

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-3525

N° dossier d'accréditation : AM-1002-0194

EMPLOYEUR CMC ÉLECTRONIQUE INC. 600, BOULEVARD DR.-FREDERIK-PHILIPS MONTRÉAL QC H4M 2S9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-02-29 Date dépôt : 2024-03-12	Nombre de salariés visés : 216	Date début : 2024-02-29 Date d'expiration : 2028-11-29

Remarque :

(Usine).

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2024-03-28
Date

Registre des documents en relations du travail

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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

Convention
collective

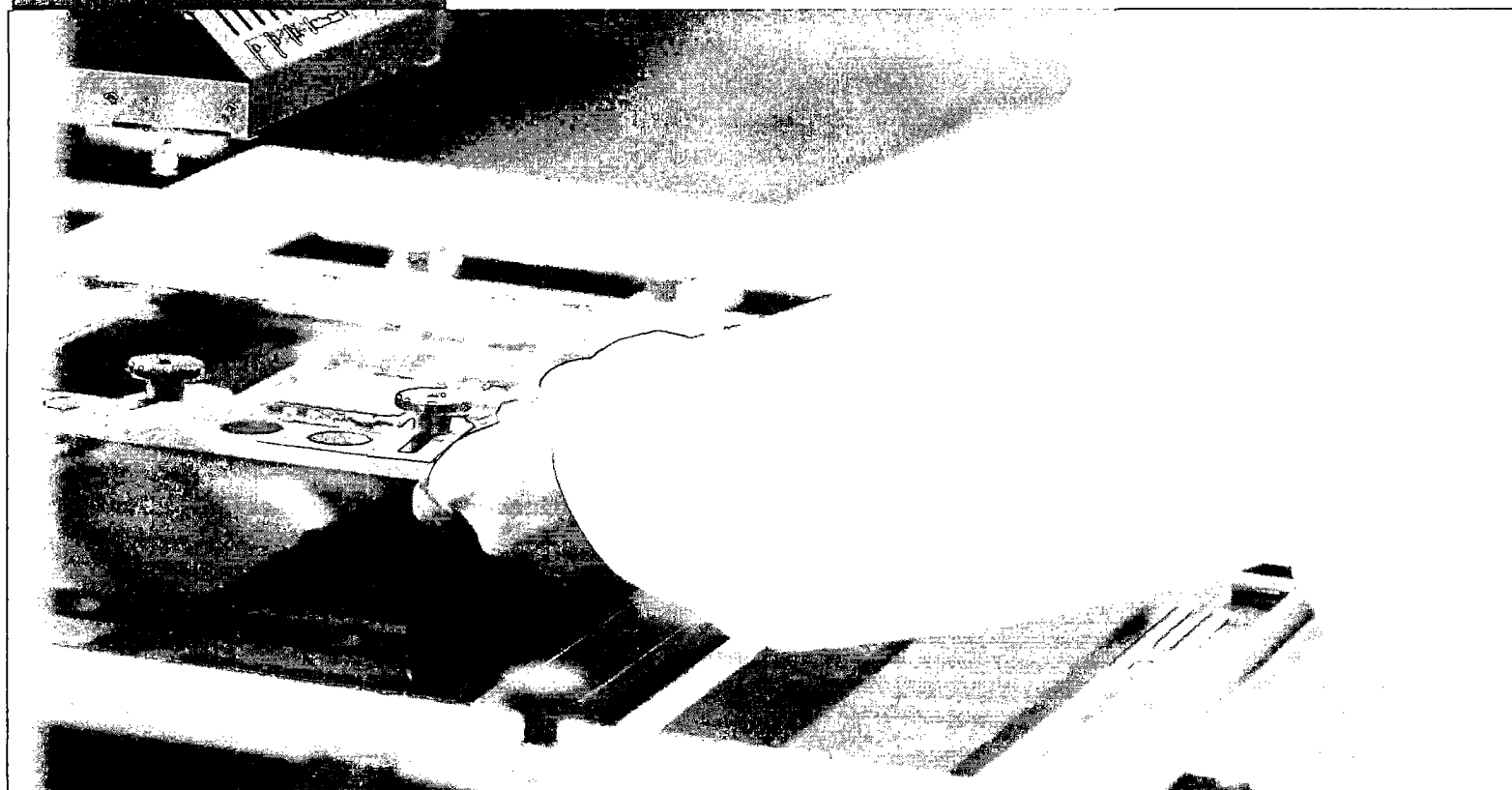
CMC
Électronique


UNIFOR
section locale 2889

12 MAR 2024 09:10:14

Convention collective
entre
CMC Électronique inc.
et
UNIFOR

USINE



Expirant le 29 novembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	DÉFINITIONS.....	5
2	DROITS DE LA DIRECTION	7
3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	8
4	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	10
5	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	13
6	MESURES DISCIPLINAIRES	15
7	HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	16
8	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	19
9	INDEMNITÉ DE CONVOCATION	21
10	ANCIENNETÉ.....	21
11	AFFICHAGE, MISES À PIED, RAPPELS ET RECLASSIFICATIONS	23
12	ÉVALUATION DES POSTES.....	32
13	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	34
14	AUTOMATISATION.....	36
15	PROGRAMME D'AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES.....	37
16	SALAIRES	37
17	RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES.....	38
18	VACANCES.....	43
19	JOURS FÉRIÉS	47
20	GRÈVES ET LOCK-OUTS	48
21	RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, JOURS DE DEUIL, FONCTION DE JURÉ ET CONGÉ DE MATERNITÉ / PARENTAL	49
22	INDEMNITÉ OPTIONELLE DE CESSATION D'EMPLOI ET FERMETURE D'USINE	53
23	RÉGIME DE PROTECTION COLLECTIVE ET DE RETRAITE.....	54
24	DIVERS.....	54
25	ÉVALUATION DU RENDEMENT	55
26	DURÉE.....	56

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE	TITRE	PAGE
ANNEXE "A"	ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR à compter du 30 novembre 2023	57
ANNEXE "B"	ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR à compter du 30 novembre 2024	58
ANNEXE "C"	ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR à compter du 30 novembre 2025	59
ANNEXE "D"	ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR à compter du 30 novembre 2026	60
ANNEXE "E"	ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR à compter du 30 novembre 2027	61
	LETTRE D'ENTENTE # 1	62
	Absences du président du comité syndical ou du président de la section locale	
	LETTRE D'ENTENTE # 2	62
	Représentation syndicale, Article 4.07	
	LETTRE D'ENTENTE # 3	63
	Sous-Traitance	
	LETTRE D'ENTENTE # 4	64
	Entretien de la pelouse et des arbustes	
	LETTRE D'ENTENTE # 5	65
	Politique sur le harcèlement en milieu de travail	
	LETTRE D'ENTENTE # 6	65
	Comité de Francisation	
	LETTRE D'ENTENTE # 7	66
	Fonds de justice sociale	
	LETTRE D'ENTENTE # 8	66
	Assurances	
	LETTRE D'ENTENTE # 9	67
	Régime d'assurance salaire	
	LETTRE D'ENTENTE # 10	68
	Considération des membres TCA de l'aérospatiale en mise à pied	

TABLE DES MATIÈRES (suite)

TITRE	PAGE
LETTRE D'ENTENTE # 11 Journée portes ouvertes	68
LETTRE D'ENTENTE # 12 Évaluation des emplois	69
LETTRE D'ENTENTE # 13 Banque d'heures supplémentaires - président	70
LETTRE D'ENTENTE # 14 Encadrement sur le rappel des retraités	71
LETTRE D'ENTENTE # 15 a) Postes étudiants temporaires	72
LETTRE D'ENTENTE # 15 b) Étudiants à temps partiel	74
LETTRE D'ENTENTE # 15 c)..... Postes stagiaires temporaires	76
LETTRE D'ENTENTE # 16 Exigences requises pour le poste préposé aux gros travaux d'entretien #520200	77
LETTRE D'ENTENTE # 17 Thérapie fermée en établissement reconnue pour les employés Unifor de CMC Électronique	79
LETTRE D'ENTENTE # 18 Assignation temporaire à la cafétéria	80
LETTRE D'ENTENTE # 19 Analyse de faisabilité pour un projet pilote – Horaires de travail différents	81
LETTRE D'ENTENTE # 20 Délégué social et intervention auprès des femmes	83

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue à Ville St-Laurent, Province de Québec, entre CMC ÉLECTRONIQUE INC., corps politique et constitué, dûment incorporé suivant la loi et ayant son siège administratif et sa principale place d'affaires dans la Cité et le District de Ville St-Laurent dans la Province de Québec, ci-après appelée "la Compagnie ou la Société", et Unifor en sa qualité d'agent négociateur exclusif, ci-après appelée "Syndicat" concernant les salaires et les conditions de travail des employés payés à l'heure de CMC ÉLECTRONIQUE INC., "à l'exception de ceux exclus par le Code du travail", employés à l'établissement industriel de la Société, 600, Dr.-Frédéric-Philips, Ville St-Laurent, Québec.

Considérant que la Société exploite un établissement industriel et (ou) des services connexes situés à l'adresse indiquée ci-haut, auquel l'on réfère ci-après comme "l'établissement".

Considérant que la Société et le Syndicat désirent coopérer afin d'augmenter et d'améliorer la production, de promouvoir et de maintenir des rapports harmonieux et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir dans l'application de la présente convention collective.

C'est pourquoi, en considération des conventions et ententes comprises aux présentes, les parties conviennent maintenant de ce qui suit :

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

- 1.01 Division : regroupement de services.
- 1.02 Service : une unité administrative regroupée sous une ou plusieurs sections de frais au sein d'une division.
- 1.03 Employé : Les termes "employé" et "employés" tels qu'utilisés dans cette convention signifient un ou des employés régis par cette convention, sauf lorsque le contexte indique clairement le contraire mais à l'exclusion des employés temporaires.
- 1.04 Employé temporaire :
 - a) signifie soit un étudiant embauché pour l'été, ou une personne embauchée pour une période de temps spécifique conformément à la clause 11.34.
 - b) signifie un étudiant embauché pour faire un stage rémunéré dans le cadre d'un programme scolaire dont la durée respecte la clause 11.34.
- 1.05 Employé excédentaire : employé de surplus dans un poste donné en vertu de la clause 11.13.
- 1.06 Mutation : action de muter un employé d'un poste à un autre.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS (suite)

- 1.07 Période de probation : période durant laquelle un nouvel employé est évalué et dont la durée est déterminée à la clause 10.01.
- 1.08 Période d'essai : période de vingt (20) jours ouvrables durant laquelle un employé permanent est évalué à un poste différent.
- 1.09 Poste : un ensemble de tâches faisant partie d'une même description de poste.
- 1.10 Poste permanent: poste occupé de façon continue pour une période supérieure à trois (3) mois, sauf tel que prévu à la clause 11.34.
- 1.11 Poste vacant : état d'un poste permanent à combler.
- 1.12 Représentant du Comité syndical: un membre du Comité syndical, dont le nombre n'excédera pas cinq (5) et n'excédera pas un (1) dans un même département, et ce, à l'exception du président.
- (1) Président : 40 heures libérations/semaine
 - (2) Délégués d'usine : 20 heures libérations/semaine
 - (2) Délégués de plancher : 10 heures libérations/semaine
- 1.13 Rétrogradation (démotion) : signifie accéder à un poste de grade inférieur.
- 1.14 Dans tous les cas, les mots "il", "lui" ou "l'" sont utilisés dans cette convention pour désigner à la fois les employés de sexe masculin et de sexe féminin.
- 1.15 Dossier Acceptable : Avoir un rendement satisfaisant aux attentes de l'employeur dans les aspects relationnels, productivité et qualité du travail effectué.
- 1.16 Congé sans traitement : Congé non rémunéré exigé par l'employeur pour une période déterminée selon l'article 11.18.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que la direction, le contrôle et l'exploitation des affaires de la Société de même que la direction, la promotion et les sanctions disciplinaires pour cause juste et suffisante concernant le personnel ouvrier sont dévolus exclusivement à la direction. La Société convient que ces fonctions ne seront pas exercées de façon à entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention. Il est entendu que la Société conserve tous et chacun des droits, pouvoirs et l'autorité qu'elle avait avant la signature de la convention à l'exception de ceux que cette convention restreint ou modifie.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît que la Société a certaines obligations relatives à la sécurité en vertu de ses contrats avec le gouvernement et convient qu'aucune chose contenue dans cette convention n'a pour objet de placer la Société en violation de son entente avec le gouvernement concernant la sécurité. C'est pourquoi, advenant le cas où le ministère des Approvisionnements et Services ou tout autre organisme du gouvernement touché par les règlements de sécurité informerait la Société qu'un employé est sujet à l'interdit pour travailler ou avoir accès à l'information ou à des documents classifiés, le Syndicat ne contestera pas toute mesure que la Société peut raisonnablement prendre pour se conformer à ses obligations envers le gouvernement concernant la sécurité.
- 2.03 La Société peut avoir recours aux services de particuliers, entrepreneurs ou compagnies dans le but de faire exécuter du travail dans son établissement pour un maximum n'excédant pas cent (100) jours cumulatifs de travail annuellement par corps de métier. Ce maximum ne s'applique pas si le travail exécuté est relié à un projet spécifique de rénovation, de construction, d'installation et de mise en marche. Dans tous ces cas, la Société devra indiquer par écrit au Syndicat la durée des travaux, le nombre d'ouvriers venant de l'extérieur et ne devra pas retenir les services de ces ouvriers passé la date approximative de la fin des travaux à moins d'entente mutuelle.
- 2.04 Les gestionnaires, les représentants de la Société ou tout autre employé hors de cette unité d'accréditation, dont le travail n'est pas inclus dans l'unité d'accréditation, ne travailleront sur aucune tâche comprise dans l'unité d'accréditation sauf pour fins de formation, en cas d'urgence ou sur un travail expérimental. Ces travaux n'auront pas pour effet de déplacer, réduire le salaire horaire ou mettre à pied un employé inclus dans l'unité d'accréditation.
- 2.05 Pour les fins de cette clause, les définitions suivantes s'appliqueront :
- a) Travail pour fins de formation: travail accompli en vue d'acquérir ou faire acquérir à d'autres des connaissances et des compétences.

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- b) Travail d'urgence: travail résultant d'une situation exceptionnelle et qui ne peut être différée. Ce travail est admis uniquement pour la période de temps minimum nécessaire au remplacement à la tâche par l'employé régulier ou par un employé qualifié de l'unité d'accréditation, si l'employé régulier n'est pas disponible.
- c) Travail expérimental: tout travail qui a pour but uniquement de déterminer, d'éprouver, de mettre au point de nouvelles machines, méthodes ou de nouveaux produits.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 La Société consent à ce que le Syndicat affiche ses avis et autres annonces sur les tableaux prévus à cet effet pourvu que les affichages soient autorisés par la direction.
- 3.02 Avant d'afficher des avis concernant les employés payés à l'heure, la compagnie enverra une copie de ces avis au Syndicat.
- 3.03 La Société fournira au Syndicat les listes suivantes :
 - a) une liste des noms, adresses et numéros de téléphone de tous les employés, sauf si un tel employé s'y oppose par écrit, et ce deux (2) fois par année;
 - b) une liste de toutes les modifications survenues au statut des employés, et ce mensuellement;
 - c) une liste de tous les employés, et ce mensuellement. Cette liste indiquera le nom, le matricule, le sexe, la date d'ancienneté, la classification et le titre de l'emploi, la section de frais, le taux horaire, le salaire annuel de base et le quart. Celle-ci sera par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque grade.

L'accès au réseau informatique de la compagnie sera fourni sans frais au comité syndical, ainsi qu'un écran (télévision) et une imprimante, cartouches non incluses.

Une ligne téléphonique avec boîte vocale sera fournie sans frais au comité syndical, à l'exception des frais d'interurbains. De plus, un montant fixe de 50\$ par mois sera alloué pour le président et 15\$ pour chacun des autres membres du comité syndical pour des frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire. Ce montant sera payé par trimestre sur présentation de factures.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (suite)

- 3.04 La Société mettra à la disposition du Syndicat, sans frais, l'espace nécessaire à l'aménagement d'un bureau privé au 600 Dr.-Frédéric-Philips à Ville St-Laurent. Les politiques et règlements de la Société doivent être observés à cet endroit.
- 3.05 a) Tout employé couvert par l'unité d'accréditation à la signature de la présente doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- b) Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat après avoir terminé sa période de probation. Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale à partir de son embauche.
- c) En cas de refus par le Syndicat d'admettre un employé comme membre ou en cas de suspension ou d'expulsion, l'employé ne perdra pas son droit de travailler pour la Société, pourvu qu'il continue de payer la cotisation syndicale, le tout sujet à l'article 63 du Code du travail.
- d) Le Syndicat indemniser et tiendra la Société à couvert de toute réclamation, poursuite, demande et responsabilité découlant de tout geste ou mesure pris par la Société afin de s'en tenir aux dispositions des clauses 3.05 a) à 3.05 c) ou en rapport avec tout avis donné à la Société en vertu de telles dispositions.
- 3.06 La Société doit retenir sur le salaire de chaque employé ainsi que sur le salaire de tout employé temporaire, les montants égaux à la cotisation syndicale et les cotisations spéciales établies par le Syndicat. Ces retenues seront faites à compter de la première période de paie.

Une liste de gains bruts totaux desquels les retenues ont été faites, doit accompagner les remises mensuelles des cotisations. Toutefois, le mode de retenue des cotisations devra être compatible au système de paie de la Société.

La Société effectuera tout changement de taux des cotisations après avoir reçu du Syndicat un avis officiel stipulant un délai raisonnable pour sa mise en vigueur.

