

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

Entre

JTEKT ROULEMENTS CANADA INC.

(Ci-après appelé « l'employeur »)



ET

Unifor

(Ci-après appelé « le syndicat »)



En vigueur du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2029

Contents

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 2 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	2
ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION	2
ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES	4
ARTICLE 6 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE	7
ARTICLE 7 - GRIEFS	7
ARTICLE 8 - ARBITRAGE.....	9
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 10 - TRANSFERT.....	14
ARTICLE 11 - ÉLIMINATION ET RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE.....	16
RÉDUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE AVEC MISE À PIED	16
RÉDUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE SANS MISE À PIED	17
ARTICLE 12 - AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	18
ARTICLE 13 - POSTES VACANTS.....	19
ARTICLE 14 - DISCIPLINE.....	21
ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	23
ARTICLE 16 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION	26
ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS	32
ARTICLE 19 - VACANCES PAYÉES.....	33
ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS.....	36
ARTICLE 21 - ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES	38
ARTICLE 22 - ASSURANCES.....	42
ARTICLE 23 - RÉGIME DE RENTES.....	46
ARTICLE 24 – FORMATION	47
ARTICLE 25 – DIVERS.....	48
ARTICLE 26 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	49
ANNEXE A : CLASSIFICATIONS ET POSTES	51
ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE.....	52
ANNEXE C - ÉVALUATION DES TÂCHES	56
ANNEXE D - HORAIRE DE TRAVAIL	57
ANNEXE E – AIDE-MÉMOIRE VACANCES/CONGÉS	58

LETTRE D'ENTENTE NO. 1.....	60
LETTRE D'ENTENTE NO. 2:	60
LETTRE D'ENTENTE NO. 3.....	61
LETTRE D'ENTENTE NO. 4.....	61
LETTRE D'ENTENTE NO. 5.....	62
LETTRE D'ENTENTE NO. 6.....	62
LETTRE D'ENTENTE NO. 7.....	62
LETTRE D'ENTENTE NO. 8.....	64
LETTRE D'ENTENTE NO. 9.....	64
LETTRE D'ENTENTE NO. 10.....	65
LETTRE D'ENTENTE NO. 11.....	65
LETTRE D'ENTENTE NO. 12.....	66
LETTRE D'ENTENTE NO. 13.....	66
LETTRE D'ENTENTE NO. 14.....	66
LETTRE D'ENTENTE NO. 15.....	68
LETTRE D'ENTENTE NO. 16.....	68
LEXIQUE.....	70

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

1.01

- a) Par les présentes, l'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, telle que définie au paragraphe 1.01-b).
- b) Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation suivante : « Les employés de production et d'entretien, mais cette représentation n'inclut pas les pointeurs, le personnel de direction, les surveillants, les contremaîtres, les commis, les employés de bureau et les employés payés à la semaine et au mois. »

Rév. 93

1.02

Sauf par entente mutuelle entre les parties, les tâches, devoirs, fonctions ou travaux relevant de l'unité de négociation ne seront pas, pendant la durée de cette convention, accomplis par un ou des salariés de l'employeur exclus de l'unité de négociation.

1.03

Les dispositions du paragraphe 1.02 ne seront pas interprétées comme limitant les salariés exclus de l'unité de négociation dans l'exercice occasionnel des fonctions relevant de l'unité de négociation dans les cas suivants :

- a) Entraînement ou familiarisation des contremaîtres dans toute tâche qu'ils doivent superviser;
- b) Entraînement ou familiarisation des salariés de l'unité de négociation;
- c) Lors de travaux expérimentaux, de la mise en route d'un nouvel équipement, une nouvelle technologie, ou développement de nouveaux produits, l'employeur jumelle un salarié à des fins de développement de compétences ou d'assistance dans la réalisation des travaux qui relèvent normalement de l'unité de négociation. En certaine circonstance, l'employeur peut choisir de faire autrement, mais a le fardeau de justifier sa position;
- d) Circonstances urgentes imprévisibles exigeant une action immédiate lorsqu'aucun salarié de l'unité de négociation n'est disponible.

L'accomplissement de ces travaux de l'unité de négociation n'empêche pas la promotion ou le rappel au travail d'un membre de l'unité de négociation, ni ne provoque le transfert, la mise à pied ou une réduction de salaire d'un membre de l'unité de négociation.

Rév. 17

1.04

Aucun travail relevant de l'unité de négociation ne peut être exécuté par des sous-entrepreneurs qui travailleraient à l'intérieur de l'usine si cela devait, pendant la durée de la présente convention collective, causer une mise à pied ou empêcher le rappel d'un salarié mis à pied, sauf si aucun salarié mis à pied ne peut exécuter le travail concerné relevant de l'unité de négociation immédiatement ou refuse le rappel au travail.

L'employeur reconnaît l'importance de prioriser les salariés visés par l'unité d'accréditation lors de travaux dans l'usine. Ainsi, lorsque des travaux doivent être exécutés, l'employeur s'engage à favoriser les salariés de l'unité d'accréditation en autant que les requis d'échéancier d'exécution soient respectés, que l'efficacité des processus ne soient pas affectés et que la main-d'œuvre, les équipements et l'espace soient disponibles.

Pour des fins de communication, l'employeur maintient un registre des entrepreneurs exécutant des travaux dans l'usine relevant de l'unité d'accréditation, de la nature des travaux, de même qu'une liste de l'utilisation des fournisseurs externes. L'employeur remet hebdomadairement au syndicat les informations.

Rév. 20

ARTICLE 2 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

2.01

Sous l'unique réserve des dispositions et conditions spécifiquement prévues dans la présente convention, l'employeur assume la direction de la main-d'œuvre y compris, mais de façon non limitative, le droit d'embaucher, de suspendre ou de congédier pour un motif juste et suffisant, de transférer, de relever les salariés de leurs fonctions faute d'ouvrage, ou pour toute autre raison légitime et le droit de déterminer le fonctionnement et le mode d'opération de l'usine, ces droits relevant exclusivement de l'employeur.

2.02

Le syndicat reconnaît à l'employeur 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. Le syndicat est informé par écrit avant l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement pour fin de discussion et peut contester l'utilisation déraisonnable d'un règlement donné.

Rév. 17

ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION

3.01

Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être tentée, exercée ou tolérée par l'employeur, le syndicat ou par un salarié, contre toute personne à cause de son adhésion syndicale, des fonctions d'un employé, de sa fonction de délégué, d'officier ou de membre d'un comité syndical, de la participation d'un salarié aux activités syndicales, du fait qu'un salarié est impliqué dans un grief, à cause de sa race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, conviction politique, langue, origine ethnique et nationale, condition sociale, handicap ou qu'une personne soit séropositive et ce, conformément aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne.

Rév. 96

3.02

L'utilisation du genre masculin dans la présente convention collective comprend le genre féminin.

3.03

L'employeur, le syndicat et les salariés s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement. De plus l'employeur et le syndicat ont des politiques à cet effet.

Rév. 20

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01

Comme condition du maintien de son emploi, chaque salarié inclus dans l'unité de négociation doit devenir membre en règle du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de cette convention. Par les présentes, l'employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et au droit d'entrée.

4.02

Pour les nouveaux salariés, le paragraphe 4.01 s'appliquera seulement à l'expiration de la période de probation prévue au paragraphe 9.03, à l'exception des cotisations syndicales qui seront déduites dès le premier mois d'embauche.

Les salariés exclus de l'unité de négociation qui y seraient transférés après la signature de cette convention sont régis par le paragraphe 4.01 à compter de la date de leur transfert.

4.03

La retenue de cotisation mentionnée au paragraphe 4.01 sera faite à toutes les périodes de paie. Dans le cas où un salarié est absent pour la période de paie, les retenues seront sur la période de paie suivante.

L'employeur enverra mensuellement au bureau national d'Unifor à Toronto (115 Gordon Baker Rd, Toronto, Ontario, M2H 0A8), par chèque, avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant, les déductions ainsi retenues, y compris celles des droits d'entrée, avec un état indiquant les informations suivantes :

- Le nom de tous les employés actifs et inactifs
- Le montant des cotisations prélevées pour chaque employé
- Le taux de salaire et la classification d'emploi qui s'applique pour chaque employé
- Le nombre d'heures sur lesquelles les cotisations syndicales ont été calculées
- Si aucun prélèvement n'a été effectué, les raisons le justifiant (ex. mise à pied.)

Une copie de cet état sera remise au président du comité syndical.

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

Le syndicat doit informer l'employeur 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 l'employeur dudit avis.

Rév. 23

4.04

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telle cotisation syndicale et de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus.

Le syndicat indemnisera l'employeur contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01

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

Ce comité syndical d'usine est composé de trois (3) salariés nommés par le syndicat, y compris un président. Lors d'une absence pour cause de maladie, accident, vacances ou congé parental, de plus de dix (10) jours ouvrables d'un membre du comité syndical, le syndicat pourra nommer un substitut. Le syndicat fournit à l'employeur le nom du substitut au moins 5 jours ouvrables avant son entrée en fonction.

Rév. 23

5.02

En plus des trois (3) membres du comité syndical, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer un délégué par quart de travail pour s'occuper de tous les départements, chacun ayant un substitut, pour s'occuper des griefs dans leur département respectif à la première étape du mode de redressement des griefs prévu au paragraphe 7.03 de cette convention. Ce nombre peut être modifié par entente mutuelle entre les parties.

Rév. 11

L'employeur reconnaît également au syndicat le droit de nommer deux (2) délégués sociaux, une (1) intervenante auprès des femmes. En cas de situation urgente nécessitant une intervention immédiate, le premier paragraphe de l'article 5.04 s'appliquera. Par le mot "urgence", on entend une situation non prévue dont la solution ne peut être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.

Rôle du délégué social : Son rôle sera principalement de s'impliquer à des activités de prévention, mais aussi d'apporter une aide à leurs confrères et consœurs qui en font la demande, de faciliter l'accès au programme d'aide aux employés et de sensibiliser les employés en matière d'alcoolisme, de toxicomanie, d'endettement, de jeux, etc.

Rôle de l'intervenante auprès des femmes : Son rôle sera d'écouter, d'épauler et/ou de diriger vers des ressources une employée, incluant le programme d'aide aux employés, qui fait face à une situation d'abus, de violence ou de harcèlement (relié ou non au travail).

Rév. 20

5.03

Le comité syndical ne subira aucune perte de salaire lors de la préparation de la négociation, la négociation ou la conciliation pour le renouvellement de la présente convention.

Rév. 93

5.04

Les membres du comité syndical d'usine et les délégués sont autorisés, après avoir obtenu l'autorisation de leur superviseur, à quitter leur travail, mais pas l'usine, sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur; la permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

Pour remplir les fonctions syndicales, le comité syndical sera libéré deux (2) jours ouvrables (16 heures à temps régulier) par semaine, afin de s'occuper d'affaires syndicales et de rencontrer la partie patronale. L'employeur fournira un bureau à l'usage exclusif du syndicat.

Lorsqu'une situation conflictuelle survient en lien avec l'application de la convention collective, et qu'un ou plusieurs membres du comité syndical a le besoin de rencontrer un ou des salariés avant ou après son quart de travail, il en fait la demande à un représentant du département des ressources humaines. Le cas échéant, le temps de rencontre est considéré travaillé.

L'employeur reconnaît l'importance de l'intégration des nouveaux employés ; dans cette optique, la compagnie permet à un représentant syndical de faire une rencontre d'intégration avec les nouveaux travailleurs en même temps que celle planifiée par l'employeur. A défaut de ce qui précède, le syndicat peut planifier une rencontre au plus tard dans les premiers trente (30) jours ouvrables suivant leur embauche. La durée de cette rencontre sera de deux (2) heures et se déroulera à l'extérieur de la période prévue au deuxième paragraphe du présent article. L'objectif de la rencontre est de présenter les affaires courantes du syndicat telles que le rôle, les services, etc.

De plus, lors de l'arrivée des nouveaux employés, ces derniers seront présentés aux membres du comité syndical.

Rév. 23

5.05

Les représentants nationaux et/ou le président de la section locale du syndicat pourront, avec l'approbation de l'employeur, participer aux réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de l'employeur pendant les heures de travail des salariés.

5.06

Les avis du syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le syndicat seront affichés par le syndicat dans l'usine, à des endroits choisis d'un commun accord à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de l'employeur attitré à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

Le représentant du syndicat pourra distribuer le journal du syndicat à la porte de l'usine avec l'approbation préalable de l'employeur.

5.07

À la demande du syndicat, l'employeur accordera un permis d'absence temporaire n'excédant pas deux (2) semaines à un maximum de cinq (5) salariés à la fois pour participer à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales.

Lorsque les trois (3) membres du comité syndical participent à la négociation concernant le renouvellement de la convention collective, l'employeur permettra à un maximum de **cinq (5)** autres salariés de participer à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales pendant cette période.

Toute demande pour un tel congé doit être faite par le syndicat par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance à moins de circonstances imprévisibles.

Il est convenu que les salariés choisis par le syndicat pour participer à ces congrès ou autres activités syndicales pourront s'absenter à la condition que les besoins de la production soient remplis à défaut de quoi d'autres salariés devront être choisis. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux délégués d'atelier, aux représentants à la CNESST, aux membres du comité d'usine et au président de la section locale.

Pour le trésorier de la section locale, il est convenu qu'il sera libéré sans restriction, deux (2) jours par année, afin de participer à la formation de représentant local du Fond de Solidarité de la FTQ et quatre (4) jours par année pour assister au congrès national d'Unifor. Pour se prévaloir de ce privilège, l'avis de libération devra être effectué au minimum un (1) mois à l'avance en spécifiant que cette libération s'applique au six (6) jours nommés précédemment.

De même, un permis d'absence d'une durée illimitée est accordé à un salarié sur demande écrite du syndicat afin de lui permettre de remplir des fonctions de représentant national du syndicat ou toute autre fonction syndicale telle qu'elle sera spécifiée dans ladite demande écrite.

Si le salarié fait défaut de retourner à son emploi auprès de l'employeur dans les soixante (60) jours de la fin de ses services auprès du syndicat national, ce défaut constituera la fin complète de chacune et toutes relations d'emploi avec l'employeur et de tout droit de réembauche du salarié. Le salarié donnera à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'avance pour faire valoir son droit d'exercer son ancienneté aux fins d'être réembauché. Un seul salarié à la fois aura droit à ce permis d'absence.

À l'exception du permis d'absence d'une durée illimitée pour remplir les fonctions de représentant national du syndicat, l'employeur paie le salaire pour toute absence comme si le salarié avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'employeur fait parvenir au syndicat une réclamation indiquant le nom du salarié, la date des absences, les heures payées conformément à son horaire régulier, le taux de salaire, les contributions de l'employeur associées à ladite compensation et le total de la réclamation. Le syndicat rembourse le total de la réclamation à l'employeur dans un délai raisonnable.

5.08

Tous les membres du comité syndical sont assignés à l'équipe de jour uniquement.

5.09

L'employeur convient de verser à une caisse spéciale pour des congés de perfectionnement, deux cents (0,02\$) l'heure par salarié pour toutes les heures rémunérées pendant le trimestre.

Lesdits congés de perfectionnement ont pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Ces versements seront effectués sur une base trimestrielle à compter du 1er avril à un fonds en fidéicommiss établi par Unifor Canada, et l'employeur les fait parvenir au :

Unifor Canada
115 Gordon Baker Rd
Toronto, ONTARIO, M2H 0A8

L'employeur informera le président du comité syndical des montants versés en vertu du présent article.

Chaque année, l'employeur convient en outre qu'il accordera à un membre de l'unité de négociation choisi par le syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps de déplacement, au besoin, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé, continueront d'acquérir de l'ancienneté et les droits aux autres avantages pendant ledit congé.

Rév. 23

ARTICLE 6 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

6.01

Le syndicat convient de ne sanctionner ni autoriser aucune grève, ralentissement ou autre suspension de travail, de la part des salariés, pendant la durée de cette présente convention; mais s'il advient une suspension de travail, un ralentissement ou un arrêt de travail non autorisé, l'employeur convient de ne pas procéder en justice ni réclamer de dommages-intérêts contre le syndicat en raison d'une grève, ralentissement ou suspension de travail non autorisé ou non sanctionné. L'employeur convient de ne pas autoriser de contre-grève contre les salariés pendant la durée de la convention.

6.02

Les dispositions du paragraphe 6.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

ARTICLE 7 - GRIEFS

7.01

Tout grief au sens du Code du Travail, y compris toute sanction disciplinaire, mesure administrative ou cessation d'emploi, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

Rév. 26

7.02

Avant le dépôt d'un grief, les deux parties conviennent de se rencontrer pour en discuter. Après entente entre les parties, les personnes impliquées seront convoquées, si nécessaire.

