné par la compagnie et un représentant désigné par le syndicat peuvent assister à toute assemblée du comité conjoint.
- 11.04** Les membres syndicaux du comité conjoint seront payés leur salaire à temps régulier pour le temps passé aux assemblées du comité conjoint durant les heures régulières de l'équipe de jour.
- 11.05** La compagnie tiendra un procès-verbal des procédures du comité conjoint et fournira au président du comité syndical une copie de celui-ci dans les deux (2) semaines qui suivent l'assemblée.
- 11.06** La compagnie fournira gratuitement deux (2) couvre-tout ou deux (2) sarraus ou deux (2) paires de pantalon, selon le cas, au 30 avril de chaque année à tous les salariés. La compagnie fournira au besoin des vêtements de travail additionnels, jusqu'à un maximum de 4 ensembles pour les soudeurs et les peintres, sur échange.
- Le lavage et l'entretien de ces vêtements de travail sera la responsabilité de chaque salarié. Ils devront également être remis à la compagnie advenant la cessation d'emploi d'un salarié.
- 11.07** La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail.
- 11.08** La compagnie fournira gratuitement des lunettes protectrices, des casques protecteurs et des gants aux salariés qui, selon les exigences, doivent porter ces items au travail.
- 11.09** Dans le cas des salariés requis de porter l'uniforme, ce dernier sera fourni gratuitement par la compagnie, laquelle assume également le coût du remplacement.

- 11.10** La compagnie paiera à tous les salariés ayant complété leur période de probation au 1^{er} avril 2023, un montant pour l'achat de souliers de sécurité et que le salarié devra en faire continuellement l'usage au travail. Le paiement se fera avec la dernière semaine de paie de mars de chaque année qui est payable le premier (1^{er}) jeudi d'avril. Les montants octroyés seront de:

150.00\$ à compter du 1^{er} avril 2023 (sans reçu)

La compagnie fournit de plus, gratuitement, aux chauffeurs de camion des couvre-chaussures au besoin.

- 11.11** Le syndicat recevra une copie de tout formulaire RE1 rempli et signé par un salarié ayant subi un accident de travail.

- 11.12** La compagnie s'engage à faire respecter toutes les normes de santé et de sécurité qui seront prescrites par les lois du Québec s'y rattachant et les salariés devront aussi les respecter.

- 11.13** Lorsque la réclamation d'un accidenté au travail est incontestable, la compagnie s'engage à lui verser, au plus tard quatre (4) semaines après l'accident et hebdomadairement par la suite, pour une durée de deux (2) mois, des avances équivalentes à 100% de la compensation salariale hebdomadaire prévue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et ce, dans les cas où la CSST retarderait le paiement de l'indemnité à laquelle le salarié aurait droit, pourvu que le rapport médical atteste de la durée probable de son incapacité totale temporaire.

Le salarié ayant bénéficié des présentes dispositions doit rembourser à la compagnie les avances reçues dès la réception de l'indemnité versée par la CSST et en vue d'assurer tel remboursement, il doit signer en faveur de la compagnie la cession de créance prévue par la Commission de santé et sécurité du travail.

Article 12 - Normes de rendement

- 12.01** La compagnie pourra établir des normes de rendement. Advenant que le syndicat désire contester une ou plusieurs normes de rendement ainsi établies par la compagnie, le syndicat pourra les vérifier en envoyant son expert étudier et vérifier la norme dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la connaissance acquise de la norme. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente entre les parties, le syndicat pourra déposer un grief directement à la première étape dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la vérification et les dispositions de l'article 7 s'appliqueront.

Article 13 - Taux de salaire et occupations

- 13.01** Toutes les occupations et les taux de salaires correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'Annexe A attachée aux présentes et qui en fait partie.
- 13.02** Chaque salarié est payé au taux de salaire prévu à l'Annexe A pour son occupation selon son ancienneté. Lorsqu'un employé a acquis ses droits d'ancienneté selon l'article 9.02, le calcul pour le changement de classe se fait en heures régulières travaillées et s'arrête dans les périodes de mise à pied.
- 13.03** Les salariés sont payés au choix du salarié par chèque ou dépôt bancaire à tous les jeudis pendant les heures de travail et pour les salariés affectés à l'équipe du soir, ils seront payés le mercredi lorsque possible.
- 13.04** Si, pendant la durée de cette convention, une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le taux de salaire correspondant est établi par la direction, laquelle en avise le syndicat par écrit. Si le syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de la réception de l'avis de la compagnie par le syndicat et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une date ultérieure. L'Annexe A est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- Les dispositions de cet article n'ont pas pour but de détourner ni de changer les dispositions de la présente convention ou ses Annexes, notamment et entre autres, l'ancienneté et le programme de formation.
- 13.05** Lorsque le taux de salaire est finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 13.04, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent si le taux établi représente une majoration du taux établi en premier lieu par la compagnie.
- 13.06**
- A) Tout salarié temporairement transféré de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail de plus de huit (8) heures consécutives dans cette occupation
 - B) Le transfert sera offert aux salariés sur une base volontaire. Dans le cas où tous les salariés refusent le transfert, la compagnie procédera dans l'ordre inverse d'ancienneté. Le salarié ayant le moins d'ancienneté devra obligatoirement accepter le transfert temporaire.
- 13.07**
- A) Tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.
 - B) Tout transfert temporaire d'une occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur sera fait par ordre inverse d'ancienneté.

- 13.08** Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un salarié et qu'il lui manque au moins vingt dollars (20\$), cette erreur sera corrigée et payée avant la fin de la journée ouvrable suivant le jour de paie, sur demande du salarié. Si l'erreur est moins de vingt dollars (20\$), elle sera corrigée et payée la journée de paie suivante.