De plus, la Société inscrit les montants courants et cumulatifs des retenues de cotisations syndicales sur le bordereau de paie de chaque employé et elle inscrit sur les formulaires individuels T-4 et TP-4, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales retenues au cours de l'année d'imposition.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (suite)

- 3.07 S'il survient un problème non prévu par cette convention et touchant les employés, la Société s'engage à en discuter avec le Syndicat avant d'agir.
- 3.08 La Société et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination ne sera exercée contre un employé à cause de son adhésion au Syndicat, sa participation ou non-participation aux activités syndicales autorisées, le fait qu'il ait recours à la procédure de grief ou à cause de sa race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, sauf dans la mesure où la loi le permet.
- 3.09 Les employés travaillant sur le quart de soirée et désirant assister à une assemblée générale du Syndicat, pourront après avoir pris un arrangement avec leur superviseur, s'absenter à leurs frais de leur travail pour la durée de cette assemblée. Si possible, les heures perdues seront reprises avant ou après ses heures de travail.
- 3.10 La Société reconnaît que les employés jouissaient et jouissent de certains avantages et privilèges non mentionnés dans cette convention. La Société convient de ne pas modifier ni changer ces pratiques de manière à créer une discrimination envers les employés de cette unité d'accréditation.
- 3.11 La Société fournira un exemplaire de la convention collective à chaque employé et quinze (15) exemplaires au Comité syndical. Une version électronique sera disponible sur le portail de l'entreprise.

ARTICLE 4

REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 4.01 Les membres du Comité syndical peuvent après avoir avisé leur superviseur à cet effet, enquêter sur les griefs qui peuvent survenir, accomplir les autres devoirs qui résultent de l'administration de cette convention collective incluant le temps consacré aux différents comités, sans perte de salaire durant leurs heures normales de travail.

La responsabilité des membres du comité syndical inclut la responsabilité du représentant des travailleurs pour le comité de santé et sécurité du travail. Advenant que le représentant en santé sécurité (RSS) nommé soit aussi membre du comité syndical, les heures requises pour accomplir cette responsabilité sont incluses dans les heures de libérations syndicales prévues à l'article 4.01.

ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

Président du Comité syndical: jusqu'à huit (8) heures par jour, les jours où il est présent dans l'établissement ou à l'extérieur de l'établissement, s'il y a entente au préalable. Les autres membres du Comité syndical. Les deux (2) délégués d'usine jusqu'à quatre (4) heures par jour chacun et les deux (2) délégués de plancher jusqu'à deux (2) heures par jour chacun, les jours où ils sont présents dans l'établissement.

La répartition du temps ci-haut pour les quatre (4) autres membres du comité syndical doit être planifiée avec le superviseur de chacun, le vendredi, pour la semaine suivante.

Lors d'une absence confirmée d'un membre du comité syndical pour une durée de plus de deux (2) mois pour cause de maladie, accident ou autres congés autorisés par l'employeur, le syndicat pourra nommer un substitut, et ce, en conformité avec l'article 1.12. Le syndicat fournit à l'employeur le nom du substitut au moins cinq (5) jours ouvrables avant son entrée en fonction.

Les membres du Comité syndical devront obtenir la permission du superviseur du service où ils veulent enquêter en donnant le motif de leur visite, laquelle permission ne sera pas refusée déraisonnablement. Si un membre du Comité syndical se voit refuser la permission et qu'il estime que ce refus est déraisonnable, il pourra faire part de ses difficultés immédiatement au directeur des Relations de travail ou son représentant et demander son intervention.

4.02 À la demande du Syndicat, la Société accorde aux membres du Comité exécutif de la Section locale et aux membres du Comité syndical une permission d'absence, sans salaire, pour participer à des activités syndicales extérieures. La demande d'absence doit être faite le plus tôt possible.

De plus, à la demande du Syndicat, la Société accorde aux employés désignés par le Syndicat, une permission d'absence, sans salaire, pour participer à des activités syndicales extérieures. La demande d'absence doit être faite une (1) semaine à l'avance.

Les absences ci-haut n'excéderont pas cinq (5) jours ouvrables à la fois et seront accordées pour un maximum de soixante (60) jours-personnes par année.

La Société défraiera le salaire de base des membres du Comité de négociation composé du président et des deux (2) délégués d'usine pour le temps passé en rencontres de négociation et de conciliation avec la Société durant leurs heures normales de travail.

La Société défraiera aussi le salaire de base d'un membre du Comité syndical ou d'un employé désigné par le comité syndical, lors de séances d'arbitrage et lors

ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

d'audiences devant le Tribunal Administratif du Travail (TAT), reliées à la présente convention durant ses heures normales de travail.

- 4.03 En cas de mise à pied, et pour le seul besoin de représentativité, les membres du Comité syndical ayant un minimum de deux (2) ans d'ancienneté seront, durant leur mandat, considérés comme ayant le plus d'ancienneté et ne seront mis à pied ou déplacés que lorsque tous les employés dans leur classification (ou dans une classification inférieure) auront été mis à pied ou déplacés.
- 4.04 La Société s'engage à recevoir le représentant extérieur du Syndicat et à ne pas lui refuser l'accès à son établissement. S'il se rend au bureau du Syndicat, il devra être accompagné par un membre du Comité syndical; s'il doit toutefois se déplacer dans l'établissement de la Société autre que la cafétéria, il devra en tout temps être accompagné par un membre du Comité syndical et un représentant de la Société.
- 4.05 La Société accorde un congé sans solde pour une période pouvant aller d'un (1) mois à une (1) année à un employé désigné par le Syndicat, afin que celui-ci puisse remplir des mandats ou exercer des fonctions pour le bénéfice d'Unifor. Une demande écrite à cet effet doit être formulée par le Syndicat, au moins un (1) mois à l'avance, le tout sous réserve de l'autorisation de la direction. L'ancienneté de l'employé continue à s'accumuler durant le congé et les bénéfices, à l'exclusion de l'assurance-salaire court et long terme, sont maintenus. Il est cependant entendu que le coût des bénéfices durant le congé est remboursé par le Syndicat. L'employé devra confirmer son retour au travail un (1) mois à l'avance.

Une demande de renouvellement doit être présentée par écrit un mois avant l'expiration du congé autorisé. L'ancienneté cesse de s'accumuler au terme du premier congé d'une (1) année. Le dit congé, incluant tout renouvellement demandé ne peut excéder trois (3) années. L'employé pourra revenir dans sa fonction au terme de la première année; par la suite, ce sera sur un poste vacant dont il remplit les exigences et peut accomplir le travail.

Un maximum d'un (1) employé à la fois peut se prévaloir de ce congé.

- 4.06 La direction convient de verser à une caisse spéciale trois cents (0,03\$) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées par la Société pendant la durée de la présente convention, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le Syndicat, des congés-éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle à compter de la signature de la convention collective à un fonds en fidéicommiss établi par le Syndicat.

ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

Il est de plus convenu qu'on accorde un congé sans paie pour quarante (40) jours-personnes de cours par année, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Un tel congé n'excédera pas cinq (5) jours ouvrables à la fois et la demande d'absence doit être faite au moins un (1) mois à l'avance.

Un maximum d'un (1) employé à la fois d'un même poste par service peut se prévaloir de ce congé à moins d'entente avec le superviseur.

- 4.07 La Société convient lors d'une permission d'absence prévue à 4.02 ou lors d'un congé sans paie prévu à 4.06, de maintenir en vigueur les bénéfices de retraite et de protection collective.
- 4.08 Lors de l'accueil des nouveaux employés, la Société permettra à un (1) représentant du syndicat de les rencontrer, le tout encadré par les ressources humaines. Cette rencontre sera d'une durée maximale de 30 minutes.

ARTICLE 5

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 5.01 Grief : Tout employé ou tout groupe d'employés accompagné du Syndicat, qui s'estime lésé ou qui se croit injustement traité par une décision de l'employeur en matière de conditions de travail dont traite la convention collective, de même que par suite de l'application, de l'interprétation, de la violation alléguée des dispositions de la présente convention, peut formuler un grief et le soumettre pour étude et règlement conformément à la procédure établie au présent article. Le même recours est reconnu au Syndicat lui-même.
- 5.02 Il est souhaitable qu'un employé, avant de déposer un grief par écrit, discute du problème avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire d'un représentant du Comité syndical.
- a) Première étape : L'employé, seul ou accompagné d'un représentant du Comité syndical ou un représentant du Comité syndical seul, soumettra le grief, par écrit sur le formulaire prescrit à cette fin, au superviseur concerné, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident donnant lieu au grief.

Le grief soumis doit indiquer la nature du grief, la(les) clause(s) de la convention invoquée(s) et la rectification recherchée.

ARTICLE 5- PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (SUITE)

Si le superviseur ne rend pas sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante, le syndicat pourra référer le grief à la deuxième étape

- b) Deuxième étape : Le représentant du Comité syndical réfèrera le grief par écrit au représentant désigné des Ressources humaines dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Il y aura une rencontre entre ce dernier et des représentants du Comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivants en vue de discuter du grief, échanger les points de vue respectifs et le plus d'information possible dans une dernière tentative de règlement.

Si le représentant désigné des Ressources humaines ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat aura alors dix (10) jours ouvrables pour référer le grief à l'arbitrage par avis écrit adressé au directeur des Relations de travail.

L'arbitre devra être saisi du grief dans les quarante (40) jours ouvrables de la référence du grief à l'arbitrage, à défaut de quoi le Syndicat sera réputé avoir abandonné ses droits.

- 5.03 Les parties choisissent, pour la durée de la présente convention, les arbitres suivants :

Francine Lamy
André G. Lavoie
Yves St-André
Nathalie Massicotte

pour entendre les griefs référés à l'arbitrage et ceci, par ordre de rotation.

- 5.04 La juridiction de l'arbitre est limitée à décider de l'arbitrabilité des griefs et de décider des griefs soumis suivant les dispositions de cette convention. Dans aucun cas, il n'a autorité d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention.

Le grief soumis par écrit, ne limitera pas l'arbitre aux clauses invoquées ni à la rectification recherchée.

Lorsqu'un grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire est soumis à un arbitre et que celui-ci établit que la mesure disciplinaire ou le congédiement est exagéré, il possède alors l'autorité de rendre une décision plus équitable.

ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- Les griefs concernant les mises à pied et congédiements pourront être référés en arbitrage accéléré.
- 5.05 Chaque partie avisera l'autre partie de son intention de soulever toute objection préliminaire dans un délai raisonnable; ledit délai ne pouvant être inférieur à une (1) journée ouvrable avant la date de l'audition.
- 5.06 Une erreur technique dans la présentation écrite du grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 5.07 Les délais prévus dans cet article ne peuvent être prolongés que par entente écrite signée par les représentants autorisés de chacune des parties.
- 5.08 Tout règlement qui survient à l'une des étapes ci-haut doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les représentants autorisés de chacune des parties et sera final et liera les parties. Un tel règlement ne devra pas être utilisé dans le futur à titre de précédent ou de reconnaissance d'une pratique ou d'un usage quelconque.
- 5.09 Dans le cas d'une réclamation alléguant qu'un employé a été congédié ou s'est vu imposer une mesure disciplinaire sans cause juste et suffisante, le Syndicat peut présenter le grief directement à la deuxième étape dans les vingt (20) jours ouvrables de la mesure disciplinaire donnant lieu au grief.
- 5.10 La Société pourra soumettre un grief d'après la procédure établie dans cet article mutatis mutandis.
- 5.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE 6

MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Dans les cas d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement, un employé peut demander lors de l'entrevue disciplinaire la présence d'un membre du Comité syndical, si tel représentant est disponible.
- 6.02 Avant de faire part à un employé d'une décision concernant un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement, les Ressources humaines aviseront le Syndicat à moins que les circonstances ne justifient une mesure disciplinaire ou un congédiement immédiat.

ARTICLE 6 – MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

Dans les cas de congédiement immédiat, la Société doit permettre à l'employé impliqué d'avoir recours aux services du Syndicat avant de quitter l'usine.

Dans les cas de congédiement, la Société informera l'employé par écrit des raisons du congédiement et en remettra ensuite copie au Syndicat; s'il s'agit d'un congédiement immédiat, cet avis sera remis le lendemain. Dans les cas d'avertissement écrit et de suspension, la Société remettra au Syndicat copie de ces avis.

- 6.03 Tout avertissement écrit (autre que l'évaluation du rendement) et/ou avis de suspension ne sera pas invoqué contre l'employé concerné après une période de douze (12) mois travaillés. Il est entendu que les mois considérés non travaillés seront uniquement ceux pendant lesquels l'employé est absent pour plus de quatre (4) mois. Alors cet avertissement ou avis sera annulé et retiré du dossier de l'employé.
- 6.04 Si un employé signe un avis relatif à une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est informé.
- 6.05 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raisons disciplinaires.
- 6.06 Un employé ne sera pas pénalisé s'il a suivi les dernières instructions reçues d'une personne qu'il croyait être en mesure de les lui donner.
- 6.07 Tout système de sécurité utilisé par l'employeur doit servir uniquement dans un but de sécurité. Toute preuve basée sur des systèmes utilisés par le service de sécurité dans un autre but ne sera pas valide en arbitrage ou en cour sauf en cas de récidive suite à un avis à l'employé.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 7.01 L'horaire normal des heures de travail sera de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Les plages horaires flexibles pour les débuts des quarts de travail sont les suivantes :

Jour : Horaire 1 : 5h30 à 6h30 selon les restrictions ci-dessous.
Horaire 2 : 6h00 à 7h00
Horaire 3 : 7h00 à 8h00

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

Soir: Horaire 4a : 13h50 à 14h50
Horaire 4b : 14h50 à 15h50

Nuit : Horaire 5 : 21h30 à 22h30
Horaire 6 : 23h00 à minuit

L'horaire 1 et 4a) peut être choisi seulement s'il n'y pas de conflit de disponibilité des postes de travail entre le quart de jour et de soir. La sélection des horaires sera effectuée par ancienneté. Les employés sur l'horaire 1 doivent démontrer un haut niveau d'autonomie pour choisir cet horaire.

Si les affaires de certaines opérations l'exigent, la Société peut établir d'autres heures de travail ou une semaine de travail différente; cependant, de tels changements seront discutés à fond avec le Syndicat et les Ressources humaines avant leur mise en vigueur.

Lorsque la société modifie les heures normales hebdomadaire de travail des employés, la rémunération en temps supplémentaire prévue aux articles 8.02 et 8.03 s'appliquera en fonction de cet horaire.

- 7.02 Les heures de travail excédant huit (8) heures par jour seront payées en conformité avec l'article 8.
- 7.03 Un employé qui se présente au travail à l'heure normale sans avoir été prévenu de ne pas le faire, travaillera pendant au moins quatre (4) heures ou, à défaut de travail, recevra une compensation égale au salaire qu'il aurait reçu pour les quatre (4) heures s'il avait travaillé. La Société sera relevée de cette obligation si l'employé néglige d'avertir les Ressources humaines de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.
- 7.04 Rien dans cet article ne doit être interprété comme une garantie d'une journée complète ou d'une semaine complète de travail ou de salaire.
- 7.05 L'on accorde aux employés une période de repos de dix (10) minutes pour chaque quatre (4) heures de travail, à un temps quelconque de cette période de quatre (4) heures.
- 7.06 Toute période de temps durant laquelle un employé voyage est payée au taux régulier lorsque ce déplacement a lieu durant les heures normales de travail.

Le temps de voyage en dehors des heures normales de travail jusqu'à concurrence de huit (8) heures, est payé à un taux de 150% du taux horaire de base ou compensé en temps libre, et ce au choix de l'employé.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas aux employés dont le travail les amène régulièrement à voyager pour lesquels des salaires spéciaux fixes sont établis pour tenir compte pleinement des heures de travail, heures supplémentaires, etc. Ces cas sont traités selon les politiques établies par la société et l'employé en est informé avant son départ. Le syndicat aura la possibilité de discuter des changements qui seront apportés aux politiques de voyages avant leur mise en application.

Le temps de voyage en dehors des heures normales de travail n'est pas payé lorsque le voyage a pour but d'assister à un séminaire ou à une exposition à laquelle la société ne participe pas.

- 7.07 La politique générale à suivre lors de l'affectation d'employés à un quart différent est la suivante :

Reconnaissant le droit de la Société d'affecter un employé à n'importe quel quart afin de répondre aux exigences de l'entreprise, celle-ci devra, néanmoins, s'efforcer de garder les employés les plus anciens d'une même classification, nonobstant le département, sur le quart de jour. Le principe s'applique également à un employé qui, suite aux procédures de mise à pied (clause 11.13), déplace sur le quart de soir ou de nuit alors qu'un employé ayant moins d'ancienneté sur ce poste est sur le quart de jour.

Lorsqu'un employé désire changer de quart de travail et qu'il a plus d'ancienneté qu'une autre personne dans la même fonction, il peut en faire la demande au moins 5 jours d'avance. Si la demande est acceptée, elle demeure valide pour au moins 6 mois, à moins d'une raison valable pour écourter la période.

Un changement de quart, i.e. du quart de jour à tout autre quart, sera donc effectué, autant que possible, par ordre d'ancienneté. Par conséquent, le cas échéant, l'employé ayant le moins d'ancienneté et capable d'effectuer le travail requis sera normalement affecté à un quart autre que celui de jour, mais l'application de cette politique ne devra jamais placer la Société dans l'obligation de donner une formation additionnelle à l'employé afin d'exécuter sa tâche.

Vu la nécessité de conserver et d'améliorer la norme de rendement de ses employés, la Société pourra faire exception à cette politique et déplacer un employé d'un quart à un autre pour fins de formation, d'évaluation du rendement, etc., pour une période qui n'excédera pas normalement un (1) mois. Toute prolongation de cette période se fera avec l'accord du Syndicat.