S'il n'y a aucun règlement, le grief doit être soumis par écrit et discuté aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.

Rév. 08

Le mode de règlement des griefs est le suivant :

7.03

Première étape :

Toute plainte soumise par un salarié ou le syndicat doit faire l'objet d'une discussion préalable avec le supérieur immédiat. Lors de la rencontre, le salarié est accompagné d'un délégué syndical ou d'un membre du comité syndical.

Un résumé de cette discussion doit être fait par les parties et mis au dossier afin de faciliter l'application de la deuxième étape de la procédure de grief.

Rév. 26

7.04

Deuxième étape :

À la suite de la première étape avec le supérieur immédiat et dans l'éventualité de mésentente, un grief est présenté par écrit au directeur des ressources humaines ou son remplaçant par le délégué syndical ou un membre du comité syndical. De plus, le syndicat peut, en son nom ou au nom d'un ou de plusieurs salariés, formuler un grief.

Tout grief doit être soumis dans les douze (12) mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance ou de sa connaissance. Ce délai peut être prolongé par entente écrite entre les parties.

Toutefois, toute plainte ou grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique peut être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Le grief est discuté entre le directeur des ressources humaines ou son remplaçant et le délégué syndical ou un membre du comité syndical, afin de tenter un règlement dès cette deuxième étape. Cette rencontre a lieu dans les dix (10) jours du dépôt du grief. Les faits ayant provoqué la plainte sont établis le plus clairement possible entre les deux (2) parties. La réponse du directeur des ressources humaines ou son remplaçant est donnée par écrit dans les dix (10) jours de la rencontre.

Si le grief n'est pas réglé dans un délai de vingt (20) jours suivant la date de son dépôt, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage suivant ce délai. Dans une telle situation, le syndicat avise par écrit l'employeur de son choix d'arbitre. Si les

parties n'ont pu s'entendre sur un choix d'arbitre dans les vingt (20) jours suivants la date de déferé à l'arbitrage, le syndicat peut demander que l'arbitre soit désigné par le Ministre du Travail en vertu du Code du travail.

Rév. 26

7.05

- a) Un grief contestant une mesure disciplinaire doit être soumis directement à la deuxième étape dans les douze (12) mois de l'imposition de la mesure. Malgré ce qui précède, toutes mesures disciplinaires imposées et non contestées par le salarié ou le syndicat sont réputées l'être si une autre mesure disciplinaire progressive est imposée et fait l'objet d'un dépôt d'un grief. Ces mesures sont réputées contestées au jour du dépôt du grief.
- b) Si un salarié ou le syndicat souhaite déposer un grief alors qu'il existe en procédure un grief collectif ou syndical de même nature, les délais pour le dépôt d'un tel grief sont suspendus jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue, qu'un désistement ou qu'un règlement intervienne dans le cadre de ce grief collectif ou syndical. Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit de ses intentions pour chacune des situations ainsi liées.

Rév. 26

7.06

Une erreur technique, vice de forme ou irrégularité de procédure dans la formulation ou la soumission d'un grief ne l'invalide pas

Rév. 26

7.07

Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.

7.08

Il est convenu que si un grief n'est pas référé à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de référer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

Rév. 26

7.09

L'employeur ne tente pas de régler un grief sans la présence d'un délégué syndical ou d'un membre du comité syndical.

Rév. 26

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01

Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre. L'arbitre doit consulter les parties afin de s'informer de leurs préférences.

Rév. 26

8.02

Les parties s'entendent que tous les griefs qui sont soumis à l'arbitrage le seront par la procédure d'arbitrage accélérée.

Les parties s'engagent à procéder devant l'arbitre qui est désigné pour entendre le grief, et ce dans les 3 mois de l'expiration du délai de l'article 8.01.

Les parties peuvent, par entente mutuelle consignée par écrit, suspendre les délais prévus à l'article **7.04** de la présente convention collective.

Rév. 26

8.03

La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les salariés concernés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief, sous réserve de l'application du délai de 6 mois prévu à l'article 8.04

Rév. 26

8.04

Un grief comportant le paiement d'une somme d'argent n'a pas d'effet rétroactif au-delà de six (6) mois qui précèdent la date de la présentation du grief par écrit.

Rév. 26

8.05

Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte sous réserve de l'application du délai de 6 mois prévu à l'article 8.04

En matière disciplinaire et pour toutes cessation d'emploi, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et les cas échéants, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Rév. 26

8.06

Les frais et honoraires de l'arbitre ainsi que les frais associés à l'arbitrage sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

Rév. 26

8.07

L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit.

Rév. 26

8.08

Dans le cas de suspension, de congédiement ou de toute cessation d'emploi, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Rév. 26

8.09

Dans le cas de grief(s) contestant une attribution de poste, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Rév. 26

8.10

Les salariés requis comme témoins par l'employeur ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

En ce qui a trait aux témoins requis par le syndicat, ceux-ci sont rémunérés par le syndicat pour la préparation des dossiers d'arbitrage et l'arbitrage.

En ce qui a trait aux témoins requis par l'arbitre, ceux-ci sont rémunérés par le syndicat et par l'employeur. (50/50)

Rév. 26

MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

8.11

Avant de soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 7.04, les parties s'engagent à considérer sérieusement la médiation interne comme un moyen privilégié de règlement du grief ou du litige.

La médiation interne est volontaire et confidentielle. Le processus vise à favoriser un dialogue direct entre les représentants de l'employeur et du syndicat.

8.12

Sauf consentement écrit des parties, les échanges tenus durant la médiation interne, qu'ils soient oraux ou écrits, ne peuvent être admis comme preuve devant un tribunal, un arbitre ou tout organisme exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires.

8.13

Les médiateurs internes sont tenus à la confidentialité et ne peuvent être contraint de divulguer les informations obtenues dans l'exercice de leurs fonctions, ni de produire des documents en lien avec le processus de médiation interne devant un tribunal, un arbitre ou un organisme exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires.

8.14

Le processus de médiation interne peut être enclenché à la demande de l'une ou l'autre des parties, par avis écrit transmis à l'autre partie dans un délai raisonnable. La médiation interne doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de cet avis, sauf entente contraire entre les partis.

8.15

Les choix des médiateurs interne se fera de chaque côté des deux (2) parties et dans un délai de dix (10) jours suivant la transmission de l'avis mentionné à l'article 8.14.

8.16

Si la médiation interne échoue ou n'a pas lieu dans les délais prévus, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

Rév. 26

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01

Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, « ancienneté » signifie la durée de service dans l'unité de négociation.

9.02

L'employeur doit établir une liste d'ancienneté et de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés ayant des droits d'ancienneté qui sont au travail, en absence autorisée en vertu de cette convention collective ou mis à pied. Cette liste comprend : le nom et le numéro de l'employé, la date et l'heure d'embauche, le statut et le numéro de département. Cette liste est affichée en permanence aux tableaux d'affichage et doit être mise à date par l'employeur, au minimum à tous les trois (3) mois, ou lorsqu'il y a ajout ou retrait d'un salarié. Une copie de cette liste sera remise par l'employeur au syndicat.

Jusqu'à ce qu'il ait acquis des droits d'ancienneté, un salarié pourra être congédié sans qu'il puisse formuler un grief à l'encontre de son congédiement.

Rév. 11

9.03

Un salarié acquiert des droits d'ancienneté après avoir complété une période cumulative de probation de six-cent quarante heures (640) régulières travaillées à l'intérieur d'une période maximale de douze (12) mois. Au terme de cette période de probation, son ancienneté rétroagit à cent vingt (120) jours travaillés précédant le jour où il a complété sa période de probation, mais en aucun temps, elle ne peut être antérieure à sa date d'embauche.

Rév. 11

9.04

Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence.

9.05

Lorsqu'il est absent du travail à cause d'un accident ou d'une maladie relevant de la CNESST (Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail), son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, il doit reprendre le travail lorsqu'autorisé par le ou les médecins.

Rév. 17

9.06

Les salariés mis à pied maintiennent leur ancienneté jusqu'à la période visée aux articles 9.07 et 9.08. Advenant le rappel du salarié, la période de mise à pied lui sera reconnue pour fin de calcul de l'ancienneté.

Rév. 08

9.07

Le nom d'un salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période de dix-huit (18) mois. Toutefois, cette période sera de trente (30) mois s'il a trois (3) ans ou plus d'ancienneté et de quarante-huit (48) mois s'il a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté.

Rév. 02

9.08

Le salarié perd son ancienneté et son emploi lorsque :

- a) Il est congédié pour un motif juste et suffisant;
- b) Il quitte volontairement son emploi ou démissionne;
- c) Il est absent du travail durant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en aviser l'employeur, à moins qu'il lui soit impossible d'aviser l'employeur. Généralement dès qu'il prend connaissance d'une absence non signalée, l'employeur en avise le comité syndical. Cette stipulation ne relève pas le salarié de son obligation morale normale d'aviser l'employeur de toute absence dès que possible;
- d) Il a été mis à pied pour une période continue de dix-huit (18) mois s'il a moins de trois (3) ans d'ancienneté dans la compagnie, trente (30) mois s'il a trois (3) ans ou plus d'ancienneté dans la compagnie et quarante-huit (48) mois s'il a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté dans la compagnie;
- e) Il omet de retourner au travail après une mise à pied, dans une période maximale de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel expédié par courrier certifié à la dernière adresse connue d'après les dossiers de l'employeur. Une copie conforme sera expédiée au syndicat.
- f) Le salarié doit, dans les vingt-quatre (24) heures de la réception de l'avis de rappel, aviser l'employeur de son acceptation de reprendre son travail ou de sa démission sous réserve de l'article 12.02, afin que l'employeur puisse procéder, si nécessaire, à appeler les salariés suivants sur la liste de rappel.
- g) Il est invalide pour cause de maladie pour une période de plus de douze (12) mois. Toutefois, cette période sera de vingt-quatre (24) mois s'il a trois (3) ans ou plus d'ancienneté et de trente-six (36) mois s'il a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté.
- h) Il est invalide pour cause de lésion professionnelle pour une période de plus trente-six (36) mois.

À l'exception du paragraphe b) du présent article, l'employeur informe le syndicat le même jour qu'il procède à une terminaison d'emploi. L'employeur remet une copie du document de terminaison d'emploi en main propre à un membre du comité syndical ou un délégué d'atelier en leur absence de l'usine.

Rév. 23

9.09

L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de mise à pied, de rappel et de nomination pour remplir un poste vacant et de déplacement à la suite d'une mise à pied à la condition que le salarié plus ancien soit qualifié pour accomplir le travail en question.

9.10

Abrogé.

Rév. 23

ARTICLE 10 - TRANSFERT

10.01

La nécessité de transférer les salariés de temps à autre est considérée évidente et l'employeur jouit du droit exclusif de transfert pourvu que le transfert ne soit pas incompatible avec les dispositions de la présente convention. Toutefois, tout transfert est prohibé s'il est fait dans un but discriminatoire ou s'il a pour effet de porter atteinte à la santé ou à la sécurité d'un salarié ou si le salarié n'a pas reçu la formation jugée adéquate par l'employeur pour opérer un équipement ou exercer toute autre fonction sur une ligne de produit ou dans un service. Tout salarié qui refuse un transfert effectué en conformité des termes de la convention collective est passible d'une suspension d'une (1) semaine.

Rév. 05

10.02

L'employeur, dès qu'il aura déterminé qu'il doit transférer un salarié pour une durée de quatorze (14) journées ouvrables de travail ou moins, suivra la procédure suivante :

- a) Il offrira le transfert par ordre d'ancienneté aux salariés qui sont présents, dans le poste et dans l'équipe choisis par l'employeur et ayant déjà effectué les tâches faisant l'objet du transfert ;
- b) En cas de refus, le salarié présent ayant le moins d'ancienneté dans poste et dans l'équipe choisis par l'employeur sera transféré à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches faisant l'objet du transfert.

Rév. 23

10.03

1. L'employeur, dès qu'il aura déterminé qu'il doit transférer un salarié pour une durée de plus de quatorze (14) journées ouvrables de travail, suivra la procédure suivante :
 - a) Il offrira le transfert par ordre d'ancienneté aux salariés dans le poste choisis par l'employeur et ayant déjà effectué la tâche faisant l'objet du transfert. Un salarié en absence maladie, CNESST ou en congé long terme autorisé est réputé avoir refusé le transfert;
 - b) En cas de refus, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le poste choisis par l'employeur sera transféré à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches faisant l'objet du transfert;
 - c) Si aucun salarié n'est qualifié dans les tâches faisant l'objet du transfert, l'employeur assigne le salarié avec le moins d'ancienneté dans le poste choisis, n'ayant pas les compétences dans les tâches faisant l'objet du transfert pour fin de formation;
 - d) Un salarié transféré en vertu de cet article peut utiliser son ancienneté pour choisir son équipe de travail.
2. L'employeur, dès qu'il aura déterminé qu'il doit transférer un salarié pour une durée de plus de trois (3) mois de travail, suivra la procédure suivante :
 - a) Il offrira le transfert par ordre d'ancienneté aux salariés dans le poste choisis par l'employeur et ayant déjà effectué les tâches faisant l'objet du transfert. Un

salarié en absence maladie, CNESST ou en congé long terme autorisé est réputé avoir refusé le transfert;

- b) Si aucun salarié qualifié n'a accepté le transfert dans les tâches faisant l'objet du transfert, l'employeur assigne le salarié avec le moins d'ancienneté dans le poste choisis. Si ce dernier n'est pas qualifié, il recevra la formation;
- c) Un salarié transféré en vertu de cet article peut utiliser son ancienneté pour choisir son équipe de travail.

Rév. 23

10.04

À l'exception d'un transfert pour remplacement **en raison** de maladie, **ou tout autres absences prévues à la loi ex : Congé de maternité, congé parental, congé de proche aidant, etc.**, tout transfert ayant une durée supérieure à trois (3) mois devra être affiché en conformité de la procédure prévue à la convention collective pour les postes vacants.

Rév. 26

10.05

Lorsqu'un salarié est transféré à un emploi dont le taux est supérieur à son emploi habituel, il touche immédiatement le taux déterminé pour cet emploi au niveau de sa compétence déjà acquise pendant la durée d'occupation de cet emploi.

Lorsqu'un salarié est transféré à un emploi dont le taux est inférieur à son emploi habituel, il conserve son taux de salaire.

10.06

Lorsque l'employeur déterminera que le transfert d'un salarié doit être effectué à des fins d'entraînement, il offrira le transfert au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'emploi choisi et qui a besoin d'entraînement. Au cas de refus, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'emploi et qui a besoin d'entraînement devra suivre l'entraînement.

10.07

Abrogé.

Rév. 17

10.08

L'employeur transmet au syndicat une copie de la liste des déplacements et transferts de la main-d'œuvre, le lendemain où la liste est produite normalement ou au plus tard le jeudi. L'employeur transmet au syndicat les transferts quotidiens au plus tard le mercredi suivant la semaine de travail complétée.

Rév. 23

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui est transféré de façon répétée, peut cumuler ses heures de transfert et les inscrire au registre de l'employeur après quarante (40) heures.

Rév. 99

10.09

L'employeur s'engage à ne faire aucun chevauchement de transfert entre les salariés, sauf lorsqu'il y a un manque ou un surplus de travail causé par des contraintes opérationnelles imprévisibles et nécessitant une action immédiate et temporaire. Lors d'un chevauchement, l'employeur consultera le syndicat lors de l'élaboration de son plan pour corriger la situation. Le plan devra comprendre un échéancier et le syndicat devra donner

son accord pour l'échéancier lorsqu'il y a un changement de quart de travail de l'un des salariés touchés par ce chevauchement de transfert.

Rév. 23

ARTICLE 11 - ÉLIMINATION ET RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

11.01

Cet article s'applique en cas de mise à pied ou déplacement résultant d'une réduction ou élimination d'emploi. De plus, lors de réduction de main-d'œuvre significative, les parties s'entendent pour entreprendre des démarches relatives au programme sur le travail partagé auprès des organismes concernés.

Dans le cadre de ces démarches, les éléments suivants seront discutés : horaire de travail, répartition équitable des heures, vérification des lois et programmes applicables.

Rév. 11

11.02

Avant toute mise à pied, un salarié qui a acquis des droits d'ancienneté en vertu des termes de la présente convention doit recevoir un avis de quatorze (14) jours civils ou, au lieu de cet avis, la paie régulière de dix (10) jours de travail. Une copie dudit avis de mise à pied doit être simultanément transmise au syndicat.