ARTICLE 14 – Horaire de travail, travail d'équipe & travail supplémentaire

- 14.01** À compter de la signature de la présente convention, l'horaire de travail de l'équipe de jour est le suivant :

- du lundi au vendredi inclusivement
(avec 40 minutes de repos pour le dîner)

de 07h00 à 15h40

- 14.02** Horaire à deux équipes avec équipes de soir de cinq (5) jours de travail

- A) De 07h00 à 15h40 et de 15h40 à 00h20 du lundi au vendredi inclusivement avec une période de 40 minutes pour le repas :

<u>ÉQUIPE DE JOUR</u>	<u>ÉQUIPE DE SOIR</u>
06h57	15h37
07h00	15h40
09h00	17h40
	17h55
09h15	17h55
09h30	20h37
	20h40
11h57	21h17
12h00	21h20
12h37	23h10
12h40	23h20
14h30	00h17
	00h20
14h40	00h20
15h37	00h20
15h40	00h20

- B) Nonobstant l'horaire du repas et période de repos prévus à l'article 14.01, les salariés affectés à la peinture peuvent être requis de prendre leur période de repas de 11h25AM à 12h05PM et de 12h05PM à 12h45PM et les périodes de repos de 09h00AM à 09h15AM et de 09h15AM à 09h30AM et de 14h00PM à 14h10PM et de 14h10PM à 14h20PM. Le choix de ces périodes de repas et de repos se fera par ancienneté, c'est-à-dire que le salarié le plus ancien aura le choix en premier.

- C) La direction pourra implanter l'équipe de soir de quatre (4) jours de travail, du lundi au jeudi inclusivement, l'horaire de travail sera le suivant; les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et de deux (2) périodes de dix (10) minutes.

15h37	préparation au travail
15h40	début du travail
18h00	début de la 1 ^{ère} période de repos
18h15	fin de la période de repos
20h37	période de nettoyage avant repas
20h40	période de repas
21h17	préparation au travail
21h20	début du travail
23h10	début de la 2 ^e période de repos
23h20	fin de la 2 ^e période de repos
01h00	début de la 3 ^e période de repos
01h10	fin de la 3 ^e période de repos
02h17	période de nettoyage avant la fin de la journée de travail
02h20	fin de la journée de travail

- 14.03** Les horaires prévus aux paragraphes 14.01 et 14.02 ne peuvent être modifiés, mais peuvent être diminués lorsqu'il y a manque de travail. L'employeur donnera un préavis de cinq (5) jours ouvrables au syndicat et aux salariés. Les salariés ne peuvent être changés d'équipe de travail au milieu d'une semaine de travail, à l'exception des salariés en probation.
- 14.04** Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos payées par jour, l'une de quinze (15) minutes vers la moitié de la première moitié de leur journée, l'autre de dix (10) minutes vers la moitié de la seconde moitié de leur journée.
- 14.05** Deux (2) périodes de nettoyage de trois (3) minutes payées chacune, à être prises avant la période du repas et à la fin de chaque période de travail, seront allouées à tous les salariés.
- 14.06**
- A) Une prime de soixante-quinze cents (0.75\$) l'heure sera payée pour la période de soir de 15h40 à 00h20, ou de 15h40 à 02h20.
- B) Une prime d'un dollar (1.00\$) l'heure sera payée pour la période de nuit.

14.07

Le temps supplémentaire sera payé après huit (8) heures de travail par jour nonobstant les paragraphes 14.01 et 14.02 :

A) DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT

- temps et demi (1 ½) pour les quatre (4) premières heures par jour;
- temps double (2) après les quatre (4) premières heures par jour.

B) LE SAMEDI

- temps et demi (1 ½) pour les cinq (5) premières heures;
- temps double (2) après les cinq (5) premières heures;

C) LE DIMANCHE

- temps double (2) pour les huit (8) premières heures;
- temps triple (3) après les huit (8) premières heures;

D) UN JOUR DE FÊTE MENTIONNÉ À L'ARTICLE 15

- temps double (2) pour les huit (8) premières heures en plus du salaire régulier de la journée de fête.
- temps triple (3) après les huit (8) premières heures

E) POUR L'ÉQUIPE DE SOIR DE QUATRE (4) JOURS DE TRAVAIL, TOUT TRAVAIL EFFECTUÉ EN DEHORS DE L'HORAIRE PRÉVU AUX PARAGRAPHES 14.01 ET 14.02 EST RÉMUNÉRÉ COMME SUIV : :

i) **Du lundi au jeudi inclusivement**

- temps et demi (1 ½) pour les quatre (4) premières heures par jour;
- temps double (2) après les quatre (4) premières heures par jour.

ii) **Le vendredi**

- temps et demi (1 ½) pour les cinq (5) premières heures
- temps double (2) après les cinq (5) premières heures

iii) **Le samedi et le dimanche et un jour de fête mentionné à l'article 15**

- Tel que prévu aux paragraphes 14.07b) c) et d).

14.08

Sauf en cas occasionnel d'urgence, lorsque le service à la satisfaction d'un client est en jeu, les salariés doivent être prévenus au moins quatre (4) heures d'avance pour du surtemps fait au cours d'une même journée. Les salariés doivent être prévenus au moins avant la fin de leur quart le jeudi, pour du surtemps fait la fin de semaine.