Les principes ci-haut mentionnés s'appliqueront pour les équipes de soir et de nuit.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

- 7.08 Pour les changements de quart de travail, un préavis de cinq (5) jours ouvrables sera respecté, à moins de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 8

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8.01 Les heures supplémentaires sont accomplies sur une base volontaire. Advenant que la Société ne peut disposer du nombre d'employés qualifiés et nécessaires pour effectuer le travail requis en heures supplémentaires, le ou les employé(s) ayant le moins d'ancienneté dans le département doit ou doivent les effectuer à moins qu'il(s) puisse(nt) démontrer la validité des raisons motivant son (leur) refus.

Une grille pour connaître la disponibilité des employés sera affichée lorsqu'il y a du temps supplémentaire prévu d'avance. Celle-ci devra être signée par les employés. L'employé ayant omis de signer la grille, sera considéré non-disponible.

La direction répartit les heures supplémentaires équitablement parmi les employés qui effectuent normalement le travail requis sans égard à leur quart de travail régulier (jour, soir, nuit).

Sauf dans les cas d'urgence, l'on informera les employés de la nécessité de travailler des heures supplémentaires comme suit :

- a) Au cours des journées normales de travail : avant la période de repas de cette journée.
 - b) Les samedis, dimanches et congés : une (1) journée normale de travail à l'avance de la ou des journées à travailler.
- 8.02 Les heures de travail en sus des heures normales hebdomadaires de travail seront payées à temps et demi (1-1/2). Lorsqu'un employé aura travaillé quatre (4) heures à temps et demi (1-1/2) dans une même journée, les heures subséquentes seront payées à temps double (2) jusqu'à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) heures, à compter du début de son quart.

Les absences rémunérées sont comptabilisées aux fins du calcul des heures normales hebdomadaires, et ce, incluant les heures de congés sans traitement prévues à 11.18.

ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

8.03 Les heures de travail, en sus des heures normales hebdomadaires de travail complétées, seront payées le samedi à temps et demi (1-1/2) le taux de base pour une durée de quatre (4) heures et à temps double (2) le taux de base pour tout le temps excédant cette durée, et l'on paiera à temps double (2) le taux de base de temps travaillé le dimanche. Si le samedi et le dimanche sont inclus dans la semaine normale de travail, les jours de congé désignés seront considérés comme étant samedi et dimanche.

8.04 Lorsque, du lundi au vendredi inclusivement, les heures supplémentaires sont travaillées au-delà de deux heures et demie (2-1/2) par jour, l'on déduira une période de trente (30) minutes pour le souper du temps total écoulé depuis l'heure normale de départ.

À moins que les exigences de la production ne l'empêchent, telles que déterminées par le superviseur, l'employé qui désire ne pas se prévaloir de cette période de repas en avisera son superviseur.

8.05 À chaque cinq (5) heures supplémentaires travaillées la fin de semaine, l'employé doit prendre a droit à une période d'une demi-heure (1/2) non payée pour le repas. Après six (6) heures supplémentaires, cette période repas non payée doit être prise.

8.06 Un employé a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives pour chaque période de vingt-quatre (24) heures commençant au début de son quart régulier.

À défaut, l'employé obtiendra une période équivalente en temps sans perte de salaire dans la période de vingt-quatre (24) heures subséquentes.

8.07 Si l'on demande à un employé de travailler en heure supplémentaire après la fin de son quart, il recevra un minimum d'une (1) heure calculée selon la rémunération des heures supplémentaires applicable.

8.08 Deux (2) fois l'an lorsqu'il y a une assemblée générale du Syndicat, la Société ne met pas de travail supplémentaire à l'horaire pendant ladite assemblée, sauf en cas de travail supplémentaire urgent. La Société doit être informée au moins quarante-huit (48) heures avant ladite assemblée.

8.09 Banque d'heures supplémentaires

Sur une base volontaire, un employé peut demander que son temps supplémentaire d'une même semaine soit compensé par des heures dans une banque de temps accumulé incluant la prime applicable, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinquante-six (56) heures annuellement.

ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

L'employé pourra utiliser cette banque de temps, en tranches de deux (2) heures, après entente préalable d'au moins une (1) journée avec son superviseur, en tenant compte des besoins des opérations et en accordant la priorité aux employés qui désirent prendre leurs vacances. De plus, l'employé pourra utiliser cette banque lors d'une situation de congé sans traitement.

En décembre de chaque année, le service des ressources humaines communiquera la date limite pour la prise des heures de la banque de temps supplémentaire de l'année courante, la date de paiement du solde de la banque de temps supplémentaire de l'année courante ainsi que la date à compter de laquelle les heures supplémentaires pourront être mises en banque pour la prochaine année.

ARTICLE 9

INDEMNITÉ DE CONVOCATION

- 9.01 Les employés qui, en cas d'urgence, sont convoqués pour travailler une courte période, seront payés pour un minimum de quatre (4) heures, à leur taux horaire normal, mais conformément à l'article 8 et la clause 19.03.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté est le statut d'un employé quant à la durée de son service à l'intérieur d'une des deux unités d'accréditations syndicales; usine et/ou bureau. L'ancienneté s'établit après une période de probation de trois (3) mois de service à partir de la date d'embauche en autant que l'employé n'ait pas été absent plus d'une (1) semaine pendant cette période; dans un tel cas, la période de probation sera prolongée en conséquence.
- 10.02 L'ancienneté sera interrompue et cessera si :
- a) l'employé quitte volontairement son emploi;
 - b) l'employé est congédié pour une cause juste et suffisante;
 - c) l'employé est absent du travail durant trois (3) jours ouvrables ou plus sans donner une explication acceptable à la Société, ou si pendant cette période de trois (3) jours, il n'a pas communiqué avec son superviseur;

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

- d) l'employé est rappelé au travail à la suite d'une mise à pied et ne donne pas sa réponse au cours des trois (3) jours ouvrables suivant un avis de rappel qui lui a été envoyé à l'adresse inscrite à son dossier aux Ressources humaines, à moins qu'il ne fournisse des raisons acceptables justifiant son défaut de communiquer avec le signataire. Si l'employé accepte le poste offert, il devra se présenter au travail au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant son acceptation;
- e) l'employé s'absente au-delà de la durée d'un congé de maladie autorisé ou d'un permis d'absence à moins qu'il ne fournisse une raison acceptable pour avoir prolongé cette absence;
- f) L'employé mis à pied n'est pas rappelé en dedans d'une période de temps qui équivaut à son ancienneté au moment de sa mise à pied jusqu'à un maximum de 36 mois.

10.03 L'ancienneté s'accumule :

- a) Dans le cas d'un employé mis à pied, pour une période de temps qui équivaut à son ancienneté au moment de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois;
- b) Dans le cas d'un employé absent pour maladie ou accident, pour une période de temps n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) Dans le cas d'une employée en congé de maternité ou dans le cas d'un(e) employé(e) en congé parental, pour la durée des dits congés mais n'excédant pas soixante-dix (70) semaines;
- d) Dans le cas d'un employé en suspension;
- e) Dans le cas d'un employé en congé sans solde pour affaires personnelles (autres que les congés prévus à la convention collective) jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines. Si le congé sans solde pour affaires personnelles d'un employé dure plus de quatre (4) semaines, l'ancienneté est maintenue au-delà de cette période mais cesse de s'accumuler.

- 10.04 a) Si un employé ayant acquis de l'ancienneté dans cette unité d'accréditation est muté dans l'unité d'accréditation bureau et est mis à pied, il gardera tous les droits de mise à pied et de rappel auxquels réfère cet article selon l'ancienneté qu'il détenait au moment où il a quitté cette unité d'accréditation.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

- b) Une fois revenu à cette unité d'accréditation et pour tout mouvement de personnel subséquent, seulement l'ancienneté acquise dans les deux unités, usine et bureau, comptera.
 - c) Un employé muté dans une occupation non couverte par une des accréditations syndicales usine ou bureau pour une période cumulative de six (6) mois pour la durée de la convention collective perdra tous ses droits d'ancienneté.
- 10.05 Si un employé mis à pied avec droit de rappel, retire ses cotisations au régime de retraite, il résilie par le fait même ses droits d'ancienneté et le Syndicat en sera informé.
- 10.06 La Société affichera la liste des employés par ordre d'ancienneté à la date de signature de la présente convention et une fois l'an par la suite.
- 10.07 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaissent sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur matricule, le plus bas ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite.

Les anciens employés qui reviennent au service de la Société comme employé auront priorité d'ancienneté sur les nouveaux employés embauchés la même journée qu'eux, et ce, peu importe leur numéro de matricule.

ARTICLE 11

AFFICHAGE, MISES À PIED, RAPPELS ET RECLASSIFICATIONS

SECTION I - AFFICHAGE

- 11.01 Les Ressources humaines informeront le Syndicat lorsqu'un poste vacant, tel que défini dans la présente convention, doit être comblé au sein de cette unité d'accréditation. Tout poste vacant, à l'exception des postes de chef d'équipe, doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables en indiquant le nombre de postes disponibles (une copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat) sauf :
- a) Si un employé est déclaré excédentaire et que le poste vacant est au même grade que le sien ou à un grade inférieur, ou s'il y a un employé ayant des droits de rappel pour ce grade, ou si un employé a subi une rétrogradation en conformité avec la période de temps établie à l'article 10.02 f). Dans un tel cas, le poste sera rempli selon la priorité accordée à la clause 11.10.B.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

Lorsqu'il y aura une ouverture pour un poste de chef d'équipe dans un département, le gestionnaire avisera les employés du département concerné afin que ceux-ci puissent manifester leur intérêt.

- 11.02 La Société ne devra pas combler plus de postes que le nombre indiqué sur l'affichage sans quoi elle devra afficher de nouveau. Cependant, au sein du même service où il y a eu un affichage, la Société n'aura pas à réafficher ce même poste en dedans de soixante (60) jours ouvrables de l'affichage si l'employé qui avait été choisi quitte, est muté ou reclassifié ou ne réussit pas la période d'essai ou si la Société n'avait pas rempli le nombre de postes indiqués sur l'affichage. Dans ces cas, les candidats acceptables non choisis sur l'affichage seront reconsidérés.
- 11.03 Un employé qui désire poser sa candidature à un poste affiché, doit le faire à l'intérieur de la période de cinq (5) jours ouvrables d'affichage.

Toutefois, un employé qui n'a pas terminé sa période de probation ou qui a obtenu un nouveau poste depuis moins de 6 mois ne peut pas postuler pour un poste vacant de grade inférieur ou égal.

Pour la méthode de sélection, on se référera à la clause 11.10.

Les employés qui désirent poser leur candidature pour un poste vacant de grade inférieur seront traités au même titre que les autres candidats s'ils ont une raison acceptable pour la Société de demander cette mutation. La raison devra être inscrite sur la demande de l'employé.

- 11.04 La Société devra fournir au Syndicat la liste des candidats à un poste affiché ainsi que le nom du candidat choisi. Lorsque la société fera passer un examen à des employés, elle fournira le résultat à l'employé concerné et au syndicat, ces résultats resteront confidentiels. La version corrigée de l'examen sera disponible pour consultation au service des ressources humaines sur demande du syndicat.
- 11.05 La sélection pour un poste affiché doit se faire dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration de la période d'affichage, à défaut de quoi ce poste vacant est annulé sauf s'il y a entente avec le Syndicat. Si la direction décide de le combler à nouveau, l'article 11, section 1 s'applique.

Sauf si le retard est occasionné par l'employé, lorsqu'il est sélectionné de façon définitive pour un poste vacant, l'employé se verra attribuer le nouveau taux de salaire lorsqu'il débutera le travail de ce nouveau poste ou à l'échéance d'une période de 15 jours ouvrables suite à sa nomination.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

- 11.06 Les candidats non sélectionnés pour le poste affiché recevront une lettre explicative dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la sélection du candidat ou l'annulation dudit poste.
- 11.07 Sous réserve de la clause 11.03, seuls les employés appartenant à cette unité d'accréditation, candidats à un poste, peuvent soumettre un grief parce qu'ils n'ont pas été choisis, en dedans de vingt (20) jours ouvrables de la date de la lettre les informant qu'ils n'ont pas été choisis.
- 11.08 On n'alléguera pas qu'il existe des postes de grade supérieur sur le quart de soirée ou de nuit afin d'avantager un employé qui n'aurait pas été choisi si le poste avait été sur le quart de jour. Dans ce cas, si cet employé revient sur le quart de jour en dedans de neuf (9) mois et si le poste de grade supérieur doit être maintenu, on procédera à une nouvelle sélection, et l'expérience acquise à ce poste pendant cette période ne sera pas reconnue.
- 11.09 Lorsqu'aucun employé, candidat à un poste affiché, ne répond aux exigences de ce poste, conformément à la clause 11.10, ces employés seront avisés de ce fait. Alors la Société pourra combler le poste par quelqu'un de l'extérieur de l'unité d'accréditation ou encore par un employé parmi les postulants qui, selon la Société, possède les qualifications les plus près de celles requises pour occuper cet emploi. Cette personne choisie devra être plus qualifiée que les employés candidats qui ont été rejetés. En cas de litige, la société fournira les explications justifiant l'embauche du candidat sélectionné.

Une nouvelle période d'affichage est nécessaire lorsqu'un poste vacant n'a pu être comblé à l'intérieur de trois mois (3) d'affichage externe. On procède à ce deuxième affichage interne à moins qu'un candidat externe ait déjà reçu une offre d'emploi conditionnelle. Cette période d'affichage se fait parallèlement avec l'affichage externe qui demeurera en cours, les candidats internes auront toutefois préséance.

- 11.10 A) La Société, dans sa sélection, appliquera les facteurs suivants :
- i) Pour les postes de grade 4 ou inférieur : compétences requises et un dossier acceptable dans son ensemble. Lorsque ces conditions sont remplies, sans examen, l'ancienneté sera déterminante.
 - ii) Pour les postes de grade 5 ou supérieur : dossier acceptable, l'instruction requise selon les spécifications des postes et l'expérience pertinente au poste. Si ces facteurs sont relativement égaux entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra alors.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

- iii) Un employé avec un dossier acceptable qui a occupé de façon permanente depuis moins de 7 ans un poste auquel il postule ne sera pas requis de passer l'examen afin que sa candidature soit considérée.
- iv) Lorsqu'un employé obtient un poste sans avoir les exigences de scolarités requises (DEP), il sera considéré les avoir pour d'autres postes ayant les mêmes exigences de scolarités dans le même domaine.
- B) Cependant, la priorité pour un poste donné sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté qui rencontre les exigences requises parmi les suivantes, dans l'ordre nommé:
 - 1. les employés ayant des droits de rappel;
 - 2. les employés ayant subi une rétrogradation en conformité avec la période de temps établie à l'article 10.02 f);
 - 3. les employés déclarés excédentaires à ce grade;
 - 4. les employés mutés à l'entretien et à la cafétéria;

s'il a déjà occupé ce poste ou, s'il ne l'a pas déjà occupé, il rencontre les facteurs ci-haut mentionnés requis pour ce poste spécifique à la condition qu'il possède un dossier acceptable. Cette priorité ne s'applique qu'à un poste de grade égal ou inférieur au grade original à celui que l'employé occupait au moment de sa rétrogradation ou mise à pied et cesse dès que l'employé est revenu à son poste original.

La Société considérera les cas soumis par le Syndicat où les employés auront excédé la période établie à l'article 10.02 f) mais auront quand même conservé de façon non équivoque toute la compétence nécessaire pour occuper le poste et possédant un dossier acceptable.

Un employé qui ne bénéficie pas de protection salariale, qui a été rétrogradé au cours de la période établie à l'article 10.02 f) et qui refuse un poste de grade inférieur à celui qu'il occupait lors de sa rétrogradation, ne bénéficiera de la priorité ci-haut que pour les postes de grade supérieur à celui qu'il refuse.

S'il refuse un poste de même grade que celui qu'il occupait lors de sa rétrogradation, il ne bénéficiera de la priorité ci-haut que pour le poste qu'il occupait lors de sa rétrogradation. S'il refuse le poste qu'il occupait lors de sa rétrogradation, il perd sa priorité, tout en restant au poste qu'il occupe actuellement.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

11.11 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant son affectation à un nouveau poste, un employé peut demander de revenir à son ancien poste en autant que celui-ci est encore disponible, ou s'il ne l'est pas, d'être traité selon la procédure de mise à pied décrite à la clause 11.13. Dans ce cas, la procédure de déplacement commencera au grade du poste qu'il occupait avant son affectation au nouveau poste.

La même procédure s'applique pour un employé dont le rendement s'avère insatisfaisant durant sa période d'essai.

11.12 Un employé de cette unité d'accréditation peut postuler à un poste hors de cette unité d'accréditation.

SECTION II - MISES À PIED

11.13 Lorsqu'une réduction du nombre de postes devient nécessaire dans un service, l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés occupant ce poste dans ce service sera déclaré excédentaire et sera traité selon l'une des trois méthodes suivantes:

a) il sera considéré pour les postes vacants de grade supérieur selon la clause 11.10 (postes affichés)

ou

pour les postes vacants de grade analogue ou inférieur (non affichés) s'il possède les qualifications requises par le poste;

b) il sera considéré pour déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté et occupant un poste de même grade ou de grade inférieur, pourvu qu'il possède les qualifications requises par le poste, et ses droits seront assujettis aux conditions suivantes :

i) il devra être capable d'accomplir la tâche de manière satisfaisante dans une période d'adaptation de quinze (15) jours ouvrables incluant une période d'intégration de (3) trois jours.

ii) La période d'adaptation n'est pas une période d'essai ou d'entraînement et le choix du poste ne sera pas celui de l'employé. Cependant, la Société reconnaît le besoin de prolonger la période d'adaptation lorsqu'il s'agit d'un employé à son service depuis longtemps, pourvu qu'il possède presque toutes les qualifications requises pour le poste pour lequel il est considéré.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

iii) La période d'intégration consiste à expliquer à l'employé les procédures de travail, les documents essentiels à la tâche, le fonctionnement des équipements ainsi que les mesures de sécurité.

c) Il sera mis à pied si la clause 11.13 a) et b) ne s'applique pas.