Précédant un déplacement en vertu de l'article 11, un avis écrit de sept (7) jours civils sera donné au salarié et au syndicat, lui signifiant qu'il sera déplacé.

Rév. 23

RÉDUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE AVEC MISE À PIED

11.03

Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied des salariés à cause d'un besoin de réduction de la main-d'œuvre, la procédure suivante s'applique :

- a) Les salariés en probation sont mis à pied les premiers;
- b) Le salarié qui est transféré en vertu de l'article 10 sur un poste touché par une réduction, sera retourné à son poste permanent;
- c) Le salarié ayant le moins d'ancienneté travaillant à l'emploi visé par la réduction, est déplacé le premier;
- d) L'employeur choisit le poste qu'il croit que le salarié peut accomplir en tenant compte des critères mentionnés à l'article 9.09. Le salarié choisi ne pourra refuser d'occuper le poste choisi par l'employeur.

Si le salarié est capable de remplir plus d'un poste occupé par des salariés ayant moins d'ancienneté, l'employeur s'efforcera de déplacer ce salarié à un poste qui correspond le plus à son choix et au taux de salaire de son emploi précédent;

- e) Lorsqu'un salarié n'est pas capable de remplir les fonctions d'un emploi choisi par l'employeur, à l'intérieur de la période de formation ci-dessous, après avoir fourni ses meilleurs efforts, il aura droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté;

Si le salarié n'est pas capable d'accomplir les fonctions de l'emploi qu'il a choisi, à l'intérieur de la période de formation ci-dessous, il sera mis à pied;

- f) La période de formation est de dix (10) semaines;
- g) Les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et qui sont déplacés de la façon ci-haut prévue conserveront leur taux horaire régulier pour une période de cinquante (50) jours ouvrables, même s'ils sont déplacés à une occupation comportant un taux horaire inférieur au leur;

Les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et qui sont déplacés de la façon ci-haut prévue à une occupation comportant un taux horaire supérieur au leur, bénéficieront immédiatement du taux de l'emploi pendant la durée d'occupation de cet emploi;

- h) Le salarié déplacé dans un nouvel emploi aura tous les droits que son ancienneté lui accorde, le tout en conformité avec les stipulations de la présente convention collective.

Rév. 23

RÉDUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE SANS MISE À PIED

11.04

Lorsqu'il devient nécessaire de déplacer des salariés à cause d'un besoin de réduction de la main-d'œuvre, la procédure suivante s'applique:

- a) Le salarié qui est transféré en vertu de l'article 10 sur un poste touché par une réduction, sera retourné à son poste permanent;
- b) Le salarié ayant le moins d'ancienneté travaillant à l'emploi visé par la réduction, est déplacé le premier;
- c) L'employeur choisit le poste qu'il croit que le salarié peut accomplir en tenant compte des critères mentionnés à l'article 9.09. Le salarié choisi ne pourra refuser d'occuper le poste choisi par l'employeur;

Si le salarié est capable de remplir plus d'un poste occupé par des salariés ayant moins d'ancienneté, l'employeur s'efforcera de déplacer ce salarié à un poste qui correspond le plus à son choix et au taux de salaire de son emploi précédent;

- d) Lorsqu'un salarié n'est pas capable de remplir les fonctions d'un emploi choisi par l'employeur, à l'intérieur de la période de formation ci-dessous, après avoir fourni ses meilleurs efforts, il aura droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté;

Si le salarié n'est pas capable d'accomplir les fonctions de l'emploi qu'il a choisi, à l'intérieur de la période de formation ci-dessous, il sera mis à pied;

- e) La période de formation est de dix (10) semaines;
- f) Les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et qui sont déplacés de la façon ci-haut prévue conserveront leur taux horaire régulier pour une période de cinquante (50) jours ouvrables, même s'ils sont déplacés à une occupation comportant un taux horaire inférieur au leur;

Les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et qui sont déplacés de la façon ci-haut prévue à une occupation comportant un taux horaire supérieur au leur,

bénéficieront immédiatement du taux de l'emploi pendant la durée d'occupation de cet emploi;

- g) Le salarié déplacé dans un nouvel emploi aura tous les droits que son ancienneté lui accorde, le tout en conformité avec les stipulations de la présente convention collective.
- h) Le salarié déplacé préserve son droit de rappel pendant neuf (9) mois à compter du moment où il est déplacé à moins qu'il ait obtenu un poste par voie d'affichage.
- i) Dans les douze (12) mois de son déplacement, le salarié pourra postuler de nouveau sur un autre poste, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) fois, nonobstant les articles 13.03 et 13.06. Le salarié pourra choisir immédiatement son équipe de travail selon son ancienneté.

Rév. 23

11.05

Aux fins de cet article, les parties conviennent que trois (3) membres du comité syndical et un (1) délégué d'atelier par équipe de travail, jouissent d'une ancienneté privilégiée et qu'ils ne peuvent être mis à pied ou déplacés d'équipe aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir.

Rév. 17

ARTICLE 12 - AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

12.01

En cas d'augmentation de la main-d'œuvre et après que les salariés déplacés qui sont à l'intérieur de l'usine ont repris leur occupation, les salariés dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans leur occupation ou dans toute autre occupation dans leur ordre d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir. Le salarié rappelé bénéficiera de la période de formation prévue à l'article 11.03 f).

Si le poste pour lequel un salarié est rappelé n'a jamais été occupé par aucun des salariés sur la liste de rappel, celui-ci sera accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté à la condition que celui-ci soit qualifié pour accomplir l'emploi à l'intérieur de la période de formation prévue à l'article 11.03 f).

Rév. 93

12.02

Un salarié dont le nom apparaît sur la liste de rappel peut refuser à **deux (2) reprises**, sans perdre ses droits d'ancienneté, de retourner au travail, s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier, **sauf lorsque le salarié est sur l'assurance emploi (il doit retourner au travail selon la loi)**. Le salarié, ne sera pas crédité d'un refus s'il est rappelé à une occupation moins bien rémunérée ou en cas de maladie ou de blessure dont il devra, s'il en est requis par l'employeur, faire la preuve au moyen d'un certificat médical dont l'employeur a le droit de contrôler les faits, ou pour toute autre raison jugée satisfaisante par l'employeur. Dans ce dernier cas, la décision de l'employeur peut être contestée en soumettant un grief.

Dans ce contexte, le salarié qui refuse lors du troisième (3^e) rappel, perdra automatiquement son droit d'ancienneté et de rappel.

Rév. 26

ARTICLE 13 - POSTES VACANTS

13.01

Les salariés qui sont déplacés en fonction de l'article 11.04, reprennent leur occupation avant tout affichage de poste vacant dans le département où leur droit de rappel s'applique.

Tout poste vacant ou ouverture d'emploi doit être affiché durant une période de quatre (4) jours ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affiche au président du comité syndical. Le salarié pourra retirer sa candidature dans les deux (2) jours ouvrables suivant le retrait de l'affichage en se présentant au service des ressources humaines.

Un tableau de choix préférentiel d'équipe est maintenu dans chaque département afin de permettre à l'employeur de déterminer sur quelle équipe de travail un poste sera disponible pour fin d'affichage.

Le candidat rencontrant les conditions de l'article 9.09, se voit attribuer le poste à la fin de la période prévue au paragraphe précédent.

Lorsqu'un salarié s'absente pour un motif planifié, il indique sur le formulaire d'absence s'il veut être considéré dans le cas où un affichage de poste survient. De plus, il indique pour quels postes il désire postuler en cas d'affichage. Le salarié pourra retirer sa candidature dans les deux (2) jours ouvrables après avoir été rejoint par l'employeur.

Lorsqu'un salarié s'absente pour un motif non planifié, tel une maladie ou un accident, le salarié pourra indiquer son intention d'occuper le poste au plus tard deux (2) jours ouvrables après avoir été rejoint par l'employeur. Sa candidature pourra être retenue à la condition qu'il puisse remplir le poste dans **les délais suivants** :

- **Pour un poste de classe 4 à 7 : huit (8) semaines**
- **Pour un poste de classe 8 à 13 : seize (16) semaines**

Dans le cas de salarié en invalidité, ce dernier devra obtenir et présenter à l'employeur un certificat médical avec une date de retour prévue qui respecte ledit délai, **selon la classe du poste**, pour remplir le poste et ceci dans un délai de **dix (10) jours** suivant l'avis de l'Employeur.

Au besoin, un bassin de main-d'œuvre sera utilisé en conformité avec la lettre d'entente numéro quatre (4).

Rév. 26

13.02

L'affiche doit comporter :

- Le titre du poste et la classification;

- La date et l'heure d'affichage;
- Le quart de travail;
- Le département;
- Les pré requis;
- Le salaire;
- La date limite d'occupation de son nouveau poste;
- La mention suivante, soit : « Le salarié qui le désire pourra obtenir une copie de la description de tâche au bureau du personnel ».

Rév. 14

13.03

Un salarié qui détient un poste rempli par voie d'affichage ne peut postuler sur un poste vacant ou nouvellement ouvert à moins qu'il ait obtenu ce poste depuis un (1) an.

Nonobstant ce qui précède, si le poste vacant fait partie de la même chaîne de valeur que le poste occupé par le salarié, il pourra postuler après trois (3) mois.

Pour un poste de corps de métier exigeant la détention d'un diplôme, ainsi que toute nouvelle occupation créée, les périodes de carence ne s'appliquent pas.

Rév. 20

13.04

Les noms de tous les candidats, y compris celui du salarié choisi, sont transmis au président du comité syndical dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage et seront apposés sur les tableaux d'affichage.

De plus, un salarié sera reconnu aux fins du calcul de sa période d'apprentissage, dès la date de fin de l'affichage confirmant sa nomination ou à sa date d'embauche pour un nouvel employé. Le salarié occupera le poste obtenu dans les six (6) mois suivant la date où son nom est apposé sur les tableaux d'affichage. Si le salarié occupe un poste faisant partie de la même chaîne de valeur que le poste obtenu, il pourra occuper son poste trois (3) mois après l'avoir obtenu.

Lorsqu'il n'y a pas de salarié éligible au poste affiché, l'employeur pourra embaucher à l'externe, et ce, pour une période de neuf (9) semaines après la période de l'affichage, **dans le cas d'un poste de classe quatre (4) à sept (7), et de dix-sept (17) semaines dans le cas d'un poste de classe huit (8) à treize (13)**, à défaut de quoi il devra réafficher le poste en conformité de la procédure prévue aux articles 13.01 et suivants de la convention collective s'il désire toujours combler le poste.

Un salarié qui va travailler sur son nouveau poste après l'avoir obtenu par voie d'affichage est réputé occupant de son nouveau poste.

Rév. 26

13.05

Si le salarié choisi est incapable d'accomplir le travail à l'intérieur de la période de formation prévue à l'article 11.03-f), la procédure suivante s'appliquera :

- a) Le salarié sera déplacé à un poste permanent vacant non comblé et pourra appliquer son ancienneté pour son choix de quart, sans droit de rappel à son ancien poste. L'employé pourra postuler sur un poste vacant nonobstant les délais prévus à l'article 13.03 ;
- b) Sinon, il pourra exercer son ancienneté pour un déplacement dans son ancien poste;
- c) Sinon, l'article 11 s'appliquera.

Rév. 20

13.06

En vertu du présent article, un salarié pourra choisir son équipe de travail trois (3) mois après avoir obtenu un poste. Si le salarié occupe un poste faisant partie de la même chaîne de valeur que le poste obtenu, il pourra choisir son équipe de travail trois (3) mois après avoir obtenu le poste.

Rév. 20

Si le salarié a déjà occupé de façon permanente le poste, il pourra choisir immédiatement son équipe de travail.

S'il y a une ouverture de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs (à l'exception de vacances, maladie, congé autorisé), le salarié pourra occuper l'équipe visée de façon permanente.

13.07

Pour toute ouverture d'emploi nouvellement créé afin de fabriquer un nouveau produit, l'employeur choisit le salarié qu'il croit le plus qualifié pour accomplir l'emploi en question.

Si aucun autre emploi n'est créé et si le salarié choisi par l'employeur n'est pas le plus ancien parmi ceux qui ont postulé sur le poste, l'employeur affichera le poste en conformité de la procédure d'affichage prévue aux articles 13.01 et suivants après l'expiration d'une période de douze (12) mois suivant la première livraison du nouveau produit. L'employeur avisera le président du comité syndical de la date où la première livraison a été faite.

Rév. 99

13.08

Tout poste vacant qui résulte en une embauche permettra qu'un salarié soit affecté à une position pour de la formation avant la fin de la procédure d'affichage. Le processus d'affichage sera enclenché aussitôt qu'il y aura une ou plusieurs embauches et se termine lorsque tous les salariés ont obtenu un poste vacant non comblé.

Tout en s'assurant de toujours attribuer les postes aux salariés les plus anciens, l'employeur peut déterminer l'affectation des postes aux nouveaux salariés parmi les postes vacants non comblés qui ont été affichés entre le lundi et le vendredi d'une même semaine, sans égard à leur ancienneté entre eux.

Rév. 17

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

14.01

Aucune plainte ou manquement ne peuvent être enregistrés contre un salarié ni utilisé contre lui à moins que le salarié en soit avisé, par écrit, dans les quinze (15)

jours ouvrables travaillés par le salarié visé, de la date de l'événement provoquant la plainte ou de la connaissance de l'événement. Une copie de l'avis est remise au syndicat.

Rév. 26

14.02

Toute mesure (disciplinaire ou administrative) enregistrée contre un salarié est automatiquement annulée après douze (12) mois de son imposition et ne peut être invoquée contre lui par la suite.

Toute mention de suspension est annulée après douze (12) mois de son imposition à moins qu'une autre suspension de même nature survienne dans cette période de douze (12) mois de la première suspension. Toute mention de suspension ne peut être invoquée contre le salarié par la suite.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur ne peut être empêché, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

Rév. 26

14.03

En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical. Une mesure disciplinaire ou administrative écrite est remise au salarié, en présence d'un membre du comité syndical, avant son départ de l'établissement. Une copie de la mesure est remise au syndicat.

Dans un cas où un salarié signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agit comme témoin d'un tel geste. Si le salarié envoie sa lettre de démission par la poste, une copie est remise au syndicat dans la même journée de sa réception.

Rév. 26

14.04

Un salarié qui signe un document relié à une mesure disciplinaire, le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.

Rév. 26

14.05

Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'a lieu pendant la durée de cette convention collective.

Rév. 26

14.06

Lorsqu'un salarié est convoqué par l'employeur pour question de discipline ou pour des raisons administratives, il doit, se faire accompagner par un délégué. Si le but de la rencontre est de remettre une mesure disciplinaire ou administrative au

salarié, il est accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué syndical du département.

Tout avis verbal ou écrit est réputé contesté par le salarié et le syndicat si l'employeur invoque cet avis verbal ou écrit dans le cadre d'une autre mesure disciplinaire imposée au salarié dans l'établissement de sa progression de sanction art 7.05 a).

Rév. 26

14.07

Le salarié seul ou accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué syndical a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire et/ou à son dossier personnel pendant les heures de travail et ce, sans perte de salaire. Lorsque le salarié, pour raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de l'employeur, il peut autoriser, par écrit, un membre du comité syndical à consulter son dossier disciplinaire. Cette consultation a lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

Rév. 26

ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01

L'employeur reconnaît son obligation de prendre toutes les dispositions pour assurer la santé, la sécurité et l'hygiène en tout temps pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, convient de coopérer avec l'employeur à cet égard. Le salarié devra se conformer aux mesures prises par l'employeur sous peine de sanctions disciplinaires.

15.02

L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité qui sera composé de quatre (4) représentants désignés par l'employeur et de quatre (4) représentants désignés par le syndicat. Le nombre de ces représentants pourra être modifié en conformité de la loi. Les membres du comité de santé et sécurité seront libérés huit (8) heures (4 x 8 heures = 32 heures) à toutes les deux (2) semaines. Le premier quatre (4) heures de cette journée est utilisé afin de tenir les rencontres du comité de santé et sécurité prévues dans la loi, de remplir les fonctions prévues à la loi et pour travailler aux différents projets de prévention et d'amélioration. Durant les quatre (4) heures suivantes, les membres du comité travailleront sur différents projets de prévention et d'amélioration ponctuels reliés directement aux préoccupations des employés syndiqués.

Afin de favoriser une culture de collaboration et d'identification commune des projets d'amélioration, le syndicat et l'employeur s'engagent à travailler ensemble pour s'assurer que les projets soient réalisés de façon paritaire.