- 14.09** Tout salarié ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable mais avec un minimum de quatre (4) heures au taux applicable du supplémentaire. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête. Ce travail sera offert de façon équitable en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés réguliers de l'occupation et dans le département ou le surtemps est requis.
- 14.10** Les salariés ayant à travailler des heures supplémentaires auront droit à des périodes de repos basées sur ce qui suit:
- A) jusqu'à deux (2) heures : dix (10) minutes payées à temps et demi (1 ½)
 - B) plus de deux (2) heures et jusqu'à quatre (4) heures; quinze (15) minutes payées à temps et demi (1 ½)
 - C) plus de quatre (4) heures : quinze (15) minutes payées à temps et demi (1 ½) au début des heures supplémentaires, dix (10) minutes payées à temps double (2) avant le commencement des deux (2) heures suivantes supplémentaires et dix (10) minutes de période de repos payées à temps double (2) avant le commencement de chaque deux (2) heures additionnelles travaillées.
- 14.11** Les salariés effectuant trois (3) heures de travail supplémentaire bénéficient également d'une période payée pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire, tel que décrit à l'article 14.05.
- 14.12** Le surtemps est offert sur une base volontaire et par affichage. La direction doit offrir le surtemps au salarié approprié sur une base volontaire de façon équitable en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés réguliers et dans le département où le surtemps est requis. Pour le surtemps de la fin de semaine si le salarié est absent le jeudi, il devra faire part à la direction qu'il est disponible pour travailler.
- Le salarié qui refuse le surtemps est considéré comme ayant travaillé dans l'enregistrement de la distribution du surtemps.
- 14.13** Lorsqu'il y a une assemblée générale ou spéciale du syndicat, la compagnie ne permettra à aucun salarié d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent occasionnel. Néanmoins, le syndicat doit aviser la direction au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance de la date de l'assemblée à moins de circonstances exceptionnelles.
- 14.14** Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, doit recevoir une indemnité égale à quatre (4) heures de travail au taux applicable incluant les heures travaillées.

14.15

- A) Lorsqu'un salarié est en retard à l'usine au début du quart de travail et après la période de repas d'un maximum de trois (3) minutes, il ne subit de ce fait aucune pénalité.
- B) Au début de chaque période de travail et après la période de repas, il y a un premier son de cloche avertissant les salariés qu'ils ont trois (3) minutes pour se rendre à leur poste de travail. Il y a un deuxième son de cloche qui indique le début du travail, à ce deuxième son de cloche, tous les salariés devront être vêtus et prêts à débiter leur travail.

14.16

Par la présente, les parties conviennent que, dans le but d'éviter ou de réduire les mises à pied, elles pourront par entente mutuelle demander l'intervention de la Commission de l'assurance-chômage, afin d'implanter un programme de travail à temps partagé.

Article 15 – Fêtes statutaires chômées**15.01**

Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là:

- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes
- La Fête nationale du Québec
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An
- Le jour de L'An
- Le lendemain du Jour de l'An

15.02

Toutefois, lorsque par une proclamation des autorités fédérales ou provinciales une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation.

Sous réserve des dispositions précédentes, lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera reportée à la première journée ouvrable précédent ou suivant la fête, et ce, seulement après en avoir discuté avec le syndicat au moins deux (2) semaines avant ledit congé. Suite à ces discussions, la compagnie avisera les salariés de sa décision au moins une (1) semaine avant ledit congé.

15.03 Le paiement du salaire prévu à l'article 15.01 ne sera pas fait:

- A) lorsque le salarié n'a pas un (1) mois de service, sauf si autrement prévu par une loi d'ordre public selon les conditions prévues à ladite loi; ou
- B) lorsque le salarié ne travaille pas la dernière journée ouvrable précédant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:
- absence autorisée d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;
 - absence pour activités syndicales d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;
 - mise à pied dans les trente (30) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête;
 - toute absence l'un des deux (2) jours, pour une raison valable;
 - tout retard à se présenter au travail ou départ avant la fin du quart de travail pourvu qu'il soit inférieur à 30 minutes;
 - lorsqu'autrement prévu par une loi d'ordre public et alors selon les conditions prévues à ladite loi.

15.04 Lorsque le salarié est absent à cause d'une maladie ou d'un accident de travail, le paiement du salaire prévu à l'article 15.01 sera effectué au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là, moins les montants perçus de l'assurance ou de la CSST.

ARTICLE 16 – Vacances

16.01 Les vacances seront payées selon les années de service continu de chaque salarié et selon la période de référence du 1er mai au 30 avril de chaque année.

<u>Durée de service</u>	<u>Temps alloué</u>	<u>% de revenu brut</u>
1 an ou moins	1 jour par mois	4.00%
1 an	2 semaines 1 jour	4.00%
2 ans	2 semaines 2 jours	4.00%
3 ans	3 semaines	6.00%
4 ans	3 semaines	6.00%
5 ans	3 semaines	6.00%
6 ans	3 semaines	6.25%
7 ans	3 semaines	6.50%
8 ans	3 semaines 1 jour	6.75%
9 ans	3 semaines 2 jours	7.00%
10 ans	3 semaines 3 jours	7.50%
11 ans	3 semaines 4 jours	7.75%
12 ans & +	4 semaines	8.00%
15 ans & +	4 semaines	9.00%
20 ans & +	5 semaines	10.00%