Lors d'une mise à pied l'employé a le droit de prendre ses vacances courantes tel que stipulé au deuxième paragraphe de l'article 18.06.

11.14 Un employé excédentaire aura le privilège de refuser de déplacer un autre employé ou de combler un poste vacant dans une fonction de grade égal ou inférieur; dans ce cas, il sera mis à pied.

11.15 Un employé excédentaire qui a comblé un poste vacant ou déplacé un autre employé dans le même grade ou à un grade inférieur et a subséquentement failli à la tâche sera traité selon la clause 11.13. S'il faillit de nouveau, il sera mis à pied.

11.16 Lorsqu'un employé est mis à pied parce qu'il a exercé son privilège de refuser de déplacer un autre employé ou de combler un poste vacant, il devra informer la Société au moment de son départ, du grade à partir duquel il désire être rappelé. La Société fera part de cette information au Syndicat.

11.17 Dans le cas d'un employé excédentaire qui croit avoir un droit de déplacement, la première étape de la procédure de griefs devra être entamée dans les vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé aura été avisé qu'il sera rétrogradé.

11.18 Les mises à pied de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins seront des congés sans traitement. Aucun employé ne subira des congés sans traitement au-delà de dix (10) jours ouvrables par année, à compter du début de son premier congé sans traitement.

Pendant cette période, les employés maintiendront l'ensemble des bénéfices prévus à la convention collective, ainsi que ceux prévus au régime de retraite.

11.19 Sauf dans les cas de faute grave ou de force majeure, les employés licenciés ou ceux mis à pied pour une période d'au moins six (6) mois recevront un avis ou l'équivalent en salaire selon l'échelle suivante :

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

Service continu au moment du départ

3 mois mais moins d'un an :	1 semaine
1 an mais moins de 5 ans :	2 semaines
5 ans mais moins de 10 ans :	4 semaines
10 ans et plus :	8 semaines

Le Syndicat doit recevoir un avis d'un délai convenable au sujet d'éventuelles mises à pied.

Dans les cas de licenciement collectif, le Syndicat sera avisé sur une base confidentielle, en même temps que le Ministre du Travail, conformément aux dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*.

SECTION III - RAPPELS

11.20 Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils répondent aux exigences requises par le poste. Cependant, la priorité telle que stipulée à la clause 11.10.B. prévaudra.

11.21 Si un employé est rappelé pour une fonction de grade supérieur ou égal au poste qu'il occupait au moment de sa mise à pied, il devra accepter ou ne conservera alors que son droit de rappel sur son poste original. Lorsque l'employé est rappelé pour son poste original, il devra accepter ou démissionner.

Cependant, un employé rétrogradé, qui est subséquemment mis à pied, aura dans les cinq (5) ans qui suivent sa première rétrogradation, le privilège de refuser un rappel à un grade inférieur à celui duquel il a été rétrogradé (première rétrogradation) et ceci sans perdre ses droits d'ancienneté. Ce privilège est aussi sujet aux limites de droits de rappel prévus à la clause 10.02 f).

11.22 Si un employé est rappelé à un poste de grade inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied, il peut refuser et retenir son ancienneté. Après deux (2) refus, la Société n'aura aucune obligation de le rappeler de nouveau à ce grade ou à un grade inférieur.

Par la suite, si l'employé désire être rappelé à un grade inférieur, il devra spécifier par écrit à la Société, dont copie sera remise au Syndicat, le (les) grade(s) inférieur(s) pour lequel (lesquels) il désire être reconsidéré pour rappel.

11.23 Si, pendant la période d'essai, un employé faillit sur une tâche qu'il a remplie à la suite d'un rappel, il sera mis à pied selon la procédure à la clause 11.13.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

SECTION IV – RAPPELS TEMPORAIRES

- 11.24 Tout employé mis à pied rappelé temporairement pour une période de moins de trois (3) mois aura le droit de refuser ce rappel sans perte de droit. S'il accepte le rappel temporaire, il verra sa période de droit de rappel prolongée par la période de temps correspondant à la durée du rappel temporaire.
- 11.25. Lorsqu'un employé mis à pied est rappelé temporairement pour une (1) période de plus de trois (3) mois ou pour plusieurs périodes totalisant plus de trois (3) mois de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, il pourra exercer ses droits de déplacement conformément à l'Article 11.13 de la convention collective.
- 11.26. Advenant le cas où i) un employé est absent du travail, et ii) que la Compagnie est en mesure d'estimer que cette absence sera d'une durée de plus de trois (3) mois consécutifs, et iii) que cette absence selon la Compagnie nécessite un rappel, la Compagnie comblera ce poste selon la procédure prévue à l'article 11.10.A) de la convention collective.

S'il s'avérait que ce rappel temporaire prenne fin avant trois (3) mois, l'employé rappelé fera l'objet d'une fin d'affectation temporaire.

- 11.27 Dès que la Compagnie sera en mesure de déterminer qu'un tel employé absent pour maladie ne reviendra plus au travail, la Compagnie pourra combler le poste selon l'article 11.01 de la présente convention collective.
- 11.28 Un employé rappelé suite à l'application des sections II et III du présent article qui ne peut exercer ses droits de déplacement et est de nouveau mis à pied, ne recevra aucun préavis de mise à pied ou indemnité compensatrice s'il en avait déjà reçu un(e) dans les trente-six (36) mois précédant la date de cette nouvelle mise à pied.
- 11.29 À l'exception des paragraphes mentionnés ci-hauts, tout employé rappelé temporairement verra son emploi prendre fin lorsque ce mandat temporaire se termine, et ce, sans préavis de mise à pied ou indemnité compensatrice et sans droits de déplacement.

SECTION V - GÉNÉRALITÉS

- 11.30 Dans l'application des articles 11.13 et 11.20, on exclura le poste 520050 de la cafétéria et le poste 520200 de l'entretien pour lesquels les employés ne seront pas considérés à moins qu'ils n'en fassent la demande par écrit aux Ressources humaines et au Syndicat.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

- 11.31 Durant la période de probation à laquelle réfère la clause 10.01, la Société peut, à sa discrétion, muter à un même grade ou à un grade inférieur, mettre à pied ou congédier les employés en probation; l'exercice de cette discrétion ne peut faire l'objet d'un grief.
- 11.32 Les Ressources humaines informeront le syndicat, avant que l'employé en cause ne soit mis au courant dans les cas des mises à pied, rappels, mutations, reclassifications, promotions et rétrogradations.
- 11.33 La Société devra informer, au préalable, le Syndicat de toute mutation temporaire ou tout prêt d'employés à d'autres services qui excéderont cinq (5) jours ouvrables. Les mutations temporaires ou prêts d'employés à d'autres services n'excéderont pas trois (3) mois. Dans les cas exceptionnels, ce délai peut être prolongé avec accord mutuel entre la Société et le Syndicat. Lorsque la période d'un (1) mois est dépassée, l'employé doit, premièrement, demander à son superviseur de tirer son statut au clair. S'il n'obtient pas satisfaction, il peut soumettre son cas aux Ressources humaines.

L'expérience acquise par un employé occupant temporairement un poste ne lui servira pas de crédit lorsque ce poste deviendra vacant.

La Société favorisera autant que possible l'employé volontaire ayant le plus d'ancienneté parmi les employés disponibles au même grade qui sont déjà formés ou ayant occupé précédemment le même poste.

Une mutation temporaire peut être utilisée pour combler un vide sporadique laissé par une absence imprévue d'un employé ou toute autre situation d'urgence.

- 11.34 Le Syndicat sera informé de la fonction et du salaire dès qu'un employé temporaire sera embauché. L'employé temporaire sera embauché pour une période de moins de trois (3) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, sauf dans le cas d'un étudiant et dans le cas de remplacement d'un employé (ex. congé de maternité, accident, maladie) alors que la période temporaire durera pour toute la durée du remplacement. Si l'employé est gardé au-delà de cette période, il sera alors considéré comme ayant travaillé sa période de probation à la fin de trois (3) mois suivant la date à laquelle il a été embauché.

Si un étudiant est retenu sur une base permanente, le temps qu'il aura travaillé vaudra pour sa période de probation s'il a pleinement occupé la fonction, sans quoi la période de probation débutera au moment de l'obtention du poste permanent. Il pourra y avoir une prolongation de la période de probation, selon la clause 10.01, si l'étudiant change de fonction.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE, MISES À PIED, ETC (suite)

Le Syndicat sera informé du nom des personnes embauchées à temps partiel. Cette clause ne devra pas être utilisée pour se soustraire aux droits de rappel des employés. Sauf en cas d'urgence, on n'utilisera pas un employé hors de cette unité d'accréditation pour combler un poste temporaire si un membre de cette unité d'accréditation peut remplir ce poste.

- 11.35 Dans les cas de promotion, de déplacement et rétrogradation, si l'employé le désire, on lui accordera normalement vingt-quatre (24) heures pour donner sa réponse.
- 11.36 Lorsque la description d'emploi est modifiée et (ou) réévaluée, si une nouvelle classification est créée, les employés affectés occuperont, par ordre d'ancienneté, cette nouvelle classification s'ils peuvent en remplir les exigences normales.
- 11.37 La direction établit et maintient à jour une liste de rappel et en remet une copie au Comité syndical à tous les trois (3) mois. La liste de rappel comprend le nom des employés mis à pied qui ont des droits de rappel, la date de leur mise à pied ainsi que le poste qu'ils occupaient au moment de leur mise à pied.
- 11.38 L'employé pourra, sur rendez-vous, consulter son dossier d'employé aux Ressources humaines.

ARTICLE 12

ÉVALUATION DES POSTES

- 12.01 Le classement des employés à l'intérieur des grades établis pour les différents postes se fera par la Société selon le Régime d'évaluation des postes en vigueur à la date de signature de la présente convention.
- 12.02 Une copie du Régime d'évaluation des postes sera remise au Syndicat dès la signature de la présente convention.
- 12.03 Lorsqu'un poste est créé ou modifié substantiellement, la Société fait parvenir au Syndicat la description du poste de même que l'évaluation faite selon le Régime d'évaluation des postes.
- 12.04 Le Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, demander une rencontre avec le représentant désigné aux Ressources humaines s'il n'est pas d'accord avec l'évaluation faite ou s'il désire des précisions, sans quoi l'évaluation sera considérée comme acceptée. Une telle rencontre aura lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Suite à cette rencontre, la Société procédera avec l'évaluation établie.

ARTICLE 12 - ÉVALUATION DES POSTES (suite)

- 12.05 Toutefois, si le Syndicat estime toujours que l'évaluation du poste est erronée d'après le Régime d'évaluation des postes, il pourra déposer un grief par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivants en conformité avec la procédure de griefs, en commençant à la deuxième étape. Le Syndicat devra y indiquer les facteurs de l'évaluation qui sont contestés en donnant les raisons de sa prétention.
- 12.06 Si un employé croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de grade ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif de son poste, il devra en discuter soit avec son superviseur immédiat accompagné d'un membre du Comité syndical s'il le désire ou en discuter avec un membre du comité syndical. Si le problème n'est alors pas réglé, ou si le Comité syndical estime que la demande est justifiée, le Syndicat pourra soumettre une demande formelle au représentant désigné aux Ressources humaines en précisant les modifications apportées aux tâches principales du poste qui justifient une réévaluation. Les demandes devront être soumises avant le 1er avril et le 30 septembre pour être traitées en vertu de l'article 12.07.
- 12.07 Aux mois de mai et novembre, la Société rencontrera le syndicat pour discuter des évaluations de postes soumises en vertu de l'article 12.06.
- Le représentant désigné aux Ressources humaines fera parvenir au Syndicat, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant les rencontres de mai et novembre, la description du poste révisée et l'évaluation faite selon le Régime d'évaluation des postes ou avisera ce dernier, qu'après enquête, s'il n'y a pas lieu de donner suite à sa demande.
- 12.08 La procédure prévue aux clauses 12.04 et 12.05 ci-haut s'appliquera alors.
- 12.09 Lorsqu'un poste est réévalué suite à une demande selon la clause 12.06 ci-haut, toute augmentation de salaire qui en résultera sera rétroactive au commencement de la période de paie suivant la réception de la demande s'ils tombent durant les sept premiers jours de cette période et ils entreront en vigueur au début de la période de paie suivante s'ils tombent durant les sept derniers jours de cette période. Toute diminution de salaire qui en résultera entrera en vigueur à la première période de paie suivant l'évaluation.
- 12.10 Aucun grief ne peut être déposé quant aux postes déjà évalués à la date de signature de la présente convention, à moins que ces postes ne subissent des modifications justifiant une réévaluation.
- 12.11 Les pouvoirs de l'arbitre sont :
- a) de déterminer si la description du poste représente adéquatement les tâches effectuées par l'employé visé; si non, ordonner à la Société de la modifier;

ARTICLE 12 - ÉVALUATION DES POSTES (suite)

- b) d'appliquer le Régime d'évaluation des postes quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis.

Il n'a aucun pouvoir pour modifier le Régime d'évaluation des postes. Si aucun arbitre, parmi ceux nommés à l'article 5.03, n'est disponible, les parties s'entendront pour désigner un arbitre lorsqu'il y aura des litiges non réglés en ce qui a trait à l'évaluation des postes.

- 12.12 Les descriptions de postes sont mises à la disposition des employés pour consultation.

ARTICLE 13

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 13.01 La Société, le Syndicat et les employés conviennent de respecter les lois applicables sur la santé et la sécurité du travail.

- 13.02 La Société doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des employés au travail.

- 13.03 Un comité paritaire se composant :

- a) d'un représentant de chaque unité de négociation;
- b) d'un représentant des employés non syndiqués;
- c) de représentants de la direction;
- d) d'observateurs qui pourront être admis aux réunions, à la discrétion de la co-présidence du Comité.

Ce comité est formé pour s'assurer du respect et de l'application des lois en matière de santé et sécurité du travail.

Sur le comité, il y a une co-présidence, patronale et syndicale, agissant à tour de rôle.

- 13.04 Ce comité de santé et sécurité a entre autres comme fonctions :

- a) de participer à l'élaboration des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;

ARTICLE 13 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)

- b) de participer à la sélection des moyens et équipements de protection individuels;
 - c) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents;
 - d) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail et soumettre les recommandations appropriées à la Société;
 - e) de recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de la Société relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération et y répondre.
 - f) de recevoir et étudier les rapports finals d'inspections effectuées contenant les recommandations quant aux correctifs à apporter.
- 13.05 La Société tiendra un procès-verbal de toute réunion du Comité de santé et de sécurité et en fournira copie aux membres dudit comité dans les deux (2) semaines suivant la réunion.
- 13.06 Les représentants du Syndicat siégeant sur le Comité de santé et de sécurité reçoivent leur salaire régulier lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité pendant leurs heures normales de travail.
- 13.07 Un employé qui se blesse au travail sera payé pour les heures perdues, le jour où il se blesse, à son salaire horaire régulier y compris toute prime de quart qui s'applique.

Un employé qui se blesse au cours des heures supplémentaires de travail, sera rémunéré à taux régulier pour les heures qu'il ne pourra travailler à cause de cet accident, jusqu'à concurrence du nombre d'heures supplémentaires qui lui avaient été assignées.

La Société fournira le transport le jour de l'accident et paiera le temps passé par les employés au cours de leurs heures normales de travail à des traitements médicaux subséquents à l'accident ou à une maladie industrielle.

Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour but de rendre la Société responsable du temps et du transport défrayés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

ARTICLE 13 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)

13.08 Les droits de retour au travail d'un employé victime d'une lésion professionnelle sont ceux déterminés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Tout désaccord quant à la mise en application de ces droits devra être soumis selon la procédure de griefs de la présente convention.

13.09 Les employés sont obligés de porter les uniformes, les vêtements spéciaux et les équipements de protection fournis par la Société et de s'abstenir de fumer, de vapoter et consommer toute substance interdite selon les règlements de la Société, et ce, dans les endroits désignés par la Société.

Les employés doivent se conformer à la politique en matière de Santé et Sécurité de la Société.

ARTICLE 14

AUTOMATISATION

14.01 La société informera par écrit le syndicat au minimum quatre-vingt-dix (90) jours avant tout changement en perspective qui pourrait avoir un effet défavorable sur un employé suite à un changement technologique décrit ci-dessous.

Lorsque la Société détermine que l'introduction d'un changement en perspective (automation, nouvelle machinerie ou nouvel équipement, nouvelle technologie, nouveau procédé ou système, etc.) aura un effet défavorable sur un employé (au sens qu'il deviendrait excédentaire ou serait rétrogradé), la Société informera immédiatement le Syndicat afin d'entreprendre des discussions. Ces discussions auront pour but de minimiser par une action positive (recyclage, aide financière pour études, mutation latérale, facilité de retraite prématurée, etc.) les effets défavorables prévus pour l'employé.

14.02 Un employé touché par cet article sera traité selon l'article 11 de cette convention.

ARTICLE 15

PROGRAMME D'AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES

- 15.01 La Société encourage les employés à poursuivre des études reliées au travail dans le cadre de leur perfectionnement.
- 15.02 La Société remboursera aux employés qui réussissent les cours approuvés reliés au travail ainsi que les cours de langue française et anglaise, cent pour cent (100 %) des frais de scolarité, de laboratoire, d'inscription et de service aux étudiants. De plus, les livres obligatoires selon le plan de cours seront remboursés à cent pour cent (100 %).

Pour bénéficier de ce programme, l'employé doit obtenir l'approbation de son superviseur et des Ressources humaines avant de s'inscrire au cours visé. Advenant que l'employé désire suivre un cours dans une autre institution que celles reconnues par la Société, l'employé paiera la différence des frais, s'il y a lieu, en autant que la qualité de l'institution choisie par l'employé soit reconnue par la Société.