De plus, le ou les représentants en santé et sécurité, au maximum de deux (2), seront libérés pour un total de seize (16) heures par deux (2) semaines afin d'effectuer le rôle de représentant en santé et sécurité défini dans la loi et/ou effectuer tout autres tâches reliées à la prévention et/ou à la réparation.

Rév. 23

15.03

Les fonctions de ce comité de santé et sécurité seront les suivantes :

- a) Assurer conjointement le respect des lois et règlements gouvernementaux et la mise en application des mesures et règlements de sécurité que l'employeur établit;
- b) De recevoir de l'employeur des renseignements concernant l'identification des dangers possibles ou existants reliés aux matériaux, procédés ou à l'équipement;
- c) Déterminer, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en SST;
- d) Choisir les moyens et EPI qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- e) Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention, de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi;
- f) Faire des recommandations à l'employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en santé et sécurité au travail dans l'élaboration des éléments de santé de son programme de prévention;
- g) Participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la SST des travailleurs et à l'identification des matières dangereuses présents sur les lieux du travail;
- h) Tenir les registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- i) Confier en prévoyant le temps nécessaire à leur accomplissement, des mandats spécifiques à des membres du comité, notamment au RSS, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 15.10.

Rév. 23

15.04

Les représentants syndicaux du comité de santé et de sécurité seront autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur superviseur, à quitter leur travail sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur. Une telle permission ne sera refusée de façon déraisonnable.

15.05

- a) Chaussures de sécurité :
L'employeur s'engage à payer des bottes de sécurité recommandées par le comité de santé et sécurité. Sur présentation d'une facture, l'employeur s'engage à rembourser au travailleur le montant total déboursé par ce dernier pour l'achat **d'une ou deux paires** de bottes de sécurité jusqu'à un montant maximal de deux cent cinquante (250) dollars par année par salarié à la date de facturation. **L'employeur s'engage aussi à payer une nouvelle paire de bottes de sécurité, durant cette période si cette dite paire est endommager sur les lieux de travail.**

Rév. 26

- b) Lunettes de sécurité :
L'employeur s'engage à fournir aux salariés des lunettes de sécurité ainsi que des

lunettes de sécurité avec prescription. L'employeur fournira une nouvelle paire de lunettes de sécurité avec prescription lorsqu'il y aura un changement dans la prescription ou si le remplacement des lunettes de sécurité avec prescription est requis à cause de dommages causés en raison de l'accomplissement du travail du salarié. Les lunettes peuvent être choisies avec l'option anti-égratignure et antireflet.

Rév. 23

L'employeur s'engage aussi à fournir sur demande du salarié une nouvelle paire de lunettes de sécurité avec prescription lorsque le salarié aura porté ladite paire de lunettes pendant une période de deux (2) ans et que, en raison de l'usure normale, elle doit être changée. En toute autre circonstance, le coût de tout remplacement de lunette de sécurité avec prescription sera défrayé par l'employeur jusqu'à un montant de cinquante pour cent (50%) du coût de l'employeur.

Si le salarié choisit lui-même ses lunettes de sécurité avec ou sans prescription, la contribution versée par l'employeur ne pourra en aucune circonstance excéder son coût.

L'employeur défraiera le coût additionnel applicable pour des lunettes avec lentilles progressives.

Rév. 05

15.06

L'employeur convient de maintenir sur les lieux de travail l'équipement de premiers soins requis par la Loi.

15.07

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident à son travail, il ne subit aucune perte de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé à son domicile, à l'hôpital ou chez le médecin, l'employeur paie les frais additionnels occasionnés par le transport.

15.08

Lorsqu'un salarié qui a été victime d'un accident à son travail doit, après son retour au travail, retourner au bureau du médecin ou à l'hôpital pour fins d'examen ou traitements, l'employeur fournit gratuitement au salarié le transport nécessaire et sans que celui-ci ne subisse aucune perte de salaire.

15.09

Lorsqu'un salarié reçoit des prestations hebdomadaires d'incapacité en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employeur avance ses paiements sur une base hebdomadaire, si demandé par le salarié, jusqu'à ce que les prestations lui soient régulièrement payées ou jusqu'à une première décision soit rendue par la CNESST.

Rév. 17

15.10

Le représentant à la prévention a pour fonction :

a) De faire l'inspection des lieux de travail;

- b) De recevoir copie des avis d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- c) D'identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs;
- d) De faire les recommandations qu'il juge opportunes, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- e) D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente Loi et les règlements;
- f) D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- g) D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- h) De porter plainte auprès de la Commission.

Rév. 23

15.11

Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, selon l'article 2, du règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement, sans perte de salaire.

Rév. 14

15.12

L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions sauf si ses fonctions sont exercées de façon abusive.

15.13

Les membres du comité de santé et sécurité jouissent d'une ancienneté préférentielle en cas de mise à pied. De plus, le co-président syndical est affecté à l'équipe de jour.

Rév. 93

ARTICLE 16 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION

16.01

Toutes les occupations et les taux de salaire qui y correspondent et sur lesquels les parties se sont entendues sont décrits aux Annexes A et B qui font partie des présentes.

Rév. 17

16.02

Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'Annexe B, en fonction de la classification et de la période qu'il a occupé le poste.

Advenant pour quelque raison qu'un surpayé soit dû à l'employeur, ce dernier et le salarié s'entendent par écrit sur la somme hebdomadaire et le délai applicable pour que puisse s'effectuer le remboursement à l'employeur. L'employeur ne peut rétroagir sur une période supérieure à six (6) mois de la date où l'erreur a été identifiée.

Toutefois, advenant une terminaison du lien d'emploi du salarié, l'employeur peut à ce moment, se compenser pour l'intégralité des sommes encore dues par le salarié.

Advenant une erreur sur le chèque de paie d'un salarié, si celui-ci en fait la demande, l'employeur s'engage à lui verser au plus tard le vendredi de la semaine suivante toute somme due. Si l'employé n'en fait pas la demande, toute somme due lui sera versée lors de sa prochaine paie.

Rév. 23

16.03

L'employeur ne paiera à aucun salarié un taux supérieur au taux maximum prévu pour la classification à laquelle il appartient.

16.04

Les accords relativement à l'évaluation des tâches sont contenus à l'Annexe C.

Dans tous cas d'arbitrage concernant l'évaluation des tâches, l'arbitre est limité aux taux de l'emploi exposés à l'Annexe A et à la procédure prévue à l'Annexe C.

16.05

Si un salarié se présente au travail sans avoir été averti au préalable de ne pas se présenter et qu'il n'y ait pas de travail à son emploi régulier, un travail supplétif lui sera offert pour au moins quatre (4) heures rémunérées à son taux régulier, ou s'il n'y a aucun travail à offrir, il sera rémunéré pour quatre (4) heures à son dit taux régulier.

Si la production est interrompue à la suite d'une panne d'électricité ou autre arrêt complet de l'usine, les salariés qui ont travaillé au moins quatre (4) heures seront rémunérés à compter du début de l'interruption jusqu'au moment où ils sont renvoyés par l'employeur.

Rév. 23

16.06

L'employeur continuera sa pratique de réviser la performance individuelle de chaque salarié en utilisant des critères de certification en relation avec le poste.

Rév. 93

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

17.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour selon l'horaire détaillé à l'Annexe D, sauf pour les salariés travaillant sur les horaires spéciaux dont les horaires sont aussi prévus à l'Annexe D. La fréquence de paie couvre quatorze (14) jours civils. Si l'employeur change la fréquence de paie celle-ci devra être convenue d'un commun accord.

Lorsque le salarié poinçonne six (6) minutes et plus après la fin de sa journée de travail, incluant les fins de semaine et jours fériés, l'employeur paiera, au taux horaire régulier,

cette période de six (6) minutes afin de permettre au salarié de faire sa toilette.

La période rémunérée pour permettre aux salariés de faire leur toilette devra être prise à la fin de l'horaire de travail.

L'horaire régulier des heures de travail pour toutes les opérations par équipe n'est pas sujet à changement, sauf après entente mutuelle entre les deux (2) parties.

Rév. 20

17.02

Un salarié qui est requis par l'employeur de changer d'équipe durant la semaine courante de travail doit être avisé quarante-huit (48) heures avant le début de la nouvelle équipe. Pour tout changement d'horaire effectif le lundi, l'employé devra être avisé le mercredi de la semaine précédente. Autrement, le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la première équipe du nouvel horaire. (Ceci ne s'applique pas à des changements volontaires d'équipe entre deux (2) salariés.) De plus, le salarié qui n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance de son nouvel horaire de travail peut refuser de travailler le ou les quarts (équipes) de travail qui ne respectent pas ce délai.

Rév. 20

17.03

L'employeur accepte le principe de l'affectation préférentielle à une équipe des salariés en fonction de leur ancienneté et doit s'efforcer de mettre en pratique cette politique, en favorisant un taux de formation adéquat dans chacune des lignes de produits. Dans le cas d'un poste à titulaire unique, si l'organisation du travail le permet, l'employeur favorisera le quart de jour. Dans le cas de réorganisation d'horaire impliquant des postes déjà occupés, les partis conviennent d'analyser la situation afin d'identifier conjointement une solution efficiente en considération des besoins de production. Les parties reconnaissent que l'exigence du maintien de la production à niveau requis de la qualité et de quantité et l'exigence de la formation des nouveaux salariés sont autant de facteurs parmi d'autres qui rendent nécessaire la modification d'une affectation par ancienneté à une équipe. S'il y a une situation où l'ancienneté préférentielle n'est pas respectée, l'employeur débute les formations dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables afin de corriger la situation. À défaut de ce qui précède, l'employeur soumettra au comité syndical un plan de formation comprenant un échéancier pour corriger la situation. Ledit échéancier sera convenu entre les parties, à défaut de quoi la formation débute dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la première échéance, au plus tard.

Sous réserve des articles 17.03 (premier paragraphe) et 13.03 et 13.06 de la convention collective, les salariés pourront, quatre (4) fois par année, au plus tard dix (10) jours de travail avant la fin du trimestre, aviser par écrit leur superviseur de leur intention de changer d'équipe de travail à l'intérieur de leur emploi et devront aussi indiquer leur nouveau choix.

Les changements d'équipe de travail entreront en vigueur les premiers lundis des mois de janvier, avril, juillet et octobre et le salarié devra conserver l'horaire qu'il aura choisi

pendant toute la période, soit jusqu'à la prochaine période prévue à la présente convention collective pour effectuer un changement d'horaire de travail.

Les salariés désirant changer d'équipe de travail devront avoir l'ancienneté et être capables de remplir toutes les exigences de l'emploi sur ladite équipe de travail.

L'employeur continuera d'accepter, en conformité de la pratique passée, les changements d'horaire intervenus par entente entre les salariés et contresignés par le superviseur avec une copie au syndicat.

Rév. 23

17.04

Les salariés ont droit à leur taux de salaire régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail, effectuées au-delà de leur horaire régulier de travail, soit huit (8) heures par jour et, pour ce qui est des salariés de l'équipe de soir travaillant sur deux (2) équipes de travail neuf (9) heures par jour du lundi au jeudi inclusivement et quatre (4) heures par jour le vendredi.

Les salariés sont également rémunérés à leur taux de salaire régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail exécutées le samedi.

Les salariés ont droit au double de leur taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail exécutées le dimanche, sauf pour les heures prévues à l'Annexe D pour les salariés de l'équipe de nuit travaillant sur trois (3) équipes de travail.

Rév. 14

Le salarié peut à son choix se faire rémunérer son travail à temps supplémentaire ou l'accumuler dans une banque jusqu'à un maximum de **soixante-quatre (64)** heures par année.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs jours complets de congé payé de sa banque et selon son horaire de travail régulier, en demandant par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance la permission de s'absenter. La réponse de l'employeur devra être donnée dans les 5 jours ouvrables suivant la demande.

Cependant, pour la période estivale, le salarié qui désire prendre un congé payé de sa banque, devra en faire la demande au plus tard le 1^{er} juin pour les semaines suivantes :

- **2026 : 15 juin au 6 septembre;**
- **2027 : 14 juin au 5 septembre;**
- **2028 : 12 juin au 3 septembre.**

L'employeur devra donner sa réponse 10 jours ouvrables suivant le 1^{er} juin.

De même, le salarié qui désire prendre un congé payé de sa banque entre le 1^{er} mai et le 31 mai, devra en faire la demande auprès de l'employeur au plus tard le 1^{er} avril. L'employeur devra donner sa réponse 5 jours ouvrables suivant le 1^{er} avril.

Enfin, le salarié qui désire prendre un congé payé de sa banque pendant la période des fêtes prévue à l'article 19.10, devra en faire la demande auprès de l'employeur au plus tard le 1^{er} décembre. L'employeur accorde les congés suivant les demandes reçues en

date du 1^{er} décembre. L'employeur devra donner sa réponse 5 jours ouvrables suivant le 1^{er} décembre. Toute demande de congé payé de sa banque qui est fait ultérieure au 1^{er} décembre sera traitée en vertu de la convention collective en vigueur.

Sans limiter l'application de l'article 10.09, au cours de la première période estivale visée ci-haut, l'employeur peut procéder à des chevauchements de transferts et ce dans le seul but de permettre un congé à un salarié. Ainsi, lorsqu'un chevauchement de transfert est planifié, l'employeur présente le chevauchement au comité syndical. De plus, si un chevauchement de transfert vise un changement de quart pour le salarié visé, le comité syndical doit donner son accord. Enfin, au cours de cette même période, l'employeur peut refuser la demande de congé lorsqu'il y a moins de cinquante pourcent (50%) des salariés pour remplir une occupation.

En tout autre temps, l'employeur peut refuser la demande lorsqu'il y a moins de cinquante pourcent (50 %) des salariés pour remplir une occupation. Pour les fins de déterminer le calcul du 50%, l'employeur exclue les salariés visés par la lettre d'entente no.7 visant la semaine réduite de travail pour les salariés approchant la retraite.

L'employeur et le syndicat conviennent que le processus de demande de vacances, a préséance sur le processus d'autorisation des congés payé de la banque d'heures **seulement pour les périodes estivales d'été ci-haut mentionnées.**

Les semaines de vacances complètes auront préséance sur les journées de vacances prises à l'unité, pour la semaine précédente et la semaine suivante aux deux (2) semaines prévues à l'article 19.01 de la convention collective.

Lors de situation d'urgence ou de maladie l'empêchant de donner un tel préavis, le salarié pourra demander de fractionner sa banque en demi-journées de 4 heures **ou journées complètes de 8 heures.**

La compagnie peut refuser la permission de s'absenter à un salarié si le niveau de production ne le permet pas.

Le temps supplémentaire s'accumule dans la banque au taux simple et la différence est payée.

Les salariés travaillant sur les horaires de fin de semaine pourront prendre une journée de congé moyennant vingt (20) heures en banque.

La période de référence pour l'accumulation et la prise des heures en banque est du 8 janvier de l'année en cours au 7 janvier de l'année suivante. À la fin de la période de référence, les heures en banque accumulées non utilisées seront payées au taux simple.

Rév. 26

17.05

Tout travail supplémentaire sera accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les salariés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée.

À titre d'outils de planification du temps supplémentaire prévisible, un horaire hebdomadaire sera affiché dans le département au plus tard le mardi de la semaine courante.

Lorsque l'employeur jugera nécessaire de faire effectuer du travail en temps supplémentaire par des salariés ne travaillant pas régulièrement dans l'occupation concernée, il affichera ses besoins hebdomadaires au tableau près du poinçon et choisira par ancienneté les salariés de l'usine capable d'effectuer le travail immédiatement, à moins d'entente particulière avec le syndicat.

Le salarié qui travaille sur son quart régulier a priorité pour travailler à sa cellule avant ceux qui sont assignés en temps supplémentaire, sauf si sa formation ne lui permet pas d'accomplir les tâches sur l'équipement visé par le temps supplémentaire.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas de travail supplémentaire restreint et irrégulier dans des occupations sélectionnées mais non sur une base massive, l'employeur pourra, lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant de salariés acceptant d'effectuer ledit travail supplémentaire, assigner le travail aux salariés de l'occupation concernée dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté.

Cependant, les salariés ainsi assignés pourront être excusés s'ils ont une raison acceptable à l'employeur, la décision de l'employeur pouvant être contestée en soumettant un grief.

Rév. 17

17.06

Sauf dans les cas d'urgence, un salarié qui est appelé à effectuer un travail en temps supplémentaire, doit en être avisé à la première occasion pendant l'équipe précédant de deux (2) jours le jour prévu pour le travail supplémentaire.