- 16.02** Pour la période de vacances, l'usine sera fermée deux (2) semaines consécutives entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} août. Une fois établie, ladite période ne peut être modifiée à moins d'entente entre le syndicat et la direction.
- 16.03** Si un salarié est mis à pied au cours de l'année, il est en droit de recevoir son plein pourcentage de paie de vacances, lequel lui sera payé pas plus tard qu'une semaine après le commencement de sa période de mise à pied, s'il le désire.
- 16.04** Les salariés qui sont en droit, en vertu de leur ancienneté, de recevoir plus de trois (3) semaines de vacances ne devront prendre que trois (3) semaines consécutives pendant les mois d'été, la balance de leurs vacances devra être prise après le 22 septembre ou avant le 13 juin. Cependant, les salariés qui ont plus de dix (10) ans d'ancienneté pourront prendre une (1) semaine de vacances supplémentaires avant la fermeture de l'usine qui se situe entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} août, pourvu qu'il y ait toujours au travail des salariés de classe 'A' & B selon le tableau ci-après:

<u>DÉPARTEMENT</u>	<u>NOMBRE DE SALARIÉS</u>
Maintenance	1
Soudure	3
Presses	3
Assemblage	3
Peinture	1
Expéditeur	1
Chauffeur de camion	1

Des exceptions seront considérées pour des cas spéciaux, si elles sont demandées par écrit avant le 30 mai.

- 16.05** La période de fermeture de l'usine pour les vacances annuelles sera affichée sur tous les tableaux de l'usine pour le 1^{er} avril.
- 16.06** Aux fins de cet article, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un salarié accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie en dehors de l'unité de négociation.

- 16.07** Aux fins des vacances, l'usine est fermée pendant deux (2) semaines civiles consécutives entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} août de chaque année. Cependant, s'il est nécessaire de maintenir au travail un personnel réduit, les salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté ont un droit prioritaire au travail disponible durant la fermeture. Il est entendu que dans un tel cas, l'employé qui décide de se prévaloir de son droit de travail ne pourra prendre de vacances avant le 22 septembre. Après quoi, dans la mesure où il y a du travail disponible, l'employeur pourra faire appel aux autres employés qualifiés de l'usine.
- 16.08** Les vacances ne sont pas cumulatives. Aucun salarié n'est payé au lieu de vacances, sauf dans le cas où le salarié est empêché par une maladie ou un accident de prendre une ou plusieurs journées de vacances prévues à son horaire avant le 1^{er} mai.
- 16.09** Le salarié doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend. La paie de vacances est payée par chèque séparé de la paie régulière, cependant, le salarié qui s'absente le vendredi avant ses vacances recevra l'année suivante sa paie de vacances le vendredi seulement.
- 16.10** Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article 15 tombe pendant les vacances d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée additionnelle consécutive de vacances rémunérée à son taux régulier de salaire pour chacun desdits jours fériés.
- 16.11** Dans le cas d'une cessation d'emploi causée par un décès, une mise à pied ou une mise à la retraite pendant une année courante de vacances, la direction verse au salarié la paie de vacances acquises mais inutilisée à laquelle le salarié aurait eu droit en vertu du paragraphe 16.01.
- Lorsqu'un salarié retraité qui a reçu une paie de vacances conformément aux dispositions exposées ci-dessus est réembauché et qu'il devient admissible à une paie de vacances en vertu des autres dispositions du présent article au 1^{er} août suivant sa mise à la retraite, on soustrait de cette paie de vacances le montant de la paie de vacances reçu par ce salarié en vertu des dispositions ci-dessus s'appliquant aux salariés retraités.

ARTICLE 17 – Congés autorisés

17.01 Congé sans solde pour raisons personnelles

La direction accorde un congé sans solde pour raisons personnelles à tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté qui en fait la demande pour motif valable. Un tel congé autorisé est d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours ou de toute prolongation de cette période acceptée par la direction.

Dans la mesure du possible, toute demande du congé autorisé ainsi que toute demande de prolongation est faite au moins dix (10) jours ouvrables avant la date où le congé ou la prolongation doit débiter.

Le syndicat peut contester par voie de grief tout refus de congé autorisé ou de prolongation jugé injuste ou arbitraire.

L'arbitre peut ordonner le remboursement de toute perte monétaire et autres, advenant un refus injuste ou arbitraire.

Tout salarié en congé personnel autorisé peut retourner au travail avant l'expiration de son congé après un avis de cinq (5) jours.

Ce congé sans solde ne sera pas remis ou sera révoqué si le salarié va travailler ailleurs pour un autre employeur. Un salarié peut bénéficier d'un congé pour travailler à son compte une fois par trois (3) ans.

17.02 Congé de maternité

- A) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues.
- B) Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- C) Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- D) L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- E) Malgré les articles 17.03 A) et 17.03 C), le gouvernement peut, par règlement, déterminer la durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire, le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et les autres conditions applicables:

- 1) lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue;
- 2) lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître;
- 3) lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né;
- 4) lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

F) À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- G) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- H) Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 17.03 C) ou par un règlement pris en vertu de l'article 17.03 E) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- I) Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 17.03 E), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné.
- J) À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant 12 semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

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.

K) La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité selon les dispositions prévues à la sous-section 4.7 de la Loi sur les Normes du Travail.

17.03 Autres congés parentaux

A) Congé parental

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) de ces jours sont payés par la compagnie.

De plus, avec un préavis de dix (10) jours à l'employeur, le salarié peut se prévaloir du congé parental selon les dispositions prévues à la sous-section 4.7 de la Loi sur les Normes du Travail.

B) Congés parental et pour adoption

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge de l'enfant.

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe précédent a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

De plus, avec un préavis de dix (10) jours à l'employeur, le salarié peut se prévaloir du congé parental selon les dispositions prévues à la sous-section 4.7 de la Loi sur les Normes du Travail.

C) Congé sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité. Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde, à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié ou à la salariée en prolongation du congé pour adoption. Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui leur sont applicables, s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle rembourse les primes à l'employeur. Au retour de ce congé sans solde, il ou elle a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective.