ARTICLE 16

SALAIRES

- 16.01 Les taux de paie de chaque grade seront conformes aux annexes "A", "B" et "C". Ces annexes sont reliées à la présente convention et en font partie. Ces taux entreront en vigueur aux dates et pour les périodes indiquées à ces annexes.
- 16.02 L'on paiera les employés selon la classification de leurs postes à l'intérieur de l'échelle des salaires donnée dans les annexes et conformément à l'article 17.
- 16.03 Les employés qui faisaient partie de cette unité d'accréditation, à la date de la signature de cette convention collective, recevront à compter de cette date le taux, dans la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "A", correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissant à l'annexe "C" de la convention collective expirée le 29 novembre 2023.

Les employés ci-haut mentionnés recevront de plus un montant forfaitaire égal à 5,5 % de leurs gains bruts pour la période du 30 novembre 2023 à la date de signature de cette convention collective (ou de leur date d'entrée dans cette unité si ultérieure au 30 novembre 2023). Les gains bruts n'incluent pas la paye de vacances reçue durant cette période.

À compter du 30 novembre 2024, l'on attribuera aux employés faisant partie de cette unité d'accréditation les taux de la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "B" correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissant à l'annexe "A" prenant fin le 29 novembre 2024.

ARTICLE 16 - SALAIRES (suite)

À compter du 30 novembre 2025, l'on attribuera aux employés faisant partie de cette unité d'accréditation les taux de la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "C" correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissent à l'annexe "B" prenant fin le 29 novembre 2025.

À compter du 30 novembre 2026, l'on attribuera aux employés faisant partie de cette unité d'accréditation les taux de la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "D" correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissent à l'annexe "C" prenant fin le 29 novembre 2026.

À compter du 30 novembre 2027, l'on attribuera aux employés faisant partie de cette unité d'accréditation les taux de la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "E" correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissent à l'annexe "D" prenant fin le 29 novembre 2027.

- 16.04 Il est entendu que les employés dont le salaire excède le maximum de leur grade selon l'ancienne échelle ne recevront que la partie de l'augmentation qui rendra leur taux au maximum de la nouvelle échelle.
- 16.05 À compter de la date de signature, une prime d'un dollar trente-cinq cents (1,35\$) l'heure pour le quart de soirée et un dollar soixante-quinze cents (1,75\$) l'heure pour le quart de nuit en plus du taux normal horaire sera payée à tous les employés qui travaillent sur les quarts d'une façon permanente. Les règlements qui régissent le paiement de cette prime sont énoncés à la clause 17.21.

ARTICLE 17

RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

RÈGLES GÉNÉRALES

- 17.01 Les taux auxquels on réfère ci-après apparaissent aux échelles des salaires ci-jointes et faisant partie de la convention collective alors en vigueur.
- 17.02 Tous les rajustements dans les taux, incluant les primes de quart, seront rétroactifs au commencement de la période de paie s'ils tombent durant les sept premiers jours de cette période et ils entreront en vigueur au début de la période de paie suivante s'ils tombent durant les sept derniers jours de cette période.

ARTICLE 17 - RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

Lors d'erreur sur sa paye, l'employé doit aviser par écrit le service de la paye ainsi que son superviseur de ladite erreur. Ayant été informé, l'employeur ne pourra pas réclamer de sommes versées en trop après cette date pour corriger l'erreur. Les sommes versées par erreur avant cet avis de l'employé seront récupérées. La correction devra être reflétée sur la prochaine paie ou la suivante. Une entente de remboursement pourra être convenue entre l'employé et le service de la paie.

- 17.03 La Société et le Syndicat conviennent qu'il peut y avoir, de temps à autre, des cas où il faudra faire exception aux clauses suivantes. Ces cas feront l'objet de discussion et d'entente mutuelle entre la Société et le Syndicat.

Une révision du Régime d'Administration des Salaires sera sans effet rétroactif pour les reclassifications faites avant la date de la révision prévue à la présente clause de cet article.

- 17.04 Le salaire des employés régis par la présente convention collective est payé par dépôt direct aux deux (2) semaines, à moins d'empêchement indépendant de la volonté de la Société. Cependant, si le jour normal de la paie est une fête chômée et payée, il est déposé le jour précédent.

- 17.05 Normalement l'on embauchera les nouveaux employés au taux d'embauche et ces employés recevront le taux A après trois (3) mois de service ininterrompu, à moins que les parties ne conviennent de prolonger la période de probation.

- 17.06 Cependant, la Société peut embaucher un employé qui a la compétence désirée à un taux qui est à l'intérieur de l'écart des taux établis, ne dépassant pas le taux de l'échelon F, pour une tâche particulière. Les employés embauchés au taux A ou à un taux supérieur suivront la progression décrite à la clause 17.07.

PROGRESSION NORMALE

- 17.07 Les employés, après avoir reçu le taux A, recevront des augmentations à des intervalles semi-annuels, telles qu'énoncées aux annexes de la convention donnant les taux des salaires.

- 17.08 L'on peut retarder ces augmentations lorsque le superviseur a donné à l'employé, avant la date où l'augmentation est due, un avertissement écrit énonçant ses manquements. On discutera avec le Syndicat de la durée du délai de même que des raisons invoquées.

ARTICLE 17 - RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

NOUVEAUX EMPLOYÉS

17.09 Pour se voir accorder une augmentation en vertu des clauses 17.07 à 17.16 inclusivement, un employé devra avoir travaillé au moins soixante (60) jours ouvrables, au cours de toute période d'augmentation, à défaut de quoi cette période sera prolongée selon le total accumulé de temps perdu.

MUTATIONS

17.10 Lorsqu'un employé est muté à cette unité d'accréditation, il recevra normalement le taux A du grade attribué à son nouveau poste ou tout autre taux à l'intérieur de l'écart de ce grade, selon sa compétence.

17.11 Lorsqu'il est évident que la mutation temporaire d'un employé durera plus de dix (10) jours ouvrables ou lorsqu'une mutation temporaire est plus longue que

cinq (5) jours, l'employé recevra alors le plus élevé des deux taux suivants du début de cette mutation): 1) le taux de l'occupation ou 2) son taux horaire régulier.

Lors d'une affectation temporaire à la demande de l'employeur sur un autre quart pour une durée de cinq (5) jours et moins ou pendant les vacances générales (*shut down*), l'employé conservera sa prime habituelle.

Lorsqu'un employé est muté de façon temporaire dans un poste de grade supérieur pour des périodes de moins de cinq (5) jours, l'employé accumulera ses journées jusqu'à une semaine complète afin d'être rémunéré.

17.12 S'il y a mutation d'un employé à un autre poste de même grade, sa position à l'intérieur de l'écart des taux demeurera inchangée. Ces mutations ne nuiront en aucune manière à la progression normale d'un employé.

PROMOTIONS

17.13 Un employé promu à une tâche dont la classification est supérieure d'un grade, par rapport à sa tâche actuelle, recevra le taux correspondant dans l'écart établi pour la tâche à laquelle il est promu. Ces promotions ne nuiront en aucune manière à la progression normale d'un employé.

ARTICLE 17 - RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

- 17.14 Les employés promus à une tâche supérieure de deux grades par rapport à leur tâche actuelle, recevront le taux immédiatement inférieur au taux correspondant du nouveau grade. Les employés promus de trois grades recevront le taux de deux échelons inférieurs par rapport au taux correspondant du nouveau grade et ainsi de suite. Ces promotions ne nuiront en aucune façon à la progression normale d'un employé. Jamais, cependant, un employé ne recevra moins que le taux A du grade auquel il est promu.
- 17.15 Un employé qui est promu de nouveau à une tâche dans le même poste que celui dans lequel il a déjà travaillé et qui peut répondre aux normes requises dans une période de trente (30) jours ouvrables ou moins, gardera sa position relative dans l'échelle des salaires.

RAPPELS

- 17.16 Les employés rappelés le seront au taux déterminé par la clause 17.13 s'il s'agit d'une promotion; selon la clause 17.12 si l'employé est rappelé dans le même grade et selon la clause 17.01 s'il est rappelé dans un grade inférieur à celui qu'il détenait à son départ. Ce taux sera rajusté selon tout changement effectué à l'échelle des salaires durant leur absence.

RÉTROGRADATIONS ET PROTECTION SALARIALE

- 17.17 Un employé qui, à cause d'un manque de travail ou de réévaluation de sa tâche, est reclassifié à un grade inférieur, verra son salaire protégé complètement. Il ne recevra aucune augmentation générale, globale ou partielle, jusqu'à ce que le taux maximum du poste dans lequel il est classifié excède son taux protégé.

Pour bénéficier de la protection salariale, un employé doit avoir dix-huit (18) mois ou plus d'ancienneté.

Dans les limites salariales dans lesquelles il est payé, la Société se réserve le droit d'utiliser les services de cet employé dans n'importe quel poste. La Société se réserve aussi le droit de reclassifier cet employé en tout temps, dans la Société, dans un poste correspondant à son grade antérieur ou à un grade supérieur à celui dans lequel il est présentement classifié. Cet employé conservera ses droits de déplacer un autre employé dans la Société selon les dispositions de la convention collective, en commençant par le grade original duquel il a été muté à un grade inférieur, s'il subit une réduction subséquente de grade dans sa division. Dans ce cas, son salaire sera déterminé selon la clause 17.20 de cet article. L'employé ainsi reclassifié sera soumis à une période d'essai telle que décrite à la clause 1.08 de la convention collective mais ne sera pas soumis à la restriction exprimée à la clause 11.03 de ne pas postuler pour un poste vacant durant cette période d'essai.

ARTICLE 17 - RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

Si l'employé ne désire pas être reclassifié tel que prévu au paragraphe précédent, il perdra sa protection salariale et ses droits de priorité tout en restant au poste qu'il occupe alors en autant que du travail soit disponible à ce poste.

- 17.18 Les employés rétrogradés à cause d'un manque de travail et réinstallés dans le poste qu'ils occupaient lors de leur rétrogradation le seront au taux qu'ils recevaient lors de leur rétrogradation, rajusté selon tout changement effectué à l'échelle des salaires durant cette période.
- 17.19 La Société peut, à sa convenance, muter un employé à un poste de grade inférieur. Dans ce cas, l'employé continuera de recevoir le même salaire qu'avant, pourvu que le poste duquel il a été muté subsiste. Cependant, ces mutations ne nuiront en aucune manière à l'avancement normal d'un employé.
- 17.20 Un employé rétrogradé qui ne bénéficie pas de protection salariale verra son taux protégé sans cependant excéder le taux maximum du poste dans lequel il est classifié.

PRIME DE QUART

- 17.21 Lorsqu'elle s'applique, la prime de quart sera payée pour chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires mais à temps simple, c'est-à-dire, cette prime n'excédera pas un dollar trente-cinq cents (1,35\$) l'heure pour le quart de soirée et un dollar soixante-quinze cents (1,75\$) l'heure pour le quart de nuit. Cette prime sera aussi accordée pour les heures de base payées lors d'un jour férié ainsi que pour les jours d'absences payées, et au même taux pour les heures travaillées au-delà de huit (8) heures lors d'un jour férié.

Aucune prime de quart ne sera payée lors d'un changement de quart effectué à la demande de l'employé, sauf si la demande est d'être affecté au quart de soir ou de nuit.

PRIME DE FORMATION

- 17.22 Pour les postes où donner de la formation n'est pas compris dans la description de tâches, une prime de 4,5% sera ajoutée, et ce, pour la durée de ladite formation préautorisée par le gestionnaire.

Si donner de la formation est compris dans la description de tâches, cette prime s'applique uniquement à celui qui forme un employé de grade égal ou supérieur.

ARTICLE 17 - RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

- 17.23 Une prime fixée à 10 % du taux de salaire régulier sera attribuée pour un employé qui donne de la formation de plus d'une heure, diffusée en salle et ce, pour la durée de ladite formation. Ceci excluant les employés dont cela fait partie de la description de tâche.

ARTICLE 18

VACANCES

- 18.01 On accordera les vacances générales pendant les mois de juillet et (ou) d'août. La société affichera, avant ou le 1^{er} avril de la même année, un avis informant les employés de la période de vacances.
- 18.02 On peut exiger que les employés ayant droit à des vacances plus courtes que la période durant laquelle l'on accorde les vacances générales, prennent le reste de la période de vacances sans paie.
- 18.03 Les vacances ne seront pas cumulatives et on ne fera pas de paiement pour remplacer les vacances périmées. Les vacances courantes doivent se prendre au plus tard le 30 avril de chaque année.

A moins que l'employé n'en soit empêché à cause d'une absence due à une maladie, un accident personnel, un accident de travail, un congé de maternité, de paternité ou parental, auquel cas, les vacances non prises sont monnayées et payées à l'employé lors de la dernière période de paie de la période allouée pour la prise des vacances courantes ou à son retour au travail suivant un congé de maternité, paternité ou parental.

- 18.04 Année de référence: la période durant laquelle un employé acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles complètes sera du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Cependant, la semaine additionnelle de vacances sera acquise le 16 du mois de la date d'anniversaire d'embauche de l'employé pour les mois de mai à janvier inclusivement. Pour les mois de février, mars et avril, ce sera acquis le 16 janvier.

- 18.05 On calculera la paie de vacances selon les gains bruts accumulés par l'employé durant les vingt-six (26) périodes de paie qui précède la fin de l'année de référence tels qu'inscrits sur la liste de paie ou, à l'exception de situations occasionnées par des mises à pied et/ou des congés sans solde, il recevra la rémunération pour le nombre de semaines auquel il a droit, le montant le plus élevé des deux.

ARTICLE 18 - VACANCES (suite)

18.06 Un employé qui aura acquis:

SERVICE CONTINU AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE	DURÉE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES	% DES GAINS BRUTS DEPUIS LE 1ER MAI
Moins d'un an (période de probation incluse)	1 jour par mois ne dépassant pas 10 jours	4%
1 ans mais moins de 9 ans	15 jours	6%
9 ans mais moins de 19 ans	20 jours	8%
19 ans mais moins de 30 ans	25 jours	10%
30 ans et plus	30 jours	12%

Deux (2) semaines de vacances se prendront lors des vacances générales.

Il est entendu que certains employés devront travailler pendant la période de vacances générales. Ces derniers seront avisés au plus tard le 15 mai et seront choisis dans le même ordre que celui apparaissant au 2e paragraphe de la clause 18.07 ci-après. Ces employés prendront leurs vacances avant le 30 avril de l'année suivante mais à une date de leur choix en autant qu'ils en auront avisé leur superviseur un (1) mois au préalable. Cependant, les vacances qui seront prises après le 31 janvier devront être planifiées avant le 31 décembre.

Au moment d'une mise à pied, les vacances courantes seront prises à la demande de l'employé seulement. L'employé sera alors en période de vacances avant sa mise à pied et les journées de vacances seront comptabilisées pour calculer sa date de droit de rappel.

À la fin de la période allouée pour la prise de vacances courantes, soit au 30 avril de chaque année, la Société paiera aux employés qui sont sur la liste de rappel les vacances non prises auxquelles ils ont droit.

Après la période de vacances générales annuelles, soit à la première période de paie de septembre de chaque année, l'indemnité de vacances cumulées au moment de la mise à pied sera payée aux employés sur la liste de rappel.

Toutes les vacances seront payées au moment d'une cessation définitive d'emploi.

ARTICLE 18 - VACANCES (suite)

Normalement l'on embauchera les nouveaux employés en suivant la grille de vacances prévue au présent article. Cependant, la Société peut embaucher un employé expérimenté, qui a la compétence désirée, avec explications transmises au syndicat, à un nombre de semaines plus élevé, tel que :

ANNEES D'EXPERIENCE PERTINENTES	MAXIMUM DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES	POURCENTAGE (%) DES GAINS BRUTS DEPUIS LE 1^{ER} MAI
5-ans et plus	(1,25 jours par mois, ne dépassant pas 15 jours)	six pour cent (6 %)

18.07 La Société se réserve le droit de déclarer qu'une troisième semaine sera ajoutée aux vacances générales. Lorsque la majorité du personnel d'une division a droit à trois (3) semaines ou plus de vacances et que cette division décide de fermer pour trois (3) semaines, les employés ainsi visés seront informés au plus tard le 15 avril. Les Ressources humaines afficheront un avis à cet effet après en avoir discuté avec le Syndicat.

Lorsqu'il a été décidé d'ajouter une troisième semaine aux vacances générales et que la Division requiert du personnel pour travailler pendant cette troisième semaine :

- a) la préférence sera accordée, par ancienneté décroissante, aux employés n'ayant pas trois (3) semaines de vacances;
- b) on choisira les plus anciens parmi les volontaires;
- c) si le nombre de volontaires est insuffisant, les employés ayant le moins d'ancienneté seront désignés.

Lorsqu'une division a décidé de ne pas fermer pour trois (3) semaines, le superviseur aura jusqu'au 15 mai inclusivement pour exiger ou accorder qu'une troisième semaine soit contiguë aux vacances générales.

Les troisième, quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances n'ayant pu être prises dans la période précédant ou suivant les vacances générales pourront être prises au moment qui convient le mieux aux deux parties, mais avant le 30 avril de l'année suivante.

La période calendrier pour choisir les vacances pour la période de vacances à venir sera déterminée et communiquée par la Société. Durant cette période de sélection les employés pourront présenter leurs demandes de vacances par ordre d'ancienneté en respectant les ratios hebdomadaires de vacances préétablis par la Société. Chaque ratio déterminé tiendra compte des besoins spécifiques de la division, du service, par poste, par produits etc. Les ratios seront communiqués au début de la période de sélection.

ARTICLE 18 - VACANCES (suite)

La Société se réserve le droit de modifier les ratios en fonction des besoins opérationnels imprévus et en avisera les employés concernés immédiatement.

En plus de la période prévue des vacances générales, un employé peut présenter une demande de vacances, sans toutefois dépasser trois (3) semaines consécutives incluant les vacances générales, sauf si entente avec le superviseur. La Société devra répondre au minimum une semaine avant le début de la période de vacances.