17.07

Le salarié rappelé au travail alors qu'il a complété sa journée régulière et laissé l'usine touche pour ce rappel d'urgence une rémunération d'au moins trois (3) heures à raison d'une fois et demie le taux ou le dimanche, au double du taux.

17.08

Si, par erreur, du temps supplémentaire n'a pas été offert à un salarié alors qu'il détenait l'ancienneté et la compétence pour effectuer ledit temps supplémentaire, le salarié devra aviser son superviseur dans les trois (3) jours qui suivent.

Le superviseur devra alors convenir d'une entente avec le salarié afin que le temps supplémentaire soit repris dans les quinze (15) jours qui suivent afin de permettre au salarié d'effectuer du temps supplémentaire en compensation du temps supplémentaire que le salarié aurait dû accomplir. À défaut par le superviseur de faire effectuer du temps

supplémentaire au salarié lésé dans ledit délai, l'employeur versera audit salarié une indemnité en compensation du temps supplémentaire qu'il aurait dû effectuer.

Il est convenu que le présent article ne permet pas aux salariés de refuser d'effectuer du temps supplémentaire lorsque l'employeur leur offre d'en accomplir et de choisir ainsi l'horaire qui leur convient le mieux pour effectuer ledit temps supplémentaire.

Rév. 23

17.09

Pour la prise de l'inventaire annuelle, la compagnie offre le temps supplémentaire par ancienneté général d'usine.

Rév. 20

17.10

Lorsqu'un salarié est en déplacement afin de travailler hors de l'usine, celui-ci est rémunéré pour toutes les heures travaillées et vouées au déplacement, en plus d'autres frais couverts suivant les politiques de l'employeur. La politique sera présentée au salarié avant ledit déplacement.

Rév. 23

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

18.01

L'employeur s'engage à reconnaître les jours suivants comme congés payés :

- Le Vendredi Saint
- La Journée Nationale des patriotes
- La Fête Nationale du Québec
- La Fête du Canada
- **2026 : 3 juillet**
- **2027 : 2 juillet**
- **2028 : 30 juin**
- La fête du Travail
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Les trois (3) jours après Noël
- La veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An

Calendrier pour la période des Fêtes:

Pour 2026 : Jeudi 23 décembre 2026 à 23h00 jusqu'au dimanche 3 janvier 2027 à 23h00

Pour 2027 : Mercredi 22 décembre 2027 à 23 h00 jusqu'au dimanche 2 janvier 2028 à 23h00

Pour 2028 : Vendredi 22 décembre 2028 à 23h00 jusqu'au mardi 2 janvier 2029 à 23h00

Rév. 26

18.02

Tout travail exécuté lors de l'une de ces journées de congé (sauf le travail qui fait normalement partie de l'équipe qui précède ou suit immédiatement cette journée de congé) est rémunéré au double du taux horaire régulier de chaque salarié, en plus de la paie de congé à laquelle le salarié a droit.

18.03

Les jours de fête ci-dessus sont considérés comme jours de congé payés, aux conditions suivantes :

- a) Le salarié doit avoir travaillé au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui précède immédiatement la fête ou au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui la suit, à moins qu'il n'ait obtenu de l'employeur la permission de s'absenter ou qu'il ne fournisse une excuse valable pour cette absence, ou à moins qu'il n'ait été empêché de travailler son plein temps d'équipe parce qu'il a été soumis à une période de temps plus courte ou qu'il ne soit mis à pied dès le jour ouvrable qui, selon l'horaire, suit immédiatement le jour de congé.
- b) La rémunération pour chaque jour de congé férié est établie selon l'horaire normal de chaque salarié.
- c) Si l'un des jours de fête tombe le samedi, le congé sera le vendredi précédent, et si la fête tombe le dimanche, le congé sera le lundi suivant.

Rév. 99

ARTICLE 19 - VACANCES PAYÉES

19.01

La période de vacances annuelles aura lieu aux dates suivantes :

2026 : Les Semaines commençants les 13 juillet et 20 juillet

2027 : Les Semaines commençants les 12 juillet et 19 juillet

2028 : Les Semaines commençants les 17 juillet et 24 juillet

En plus des périodes ci-haut mentionnées, les salariés ayant droit à trois (3) semaines et plus de vacances, pourront à leur choix prendre une semaine supplémentaire précédant ou suivant la période de vacances annuelles. L'employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances a également droit s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois (3) semaines. Toutefois, ce congé supplémentaire ne pourra pas être pris en continu.

Pour répondre aux besoins de production, d'entretien ou autres, l'employeur offrira le travail, par ordre d'ancienneté, aux salariés capables d'accomplir les tâches immédiatement (**FST signé**) et qui désirent travailler pendant la période de vacances annuelles. Une liste sera créée à cet effet.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant de salariés acceptant de travailler pendant la période de vacances annuelles, l'employeur pourra assigner le travail aux salariés des occupations concernées dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

Tous les autres salariés devront prendre leurs vacances pendant la période de vacances annuelles.

Rév. 26

19.02

Les salariés qui, au 1er juin de l'année en cours, ont complété moins d'un (1) an de service continu, ont droit à un jour de congé par mois complet de travail, sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines. Le paiement desdites vacances représente quatre pour cent (4%) de leurs gains bruts au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours.

Rév. 96

19.03

Les salariés qui, au 1er juin de l'année en cours, ont complété un (1) an de service continu à l'employeur reçoivent deux (2) semaines de vacances payées par année. Le paiement desdites vacances représente la paie de deux (2) semaines ou quatre pour cent (4 %) de leurs gains bruts au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, si ce dernier montant est supérieur au premier.

19.04

Les salariés qui, au 1er juin de l'année en cours, ont complété trois (3) ans de service continu à l'employeur reçoivent trois (3) semaines de vacances payées par année. Le paiement desdites vacances représente la paie de trois (3) semaines ou six pour cent (6 %) de leurs gains bruts au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, si ce dernier montant est supérieur au premier.

Rév. 20

19.05

Les salariés qui, au 1er juin de l'année en cours, ont complété dix (10) ans de service continu à l'employeur reçoivent quatre (4) semaines de vacances payées par année. Le paiement desdites vacances représente la paie de quatre (4) semaines ou huit pour cent (8 %) de leurs gains bruts au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, si ce dernier montant est supérieur au premier.

Rév. 20

19.06

Les salariés qui, au 1er juin de l'année en cours, ont complété vingt-trois (23) ans de service continu à l'employeur reçoivent cinq (5) semaines de vacances payées par année. Le paiement desdites vacances représente la paie de cinq (5) semaines ou dix pour cent (10 %) de leurs gains bruts au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, si ce dernier montant est supérieur au premier.

Rév. 23

19.07

Les salariés ayant trois (3) semaines et plus de vacances pourront à leur choix, prendre leurs vacances ou se faire payer leur troisième (3e), quatrième (4e) ou cinquième (5e) semaine de vacances sans les prendre en congé.

19.08

Aux fins des vacances, une semaine est constituée de quarante (40) heures.

19.09

Le salarié qui a laissé l'employeur ou qui a été congédié ou mis à pied, après avoir complété moins d'un (1) an de service continu mais plus d'un (1) mois auprès de l'employeur, a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné. Un salarié qui a un (1) an de service continu a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné, six pour cent (6 %) s'il a plus de trois (3) ans de service, huit pour cent (8 %) s'il a plus de dix (10) ans de service ou dix pour cent (10 %) s'il a plus de vingt-trois (23) ans de service. Le paiement est fait au moment de la cessation de l'emploi.

Rév. 23

19.10

Les vacances qui ne seraient pas prises en vertu du paragraphe 19.01, précédent doivent être prises entre le 1^{er} juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante.

Cependant, pour la période estivale, le salarié qui désire prendre ses vacances, devra en faire la demande au plus tard le 1^{er} juin de l'année en cours pour les semaines suivantes :

- **2026 : 15 juin au 6 septembre;**
- **2027 : 14 juin au 5 septembre;**
- **2028 : 12 juin au 3 septembre.**

L'employeur devra donner sa réponse dans les 10 jours ouvrables suivant le 1^{er} juin. L'employeur affichera au plus tard le 15 mai ses besoins de main-d'œuvre pour la période de vacances annuelles prévue à l'article 19.01. Advenant un changement, l'employeur affichera dans le département concerné ses besoins de main-d'œuvre.

Le salarié qui désire prendre ses vacances entre le 1^{er} mai et le 31 mai devra en aviser l'employeur au plus tard le 1^{er} avril. La réponse de l'employeur devra être donnée dans les 5 jours ouvrables suivant le 1^{er} avril.

L'employeur fera un rappel aux salariés quinze (15) jours avant les dates du 1^{er} avril et du 1^{er} juin, à l'effet qu'ils doivent remettre leurs choix de vacances. De même, un rappel sera fait quinze (15) jours avant le 1^{er} décembre suggérant aux salariés de remettre leurs choix de vacances avant cette date.

En dehors des périodes définies aux 2 paragraphes précédents, le salarié demandera par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance la permission de prendre ses vacances. La réponse de l'employeur devra être donnée dans les 5 jours ouvrables suivant la demande.

L'employeur peut refuser le choix de vacances prises à l'extérieur de la période prévue à l'article 19.01, lorsqu'il y a moins de cinquante pourcent (50 %) des salariés pour remplir

une occupation. Pour les fins de déterminer le calcul du 50%, l'employeur exclue les salariés visés par la lettre d'entente no.7 visant la semaine réduite de travail pour les salariés approchant la retraite.

Les semaines de vacances complètes auront préséance sur les journées de vacances prises à l'unité, pour la semaine précédente et la semaine suivante aux deux (2) semaines prévues à l'article 19.01 de la convention collective.

Vacances et période des fêtes :

- a) Pour les demandes de vacances visant la période des fêtes, des vacances peuvent être accordées avant et après les journées fériées suivant le présent calendrier.

2026 : période de Noël du 20 décembre (23h00) au 23 décembre

2027 : période de Noël du 19 décembre (23h00) au 23 décembre

2028 : période de Noël du 2 janvier (23h00) au 5 janvier

- b) L'employeur accorde les vacances suivant les demandes reçues en date du 1^{er} décembre. Le délai de réponse de l'employeur convenu à l'article 19.10 al.5 s'applique à compter du 1^{er} décembre. Toute demande de vacances ultérieure à cette date sera traitée en vertu de la convention collective en vigueur.

Rév 26

19.11

Le salarié reçoit le paiement de ses vacances selon la même période que la paie régulière. Le salarié recevra confirmation de l'enregistrement du paiement de sa paie de vacances.
Rév. 14

19.12

Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 18 tombe pendant les vacances d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée additionnelle de vacances, rémunérée à son taux régulier de salaire.

19.13

Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS

20.01

On accorde à tout salarié un congé pour deuil de **dix (10)** jours ouvrables sans perte de salaire en cas de décès d'un conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère.

On accorde à tout salarié un congé pour deuil de **cinq (5)** jours ouvrables sans perte de salaire en cas de décès d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses petits-enfants. En plus de ce qui précède, ces mêmes personnes ont également droit à 2 autres journées consécutives mais sans salaire.

On accorde à tout salarié un congé pour deuil de trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire en cas de décès du beau-père (tant le second mari de la mère que le père du

conjoint), de la belle-mère (tant la seconde femme du père que la mère du conjoint), d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre ou de tout autre parent demeurant au foyer du salarié. Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux parents du conjoint.

On accorde à tout salarié un congé de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire lorsqu'un membre de sa famille immédiate demande l'aide médicale à mourir.

On accorde à tout salarié un congé pour deuil d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire en cas de décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint.

Rév. 26

20.02

Lorsque, durant ses heures régulières de travail, un salarié est appelé à agir comme juré, on considère comme des heures travaillées le temps de son absence au travail, et il est payé pour cette période de temps et sa rémunération à titre de juré est déduite de son salaire régulier.

20.03

S'il advient qu'un salarié soit appelé par l'employeur à comparaître devant une cour de justice, on considère comme des heures travaillées le temps passé à cette fin dans la mesure où il aurait travaillé s'il n'avait pas dû se rendre en cour. Par conséquent, il est payé au taux approprié.

20.04

À moins que la production n'en soit gravement affectée, la preuve en incombant à l'employeur, un salarié peut, sur demande écrite, obtenir un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté, n'excédant pas trois (3) mois avec possibilité d'un renouvellement, si une telle demande est pour un motif raisonnable et est faite quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Lorsque les circonstances le justifient, un permis d'absence peut aussi être accordé rétroactivement.

Rév. 23

20.05

L'employeur accorde un congé pour invalidité sur présentation d'un certificat d'invalidité comportant un pronostic, un diagnostic et signé par un médecin. Un tel certificat d'invalidité peut être demandé par l'employeur **à partir de la 4^e journée consécutive d'absence.**

Un employé ne peut s'absenter plus que 3 fois, sur une période de 12 mois, pour une durée de 3 jours ou moins. À partir de la 4^e absence de cette nature, l'employeur pourra demander un certificat comportant un pronostic, un diagnostic et signé par un médecin dès la prochaine journée d'absence.

Le nom d'un salarié bénéficiant d'un tel congé est maintenu sur la liste d'ancienneté pour la période définie à l'article 9.08 f) et g). Le nom de la personne sera retiré de la liste

d'ancienneté lorsque la période définie à l'article 9.08 f) ou g) sera atteinte. L'exercice d'accommodement devra toutefois être fait au préalable pour l'article 9.08 f).

L'employeur peut exiger de temps à autre pendant le congé, un certificat de prolongation de l'invalidité. Le congé pour invalidité prend fin automatiquement à la fin de la première semaine suivant la cessation de l'invalidité. Rien dans ce paragraphe ne peut avoir pour effet de limiter, en quelque façon que ce soit, le droit de l'employeur sous réserve de la procédure de règlement des griefs, de mettre fin à l'emploi d'un salarié dont la condition physique ou les absences pour maladie l'empêchent de conserver une assiduité régulière ou de remplir de façon satisfaisante toutes les fonctions de son emploi. À son retour après ledit congé, le salarié est réintégré à son emploi précédent s'il est capable de le remplir pleinement. S'il ne peut pas effectuer le travail, l'employeur s'engage à respecter le principe d'accommodement.

Rév. 26

20.06

Le salarié qui omet de retourner à son travail immédiatement après l'expiration de son permis d'absence sans paie est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi, à moins qu'il ne donne une excuse satisfaisante pour expliquer son défaut de retourner.

ARTICLE 21 - ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

21.01

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 sa conjointe, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux.

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la personne salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- Un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- La personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

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

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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.

Les **trois (3)** premières journées prises annuellement sont rémunérées au taux horaire du salarié par jour et les journées non prises par les salariés seront payées à la fin de l'année de référence. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Les dates de références pour cet article sont du 1^e janvier au 31 décembre.

Rév. 26

21.02

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les cinq (5) journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Rév. 23

Ce congé peut être fractionné en journée 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.

Congé de paternité

21.03

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.

Congé de maternité

21.04

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée de dix-huit (18) semaines. Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- b) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé

de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

21.05

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

21.06

Lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 21 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21.07

La salariée doit donner par écrit à la compagnie un avis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise, ainsi que la date prévue de son 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.

Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de cesser le travail dans un délai moindre.

21.08

À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de dix (10) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

21.09

Sous réserve de ce qui suit, à la fin de son congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ. Toutefois, lorsque l'employeur effectue des licenciements ou mises à pied qui ont inclus la salariée si elle était demeurée au travail,

celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait au rappel au travail.

Aucune disposition de la présente convention collective n'a pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

La participation de la salariée aux régimes d'assurances reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé de maternité.

21.10

La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Congé parental

21.11

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.

21.12

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, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.

21.13

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par l'article 21.12, après avoir avisé l'employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant son retour au travail.

21.14

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

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

21.15

À la fin d'un congé parental, 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.

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.

Aucune des dispositions de la présente convention collective n'a pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Rév. 08

21.16

Sous réserve de l'article 21.06, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

Rév. 02

ARTICLE 22 - ASSURANCES

22.01

L'employeur paiera le coût total de la prime du présent régime complémentaire d'assurance hospitalisation, maladies graves et médicaments d'ordonnance comprenant, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le paiement entier d'une chambre semi-privée.