17.04 Dispositions diverses

- A) Les périodes de congé dans la clause 17.03B) et C) des présentes sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- B) Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis de son intention au moins dix (10) jours avant son retour.

17.05**A) Congé pour activités syndicales de courte durée.**

À la demande écrite du syndicat, laquelle doit se faire au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf dans des circonstances exceptionnelles, la direction accorde des congés autorisés sans solde pendant une même période à au plus trois (3) salariés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures de courte durée et relatives à l'administration de la section locale ou à la participation à des congrès, conférences, délégations ou séances d'éducation. Ces congés sont considérés comme heures de travail effectuées, sauf que la compagnie n'est pas tenue de payer leur salaire durant ces absences.

Le nombre maximal d'heures de congé sans solde qui peuvent être prises par année contractuelle en vertu du présent paragraphe est de trois cents (300) heures, excluant celles prises par le comité syndical d'usine ainsi que les participants au programme de Congrès-éducation payés d'UNIFOR.

B) Congé pour activités syndicales de longue durée

À la demande écrite du syndicat, la direction accorde des congés autorisés sans solde de longue durée à au plus un (1) salarié à la fois, élu ou désigné par le syndicat, pour s'occuper des fonctions au sein de la section locale, du syndicat national d'UNIFOR, de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec ou du Congrès du Travail du Canada.

Lesdits congés sont accordés pour une période d'un (1) an et sont prolongés pendant des périodes additionnelles d'un (1) an sur demande du syndicat présentée avant la fin de chaque période d'un an ou prolongation. Sauf par entente mutuelle contraire, ces congés ne sont pas considérés comme heures de travail effectuées que pour fins d'accumulation d'ancienneté. Lorsque l'activité syndicale pour laquelle un employé a obtenu un tel congé prend fin, il est réintégré à son emploi, en conformité des stipulations du paragraphe 9.07 à condition que le syndicat en fasse la demande dans les dix (10) jours ouvrables de la cessation de ladite activité.

17.06 Congé de deuil

A) Dans le cas du décès :

- du conjoint actuel
- d'un enfant ou d'un enfant du conjoint actuel
- du père ou de la mère.

La direction accorde un congé de cinq (5) jours ouvrables payés.

B) Dans le cas du décès :

- du père ou de la mère du conjoint actuel
- d'un grand-père ou d'une grand-mère
- d'un grand-père ou d'une grand-mère du conjoint actuel
- d'un frère ou d'un demi-frère
- d'une sœur ou d'une demi-sœur
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur

d'un salarié, la direction lui accorde un congé pour deuil d'une durée de trois (3) jours ouvrables payés.

17.07 Congé pour candidature à une élection

Lorsqu'un salarié se présente comme candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, il a le droit à un congé sans solde autorisé sans perte d'ancienneté pendant la période de sa mise en candidature jusqu'à minuit le lendemain de l'élection. Un candidat élu a droit à un congé sans solde autorisé, mais sans perte d'ancienneté pendant la durée de son mandat.

17.08 Congé de mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, à l'occasion de son mariage.

Article 18 – Allocations diverses

- 18.01** Lorsqu'il est requis d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation d'exécuter du travail de service à l'extérieur de l'usine, les dispositions qui suivent s'appliquent:
- A) Le temps pour se déplacer doit être considéré comme du temps travaillé et payé au taux régulier jusqu'à un maximum de dix (10) heures par jour. Le temps effectivement travaillé le même jour est payé au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas, tout comme si le travail avait été exécuté à l'usine.
 - B) Le salarié a droit à une allocation de 10.00\$ pour le déjeuner, 18.00\$ pour le dîner et de 22.00\$ pour le souper, s'il doit se déplacer à l'extérieur de l'usine. Ces montants seront accordés si le salarié est à l'extérieur de l'usine à plus d'une heure de route de la ville de Farnham.
 - C) Lorsque la compagnie suggère que le salarié se serve de sa propre automobile et que celui-ci choisit d'accepter cette suggestion (lequel choix doit être volontaire), il sera payé la somme de cinquante-cinq cents (0.55\$) pour chaque kilomètre voyagé dans son automobile pour le compte de la compagnie.

Article 19 – Sécurité sociale

- 19.01** Les salariés régis par la présente convention collective bénéficient du régime d'assurance collective (vie-maladie-salaire) dont les modalités sont décrites à l'annexe C.
- 19.02** Le régime d'assurance collective pourra être modifié ou changé par entente mutuelle en tout temps pendant la durée de la convention collective.
- 19.03** Les salariés sont éligibles au régime d'assurance collective dès qu'ils ont terminé leur période de probation et seront automatiquement inscrits au régime d'assurance groupe choisi par la compagnie.
- 19.04** Lorsque les salariés sont au travail, pour la durée de la convention collective, l'employeur s'engage à défrayer les coûts de l'assurance collective équivalent à 40% de la prime hebdomadaire à compter du 1^{er} avril 2023.
- Il est entendu que les salariés absents pour cause de mise à pied pourront conserver leur protection d'assurance s'il débourse la totalité de la prime d'assurance durant la durée de leur absence.
- 19.05** La direction fournira au syndicat une copie de la police maîtresse du régime d'assurance collective.
- 19.06** La direction distribuera à chaque salarié une copie du régime d'assurance collective, sous forme de dépliant, ainsi que dix (10) copies au syndicat.