Toute demande de vacances en dehors des périodes de sélection prévues doit être présentée le plus tôt possible et au minimum vingt (20) heures d'avance. Elle sera traitée en fonction des places restantes et attribuée en fonction de la date à laquelle la demande est présentée. La réponse pour une telle demande sera transmise dans un délai raisonnable n'excédant pas 10 jours ouvrables.

Les employés qui en vertu de l'article 18.07 c) doivent travailler pendant la période des vacances générales pourront demander, à une seule occasion à se prévaloir du privilège de voir leur demande de vacances être traitée en priorité pendant cette même période de vacances. S'il y a plus d'un employé ayant droit à une demande traitée en priorité, les demandes seront traitées par ordre d'ancienneté parmi eux.

La compagnie affichera les périodes de sélection de vacances pour l'année entière au plus tard le 1^{er} avril.

Lors de la période de sélection du mois de décembre, les employés peuvent planifier un minimum de deux (2) et un maximum de quatre (4) semaines de vacances consécutives qu'ils pourront prendre au courant de la prochaine année de référence selon l'article 18.04. Les quatre (4) derniers mois de l'année fiscale de CMC ne seront pas autorisés. L'employé voulant se prévaloir de ce privilège pourra faire la demande une fois par 24 mois à partir de sa demande en décembre. La priorité sera accordée en fonction de l'ancienneté pour ce privilège. Cette clause a préséance sur les choix réguliers de vacances. Le ratio hebdomadaire de vacances préétabli par la société doit être respecté afin de s'assurer du bon fonctionnement des opérations. L'employé doit avoir le nombre de semaines requises pour couvrir la demande ainsi que la période de vacances générales.

- 18.08 En plus de la paie de vacances qui résulte de la clause 18.06 ci-dessus, les employés qui quittent la Société auront droit à quatre (4), six (6), huit (8), dix (10) ou douze (12) pourcent, selon le cas, du montant brut qu'indique la liste de paie de la Société et qui a été gagné depuis la première période de paie complète pour l'année de référence en cours à la date du départ.

ARTICLE 18 - VACANCES (suite)

18.09 Si l'absence d'un employé pour cause de maladie ou d'incident durant l'année de référence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux, trois, quatre, cinq ou six fois son salaire hebdomadaire régulier au 30 avril. L'employé doit cependant avoir travaillé une journée durant l'année de référence. L'employé dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à une indemnité équivalente à deux fois son salaire régulier dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Pour les fins d'application de cet article, une journée d'absence pour retrait préventif est considérée une journée travaillée.

18.10 La période fixée de vacances d'un employé ne sera pas changée au cours des derniers trente (30) jours civils avant son départ, à moins que les deux parties n'y consentent, si elle a été planifiée et acceptée au moins deux (2) mois d'avance, à moins d'événements fortuits ou urgences exceptionnelles exigeant la remise de la période de vacances. Si l'employé peut démontrer au moment du changement de sa période de vacances, à la satisfaction de la Société, que ce changement lui causera une perte non récupérable d'argent concernant des déboursés pour acompte normal, la Société remboursera les argents perdus.

18.11 Si la période fixée des vacances d'un employé coïncide avec une période au cours de laquelle il est en congé de maladie ou en congé de maternité, à moins que les vacances ne lui aient été payées en vertu de la clause 18.03, l'employé prendra la période de vacances à laquelle il a droit immédiatement après sa maladie ou son congé de maternité et avant son retour au travail, à moins qu'il n'y ait entente entre l'employé et son superviseur sur une période différente.

18.12 La paie de vacances sera versée selon les modalités régulières du cycle de paie.

ARTICLE 19

JOURS FÉRIÉS

19.01 Lorsque chômeurs, l'on paiera les jours fériés suivants au taux courant de l'employé pour les heures normales de base qu'il travaille habituellement :

1. Lundi de Pâques
2. Fête Nationale des Patriotes
3. Fête nationale
4. Confédération
5. Fête du Travail
6. Action de Grâce

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS (suite)

Si l'un des jours fériés cités plus haut tombe un samedi ou un dimanche, l'on déclarera congé le lundi suivant immédiatement le samedi ou le dimanche.

Pour la période des Fêtes 2023-2024, il y aura congé à compter du lundi 25 décembre 2023 jusqu'au mardi 2 janvier 2024 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2024-2025, il y aura congé pour une demi-journée le 24 décembre 2024 jusqu'au 02 janvier 2025 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2025-2026, il y aura congé pour une demi-journée le 24 décembre 2025 jusqu'au 02 janvier 2026 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2026-2027, il y aura congé à compter du 24 décembre 2026 jusqu'au 01 janvier 2027 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2027-2028, il y aura congé à compter du 24 décembre 2027 jusqu'au 03 janvier 2028 inclusivement.

Pour bénéficier d'un jour férié mentionné ci-dessus, un employé devra avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour férié.

Un employé qui s'absentera ces jours-là, sans en avoir reçu la permission, devra justifier son absence.

Les employés qui sont en congé sans solde ou en congé de maladie sans paie n'auront droit à aucune rémunération pour les jours fériés qui tombent pendant de telles absences.

- 19.02 À cause d'une concentration possible d'absences les jours précédant ou suivant les jours fériés payés, et afin de garantir la bonne marche de l'entreprise comme il est indiqué à l'article 21, il sera nécessaire que l'employé demande, par écrit, la permission de s'absenter ces jours-là, au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance, pour être assuré du paiement du jour férié. Le superviseur lui rendra une réponse au plus tard quatre (4) jours ouvrables avant le jour férié.
- 19.03 En plus de la paie de congé, l'on paiera à temps double (2) le temps travaillé au cours de chacun des congés énumérés à la clause 19.01 de cet article.
- 19.04 L'on accordera un jour additionnel de vacances payées si l'un des congés susmentionnés est observé pendant la période de vacances d'un employé.
- 19.05 En ce qui a trait aux employés des quarts de soirée ou de nuit, le Syndicat et la Société se réuniront afin de déterminer leur horaire du temps des Fêtes et cela à chaque année; les employés ainsi touchés seront avisés au plus tard le 30 novembre.

ARTICLE 20

GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 20.01 Le Syndicat ne déclarera ni n'approuvera une grève, le travail au ralenti ou un arrêt concerté de travail et la Société ne s'engagera pas dans un lock-out pendant la durée de cette convention, en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE 21

RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, JOURS DE DEUIL FONCTION DE JURÉ ET CONGÉ DE MATERNITÉ / PARENTAL

- 21.01 L'année du régime d'absences payées se définit comme étant la période débutant le 1er décembre et se terminant le 30 novembre de l'année suivante.
- 21.02 Au début de chaque année du Régime, tous les employés au travail ce jour-là, excepté ceux en période de probation, se verront créditer sept (7) jours d'absences payées, à l'avance, basé sur la supposition que l'employé travaillera pendant l'année complète visée par le Régime d'absences payées, sans quoi un rajustement sera effectué.

Ce crédit s'accumule au rythme de 4 heures et 2/3 par mois pendant lequel l'employé travaille au moins 50% des jours ouvrables. S'il est nécessaire de rajuster le nombre de jours crédités, ce rajustement sera fait au prorata pour chaque mois où l'employé ne rencontre pas ce critère.

Si l'employé quitte le service de la Société au cours de ladite année, y compris une mise à pied, on rajuste alors au prorata le nombre de jours qui lui avaient été crédités tel que décrit ci-haut et on récupère alors ce qui lui a été versé en trop ou on lui paie la balance à son taux horaire de base simple.

Si l'employé s'absente pendant l'année en permission d'absence sans solde pour 1 mois ou plus, on rajuste au prorata le nombre de jours qui lui avaient été crédités tel que décrit ci-haut.

Les employés prenant leur retraite à l'âge normal ou anticipée, seront payés pour les jours qu'ils auront à leur crédit au moment de leur départ à leur taux horaire de base.

- 21.03 En ce qui concerne les employés qui sont absents du travail à la date à laquelle le crédit d'absences payées est effectué, ils reçoivent à leur retour au travail un crédit au prorata selon le critère énoncé au 2e paragraphe de la clause 21.02 ci-haut pour la période qui reste dans cette année du Régime.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, JOURS DE DEUIL (suite)

21.04 Si un employé est en probation à la date à laquelle le crédit d'absences payées est effectué, on ne lui verse alors aucun crédit. Lorsqu'il termine sa période de probation de façon satisfaisante, on établit alors au prorata le crédit auquel il a droit à partir de sa date d'embauche jusqu'à la fin de l'année du Régime. Les absences qui auraient pu survenir pendant sa période de probation lui sont alors payées à son taux horaire de base, à même son crédit d'absences payées.

21.05 On reconnaît qu'il peut y avoir des cas d'absences imprévues. L'employé doit en avertir son superviseur le plus tôt possible. En l'absence du superviseur il doit en informer son chef d'équipe.

Tout manquement à l'une de ces conditions ou tout abus pourra entraîner une mesure disciplinaire.

21.06 Sept (7) jours d'absences payées sont disponibles pour être employés lors d'absences pour raisons personnelles, obligations familiales ou de maladie. Toutefois, ce droit de l'employé ne doit pas gêner la bonne marche de l'entreprise et celui-ci doit planifier d'avance avec son superviseur le plus tôt possible.

21.07 Toute absence est automatiquement débitée au crédit d'absences payées sauf s'il y a eu entente préalable entre la Société et le Syndicat pour une circonstance impliquant la majorité des employés et est payée au taux horaire de base de l'employé.

21.08 Les absences (y compris les retards et départs prématurés) totalisant moins de quatre (4) heures dans une semaine ne sont pas débitées automatiquement au crédit d'absences payées; l'employé peut, toutefois, demander d'être payé à même son crédit le paiement se fait alors sur la base de quatre (4) heures. Dans le cas où le solde est inférieur à quatre (4) heures, le solde résiduel sera payé. Si ces absences excèdent quatre (4) heures dans une semaine, on débite des crédits d'absences payées le nombre d'heures total d'absence arrondi au nombre entier inférieur par tranche d'une (1) heure.

HEURES D'ABSENCES	HEURES DÉDUITES AUTOMATIQUEMENT DE LA BANQUE DE SIX (6) SEPT (7) JOURS
De 0 < 4	Nul. Si requis par l'employé, déduire quatre (4) heures ou solde résiduel
4 < 5	4
5 < 6	5
6 < 7	6
...	...
55 < 56	55
56	56

21.09 Lorsqu'un employé reçoit des prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il peut demander à ce que l'on utilise son crédit d'absences payées pour compléter sa paie normale.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, JOURS DE DEUIL (suite)

- 21.10 Toute portion du crédit d'absences payées non utilisée à la fin de chaque année du Régime, sera compensée en argent à 200% du salaire horaire de base de l'employé et remise avec la dernière paie versée avant le 25 décembre.
- 21.11 Il est entendu qu'un employé n'aura pas à servir plus d'une période d'attente pour la même maladie, et cela dans une période de douze (12) mois de la date du début de la première invalidité.
- 21.12 Les prestations en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire sont payées dès la première journée d'absence suite à un accident, une chirurgie d'un jour ou l'hospitalisation d'un employé.
- 21.13 Dans le cas d'incapacité complète, après l'épuisement des jours d'absences payées et des indemnités hebdomadaires, l'employé recevra les bénéfiques auxquels il a droit en vertu du Régime d'assurance invalidité prolongée.
- 21.14 Lorsqu'un employé tombe malade pendant ses vacances et cette maladie requiert son hospitalisation, si l'employé peut établir que cette maladie ne découle ni ne résulte de ses activités de vacances, les jours de vacances gâchés seront de nouveaux portés à son crédit. Ces jours lui seront payés à même ses crédits d'absences payées et (ou) à même les prestations découlant de l'assurance collective combinées avec les crédits qu'il aura conservés de l'ancien Régime de congés de maladie. Dans tous les autres cas, les indemnités susmentionnées commenceront à l'expiration de la période de vacances. Si un employé tombe malade au cours d'un permis d'absence, on ne paiera ces indemnités qu'à l'expiration de ce permis d'absence.
- 21.15 Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail à cause d'un décès dans sa famille immédiate, à savoir: : père, mère, tuteur, conjoint, enfant, enfant de son conjoint, il peut soumettre une demande d'absence payée pour deuil pour le nombre de jours ouvrables requis jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables de congé avec paie qu'il pourra prendre de façon consécutive ou non.

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail à cause d'un décès dans sa famille immédiate, à savoir: frère, sœur, belle-mère ou beau-père, il recevra jusqu'à trois (3) jours de congé avec paie qu'il pourra prendre de façon consécutive ou non.

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail lors du décès de ses grands-parents, petits-enfants, beaux-frères et belles-sœurs, il aura droit à une (1) journée de congé avec paie.

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail lors de décès d'un gendre ou d'une bru, il aura droit à une (1) journée de congé sans paie.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, JOURS DE DEUIL (suite)

De plus, la Société accordera à l'employé qui le demande un congé sans solde d'au plus dix (10) jours ouvrables dans le cas de décès de son conjoint ou de son enfant et d'au plus cinq (5) jours ouvrables dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son tuteur, de son frère ou de sa sœur.

Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail pour assister un membre de sa famille immédiate (père, mère, conjoint, frère, sœur, enfant et enfant du conjoint) qui demande l'aide médicale à mourir, il aura droit à 1 journée de congé sans paie et/ou pourrait utiliser une journée de deuil prévue aux paragraphes précédents. L'employeur se réserve le droit de demander une preuve de procédure.

L'employé, qui est en vacances, en congé de maternité ou parental, est réputé être au travail et de ce fait, a droit aux congés de deuil prévus à cet article.

- 21.16 Avant de payer un congé de deuil, la Société peut exiger que l'employé fournisse la preuve du besoin de ce congé.
- 21.17 Un employé qui est appelé à servir comme juré ou qui reçoit un subpoena pour comparaître en cour civile ou criminelle comme témoin sans être une partie en cause, recevra de la part de la Société une compensation pour la différence entre le paiement reçu pour agir comme juré ou pour le temps passé comme témoin et le paiement qu'il aurait reçu et calculé selon son taux horaire pour les heures régulières de travail, sans toutefois excéder cinq (5) jours de huit (8) heures par semaine. L'on paiera cette différence pour tout le temps où l'obligation d'agir comme juré ou témoin existe, mais seulement sur présentation d'une preuve documentaire établissant l'obligation d'agir comme juré ou comme témoin et d'un état du montant reçu à cet effet.
- 21.18 Dans tous les cas d'absences, l'employé doit avertir son superviseur de son absence le plus tôt possible.
- 21.19 Les congés de maternité, paternité et parental sont régis par la Loi sur les normes du travail. La demande pour ce congé devra être formulée par écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue pour le début du congé et elle devra préciser la date du retour.

L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de l'un de ces congés est présumé avoir démissionné s'il ne fournit pas de motif raisonnable.

Durant la période du congé parental, l'employé qui le désire pourra bénéficier d'une (1) journée sans solde par semaine (sans perte d'avantages sociaux), pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines pendant ledit congé parental. Cette disposition pourra être portée à deux (2) jours consécutifs et ce sur entente mutuelle.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, JOURS DE DEUIL (suite)

Lorsqu'un employé doit s'absenter du travail à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, il aura droit jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congé. Les deux (2) premières journées sont rémunérées. Ce congé 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 sa mère. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- 21.20 Un employé âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus qui donne un préavis de retraite peut durant une année travailler quatre (4) jours par semaine et prendre la cinquième journée à ses frais sans perte de bénéfices.

Un employé âgé de cinquante-neuf (59) ans et plus qui donne un préavis de retraite, peut durant au maximum trente-six (36) mois travailler quatre (4) jours par semaine et prendre la cinquième à ses frais sans perte de bénéfices.

La date de retraite et les journées de congés doivent être convenues avec l'employeur avant le début du programme. La date de retraite est irrévocable. Advenant une ou des circonstances exceptionnelles et sur approbation des ressources humaines, la date de retraite pourrait être modifiée.

- 21.21 Toute demande de retraite devrait être communiquée à la Société avec un minimum de deux mois, et ce excluant les vacances autorisées.

ARTICLE 22

INDEMNITÉ OPTIONELLE DE CESSATION D'EMPLOI ET FERMETURE D'USINE

- 22.01 L'indemnité de cessation d'emploi d'un employé visé par cet article sera déterminée selon le nombre d'années d'ancienneté suivant :

3 années d'ancienneté et plus = 1 semaine par année de service.

Un employé dont les services ne sont plus requis à cause d'un manque de travail ou dont la position devient excédentaire, aura la possibilité de recevoir l'indemnité de cessation d'emploi ci-dessus, en plus de bénéficier des dispositions de la clause 11.19, s'il choisit :

- a) de ne pas exercer ses droits de déplacer un autre employé dont le poste est du même grade ou de grade inférieur au sien;
- b) de ne pas combler un poste vacant de grade inférieur au sien;
- c) de résilier ses droits d'ancienneté et de rappel, après avoir été mis à pied.

ARTICLE 22 - INDEMNITÉ OPTIONNELLE DE CESSATION D'EMPLOI ET FERMETURE D'USINE (suite)

L'employé doit fixer son choix, à l'intérieur de la période d'avis prescrite selon la clause 11.19 même s'il quitte avant la fin de la période de préavis, avec l'entente que s'il choisit de prendre l'indemnité de cessation d'emploi, son ancienneté sera interrompue et cessera ainsi que tous les droits s'y rattachant.

En cas de fermeture permanente de l'usine ou d'un service, les employés mis à pied bénéficieront de l'indemnité de cessation d'emploi visée par cet article.

ARTICLE 23

RÉGIME DE PROTECTION COLLECTIVE ET DE RETRAITE

23.01 Pour la durée de la présente convention, la Société s'engage à appliquer les avantages de la retraite actuellement en vigueur, et ceux de la protection collective tels que définis aux polices 103794 (Sun Life), BSC 9100300 (AIG du Canada, DMA) et GTP 9100301 (AIG du Canada, DMA-Voyages d'affaire).