1) Régime standard

L'employeur garantit le remboursement des services paramédicaux suivants : chiropraticien, orthophoniste, ostéopathe, audio thérapeute, ergothérapeute, podiatre, ophtalmologiste, physiothérapeute. Ces services sont remboursés avec un maximum annuel de **six cents dollars (600\$)** pour tous les praticiens par personne. De plus, l'employeur rembourse l'examen de la vue (optométriste) **à raison d'un par année par personne.**

Rév. 26

L'employeur garantit aussi le remboursement des services paramédicaux suivants: massothérapeute, naturopathe et acupuncture. Ces services sont remboursés à raison d'un maximum annuel de **quatre cent soixante-quinze dollars (475\$)** par praticien par personne. De plus, l'employeur garantit le remboursement des services d'un psychologue à raison d'un maximum annuel de deux mille dollars (2 000,00 \$) par personne.

Rév. 26

2) Régime par paliers

L'Employeur peut également offrir un régime d'assurances par paliers comprenant des garanties différentes de celles prévues au régime standard, et une ristourne payable aux salariés choisissant l'un ou l'autre des paliers. Les salariés sont libres d'adhérer à ce régime par paliers. Lorsqu'ils y adhèrent, ils doivent en respecter les conditions et la durée.

Rév. 20

22.02

L'employeur défrayera le coût complet de l'assurance sur la vie et des prestations hebdomadaires de maladie et d'accident décrites ci-dessous et fournies par un assureur choisi par l'employeur, pour une assurance sur la vie comprenant une assurance en cas de mort accidentelle et mutilation pour les prestations hebdomadaires de maladie et d'accident, payables à compter du premier (1er) jour d'hospitalisation.

- a) L'employeur garantit que tous les bénéfices prévus à l'ancienne convention resteront en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.
- b) L'employeur garantit que les prestations hebdomadaires représenteront soixante-six et deux-tiers pour cent (66 2/3 %) du salaire hebdomadaire du salarié. Il est convenu que si une ristourne est due au salarié par l'assurance-emploi, cette ristourne devra être remise à l'employeur. (Salaire hebdomadaire est 40 heures X occupation EX : 40 X 31,15 \$(magasiner))
- c) L'assurance sur la vie du salarié est de trente-cinq mille dollars (35 000,00 \$) à partir du 15 mars 2014 en plus des prestations de mort accidentelle et de mutilation.
- d) L'assurance sur la vie du conjoint du salarié est de douze mille cinq cents (12 500,00 \$) dollars.
- e) L'assurance sur la vie des enfants du salarié est de six mille dollars (6 000,00 \$) par enfant.

Rév. 20

22.03

L'employeur n'est pas tenu de souscrire à quelque partie que ce soit du programme d'assurance décrit ci-dessus pour les salariés qui n'ont pas soixante (60) jours de calendrier à son service.

Rév. 99

22.04

L'employeur n'a aucune obligation de fournir quelque forme d'assurance que ce soit à quelque personne qui a cessé ou qui, subséquemment, cesse d'être activement à l'emploi de l'employeur, sauf aux salariés **qui après l'âge de 60 ans prennent leur retraite de l'employeur en retirent ou ne retirent pas leurs pensions immédiatement. Le tableau ci-dessous s'applique**

Année de service	Assurance sur la vie paye par l'employeur
Minimum 5 ans ancienneté	Sep milles cinq cents (7500\$)

Rév. 26

22.05

Les régimes d'assurance ci-haut décrits sont maintenus, l'employeur en payant le coût total, dans le cas de tout salarié absent de son travail à la suite de maladie, accident ou dans le cas d'un salarié mis à pied. Cependant, il est entendu que la contribution de l'employeur est discontinuée lorsque la mise à pied a atteint une durée de plus de **cent vingt (120) jours**.

Rév. 26

22.06

L'employeur garantit que les prestations d'incapacité totale de longue durée **représenteront** soixante pour cent (60 %) du salaire **brut** hebdomadaire du salarié, entrant en vigueur après l'expiration des prestations de maladie et d'accident. (Salaire hebdomadaire est 40 heures X occupation EX : 40 X 31,15 \$(magasiner))

Rév. 26

22.07

L'employeur n'est pas tenu de participer, de quelque façon que ce soit, aux contestations relatives à des réclamations faites par les salariés en vertu des régimes d'assurance décrits ci-dessus. Tels sujets de discussions sont débattus et résolus entre le salarié et l'assureur et ils ne font pas l'objet de la procédure de grief et d'arbitrage prévue dans la présente convention entre l'employeur et le syndicat. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour voir à ce que l'assureur respecte pleinement ses obligations.

22.08

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, la compagnie fournit au syndicat une copie de la police maîtresse d'assurance collective.

L'employeur fournit à chaque salarié un résumé de l'ensemble des bénéfices auxquels le salarié a droit dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective.

Rév. 23

22.09

Lorsqu'un salarié est au service de la compagnie à l'extérieur du pays, les couvertures d'assurances collectives prévues à la police maîtresse, pour les frais encourus à l'extérieur du pays, s'appliquent.

Rév. 93

22.10

Lorsque le salarié remet à l'employeur un certificat d'invalidité conforme (art 20.05) d'une durée de plus d'une (1) semaine, le salarié peut bénéficier d'une avance des prestations hebdomadaires de maladie et d'accident auprès de l'employeur.

À la demande du salarié, l'employeur procède selon le calendrier de la paie normale à l'avance pour une durée de deux (2) semaines. Si le salarié en fait la demande, une avance complémentaire correspondant à une période de deux semaines additionnelles peut être octroyée, si le salarié a complété les démarches auprès des assureurs et si les démarches auprès des assureurs sont toujours en traitement.

Le salarié a la responsabilité de transmettre dans les délais l'ensemble des documents et des informations nécessaires à l'obtention des prestations d'invalidité auprès des assureurs. Le salarié doit rembourser les montants avancés par l'employeur peu importe, s'il obtient ou non des prestations hebdomadaires de maladie et d'accident auprès des assureurs.

Lors de son retour au travail, le salarié rembourse l'avance de l'employeur sur la première paie émise et les paies subséquentes si nécessaires.

Toutefois, advenant une terminaison du lien d'emploi du salarié, l'employeur peut à ce moment, se compenser pour l'intégralité des sommes encore dues par le salarié.

Rév. 23

22.11

Il est entendu entre les parties que la liste des chirurgies d'un jour, présentement couvertes par la compagnie d'assurance sera annexée au document résumant les bénéfices d'assurance et cela, tel que prévu à l'article 22.08 de la présente convention.

Rév. 02

22.12

Lorsque l'employeur demande à un salarié de se soumettre à un examen médical pour fins d'expertise, l'employeur assume son salaire d'une journée régulière de travail, à moins qu'il ne soit en congé pour invalidité (assurance et CNESST). Le salarié ne peut, sans raison valable omettre ou refuser de se soumettre à un tel examen. Toutefois, le salarié peut faire part à l'employeur de ses préférences quant à la date et l'heure du rendez-vous et l'employeur accommode le salarié, dans la mesure du possible. L'employeur transmet une copie de la convocation en main propre, le même jour, à l'un des représentants du comité syndical ou du comité de santé et sécurité ou à un délégué d'équipe.

Le salarié, à son choix, bénéficiera d'un moyen de transport (taxi fourni par l'employeur) pour se rendre à son rendez-vous ou sera indemnisé à raison de **0.72\$/km**. De plus, l'employeur remboursera les frais de stationnement et un maximum de **35\$** pour un repas (facture à l'appui).

Lorsque l'employeur demande à un salarié de se présenter au TAT (Tribunal administratif du travail), l'employeur assume le salaire du salarié.

Rév. 26

22.13

L'employeur remet une copie du document « Demande de prestation d'invalidité collective de courte durée et ou longue durée – Déclaration de l'employeur » au salarié, s'il en fait la demande. L'employeur peut caviarder la section « Renseignements supplémentaires » du formulaire. Ledit formulaire doit être complété et transmis à l'assurance dans les dix (10) jours ouvrables à la suite de la réception du certificat d'invalidité que le salarié remet à l'employeur.

Rév. 20

22.14

Lorsque les coûts d'assurances ont un impact sur les avantages imposables des employés, l'employeur communique au syndicat et aux salariés les coûts de ces augmentations.

Rév. 20

22.15

L'employeur maintiendra durant un conflit de travail entre la compagnie **JTEKT Bearings Canada inc. et Unifor, toutes les prestations applicables suivantes conformément à la convention collective :**

- **Hospitalisation (comme prévu), assurance médicaments, assurance vie collective, indemnités en cas de décès ou de mutilation par accident et les frais engagés à l'extérieur de la province.**

Seront exclus :

- **Les services paramédicaux, les soins de la vue, les prothèses auditives et les prestations hebdomadaires d'invalidité à tous employés et toutes employées admissibles de **JTEKT Bearings Canada inc.** qui sont membres de l'unité de négociation.**

Dès la réception d'une facture appropriée, le Syndicat remboursera l'Employeur en totalité.

Rév. 26

ARTICLE 23 - RÉGIME DE RENTES

23.01

Il existe un régime de rentes entièrement payé par l'employeur.

Les salariés qui atteignent l'âge de soixante-cinq (65) ans et dont l'emploi prend fin ont droit à une rente mensuelle de retraite égale à; (voir table A), multiplié par le nombre d'années de service reconnu par le Régime.

TABLEAU A

À partir du 15 juin 2026 :

- Trente-sept (37 \$) par année pour le service passé accumulé.

À partir du 15 juin 2027 :

- Trente-huit (38 \$) par année pour le service passé accumulé.

À partir du 15 juin 2028 :

- Trente-huit et soixante-quinze (38,75 \$) par année pour le service passé accumulé.

Rév. 26

Le régime de rentes comprend des options de rente garantie pendant dix (10) ans et de rente au survivant dont le taux est ajusté sur une base actuarielle.

Rév. 08

23.02

Tout salarié peut aussi prendre une retraite anticipée à l'âge de cinquante-cinq (55) ans s'il compte au moins dix (10) ans de service reconnu, mais sa rente est réduite d'un demi (1/2) d'un pour cent (1 %) pour chacun des mois de différence entre son âge et l'âge de soixante-deux (62) ans et de cinq douzième (5/12) d'un pour cent (1 %) entre soixante-deux (62) et soixante-cinq (65) ans, ou, à son choix, il peut différer sa rente et commencer à la recevoir à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Rév 11

23.03

Un salarié ayant deux (2) ans de service et dont l'emploi prend fin deviendra éligible à une rente différée de retraite payable à l'âge de soixante-cinq (65) ans ou, à sa demande, la valeur présente de sa rente pourra être transférée dans un RÉER immobilisé, le tout conformément à la loi.

23.04

Un comité conjoint sera formé conformément aux dispositions de la loi.

23.05

L'employeur remet au salarié un résumé des bénéfices payables par le régime de retraite. Une fois par année, l'employeur remet à chaque salarié un aperçu personnalisé de ses droits acquis à l'intérieur du régime de retraite. L'employeur remettra au syndicat, dès que possible, une copie des règlements du régime de retraite. De plus, l'employeur informera le syndicat des modifications apportées à ces dits règlements.

Rév. 93

ARTICLE 24 – FORMATION

24.01

Comité de formation

En concordance avec l'article 17.03 de la présente convention collective, le comité de formation discutera des modalités entourant la planification de la formation à la rencontre mensuelle.

De plus, les parties conviennent que le comité de formation participera à l'élaboration des stratégies permettant le développement de la main-d'œuvre, à la définition des rôles et des responsabilités des différents intervenants et collaborera à la mise en place d'un système d'évaluation des compétences.

Le syndicat nomme les représentants des salariés au comité de formation et ceux-ci ne subissent aucune perte de salaire lors des rencontres.

Rév. 17

24.02

Formateur

Il y aura un formateur et un remplaçant (si possible) pour la formation en situation de travail de chaque cellule de travail. Ce formateur (et remplaçant) formera les nouveaux employés arrivant dans sa cellule, en se référant au document de formation en situation de travail en vigueur. Il assure le suivi de la formation, remplit le formulaire de formation, participe à l'amélioration du programme, participe à la certification de l'employé et fait un compte rendu à son superviseur.

Les formateurs et remplaçants seront choisis par affichage et leur candidature sera évaluée par la direction, selon quatre (4) critères prédéfinis, qui sont : une candidature volontaire, habiletés de communication, disponibilité à recevoir de la formation et connaissances techniques.

Si plusieurs candidats répondent aux critères pour une même cellule, l'ancienneté prévaudra.

Chaque candidat devra suivre et réussir le cours de formation du formateur. La personne qui donne la formation ou qui complète le FST recevra une prime équivalente à quinze pourcent (15 %) du taux de salaire horaire maximum de sa classification pour les heures où il donne de la formation à un maximum d'un (1) employé à la fois. Cette formation sera généralement donnée sur les quarts de jour et de soir, mais peut être donnée sur le quart de nuit si disponible, sauf si le salarié refuse l'entraînement de nuit. Le salarié en formation est considéré en surplus.

Advenant le cas où un salarié détenant plus d'ancienneté que le formateur actuel serait intéressé à être formateur, il pourra l'être deux (2) ans après la nomination du formateur actuellement en fonction et il pourra devenir le remplaçant immédiatement, tout cela à condition de répondre aux quatre (4) critères cités au 2^{ème} paragraphe de l'article 24.02.

Rév. 23

ARTICLE 25 – DIVERS

25.01

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 action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-inclues.

25.02

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

25.03

Chaque salarié reçoit un exemplaire de cette convention en français et en anglais, dans les trois (3) mois suivants l'approbation des textes finaux (français/anglais). La version française est la seule officielle. L'employeur fournit au syndicat cinquante (50) exemplaires de la convention et remet une copie informatisée au syndicat.

Rév. 23

25.04

Lors de la signature de cette convention, l'employeur fournit au syndicat une liste de tous les salariés de l'unité de négociation indiquant leurs noms, date de naissance, numéro de poinçon, date d'ancienneté, classification et taux de salaire. Le syndicat est avisé par écrit au fur et à mesure de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.

25.05

L'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés. Cette copie sera fournie au syndicat le même jour que l'affichage de l'avis.

25.06

L'employeur fournit au syndicat une liste de ses superviseurs et il l'aviserait de tout changement qui pourrait survenir par la suite.

25.07

Les minutes de retard sont cumulées sur une base journalière à la minute. Outre les minutes de retard, la paie du salarié est ajustée par périodes de quinze (15) minutes.

Rév. 23

25.08

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ). De plus, l'employeur accordera un permis d'absence sans solde par année à un salarié à la fois d'une durée maximale de huit (8)

semaines afin d'occuper des fonctions de représentant du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).

Rév. 08

Quel que soit le nombre des salariés qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

L'employeur s'engage à faire parvenir au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement), un chèque équivalant aux sommes ainsi déduites en vertu des présentes. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

25.09

Le syndicat nommera un ou des représentants qui feront partie de comité chargé de recommander à la direction le choix du traiteur pour les machines distributrices.

Rév. 14

25.10

Toutes les annexes et lettres d'entente jointes font partie intégrante de la convention collective.

Rév. 14

ARTICLE 26 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention entre en vigueur le **1^{er} avril 2026** et reste pleinement en vigueur jusqu'au **31 mars 2029** inclusivement.

Rév. 26

26.02

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut donner par écrit à l'autre partie un avis de son intention de modifier la convention, d'y mettre fin ou de négocier une nouvelle convention.

26.03

Si un avis est donné conformément à l'article 26.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

26.04

Les dispositions de l'article 26.03 sont sans aucun préjudice aux droits de l'une ou l'autre des parties de réclamer que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

26.05

Nonobstant les dispositions de l'article 26, les parties s'entendent pour débiter les négociations pour le renouvellement de la convention collective au plus tard la première semaine de décembre précédant l'échéance de la convention collective tel qu'indiqué à l'article 26.01.