Article 20 – Divers

- 20.01** Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure à moins d'une entente mutuelle contraire ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 20.02** Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale est considérée nulle et non venue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective seraient inférieures aux législations provinciales ou fédérales applicables, les dispositions de la loi feront partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation de ou des articles de la loi concernée.
- 20.03** La direction doit fournir un exemplaire de cette convention à chaque salarié et trente (30) exemplaires au syndicat, au plus tard trois (3) mois après la signature de celle-ci. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure en français.
- 20.04** La direction fournit au syndicat à la signature de la convention collective une liste dans l'ordre de leur ancienneté de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, y compris ceux qui sont mis à pied et qui ont droits de rappel, indiquant leur nom, numéro de poinçon, date d'ancienneté, occupation et taux de salaire. La direction affiche cette liste dans l'usine. Cette liste est mise à jour et affichée par la direction à tous les trois (3) mois et une copie est fournie au syndicat. Cependant, le syndicat est informé par écrit à toutes les deux (2) semaines de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- De plus, la direction fournira au syndicat une liste des noms et adresses de tous les salariés dans l'unité de négociation avec une mise à jour à tous les trois (3) mois.
- 20.05** La direction fait parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés.
- 20.06** Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical, avec copie à l'adresse suivante:

UNIFOR, section 956
96 Massicotte
Bedford, Québec
J0J 1A0
Courriel : info@unifor956.org

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat.

20.07 Aux fins des présentes, on entend par “personne à charge” le conjoint ou l’enfant à charge d’un salarié tel que décrit ci-après:

1) conjoint :

A) qui est marié ou cohabite; ou

B) qui vit maritalement; et qui

i) réside ensemble depuis un (1) an; et

ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

2) enfants à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non mariés, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l’une des conditions suivantes:

A) est âgé de moins de dix-huit ans (18) ans;

B) est âgé de moins de vingt-cinq ans (25) et fréquente à plein temps à titre d’étudiant dûment inscrit une maison d’enseignement reconnue.

C) quel que soit son âge, s’il a été frappé d’invalidité totale alors qu’il satisfait à l’une ou l’autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

20.08 La compagnie permettra au comité syndical d’utiliser le photocopieur afin de reproduire des documents qui devront être soumis à la compagnie.

20.09 Un bureau adéquat, avec filière fermant à clé et téléphone accessible seront mis à la disposition du syndicat sur la propriété de la compagnie.

20.10 L’inventaire sera fait conjointement par les membres de l’unité de négociation, par les contremaîtres, directeur de production, personnel de bureau et les propriétaires.

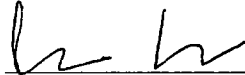
2023 MAR 29 AM 11:26:29

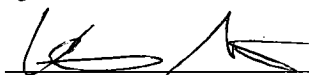
ARTICLE 21 - Durée et renouvellement de la convention

- 21.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1^{er} avril 2023 et le demeurera jusqu'au 31 mars 2026 inclusivement ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du travail, selon le premier des évènements à survenir.
- 21.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 21.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 21.01, les deux parties se rencontreront dans les délais prévus au Code du travail du Québec.
- 21.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 21.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.
- 21.05 Les dispositions du paragraphe 21.04 sont sans aucun préjudice à la possibilité que l'une ou l'autre des parties réclame que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.


EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention collective par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, ce 24 e jour de mars 2023.

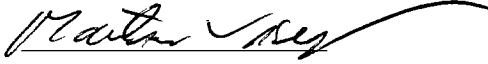
POUR LA COMPAGNIE

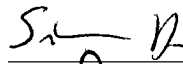


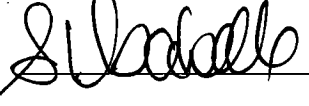


POUR LE SYNDICAT









ANNEXE A **Effective du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024**

Taux de salaire et occupations

OCCUPATION	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E
Chef de groupe:					
Soudure	26.50	-----	-----	-----	-----
Peinture Ac Déc	26.00	-----	-----	-----	-----
Presses	25.00	-----	-----	-----	-----
Assemblage	25.00	-----	-----	-----	-----
Expédition	25.00	-----	-----	-----	-----
Soudeur	25.50	24.50	24.00	23.50	15.25
Peintre Accr.-Déc	25.00	24.00	23.00	22.50	15.25
Opérateur	24.00	23.00	22.50	22.00	15.25
Assembleur	24.00	23.00	22.50	22.00	15.25
Journalier	23.00	22.00	21.00	20.00	15.25
Outilleur mécanicien	27.50	26.50	26.00	25.50	15.25
Assistant prép. Gabarit	25.50	24.50	24.00	23.50	15.25
Chauffeur - Classe 1	27.50	26.50	26.00	25.50	15.25
Chariot élévateur	24.00	23.00	22.50	22.00	15.25
Expéditeur	24.00	23.00	22.50	22.00	15.25
Magasinier	23.00	22.00	21.00	20.00	15.25
Concierge	23.00	22.00	21.00	20.00	15.25
Électromécanicien	27.50	26.50	26.00	25.50	15.25

Niveau A – 5 ans et plus

Niveau B – 1 an et plus

Niveau C – 6 mois à 1 an

Niveau D – 0 à 6 mois

Niveau E – Employés temporaires et étudiants (Salaire minimum plus un dollar 1.00\$ de l'heure)

ANNEXE A

Effective du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025Taux de salaire et occupations