23.02 Sur demande du Syndicat, pour information en vue de l'assemblée générale annuelle, la Société fournira un rapport global des prestations de protection collective versées aux employés.

La Société remettra à chaque employé un relevé annuel de pension.

23.03 Les modalités du régime de retraite et du programme de protection collective seront fournies à l'ensemble des employés concernés à l'intérieur d'un délai de six (6) mois pour le régime de retraite et le programme de protection collective suivant la signature de la présente convention collective, de même que les mises à jour, le cas échéant.

ARTICLE 24

DIVERS

24.01 Sur demande, les Ressources humaines fourniront à un employé qui quitte l'emploi de la Société une lettre indiquant sa durée de service et les postes qu'il a occupés.

24.02 Permis d'absence: on accorde à un employé un congé sans paie s'il le demande par écrit, s'il a des raisons valables et si le congé ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 24 -DIVERS (suite)

- 24.03 Les annexes auxquelles il est fait référence dans la présente convention y sont reliées et en font partie intégrante.
- 24.04 En vertu des lois en vigueur, le syndicat reconnaît qu'il doit s'assurer de la confidentialité des renseignements personnels qui lui sont remis par la Société.

ARTICLE 25

ÉVALUATION DU RENDEMENT

- 25.01 Une évaluation du rendement sera remplie dès qu'un employé aura terminé sa période de probation et, par la suite, annuellement en fonction du processus établi.
- 25.02 Les manquements mentionnés dans une évaluation du rendement ne seront pas invoqués contre un employé si l'évaluation subséquente reflète l'amélioration requise.
- 25.03 Si l'évaluation du rendement arrive à échéance alors que la précédente n'a pas encore été remplie, la première devient nulle et sans effet.
- 25.04 Le superviseur remet à l'employé qui le demande copie de l'évaluation du rendement au moment où elle est discutée avec lui.
- 25.05 Pour l'application du présent article, l'évaluation de rendement n'est qu'un outil permettant un suivi annuel entre le superviseur et l'employé.
- 25.06 Un employé qui signe son évaluation ne le fait que pour reconnaître qu'il en est informé.

ARTICLE 26

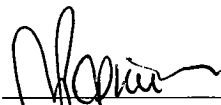
DURÉE

26.01 La présente convention collective demeurera en vigueur jusqu'au 29 novembre 2028 inclusivement.

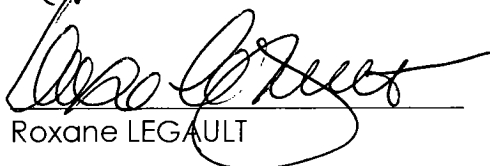
26.02 Les conditions de travail de cette convention lieront les parties aux présentes jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Cependant, il est entendu entre les deux parties que durant un arrêt de travail dû à une grève ou un lock-out, la convention collective ne s'applique pas.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29^e jour de février 2024.

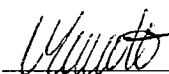
POUR LA COMPAGNIE



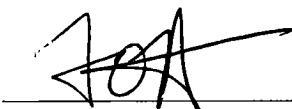
Nathalie PAPINEAU



Roxane LEGAULT



Véronique MARCOTTE



Joseph Emmanuel NKOLO ZOA

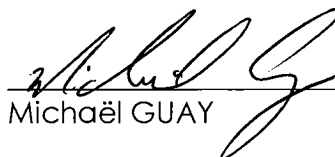


Andrée PARÉ




Eric ROBERGE

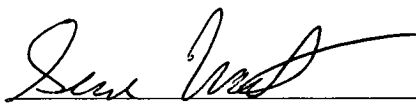
POUR LE SYNDICAT



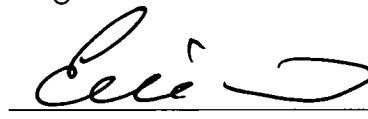
Michaël GUAY



Lise EMOND



Serge MARTIN



Eric TITLEY

ANNEXE "A"

ÉCHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR

TAUX HORAIRE

**En vigueur le 30 novembre 2023 / Effective November 30, 2023
Échelles 7 janvier 2023 Augmentées de 5,5 % / Increased by 5.5%**

GRADE	ÉCHELONS / STEPS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Taux embauches / Hiring Rate	A	B	C	D	E	F	G
1	19,00							
2	22,27	22,84	23,55	24,21	24,87	25,53	26,19	26,84
3	23,25	23,86	24,57	25,27	25,96	26,66	27,35	28,02
4	24,27	24,91	25,65	26,35	27,09	27,81	28,53	29,24
5	25,36	26,02	26,78	27,55	28,31	29,04	29,77	30,57
6	26,49	27,16	27,97	28,77	29,55	30,31	31,11	31,90
7	27,67	28,36	29,16	30,05	30,84	31,68	32,50	33,31
8	28,91	29,61	30,47	31,34	32,20	33,07	33,94	34,79
9	30,23	30,91	31,84	32,72	33,60	34,53	35,44	36,34
10	31,57	32,28	33,22	34,15	35,09	36,03	37,00	37,90
11	32,94	33,71	34,69	35,68	36,64	37,65	38,60	39,59
12	34,42	35,18	36,24	37,23	38,30	39,31	40,32	41,35
13	35,98	36,74	37,82	38,91	39,97	41,04	42,12	43,17

ANNEXE "B"

ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR

TAUX HORAIRES

**En vigueur le 30 novembre 2024 / Effective November 30, 2024
Échelons 2023 augmentés de 4,0 % / Increased by 4.0%**

GRADE	EHELONS / STEPS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Taux embauche / Hiring Rate	A	B	C	D	E	F	G
1	19,76							
2	23,16	23,75	24,49	25,18	25,86	26,55	27,24	27,91
3	24,18	24,81	25,55	26,28	27,00	27,73	28,44	29,14
4	25,24	25,91	26,68	27,40	28,17	28,92	29,67	30,41
5	26,37	27,06	27,85	28,65	29,44	30,20	30,96	31,79
6	27,55	28,25	29,09	29,92	30,73	31,52	32,35	33,18
7	28,78	29,49	30,33	31,25	32,07	32,95	33,80	34,64
8	30,07	30,79	31,69	32,59	33,49	34,39	35,30	36,18
9	31,44	32,15	33,11	34,03	34,94	35,91	36,86	37,79
10	32,83	33,57	34,55	35,52	36,49	37,47	38,48	39,42
11	34,26	35,06	36,08	37,11	38,11	39,16	40,14	41,17
12	35,80	36,59	37,69	38,72	39,83	40,88	41,93	43,00
13	37,42	38,21	39,33	40,47	41,57	42,68	43,80	44,90

ANNEXE "C"

ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR

TAUX HORAIRES

En vigueur le 30 novembre 2025 / Effective November 30, 2025
Échelles 2024 augmentées de 3,5 % / Increased by 3.5%

GRADE	ECHELONS / STEPS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Taux embauche / Hiring Rate	A	B	C	D	E	F	G
1	20,45							
2	23,97	24,58	25,35	26,06	26,77	27,48	28,19	28,89
3	25,03	25,68	26,44	27,20	27,95	28,70	29,44	30,16
4	26,12	26,82	27,61	28,36	29,16	29,93	30,71	31,47
5	27,29	28,01	28,82	29,65	30,47	31,26	32,04	32,90
6	28,51	29,24	30,11	30,97	31,81	32,62	33,48	34,34
7	29,79	30,52	31,39	32,34	33,19	34,10	34,98	35,85
8	31,12	31,87	32,80	33,73	34,66	35,59	36,54	37,45
9	32,54	33,28	34,27	35,22	36,16	37,17	38,15	39,11
10	33,98	34,74	35,76	36,76	37,77	38,78	39,83	40,80
11	35,46	36,29	37,34	38,41	39,44	40,53	41,54	42,61
12	37,05	37,87	39,01	40,08	41,22	42,31	43,40	44,51
13	38,73	39,55	40,71	41,89	43,02	44,17	45,33	46,47

ANNEXE "D"

ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR

TAUX HORAIRES

En vigueur le 30 novembre 2026 / Effective November 30, 2026
Échelons 2025 augmentés de 3,5 % / Increased by 3.5%

GRADE	ÉCHELONS / STEPS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Taux embauche / Hiring Rate	A	B	C	D	E	F	G
1	21,17							
2	24,81	25,44	26,24	26,97	27,71	28,44	29,18	29,90
3	25,91	26,58	27,37	28,15	28,93	29,70	30,47	31,22
4	27,03	27,76	28,58	29,35	30,18	30,98	31,78	32,57
5	28,25	28,99	29,83	30,69	31,54	32,35	33,16	34,05
6	29,51	30,26	31,16	32,05	32,92	33,76	34,65	35,54
7	30,83	31,59	32,49	33,47	34,35	35,29	36,20	37,10
8	32,21	32,99	33,95	34,91	35,87	36,84	37,82	38,76
9	33,68	34,44	35,47	36,45	37,43	38,47	39,49	40,48
10	35,17	35,96	37,01	38,05	39,09	40,14	41,22	42,23
11	36,70	37,56	38,65	39,75	40,82	41,95	42,99	44,10
12	38,35	39,20	40,38	41,48	42,66	43,79	44,92	46,07
13	40,09	40,93	42,13	43,36	44,53	45,72	46,92	48,10

ANNEXE "E"

ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR

TAUX HORAIRES

**En vigueur le 30 novembre 2027 / Effective November 30, 2027
Échelles 2026 augmentées de 3,5 % / Increased by 3.5%**

GRADE	Echelons / Steps							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Taux embauche / Hiring Rate	A	B	C	D	E	F	G
1	21,91							
2	25,68	26,33	27,16	27,91	28,68	29,44	30,20	30,95
3	26,82	27,51	28,33	29,14	29,94	30,74	31,54	32,31
4	27,98	28,73	29,58	30,38	31,24	32,06	32,89	33,71
5	29,24	30,00	30,87	31,76	32,64	33,48	34,32	35,24
6	30,54	31,32	32,25	33,17	34,07	34,94	35,86	36,78
7	31,91	32,70	33,63	34,64	35,55	36,53	37,47	38,40
8	33,34	34,14	35,14	36,13	37,13	38,13	39,14	40,12
9	34,86	35,65	36,71	37,73	38,74	39,82	40,87	41,90
10	36,40	37,22	38,31	39,38	40,46	41,54	42,66	43,71
11	37,98	38,87	40,00	41,14	42,25	43,42	44,49	45,64
12	39,69	40,57	41,79	42,93	44,15	45,32	46,49	47,68
13	41,49	42,36	43,60	44,88	46,09	47,32	48,56	49,78

LETTRE D'ENTENTE #1

Entre CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Et UNIFOR

Objet : Absence syndicale du président du comité syndical ou du président de la section locale

Les absences syndicales extérieures prévues à l'article 4.02 de la convention collective ainsi que les congés sans paie prévus à l'article 4.06 excluront toute absence du président du comité syndical ou du président de la section locale en regard à ces activités.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #2

Entre CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Et UNIFOR

Objet : Représentation syndicale : Article 4.07

Dans le but de maintenir en vigueur tous les droits et privilèges des employés durant leurs absences tel que prévu aux paragraphes 4.02 et 4.06, la Compagnie confirme la procédure suivante :

Pour toutes les demandes écrites de libérations syndicales reçues par les Ressources humaines autres que pour fins de négociation, la Compagnie s'engage à maintenir les montants de salaire horaire afin de considérer ce temps d'absence comme si l'employé était demeuré au travail.

Cependant, la Société facturera la section locale, s'il y a lieu, desdits salaires majorés de 10% afin de couvrir les bénéfices marginaux des paiements mensuels des cotisations syndicales.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #3

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

Et **UNIFOR**

Objet : Sous-traitance

ATTENDU QUE : CMC ÉLECTRONIQUE INC. est un chef de file mondialement reconnu pour la conception, la fabrication et la vente de produits électroniques à haute technologie destinés aux secteurs de l'aérospatiale, des communications et des transports de surface.

ATTENDU QUE : Au cours des dernières années, CMC ÉLECTRONIQUE INC. a tenté de protéger les emplois à l'interne, tout en maintenant sa compétitivité.

Cette lettre confirme au syndicat, que comme par le passé, il demeure dans son intention de continuer à utiliser ses propres employés de l'usine de Ville St-Laurent pour effectuer le travail, dans la mesure où cette pratique permet à la compagnie de rencontrer ses objectifs financiers qui sont axés sur les coûts de fabrication, la qualité des produits et les échéanciers de livraison; ceci dans le but d'assurer une plus grande stabilité des affaires, tout en assurant dans la mesure du possible, une plus grande sécurité d'emploi pour ses employés.

A cet effet, la compagnie reconnaît que le recours à la sous-traitance peut avoir des effets démotivants pour ses employés si cette pratique est utilisée dans le but de diminuer ou de limiter le nombre d'emplois à l'intérieur de l'usine et la compagnie convient de ne pas se servir de la sous-traitance dans ce but.

Le responsable des opérations de la compagnie continuera de rencontrer les représentants du comité syndical, de façon régulière, afin de leur faire part de la situation concernant les opérations à l'usine de Ville St-Laurent, et de discuter avec eux de cette situation.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #4

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

Et **UNIFOR**

Objet : Entretien de la pelouse et des arbustes

ATTENDU QUE durant les années 1994 et 1995 CMC ÉLECTRONIQUE Inc. a confié en sous-traitance l'entretien de la pelouse et des arbustes autour de ses établissements;

ATTENDU QUE cette sous-traitance a été reconnue comme étant en violation de la convention collective (décision arbitrale de Me Claude Foisy, le 20 novembre 1995); concernant l'avis au syndicat et les quarante (40) jours ouvrables consécutifs.

ATTENDU QUE les parties sont prêtes à s'entendre pour régler de façon satisfaisante leurs problèmes respectifs face à cette sous-traitance.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Compagnie s'engage à maintenir l'embauche de façon permanente et à plein temps d'un menuisier grade 09, pour une période minimale d'un an, pour effectuer les tâches et travaux d'entretien divers; s'il survient un problème non prévu, la compagnie et le syndicat tenteront de solutionner ledit problème;
2. Le syndicat, pour sa part, accepte que durant l'année 2003 l'entretien de la pelouse et des arbustes soit effectué en sous-traitance de la façon déterminée par la direction, et de ne pas recourir à la procédure de griefs durant cette période tant et aussi longtemps que le groupe de menuisiers ne sera pas affecté;
3. Cette entente entre les parties est renouvelable année après année à moins d'avis contraire de la part de l'une ou l'autre des parties trente (30) jours avant la fin d'une année civile;
4. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 5

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

Et **UNIFOR**

Objet : Politique sur le harcèlement en milieu de travail

La compagnie et le syndicat reconnaissent conjointement leur devoir qui est de promouvoir et de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

À cet égard, la compagnie convient de maintenir une politique sur le harcèlement en milieu de travail, de la promouvoir et de l'afficher.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 6

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE**

Et **UNIFOR**

Objet : comité de francisation

Attendu que la Société doit maintenir un comité de francisation en vertu de la Charte de la langue Française du Québec;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un employé désigné par le syndicat est membre du comité de francisation responsable de la mise en œuvre du programme de francisation requis selon la Charte de la langue Française du Québec.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 7

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE**

Et **UNIFOR**

Objet : Fonds de justice sociale

La Société convient que l'équivalent d'un demi-cent (0.005\$) par heure par employé pour toutes les heures rémunérées soit versé au Fonds de justice sociale (FJS) d'Unifor.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 8

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE**

Et **UNIFOR**

OBJET : Assurances

Les protections collectives d'assurance vie de base et d'assurance santé complémentaire seront maintenues pendant une période maximale de 31 jours à compter de la date à laquelle l'employé est mis à pied.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 9

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

Et **UNIFOR**

OBJET : Régime d'assurance salaire

Les parties conviennent de ce qui suit concernant le régime d'invalidité court terme :

- 1- En cas de litige, un employé peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage prévu à l'article 5 de cette convention pour réclamer de l'employeur les prestations d'invalidité court terme auxquelles il peut avoir droit en vertu des dispositions du régime de protection collective prévues à l'article 23.01.
- 2- L'employé peut soumettre une réclamation en vertu du régime d'invalidité court terme dans l'attente d'une décision de la CNESST. La réclamation sera considérée normalement. L'employé s'engage à rembourser les montants perçus en trop, s'il y a lieu, lorsque la CNESST rendra sa décision.
- 3- La Société avancera à l'employé, à sa demande, le montant équivalent aux prestations de l'assurance d'invalidité court terme durant l'attente d'une décision de l'assureur s'il y a un délai de traitement de plus de trois (3) semaines sans toutefois excéder la somme des montants qui lui sont dus par la Société tels que vacances, banque de temps supplémentaire etc.
- 4- Pour obtenir une avance prévue au paragraphe 3 ci-dessus, l'employé doit signer un formulaire de consentement à rembourser les montants perçus en trop lorsque l'assureur rendra sa décision.
- 5- Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 10

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

et **UNIFOR**

Objet : Considération des membres Unifor du secteur de l'aérospatiale en mise à pied

Advenant la nécessité d'embaucher du personnel afin de combler des postes régis par l'unité d'accréditation usine, l'employeur convient dans l'exercice de ses droits de direction, de considérer les candidatures soumises de personnel qualifié, membre d'UNIFOR du secteur de l'aérospatial qui sont en mise à pied.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 11

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

Et **UNIFOR**

Objet : Journée portes ouvertes

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

Advenant un futur événement tel qu'une journée portes ouvertes, où la participation des employés serait demandée, une rencontre préalable à l'événement devra se tenir entre les parties afin de discuter et convenir des conditions applicables.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 12

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.**

Et **UNIFOR**

OBJET: LETTRE D'ENTENTE ÉVALUATION DES EMPLOIS

ATTENDU QUE le comité paritaire a pris du retard dans le traitement ces dernières années des demandes d'évaluation d'emplois tel qu'indiqué à l'article 12.07 de la convention collective;

ATTENDU QUE les parties désirent trouver des solutions pour traiter rapidement les demandes non traitées en date de signature de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le traitement des demandes en attente se fera comme suit :
 - a. Le syndicat validera avec les gestionnaires, les changements des tâches identifiées par les employés pour chacune des demandes non traitées;
 - b. Dans la mesure du possible, le syndicat remettra aux membres du comité paritaire, au moins 5 jours ouvrables avant la rencontre prévue au point d), la description d'emploi modifiée ainsi que l'évaluation d'emploi qu'il estime refléter les principaux changements.
 - c. L'évaluation doit tenir compte des comparables établis et de l'historique. Il est à noter que les différents facteurs ainsi que le résultat de l'évaluation peuvent demeurer inchangés ou être modifiés à la hausse ou à la baisse;
 - d. Le comité paritaire se réunira à raison d'une fois par mois pour une durée ne dépassant pas un bloc de quatre (4) heures, afin de finaliser les évaluations;
 - e. La liste des demandes à évaluer sera révisée et dressée à la fin de chacune des rencontres mensuelles;
2. Lorsque le traitement des évaluations redevient à jour, le processus de la convention collective sera appliqué et cette lettre d'entente deviendra inactive.
3. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 13

LETTRE D'ENTENTE – REPRÉSENTATION SYNDICALE- BANQUE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PRÉSIDENT

Entre CMC ÉLECTRONIQUE

Et UNIFOR

Objet : Banque d'heures supplémentaires-Président

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La Société et le Syndicat ont convenu que le président du comité syndical d'usine est libéré plein temps pour vaquer aux affaires syndicales.