Rév. 08

SIGNÉE à Bedford, ce 30 mars 2026,

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR


Pascal Tremblay


Daniel Legault


Fabien Lamarche


Patrick Bouchard


Eric Tittley


Marc Raymond


Caroline Doucet


Stephan Monssen


Pierre-Luc Lesmerises

ANNEXE A : CLASSIFICATIONS ET POSTES

CLASSIFICATION 13

Technicien en génie électrique

CLASSIFICATION 12

CLASSIFICATION 11

Technicien au contrôle de la qualité

CLASSIFICATION 10

Machiniste

Électromécanicien

CLASSIFICATION 9

Mécanicien au meulage

Mécanicien centre d'usinage

CLASSIFICATION 8

Chef d'équipe – Frappe à froid

Chef d'équipe - Usine

Monteur ajusteur marché d'outillage Shinsen – section usinage

Monteur ajusteur marché d'outillage Shinsen – section frappe à froid

Monteur ajusteur marché d'outillage Shinsen – section meulage

Technicien au traitement thermique

CLASSIFICATION 7

Analyste à la qualité

Monteur opérateur inspecteur cellule 19-22 (frappe à froid)

Préposé aux 5S

CLASSIFICATION 6

Opérateur au traitement thermique

Chaine de valeur arbres machinés

Monteur opérateur inspecteur cellule 35

Monteur opérateur inspecteur cellule 80

Monteur opérateur inspecteur cellule 91

CLASSIFICATION 5

Chaine de valeur non machinés

Monteur opérateur inspecteur cellule 70

Monteur opérateur inspecteur cellule 95

Monteur opérateur inspecteur cellule 25

Chaine de valeur ailette de pompe

Monteur opérateur inspecteur cellule 40

Chaîne de valeur arbre profilé
 Monteur opérateur inspecteur cellule 46
 Préposé au laboratoire
 Magasinier
 Manutentionnaire
 Préposé aux services généraux
 Inspecteur au CARE

CLASSIFICATION 4

Monteur Opérateur inspecteur cellule 21

Rév. 26

ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE

Les taux minimums à l'embauche sont les suivants :

ÉCHELLE DES SALAIRES D'ENTRÉE	
30 mars 2026	25,98 \$
5 avril 2027	26,78 \$
3 avril 2028	27,58 \$

Douze (12) mois après la date d'embauchage, le taux horaire du nouveau salarié sera le taux de départ de sa classification.

Les taux de salaire et les périodes d'augmentation pour chacune des classifications sont définis aux tableaux ci-dessous;

Le taux horaire est majoré

De 0,80\$ à compter du 30 mars 2026

De 0,80\$ à compter du 5 avril 2027

De 0,80\$ à compter du 3 avril 2028

ÉCHELLE DES SALAIRES			
	2026	2027	2028
Classification 4	30.03 \$	30.83 \$	31.63 \$
Classification 5	31.15 \$	31.95 \$	32.75 \$
Classification 6	32.25 \$	33.05 \$	33.85 \$
Classification 7	33.40 \$	34.20 \$	35.00 \$
Classification 8	34.53 \$	35.33 \$	36.13 \$
Classification 9	36.35 \$	37.15 \$	37.95 \$
Classification 10	38.09 \$	38.89 \$	39.69 \$
Classification 11	38.98 \$	39.78 \$	40.58 \$
Classification 12	41.25 \$	42.05 \$	42.85 \$

Classification 13	43.67 \$	44.47 \$	45.27 \$
-------------------	-----------------	-----------------	-----------------

PÉRIODES D'APPRENTISSAGE :

PÉRIODES ET SALAIRES				
2026	Départ	9 mois	18 mois	27 mois
Classification 4	28.87 \$	29,44 \$	30.03 \$	
Classification 5	29.93 \$	30.54 \$	31.15 \$	
Classification 6	31.00 \$	31.63 \$	32.25 \$	
Classification 7	31.44 \$	32.10 \$	32.75 \$	33,40 \$
Classification 8	32.51 \$	33.17 \$	33.86 \$	34.53 \$
Classification 9	34.27 \$	34.96 \$	35.66 \$	36.35 \$
Classification 10	35.86 \$	36.60 \$	37.12 \$	38.09 \$
Classification 11	36.79 \$	37.50 \$	38.24 \$	38.98 \$
Classification 12	38.93 \$	39.68 \$	40.47 \$	41.25 \$
Classification 13	41.20 \$	42.02 \$	42.83 \$	43.67 \$

PÉRIODES ET SALAIRES				
2027	Départ	9 mois	18 mois	27 mois
Classification 4	29.67 \$	30,24 \$	30.83 \$	
Classification 5	30.73 \$	31.34 \$	31.95 \$	
Classification 6	31.80 \$	32.43 \$	33.05 \$	
Classification 7	32.24 \$	32.90 \$	33.55 \$	34,20 \$
Classification 8	33.31 \$	33.97 \$	34.66 \$	35.33 \$
Classification 9	35.07 \$	35.76 \$	36.46 \$	37.15 \$
Classification 10	36.66 \$	37.40 \$	37.92 \$	38.89 \$
Classification 11	37.59 \$	38.30 \$	39.04 \$	39.78 \$
Classification 12	39.73 \$	40.48 \$	41.27 \$	42.05 \$
Classification 13	42.00 \$	42.82 \$	43.63 \$	44.47 \$

PÉRIODES ET SALAIRES				
2028	Départ	9 mois	18 mois	27 mois
Classification 4	30.47 \$	31,04 \$	31.63 \$	
Classification 5	31.53 \$	32.14 \$	32.75 \$	
Classification 6	32.60 \$	33.23 \$	33.85 \$	
Classification 7	33.04 \$	33.70 \$	34.35 \$	35,00 \$
Classification 8	34.11 \$	34.77 \$	35.46 \$	36.13 \$
Classification 9	35.87 \$	36.56 \$	37.26 \$	37.95 \$
Classification 10	37.46 \$	38.20 \$	38.72 \$	39.69 \$
Classification 11	38.39 \$	39.10 \$	39.84 \$	40.58 \$
Classification 12	40.53 \$	41.28 \$	42.07 \$	42.85 \$
Classification 13	42.80 \$	43.62 \$	44.43 \$	45.27 \$

Les salariés obtiendront le taux de leur classification selon la période prévue aux tables des salaires ci-haut mentionné selon les modalités suivantes :

- a) Lorsqu'un salarié obtient par affichage un poste dans la même classe, il maintient son taux salarial actuel jusqu'au moment où il aura droit à une augmentation d'échelon
- b) Lorsqu'un salarié obtient par affichage un poste dans une classe supérieure à la sienne, il bénéficie du taux de salaire supérieur suivant son taux actuel de cette nouvelle classe, et ce jusqu'au moment où il aura droit à une augmentation d'échelon, sauf si ce dernier peut démontrer (FST) qu'il connaît un pourcentage (%) des tâches impliquées, alors son salaire lui sera reconnu au niveau de sa compétence déjà acquise, si ce niveau est supérieur.
- c) Lorsqu'un salarié obtient par affichage un poste dans une classe inférieure à la sienne, il est placé à la même période d'apprentissage que celle qu'il occupait dans son poste précédent, sauf si ce dernier peut démontrer (FST) qu'il connaît un pourcentage (%) des tâches impliquées, alors son salaire lui sera reconnu au niveau de sa compétence déjà acquise, si ce niveau est supérieur.
- d) Pour les fins d'application des paragraphes b) et c) les règles suivantes de démonstration (FST) s'appliquent :
 - 1) Pour les postes de classe 6 et moins, le salarié devra démontrer (FST) qu'il connaît 50% et plus des tâches impliquées, alors son salaire lui sera reconnu au niveau de sa compétence déjà acquise. Pour être reconnu à 18 mois de période d'apprentissage, le salarié devra démontrer (FST) qu'il connaît 100% des tâches impliquées.
 - 2) Pour les postes de classe 7 et plus, le salarié devra démontrer (FST) qu'il connaît 33% (niveau 9 mois) ou 66% (niveau 18 mois) et plus des tâches impliquées, alors son salaire lui sera reconnu au niveau de sa compétence déjà acquise. Pour être reconnu à 27 mois de période d'apprentissage, le salarié devra démontrer (FST) qu'il connaît 100% des tâches impliqués.

Les périodes ci-haut prévues font référence à des mois de calendrier. Les absences à l'extérieur de l'usine de plus d'un (1) mois de calendrier ne seront pas créditées à un salarié pour fin de calcul des périodes ci-haut mentionnées.

Les périodes d'augmentation automatique sont basées sur le facteur expérience du « le plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe du SFCP au Québec ».

PRIME D'ÉQUIPE

Les salariés travaillant sur la deuxième (2e) équipe bénéficieront d'une prime **d'un dollar et quinze cents (1,15\$)** l'heure et les salariés travaillant sur la troisième (3e) équipe bénéficieront d'une prime d'un dollar **et quarante-cinq cents (1,45\$)** l'heure.

Rév. 26

Rémunération des salariés du bassin de main d'œuvre

Il est de la prérogative de l'employeur de déterminer les postes où les salariés appartenant au bassin de main d'œuvre pourront être affectés. En considération des postes identifiés, les salariés appartenant au bassin de main d'œuvre seront rémunérés aux taux de salaire de la classe supérieur à la classe du poste ayant la plus haute classification dans le groupe de postes identifiés.

Rév. 23

ANNEXE C - ÉVALUATION DES TÂCHES

Il est mutuellement convenu que la base servant à mesurer la valeur de toute classification des tâches et son inclusion dans une classification est « le plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe du SCFP au Québec » qui est incorporée à cette convention.

Description des tâches

Il est convenu que les descriptions déjà acceptées pour certaines tâches servent seulement de base pour la classification des tâches. Il est aussi convenu que de nouvelles descriptions des tâches sont enregistrées de temps à autre lorsque et si une nouvelle tâche est établie ou la nature d'une tâche est modifiée par l'employeur. Ces tâches nouvelles ou modifiées sont décrites de la même manière que les tâches originales ont été décrites. L'employeur en remet une copie au syndicat, au moins deux semaines avant son entrée en vigueur pour révision. Il est convenu que la phrase « d'effectuer d'autre travail tel qu'assigné » à la fin de chaque description des tâches signifie une tâche ayant un rapport avec la tâche décrite.

Taux de base

Chaque poste est classifié selon le barème s'appliquant aux exigences décrites dans la description de tâches. Les postes, leur classification, leur taux de base et leur période d'augmentation, sont décrits à l'Annexe A et l'Annexe B.

Tâches nouvelles et modifiées

Lorsqu'un poste nouvellement créé ou modifié est établi, les deux parties évalueront le poste (selon le SCFP) avant son affichage ou son entrée en vigueur. La paie est calculée selon la classification convenue entre les deux parties. Advenant une mésentente sur la classification et avant d'entamer la procédure de grief, une tentative de conciliation avec un consultant externe sera effectuée. Toute dispute concernant cette classification peut faire l'objet de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à cette convention. Dans le cas de l'application de cette procédure, l'évaluation du poste par l'employeur sera en vigueur.

Équité salariale

Le tout est en conformité avec la loi sur l'équité salariale.

Passation de test

Lorsqu'un test doit être passé pour l'obtention d'un poste nécessitant un diplôme spécialisé (DEP) ou collégial, le salarié bénéficie d'une période de familiarisation avec les équipements d'une durée de dix (10) jours ouvrables et sera disponible en français et anglais, sauf si la la formation et le test sont dispensés par un fournisseur qui rend impossible l'application. Si une telle situation survient, le comité syndical et l'employeur s'engagent à trouver une solution.

Lorsqu'un test doit être passé pour l'obtention d'un poste ne nécessitant pas de diplôme particulier, celui-ci doit être en lien avec la formation reçue et sera disponible en français et anglais, sauf si la la formation et le test sont dispensés par un fournisseur qui rend impossible l'application. Si une telle situation survient, le comité syndical et l'employeur s'engagent à trouver une solution.

Rév. 20

ANNEXE D - HORAIRE DE TRAVAIL

Du lundi au vendredi

JOUR

De 7h à 15h

Ou

De 7h15 à 15h15

Ou

De 7h30 à 15h30

Du lundi au vendredi

SOIR

De 15h à 23h

Ou

De 15h15 à 23h15

Ou

De 15h30 à 23h30

Du lundi au vendredi

NUIT

De 23h à 7h

Ou

De 23h15 à 7h15

Ou

De 23h30 à 7h30

Pour les horaires de travail ci-haut : 1^{re} pause : 10 min, Repas : 30 minutes payées, 2^e pause : 10 min.

Horaire de travail pour les services (jour et/ou soir) :

Du lundi au vendredi

JOUR

De 7h à 15h

Du lundi au vendredi

SOIR

De 15h à 23h

1^{re} pause : 10 min, Repas : 30 minutes payées, 2^e pause : 10 min.

Ou

Du lundi au jeudi

SOIR

De 16h à 1h

Vendredi

SOIR

De 16h à 20h

Une pause de 10 minutes.

Du lundi au jeudi : 1^{re} pause : 10 min, Repas : 30 minutes payées, 2^e pause : 10 min

Horaire de travail pour les services (jour, soir, nuit)

Du lundi au vendredi

JOUR

De 7h à 15h

Du lundi au vendredi

SOIR

De 15h à 23h

Du lundi au vendredi

NUIT

De 23h à 7h

1^{re} pause : 10 min, Repas : 30 minutes payées, 2^e pause : 10 min.

Les pauses et repas sont payés et incluses au calcul des heures travaillées au sens de l'application du programme de maternité sans danger, de retour progressif, etc...

Rév. 20

ANNEXE E – AIDE-MÉMOIRE VACANCES/CONGÉS

Période	Règles
Pour les employés ayant seulement 2 semaines de vacances 2026: 13 au 26 juillet 2027: 12 au 25 juillet 2028: 17 au 30 juillet	a) Durée de 2 semaines maximum b) Accordée à 100% c) L'employeur affiche ses besoins au plus tard le 15 mai (inclus la confirmation d'une fermeture complète de l'usine ou non) d) L'employé fait sa demande avant le 1^{er} juin. e) L'employeur répond dans les 10 jours ouvrables.
Pour les employés ayant plus de 2 semaines de vacances 2026: 6 au 13 juillet et/ou 27 juillet au 2 août 2027: 5 au 11 juillet et/ou 26 juillet au 1^{er} août 2028: 10 au 16 juillet et/ou 31 juillet au 6 août	a) 50% si usine ouverte b) 100% si usine fermée c) L'employeur affiche ses besoins au plus tard le 15 mai (inclus la confirmation d'une fermeture complète de l'usine ou non) d) L'employé fait sa demande avant le 1^{er} juin. e) L'employeur répond dans les 10 jours ouvrables.
Périodes estivales (Excluant les 2 semaines du mois de juillet) 2026: 15 juin au 6 septembre 2027: 14 juin au 5 septembre 2028: 12 juin au 3 septembre	a) 50% b) L'employeur fait un rappel aux employés 15 jours avant la date du 1^{er} juin c) L'employé fait sa demande avant le 1^{er} juin. d) L'employeur répond dans les 10 jours ouvrables.
1^{er} au 31 mai	a) 50% b) L'employeur fait un rappel aux employés 15 jours avant le 1^{er} avril. c) L'employé fait sa demande avant le 1^{er} avril. d) L'employeur répond dans les 5 jours ouvrables
Périodes protégées Temps des Fêtes (7 fériés payés)	a) 50%

2026: 23 décembre (23h) au 3 janvier (23h) 2027: 22 décembre (23h) au 2 janvier (23h) 2028: 22 décembre (23h) au 2 janvier (23h)	b) L'employeur fait un rappel 15 jours avant le 1 ^{er} décembre. c) L'employé fait sa demande avant le 1 ^{er} décembre. d) L'employeur répond dans les 5 jours ouvrables
Autres périodes	a) 50% b) L'employé fait sa demande 2 semaine avant la date prévue du congé. c) L'employeur répond dans les 5 jours ouvrables.
Banque d'heures (64 heures) Nouveau paragraphe 17.04 (pour la période estivale) Cependant, le salarié qui désire prendre un congé payé de sa banque d'heures devra en faire la demande au plus tard le 1 ^{er} juin pour les semaines suivantes : 2026: 15 juin au 6 septembre 2027: 14 juin au 5 septembre 2028: 12 juin au 3 septembre	a) 50% b) Les vacances ont priorité sur la banque d'heures. c) L'employés fait sa demande 2 semaine avant la date prévue du congé. d) L'employeur répond dans les 5 jours ouvrables.

Rév. 26

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Horaire de week-end

Il est convenu qu'un horaire de travail, à raison de douze (12) heures par jour sur deux (2) jours, soit ajouté aux horaires présentement existants. Le salarié est rémunéré pour une (1) semaine régulière de quarante (40) heures plus deux (2) périodes de lavage de six (6) minutes. Les primes d'équipe ne s'appliquent pas pour cette entente. Les horaires de travail de fin de semaine sont planifiés de la façon suivante :

Horaire à une équipe

Jour	Début	Repas	Fin
V	23h	5h30 à 6h	11h S
D	11h	17h30 à 18h	23h D

Ou

Jour	Début	Repas	Fin
S	7h	11h30 à 12h	19h S
D	7h	11h30 à 12h	19h D

Pour le poste de : « Préposé aux services généraux »

Horaire à deux équipes

Jour	Début	Repas	Fin
V & S	23h	5h30 à 6h	11h S & D
S & D	11h	17h30 à 18h	23h S & D

Les salariés pourront se prévaloir de trois (3) pauses de 10 minutes non consécutives. En ce qui concerne les jours fériés, ils seront payés au taux simple, en addition des heures régulières de travail.