OCCUPATION	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E
Chef de groupe:					
Soudure	27.25	----	----	----	----
Peinture Ac Déc	26.75	----	----	----	----
Presses	25.75	----	----	----	----
Assemblage	25.75	----	----	----	----
Expédition	25.75	----	----	----	----
Soudeur	26.25	25.25	24.75	24.25	15.25
Peintre Accr.-Déc	25.75	24.75	23.75	23.25	15.25
Opérateur	24.75	23.75	23.25	22.75	15.25
Assembleur	24.75	23.75	23.25	22.75	15.25
Journalier	23.75	22.75	21.75	20.75	15.25
Outilleur mécanicien	28.25	27.25	26.75	26.25	15.25
Assistant prép. Gabarit	26.25	25.25	24.75	24.25	15.25
Chauffeur - Classe 1	28.25	27.25	26.75	26.25	15.25
Chariot élévateur	24.75	23.75	23.25	22.75	15.25
Expéditeur	24.75	23.75	23.25	22.75	15.25
Magasinier	23.75	22.75	21.75	20.75	15.25
Concierge	23.75	22.75	21.75	20.75	15.25
Électromécanicien	28.25	27.25	26.75	26.25	15.25

Niveau A – 5 ans et plus

Niveau B – 1 an et plus

Niveau C – 6 mois à 1 an

Niveau D – 0 à 6 mois

Niveau E – Employés temporaires et étudiants (Salaire minimum plus un dollar 1.00\$ de l'heure)

ANNEXE A**Effective du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026****Taux de salaire et occupations**

OCCUPATION	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E
Chef de groupe:					
Soudure	28.00	----	----	----	----
Peinture Ac Déc	27.50	----	----	----	----
Presses	26.50	----	----	----	----
Assemblage	26.50	----	----	----	----
Expédition	26.50	----	----	----	----
Soudeur	27.00	26.00	25.50	25.00	15.25
Peintre Accr.-Déc	26.50	25.50	24.50	24.00	15.25
Opérateur	25.50	24.50	24.00	23.50	15.25
Assembleur	25.50	24.50	24.00	23.50	15.25
Journalier	24.50	23.50	22.50	21.50	15.25
Outilleur mécanicien	29.00	28.00	27.50	27.00	15.25
Assistant prép. Gabarit	27.00	26.00	25.50	25.00	15.25
Chauffeur - Classe 1	29.00	28.00	27.50	27.00	15.25
Chariot élévateur	25.50	24.50	24.00	23.50	15.25
Expéditeur	25.50	24.50	24.00	23.50	15.25
Magasinier	24.50	23.50	22.50	21.50	15.25
Concierge	24.50	23.50	22.50	21.50	15.25
Électromécanicien	29.00	28.00	27.50	27.00	15.25

Niveau A – 5 ans et plus

Niveau B – 1 an et plus

Niveau C – 6 mois à 1 an

Niveau D – 0 à 6 mois

Niveau E – Employés temporaires et étudiants (Salaire minimum plus un dollar 1.00\$ de l'heure)

ANNEXE A**Effective du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 (Année d'option)****Taux de salaire et occupations**

OCCUPATION	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E
Chef de groupe:					
Soudure	29.00	----	----	----	----
Peinture Ac Déc	28.50	----	----	----	----
Presses	27.50	----	----	----	----
Assemblage	27.50	----	----	----	----
Expédition	27.50	----	----	----	----
Soudeur	28.00	27.00	26.50	26.00	15.25
Peintre Accr.-Déc	27.50	26.50	25.50	25.00	15.25
Opérateur	26.50	25.50	25.00	24.50	15.25
Assembleur	26.50	25.50	25.00	24.50	15.25
Journalier	25.50	24.50	23.50	22.50	15.25
Outilleur mécanicien	30.00	29.00	28.50	28.00	15.25
Assistant prép. Gabarit	28.00	27.00	26.50	26.00	15.25
Chauffeur - Classe 1	30.00	29.00	28.50	28.00	15.25
Chariot élévateur	26.50	25.50	25.00	24.50	15.25
Expéditeur	26.50	25.50	25.00	24.50	15.25
Magasinier	25.50	24.50	23.50	22.50	15.25
Concierge	25.50	24.50	23.50	22.50	15.25
Électromécanicien	30.00	29.00	28.50	28.00	15.25

Niveau A – 5 ans et plus

Niveau B – 1 an et plus

Niveau C – 6 mois à 1 an

Niveau D – 0 à 6 mois

Niveau E – Employés temporaires et étudiants (Salaire minimum plus un dollar 1.00\$ de l'heure)

ANNEXE B LISTE D'ANCIENNETÉ

FABRICATION

NOM	CLASSIFICATION	POINÇON	ANCIENNETÉ	SALAIRE
	Chef groupe-32	A 1103	30-07-1979	23.50\$
	Camionneur	A 5044	13-08-1980	26.50\$
	Soudeur	A 2006	21-06-1982	24.50\$
	Chef de groupe-35	A 2008	28-06-1982	23.50\$
	Camionneur	A 1159	31-07-1984	26.50\$
	Opérateur	A 3523	06-07-1998	23.00\$
	Assembleur	A 3708	20-06-2000	23.00\$
	Soudeur	A 3684	24-06-2000	24.50\$
	Assembleur	A 3553	31-08-2000	23.00\$
	Opérateur	A 3760	22-05-2002	23.00\$
	Soudeur	A 3778	20-05-2003	24.50\$
	Opérateur	A 3856	05-06-2006	23.00\$
	Chef groupe-20	A 4129	30-05-2013	23.50\$
	Chef groupe-33	A 4173	07-04-2014	25.00\$
	Soudeur	A 4132	09-05-2016	24.50\$
	Opérateur	A 4188	02-07-2016	23.00\$
	Chef d'équipe-34	A 4234	27-03-2017	24.50\$
	Assembleur	B 4291	08-04-2019	22.00\$
	Assembleur	B 4266	29-04-2019	22.00\$
	Soudeur	A 4311	19-05-2020	24.50\$
	Soudeur	B 4321	11-05-2020	23.50\$
	Assembleur	B 94223	22-03-2021	22.00\$
	Assembleur	B 94346	03-06-2021	22.00\$
	Assembleur	B 94350	16-06-2021	22.00\$
	Camionneur	A 94363	07-02-2022	26.50\$
	Peintre Accr-Décr	C 94314	04-04-2022	22.00\$
	Assembleur	C 94370	09-05-2022	21.50\$
	Soudeur	C 94383	03-08-2022	23.00\$

MAINTENANCE

	Outilleur-mécanicien	A 3075	04-09-1986	26.50\$
	Électromécanicien	A 94367	11-04-2022	26.50\$

ANNEXE C – MODALITÉS D'ASSURANCE

ASSURANCE-VIE	Salarié	25,000\$
	Conjoint	10,000\$
	Enfant	5,000\$

- l'assurance-vie double en cas de décès accidentel.

ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE

- délai de carence hospitalisation 0 jour
- délai de carence accident-maladie 7 jours
- durée 17 semaines
- 66 2/3% du salaire hebdomadaire sous réserve du maximum de prestations payables par CEIC

15 SEMAINES SUR CEIC

ASSURANCE – SALAIRE DE LONGUE DURÉE

- délai de carence 224 jours
- durée jusqu'à 65 ans
- 66 2/3% du revenu mensuel imposable pour un maximum \$ 4000. par mois.
-

ASSURANCE – MÉDICAMENT

- co-assurance 80% des premiers 3 milles dollars (3 000\$)
100% de l'excédent

Tous les détails sur l'assurance groupe se retrouvent dans le contrat de la compagnie d'assurance.

ANNEXE D - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE (REER)

- 1 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 2 L'employeur convient de verser au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) du choix de chaque salarié qui aura complété sa période d'essai de huit cents (800) heures régulières travaillées dans l'unité de négociation et dont son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté et pour chaque année de la convention collective, une contribution hebdomadaire équivalente à;

La part du salarié en pourcentage (%) jusqu'à un maximum de deux pourcents (2%) du salaire gagné, incluant les Fêtes statutaires chômées, les vacances annuelles et tous les congés payés.

Il est entendu que le salarié ne peut souscrire moins que la contribution hebdomadaire de l'employeur.

- 3 De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) choisi par ce dernier le montant indiqué par le salarié, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 4 Un salarié peut en tout temps augmenter le montant de ses versements au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) en avisant l'employeur.
- 5 L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque à l'institution choisi par le salarié à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites en vertu du paragraphe 2 et du paragraphe 3. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.
- 6 L'employeur s'engage aussi à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, deux (2) fois par année, soit le 30 juin et le 31 décembre, la somme déterminée en vertu du paragraphe 2. Cette remise doit être accompagnée de la liste des salariés au nom desquels cette contribution est faite.
- 7 La participation au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) est une obligation de la part du salarié pour que l'employeur verse sa participation.

LETTRE D'ENTENTE #1

ENTRE: ALPHA-VICO INC.

Ci-après appelée "la compagnie"

ET: UNIFOR

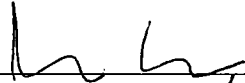
OBJET: PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR L'ANNÉE 2026

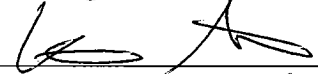
Les parties conviennent de ce qui suit par entente mutuelle:

- Il est entendu que la convention sera prolongée jusqu'au 31 mars 2027 et les salaires seront augmentés de 1.00\$ de l'heure, s'il y a entente entre les parties.

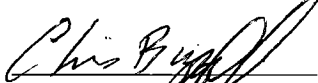
EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES A SIGNÉ LA PRÉSENTE ENTENTE, PAR L'ENTREMISE DE SES REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS CE 24 E JOUR DE MARS 2023.

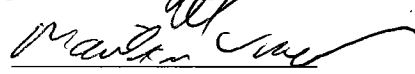
POUR LA COMPAGNIE




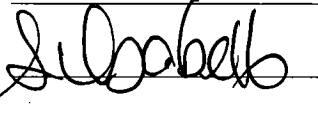


POUR LE SYNDICAT









LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE : **ALPHA-VICO INC.**
 Ci-après appelée "la compagnie"

ET: **UNIFOR**

OBJET: EMBAUCHE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES ET DES ÉTUDIANTS

Les parties conviennent de ce qui suit:

La convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2023.

Il est entendu que la compagnie pourra embaucher des employés temporaires et des étudiants entre le 1^{er} mai et le 30 août de chaque année.

Ces employés seront classifiés dans la classe E.

L'embauche de ces employés temporaires et de ces étudiants ne devra pas causer de mise à pied ou empêcher le rappel ou la promotion d'employé de l'unité de négociation.

La compagnie paiera les employés temporaires et les étudiants le taux de salaire prévu à l'annexe A et ceux-ci n'accumuleront aucune ancienneté dans l'unité de négociation.


Le temps supplémentaire sera en premier offert aux employés dans l'unité de négociation.

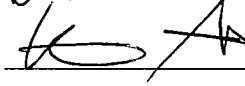
En aucun temps, la quantité d'employés temporaires et d'étudiants ne peut dépasser la quantité de salariés réguliers.

Ainsi, les étudiants n'accumulent aucune ancienneté ni droit ni avantage en vertu de la convention collective. De plus, les étudiants ne paient pas de cotisations syndicales et ne peuvent se prévaloir de la procédure de grief.

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES A SIGNÉ LA PRÉSENTE ENTENTE, PAR L'ENTREMISE DE SES REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS CE 24^E JOUR DE MARS 2023.

POUR LA COMPAGNIE





POUR LE SYNDICAT