Rév. 17

LETTRE D'ENTENTE NO. 2:

Comité d'étude, nouvel horaire de travail

- Attendu qu'il peut devenir nécessaire de changer les horaires de travail;
- Attendu que les parties désirent collaborer dans l'établissement de nouveaux horaires de travail lorsque nécessaire;
- Attendu que l'une des parties devra aviser l'autre de son intention de discuter un changement de l'horaire de travail en énonçant les raisons d'une telle modification;

Les parties conviennent alors de former un comité conjoint composé du comité syndical, un salarié du département affecté et de représentants de l'employeur incluant le superviseur du département.

L'unique objectif de ce comité conjoint sera d'étudier les options d'horaire de travail et faire des recommandations au syndicat et l'employeur pour approbation, conformément à l'article 17.01 de la convention collective.

Le refus d'une des parties d'entériner la recommandation du comité devra être justifié par écrit.

Rév. 93

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Programme d'assistance aux employés

L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie et de différents problèmes personnels en offrant un programme d'aide aux employés. La participation au programme est volontaire et confidentielle.

Rév. 99

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Modalités bassin de main d'œuvre

Objet : Modalités régissant les employés du bassin de main-d'œuvre

Le but premier de cette occupation est de combler les besoins temporaires afin d'assurer une couverture optimum des opérations.

À l'exception d'une assignation pour remplacement pour invalidité, de congé ou de formation, toute assignation ayant une durée supérieure à trois (3) mois devra être affichée en conformité de la procédure prévue à la convention collective pour les postes vacants. Les assignations se feront sur des cellules à classification inférieure au bassin de main d'œuvre.

En voici les prémisses de base :

1. Transfert

A l'exception de l'article 10.09, les articles de transfert tel que stipulé à l'article 10 de la convention collective ne s'appliquent pas pour l'affectation des employés du bassin de main-d'œuvre.

2. Assignation

Toutefois, toute assignation est prohibée si elle est faite dans un but discriminatoire ou si elle a pour effet de porter atteinte à la santé ou à la sécurité d'un salarié. Aucun employé ne sera déplacé sur une autre équipe par un employé du bassin de main-d'œuvre assigné sur son équipe.

Les parties reconnaissent que l'ancienneté est le facteur déterminant pour l'assignation à une équipe de travail, l'employé du bassin de main-d'œuvre ne pourra être assigné pour plus de huit (8) semaines à une équipe de travail, si un employé d'un autre quart dans la

même occupation possède l'ancienneté pour occuper le quart choisi par l'employé possédant l'ancienneté.

Rév. 23

3. Formation

Les salariés affectés comme bassin de main d'œuvre bénéficieront d'un plan de formation personnalisé permettant le développement de compétences sur les équipements jugés prioritaires.

Le comité de formation aura le mandat d'analyser et de suivre l'évolution de ce plan.

Rév. 11

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Conjoint de même sexe

L'employeur et le syndicat conviennent de reconnaître pour l'obtention des bénéfices prévus à la présente convention collective les conjoints de même sexe, selon les modalités des différents régimes. La période de cohabitation ne peut en aucun cas être inférieure à douze (12) mois consécutifs à moins de disposition contraire à la loi.

Rév. 99

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

Rencontre mensuelle, développement des prototypes

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu que le développement des prototypes représente une activité essentielle pour la croissance de l'entreprise.

De ce fait, les parties reconnaissent l'importance d'établir une communication régulière concernant ces activités. Les parties ont donc convenu de planifier une rencontre mensuelle lors de laquelle seront discutés différents aspects des opérations.

Rév. 05

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

Semaine réduite de travail/Pré-retraite

BUT :

La présente lettre d'entente vise à modifier les règles encadrant la semaine réduite de travail.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties ont convenu d'offrir, sous réserve de la conformité à la législation fédérale et provinciale la possibilité d'une réduction de la semaine de travail normale à un employé, et ce, sans diminuer sa rente afférant à la retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Il est convenu que

15 employés pourront se prévaloir de la semaine réduite de travail simultanément selon les modalités suivantes :

1. Au plus tard le 1^e décembre, l'employé ayant atteint cinq (5) ans d'ancienneté et l'âge de soixante-un (61) ans avant le 1^e janvier, peut demander la semaine réduite de travail;
2. Au plus tard le 1^e décembre l'employé ayant atteint l'âge de 60 ans avant le 1^e janvier, peut faire la demande de la semaine réduite de travail. Il sera alors ajouté à la liste d'attente et pourra accéder au programme à partir de la date anniversaire de ses 61 ans. Dans ce contexte, si une place devient disponible alors qu'il n'a pas encore atteint l'âge de 61 ans et qu'il est la personne ayant le plus d'ancienneté pour obtenir cette place, cette place lui sera octroyée et restera par conséquent inoccupée jusqu'à la date anniversaire de ses 61 ans.
3. Advenant que toutes les places du programme soient octroyées, l'employé sera automatiquement placé sur la liste d'attente;
4. Lorsqu'une place se libère, cette dernière sera offerte immédiatement par ancienneté aux employés de la liste d'attente. **Pour les employés de 25 ans d'ancienneté ou plus sur la liste d'attente, ceux-ci pourront immédiatement prendre une place dans le programme à leur date d'éligibilité. Le total de participant pourra donc dépasser le total (15 participants). Cependant, tous les départs subséquents ne seront pas remplacés jusqu'au retour au nombre de 15 participants maximum, sauf si une nouvelle demande serait soumise par un employé ayant 25 ans d'ancienneté ou plus.** Aux fins d'application de ce paragraphe, il est entendu que le début de la semaine réduite coïncidera avec un début de période de paie;
5. La semaine réduite est de 4 jours/semaine;
6. Un employé sur le programme de semaine réduite, qui a atteint 63 ans d'âge, pourra demander la semaine de 3 jours au plus tard le 1^e décembre de chaque année. Cette demande sera applicable lors de la période de balancement des horaires prévue au mois de janvier de chaque année. Il ne pourra avoir plus de 5 employés sur un horaire de 3 jours/semaine simultanément;
7. Selon les modalités prévues paragraphe 6, un employé étant déjà sur le programme de semaine réduite, aura priorité sur une nouvelle demande pour obtenir l'horaire de 3 jours/semaine;
8. Un employé qui est sur la semaine réduite à 3 jours/semaine, peut faire la demande de revenir à 4 jours/semaine au plus tard au 1^e décembre de chaque année. Cette demande sera appliquée lors de la période de balancement annuelle du mois de janvier;

9. Les journées de relâche, sont déterminées par l'employeur en fonction de répondre au besoin de production de chacun des secteurs. Ces besoins peuvent donc variés d'un secteur à l'autre. Dans la mesure du possible l'employeur essaiera de concentrer les journées de relâche aux extrémités de la semaine. Lors de la période de balancement des horaires, la priorité de choix des journées de relâche sera donnée par ancienneté;
10. Tel que stipulé de façon détaillé dans le contrat de semaine réduite, l'employé en semaine réduite maintiendra les avantages sociaux prévus à la présente convention collective au prorata des heures travaillées lorsqu'applicable;
11. Tel que stipulé de façon détaillé dans le contrat de semaine réduite, tous les calculs touchant le paiement des vacances, des jours fériés et de toute autre rémunération se feront au prorata des heures travaillées en faisant les adaptations nécessaires.
12. Au 1^e janvier de chaque année, il y aura une période de balancement des horaires afin de s'assurer de bien équilibrer le nombre d'employés par jour de relâche par secteur (important ceci signifie que votre journée de relâche pourrait être modifiée à chaque année);
13. À défaut d'être conforme à la législation, les parties conviennent de l'inapplication complète de la lettre d'entente, et ce de façon globale et générale.

Rév. 26

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

Comité d'amélioration des processus

Considérant le marché et ses fluctuations et afin de rencontrer les besoins spécifiques de nos clients, les parties reconnaissent l'importance de travailler à satisfaire les clients par une meilleure rapidité d'exécution et une flexibilité accrue.

De ce fait, les parties s'entendent pour collaborer à la revue des processus afin d'accroître la flexibilité tout en réduisant les délais d'exécution.

De plus, les parties s'entendent pour mettre sur pied un comité paritaire qui sera chargé d'étudier le potentiel et la faisabilité de ces processus ainsi que les impacts et les contraintes sur les conditions de travail des membres de l'unité de négociation, afin de faire des recommandations à la direction pour la mise en place de changements.

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

Abrogée

Rév. 23

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

- Abrogée

Rév. 23

LETTRE D'ENTENTE NO. 11

Acquisition d'expérience

La présente lettre d'entente vise à baliser l'acquisition d'expérience en milieu de travail pour des salariés, n'ayant aucune expérience formelle en usine dans leur corps de métier et qui occupent un poste d'opérateur dans l'usine de JTEKT Roulements Canada, usine de Bedford.

- a) L'employeur est appelé à remplacer ou ajouter de la main-d'œuvre dans des postes de spécialités internes, notamment dans le poste d'électromécanicien et machinistes. Il s'avère que certains employés qui possèdent le diplôme approprié, sans toutefois justifier de l'expérience pertinente nécessaire.
- b) L'employeur est appelé à remplacer ou ajouter de la main-d'œuvre dans des postes de spécialités internes, mécanicien au meulage et mécanicien centre d'usinage. Il s'avère que certains employés possèdent le diplôme approprié ou l'expérience pertinente reconnue par l'employeur.**

Considérant que l'employeur est disposé à offrir l'expérience requise aux employés qui présentent un profil académique ou de **l'expérience reconnue** répondant aux exigences du poste;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Le préambule fait partie intégrante des présentes;
- b) L'employeur **doit** afficher une place de "acquisition d'expérience" dans les départements comportant un poste visé par la présente.
- c) Seuls les employés possédant une formation académique appropriée **ou l'expérience reconnue**, obtenue dans un délai de **10** ans de l'offre d'une place « d'acquisition d'expérience » peuvent soumettre leur nom afin d'acquérir l'expérience proposée dans la présente.
- d) Ladite place est ainsi accordée à la personne justifiant le plus d'ancienneté au sens de la convention collective en vigueur;
- e) Une personne qui possède un diplôme approprié **ou l'expérience reconnue** dans le domaine visé par le poste peut soumettre son intérêt à acquérir de l'expérience. L'employeur étudie le dossier avec un membre du syndicat et l'employeur prends la décision finale sur son éligibilité.
- f) La durée de la période d'acquisition d'expérience est d'au plus de 6 mois. Durant cette période, le salarié est évalué mensuellement sur la progression de son expérience et de sa performance.
- g) L'employeur peut mettre un terme à la période d'acquisition d'expérience selon les résultats des évaluations périodiques. Dans ce cas, l'employé visé, ne pourra postuler à nouveau avant une période de 24 mois et/ou s'il démontre qu'il a complété avec succès une formation adéquate.**

- h) Chaque heure d'expérience acquise sera comptée en double pour les fins des critères de sélection du poste.
- i) L'employé en « acquisition d'expérience » est réputé en « transfert », au sens de la convention collective en vigueur, pendant la durée maximale de la période d'acquisition d'expérience, et ce, sans égard aux délais mentionnés à l'article 10.04 de la convention collective en vigueur.
- j) Lorsqu'un salarié est dans le programme « d'acquisition d'expérience » l'employeur peut utiliser le principe de chevauchement de transfert pour satisfaire les besoins de production reliés au département dans lequel ce salarié était.
- k) Le salarié qui participe à une période d'acquisition de l'expérience, mais qui ne satisfait pas les exigences du poste, retourne au poste qu'il occupait avant la période d'acquisition de l'expérience.

Lorsque l'employeur affiche un poste **en vertu de l'article 13 et qu'aucun candidat ne rencontre les prérequis de l'affichage**, il favorise d'abord le développement de la main-d'œuvre de l'unité d'accréditation, **avant d'aller à l'externe**, à moins que les besoins particuliers de l'usine exigent une décision différente.

La période de 17 semaine prévue à l'article 13.04 de la présente convention collective débute à la fin du processus défini dans la présente lettre d'entente.

Rév. 26

LETTRE D'ENTENTE NO. 12

Care

Abrogée

Rév. 23

LETTRE D'ENTENTE NO. 13

Opérateur traitement thermique

Considérant que les employés travaillant au poste d'opérateur au traitement thermique ne peuvent quitter leur poste de travail durant leurs trente (30) minutes de repas et doivent accomplir des tâches durant cette période, ces employés reçoivent trente (30) minutes de plus par jour, rémunéré en temps régulier.

Rév. 23

LETTRE D'ENTENTE NO. 14

Télémédecine

Il est convenu entre les partis que l'employeur s'engage à mettre en place l'accès à la télémédecine sans frais pour les employés.

Rév. 23

LETTRE D'ENTENTE NO. 15

Fermeture d'usine

Dès l'annonce d'une fermeture partielle ou complète de l'entreprise entraînant une perte définitive d'emploi, l'Employeur versera aux employés actifs ou inscrits sur la liste de rappel d'un maximum de dix-huit (18) mois, une indemnité de licenciement équivalente à deux (2) semaines de salaire par année de service.

Cette indemnité est payable et ne peut excéder vingt-six (26) semaines de salaire.

Aux fins de l'application de la présente, une fermeture partielle ou complète se distingue d'une mise à pied par son aspect définitif.

Définition de fermeture partielle :

Réduction substantielle des opérations (Fermeture d'un département, d'une ligne de production), entraînant une mise à pied collective définitive.

Rév. 26

LETTRE D'ENTENTE NO. 16

Sujet : Horaire individuel temporaire.

BUT :

La présente lettre d'entente vise à encadrer les ententes individuelles d'horaire temporaire pour des raisons familiales et/ou toutes situations exceptionnelles d'ordre personnel.

Entendu que :

- Il est de l'obligation de l'employé de respecter les horaires de travail tel que convenu dans la convention collective;
- L'employé qui ne respecte pas les horaires prévus dans la convention collective est passible de sanction disciplinaire;
- L'employeur n'a aucune obligation de convenir d'horaire de travail personnalisé;
- Des raisons familiales et/ou des situation exceptionnelles d'ordre personnel peuvent demander une réorganisation de l'horaire quotidienne temporairement afin de mettre en place les conditions requises afin de se conformer à l'horaire de travail prévu dans la convention collective;
- Cet horaire ci-adopté doit avoir une durée déterminée;
- Les parties considèrent chaque situation comme unique et particulière.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Un employé qui rencontre une situation familiale et/ou personnelle exceptionnelle peut faire la demande pour obtenir un horaire temporaire en complétant le formulaire « entente d'horaire temporaire »;

- L'employeur et le syndicat feront une analyse conjointe de la situation en fonction de la situation, des justifications présentées et de la démarche et/ou du plan d'action proposé par l'employé afin de revenir à son horaire régulier de travail et ce dans un délai raisonnable;
- Des rencontres de suivi seront planifiées avec l'employé afin de s'enquérir de l'évolution du plan d'action;
- L'entente devra être limitée dans le temps et l'employé devra retourner à son horaire régulier à l'expiration de l'entente;

Exemple d'entente/contenu

1. Raison de la demande/problématique rencontrée :
 - Analyse conjointe de la raison employeur/syndicat
 - Délai en fonction des raisons
 - Justification
2. Plan d'action/solution et délai requis pour régler la problématique :
 - Rencontres de suivi à prévoir pour valider le processus

En considération de la problématique énoncé plus haut et de la période requise pour appliquer le plan d'action, JTEKT usine de Bedford accepte que « NOM DE L'EMPLOYÉ » adopte l'horaire suivant : quart de jour de 7h30 à 15h30 pour la période du 1^{er} mars au 28 mars 2026.

Le retour à son horaire régulier est prévu le lundi 31 mars 2026.

Signé à _____, en ce _____^{ième} jour du mois de _____ 2026.

Employé

Syndicat

Rév. 26

LEXIQUE

1) Poste vacant lors d'abolition de poste :

Poste qui a été affiché dans les neuf (9) dernières semaines et qui est resté non comblé à la suite de cet affichage. Dans le contexte d'une abolition de poste, le salarié déplacé sur ce poste devient automatiquement titulaire de ce dernier.

2) Poste/occupation/emploi :

Pour l'interprétation de cette convention collective, ces termes sont tous synonymes.

3) Poste :

Combinaison de plusieurs tâches.

4) Cellule :

Combinaison de plusieurs postes.

5) Chaîne de valeur :

Combinaison de plusieurs cellules. Par exception il se peut qu'une chaîne de valeur soit composée d'une cellule unique.