Le président aura une banque de temps supplémentaire de quarante heures par année non-renouvelable afin de compenser les heures non-rémunérées effectuées en dehors des heures normales de travail.

Cette banque est nécessaire pour supporter les employés répartis sur différents quarts de travail ainsi que pour traiter des dossiers ou des projets conjoints avec les ressources humaines et ou la Société.

Une copie de cette lettre d'entente sera déposée au dossier du président en fonction.

Les heures seront ajoutées à la deuxième période de paie de janvier.

La banque n'est pas transférable en tout ou en partie advenant un changement de président en cours d'année.

Les heures en banque non prises sont retirées dès la première journée d'un changement de statut du président. Cette banque n'est pas assujettie aux clauses de l'article 8.09, et la banque sera prise seulement en congé.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 14

Entre **CMC ÉLECTRONIQUE**

Et **UNIFOR**

Objet : Encadrement sur les rappels de retraités

ATTENDU QUE, au cours des dernières années nous avons connu plusieurs départs à la retraite.

ATTENDU QUE, ces départs à la retraite ont été remplacés par des opérateurs moins expérimentés sur les vieux produits ou les anciens technologies et équipements.

ATTENDU QUE, dans le cas d'un rappel d'un(e) retraité(e) ce qui est recherché sont les connaissances techniques.

ATTENDU QU'avec le manque de main-d'œuvre qualifiée, la compagnie cherche des solutions. Dont l'embauche de ressources temporaires.

ATTENDU QUE, les parties sont prêtes à s'entendre pour encadrer les conditions des rappels possibles des retraités en fonction des besoins de l'entreprise.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- La compagnie peut procéder au rappel d'un retraité de CMC. L'objectif principal étant le transfert de connaissances par exemple sur des vieux produits qui sont spécifiques et non récurrents sur les années. Il peut aussi être possible de rappeler en fonction des besoins opérationnels afin d'atteindre les objectifs.
- 2- Advenant que ce soit un ancien (ne) chef d'équipe qui est rappelé(e), il pourra lui être demandé de faire de la formation et du transfert de connaissances, les tâches techniques ; sans toutefois exercer le rôle de gestion d'équipe.
- 3- L'employé rappelé le sera avec le grade et la même position dans l'échelle salariale qu'il avait avant son départ à la retraite.
- 4- L'article 11.34 pour la durée de l'embauche temporaire sera applicable.
- 5- L'article 11.10 B) pour la priorité sera respecté en fonction des besoins opérationnels.
- 6- Le retraité ainsi rappelé ne sera pas éligible aux avantages sociaux.
- 7- Les vacances et autres congés, à l'exception des jours fériés, seront payés selon

la Loi sur les normes du travail.

- 8- Les jours fériés seront rémunérés selon la convention, incluant les retraités à temps partiel.
- 9- Les heures de travail seront confirmées par le superviseur en tenant compte des besoins opérationnels et des disponibilités du retraité.
- 10- Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 15-A

Entre : CMC ÉLECTRONIQUE INC, (ci-après appelé « l'employeur »)

Et : Unifor, unité Usine, section locale 2889, (ci-après appelé « le syndicat »)

Objet : Postes étudiants temporaires

ATTENDU QUE les besoins de l'employeur nécessitent parfois l'embauche d'étudiants temporaires pour l'été afin de compenser pour les vacances et s'assurer de ne pas prendre de retard sur les commandes pour la fin de l'année financière.

ATTENDU QUE l'employeur a embauché des étudiants à l'été ~~2019~~ **2023** et que l'expérience a été un succès.

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Il y a lieu d'établir un taux de salaire de grade 1 pour les emplois saisonniers offerts aux étudiants, tenant compte que sur une courte période d'emploi, ils n'exécutent qu'une portion de la tâche régulière.
2. Les emplois étudiants qui seront offerts comporteront des tâches normalement exécutés en tout ou en grande majorité par les emplois de catégorie régulière aux grades 2 ou 3 dans l'unité d'accréditation.
3. Un numéro d'emploi spécifique aux étudiants dans la catégorie 1 a été créé : 521080.
4. Les parties conviennent que le taux d'embauche correspond au grade 1 prévu aux annexes A-B-C-D-E de la convention collective.
5. Cela exclu les stages scolaires qui sont prévus à la LETTRE D'ENTENTE #15-C.

6. La sélection du candidat reposera sur les compétences de l'étudiant en lien avec le poste à combler. Si plus d'un candidat possède les compétences et qualifications requises, la Société favorisera autant que possible un candidat référé par un employé.

7. En aucun cas, un étudiant ne sera embauché pour travailler dans la même section ou département que l'un de ses parents ou un autre membre de sa famille avec un lien d'autorité.

8. Après la période d'été, si la société a toujours un besoin supplémentaire de ressources et si elle souhaite offrir un emploi à temps partiel, celle-ci devra s'entendre avec le syndicat sur les modalités, lesquelles sont préétablies à la lettre d'entente 15-B.

9. Les vacances et autres congés, à l'exception des jours fériés durant la période estivale seront payés selon la Loi sur normes du travail.

10. Les jours fériés durant la période estivale seront rémunérés selon la convention collective.

11. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 15-B

ENTRE: CMC ÉLECTRONIQUE INC., ci-après appelé « l'employeur »

ET: Unifor, section locale 2889, unité CMC Électronique Inc. – Usine, ci-après appelé « le syndicat »

OBJET: Étudiants à temps partiel

ATTENDU que l'employeur a embauché des étudiants pour la période d'été 2023 et que l'expérience a été un succès;

ATTENDU que le retard en production est encore important et s'élève à environ 30 000 heures;

ATTENDU que l'embauche de nouveaux employés demeure un défi et que les postes vacants le demeurent parfois pendant de longues périodes ;

ATTENDU que l'employeur désire offrir la possibilité à ces étudiants de poursuivre leur emploi chez CMC sur une base à temps partiel à la suite de leur retour aux études;

ATTENDU que la lettre d'entente 15 prévoit au point 8 la possibilité d'emplois à temps partiel à la suite d'une entente sur les modalités de ceux-ci avec le syndicat;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un horaire de travail de minimum de 10 heures par période de paie sera offert, d'abord aux retraités et ensuite aux étudiants volontaires;
2. En aucun cas, ces emplois temporaires à temps partiel ne nuiront ou ne ralentiront l'embauche d'employés permanents;
3. Ces horaires atypiques n'empêcheront en aucun temps les heures supplémentaires offertes aux employés permanents;
4. Le contrat temporaire à temps partiel sera d'une durée mutuellement entendue, il sera toutefois possible de prolonger pour une période additionnelle à la suite d'une entente entre les parties;
5. Les vacances et autres congés, à l'exception des jours fériés seront payés selon la Loi sur les normes du travail.

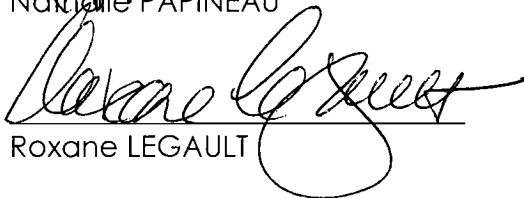
6. Les jours fériés seront rémunérés selon la convention collective;
7. Les étudiants désirant se prévaloir de cette entente seront rémunérés au grade 2, au taux d'embauche, dès le début du contrat à temps partiel;
8. La lettre d'entente no 15 demeure en vigueur, à l'exception des points : 1 et 4;
9. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29^e jour de février 2024.

POUR LA COMPAGNIE



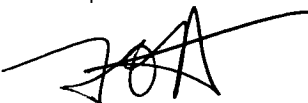
Nathalie PAPINEAU



Roxane LEGAULT




Véronique MARCOTTE



Joseph Emmanuel NKOLO ZOA



Andrée PARÉ




Eric ROBERGE

POUR LE SYNDICAT




Michaël GUAY



Lise EMOND



Serge MARTIN



Eric TITLEY

LETTRE D'ENTENTE 15-C

Entre : CMC ELECTRONIQUE INC,

Et : UNIFOR, unité Usine, section locale 2889

Objet: Postes stagiaires temporaires

ATTENDU QUE l'entreprise souhaite contribuer au développement d'étudiants stagiaires dans le cadre des programmes scolaires.

ATTENDU QUE l'employeur désire développer de la relève pour combler ses besoins de main d'œuvre future.

ATTENDU QUE ces postes d'étudiants stagiaires sont régis par une entente entre les écoles et l'employeur sur la durée et les règles des stages. La durée de ces stages peut varier de quelques semaines à quelques mois.

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Les tâches effectuées par les stagiaires suivront le plan de formation établi avec les écoles et l'employeur pour assurer leur développement.
2. Les stages d'observations demeurent des stages non rémunérés et exclus de l'unité d'accréditation.
3. L'employeur informera le syndicat de l'embauche de chaque étudiant en stage d'observation ou rémunéré ainsi que la durée dudit stage.
4. Le taux de paie de l'étudiant stagiaire sera conforme au taux d'embauche du grade d'entrée de l'occupation où il fera son stage.
5. Les vacances et autres congés, à l'exception des jours fériés, durant la période du stage seront payés selon la Loi sur les normes du travail.
6. Les jours fériés durant la période de stage seront rémunérés selon la convention collective.
7. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETRE D'ENTENTE NO 16

Entre : CMC ÉLECTRONIQUE INC, (ci-après appelé « l'employeur »)

Et : Unifor, unité Usine, section locale 2889, (ci-après appelé « le syndicat »)

OBJET : EXIGENCES REQUISES POUR LE POSTE DE PRÉPOSÉ AUX GROS TRAVAUX D'ENTRETIEN # 520200

ATTENDU QUE l'entreprise fait actuellement face à une vague massive de départs à la retraite;

ATTENDU QUE l'entreprise éprouve des difficultés à combler les postes d'entretien ménager au département de la maintenance en fonction des exigences actuelles du poste;

ATTENDU QUE l'entreprise exige minimalement d'avoir obtenu un diplôme d'études secondaires pour tous les postes;

ATTENDU QU'IL existe des attestations d'études professionnelles ou diplômes d'études professionnelles en entretien ménager pour lesquels le diplôme d'études secondaires n'est pas requis;

ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat souhaitent trouver une solution gagnante pour assurer un recrutement conforme et répondre aux besoins opérationnels;

Les parties conviennent ce qui suit:

1. L'employeur pourrait considérer, en fonction de ses besoins organisationnels, un candidat ayant un diplôme d'études professionnelles en entretien ménager ou une attestation professionnelle en entretien ménager ou un diplôme d'études secondaires pour combler un besoin de main-d'œuvre dans le poste de préposé aux gros travaux d'entretien #520200;

2. Les employés possédant une attestation d'études professionnelles ou un diplôme d'études professionnelles ne seront pas considérés pour occuper un autre poste ayant des exigences plus élevées tel qu'un diplôme d'études secondaires.

3. La présente entente est exécutée par les parties sans préjudice ni admission de part et d'autre. Elle ne pourra être invoquée à titre de précédent dans d'autres cas similaires ou identiques;

4. Le syndicat reconnaît que son acceptation de celle entente est libre et volontaire;

5. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

6. La présente entente constitue une transaction entre CMC Électronique, le syndicat et les employés, conformément aux articles 2631 et suivants du Code civil de la

province de Québec.

7. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETRE D'ENTENTE NO 17

THÉRAPIE FERMÉE EN ÉTABLISSEMENT RECONNU POUR LES EMPLOYÉS UNIFOR DE CMC ÉLECTRONIQUE

La présente reflète nos discussions sur les thérapies en centre fermés.

Nous convenons des points suivants :

- Un employé qui exprime la volonté ou qui se voit contraint de suivre une thérapie en centre fermé dans un établissement reconnu pour des raisons d'alcoolisme, toxicomanie ou jeu pourra faire une demande conjointe au syndicat et à l'employeur pour l'aider au paiement des frais requis selon les modalités suivantes :
 - o L'employeur et le syndicat se partageront les deux tiers (2/3) des coûts et ce jusqu'à concurrence de 1500\$ par partie.
 - o L'employé sera responsable du solde supplémentaire à verser s'il y a lieu;
 - o Les montants déboursés par l'employeur seront faits directement au centre convenu;
 - o Ce montant sera accordé une seule fois en carrière pour la Société;
 - o Dans la situation où l'employé est dans l'incapacité de verser les sommes supplémentaires attendues de sa part auprès du centre retenu, l'employeur convient d'avancer les sommes requises en autant qu'une entente avec l'employé soit convenue avant le paiement afin de récupérer les sommes à son retour. Les modalités de remboursement lors de son retour pourront varier en fonction du montant requis, mais advenant un départ volontaire, elles seront entièrement récupérées sur sa dernière paye.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

Entre: CMC ELECTRONIQUE INC, (ci-après appelé « l'employeur »)

Et : Unifor, unité Usine, section locale 2889, (ci-après appelé « le syndicat »)

OBJET: Assignation temporaire à la cafétéria

ATTENDU QUE l'entreprise désire maintenir un service de cafétéria chaque jour et ce, sans interruption de service;

ATTENDU QUE le groupe de cafétéria est un groupe restreint et sensible aux absences d'employés qui doivent être remplacés promptement;

ATTENDU QUE le temps de remplacement nécessaire est de quelques heures seulement;

ATTENDU QUE l'employeur utilise les services de tous ses employés et gestionnaires comme volontaires lors d'événements spéciaux à la cafétéria;

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le syndicat tient à jour une liste d'employés volontaires dans l'unité d'accréditation afin de répondre à la demande d'aide pour la cafétéria lorsque nécessaire;
 - a. Les employés volontaires doivent avoir la capacité d'effectuer les tâches attendues.
2. Le gestionnaire ou le chef de la cafétéria contacte le syndicat lorsque requis pour qu'il lui identifie l'employé volontaire disponible. Le syndicat a la responsabilité :
 - a. Identifier un employé volontaire dont les conditions de santé sont propices aux tâches demandées. (ex : exempt de virus respiratoire ou contagieux)
 - b. Obtenir l'accord du gestionnaire de l'employé identifié au préalable;
3. L'employé affecté temporairement pour aider à la cafétéria recevra alors le plus élevé des deux taux suivants pour la durée d'affectation à la tâche : 1) le taux de l'occupation ou 2) son taux horaire régulier. Ces montants d'ajustements seront transmis au service de paie à chaque cycle de paie pour traitement.
4. Si aucun employé n'a été identifié par le syndicat et communiqué au gestionnaire ou le chef de la cafétéria au moins 30 minutes avant l'heure requise, le gestionnaire de la cafétéria peut utiliser une ou des ressources hors de l'unité d'accréditation pour combler le besoin urgent;
5. Le gestionnaire de la cafétéria se réserve le droit de refuser un employé volontaire qui ne satisfait pas aux attentes;
6. Cette lettre d'entente ne s'applique pas pour les remplacements à long terme.
7. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

Entre: CMC ELECTRONIQUE INC, (ci-après appelé « l'employeur »)

Et : Unifor, unité Usine, section locale 2889,(ci-après appelé « le syndicat »)

OBJET: ANALYSE DE FAISABILITÉ POUR UN PROJET PILOTE –
HORAIRES DE TRAVAIL DIFFÉRENTS

ATTENDU QUE l'entreprise a besoin de continuité dans ses opérations pour atteindre les objectifs de livraisons;

ATTENDU QUE le syndicat a exprimé à l'employeur une demande pour créer des horaires de travail différents que ceux actuels de 8 heures par jour;

ATTENDU QUE l'employeur a des préoccupations diverses concernant ce projet, entre autres, avec la coordination des différents groupes de soutien et de supervision;

ATTENDU QU'IL faut tenir compte du temps de disponibilité des machines versus le travail sur les différents quarts;

ATTENDU QUE l'employeur pense qu'il sera difficile de modifier les horaires de certains groupes, ou de différents quarts, ce qui motive une approche d'analyse et de projet pilote;

ATTENDU QUE l'ensemble des employés ne pourront adhérer aux nouveaux horaires pour diverses situations personnelles;

ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat souhaitent trouver des horaires avantageux pour favoriser un haut niveau de motivation de ses employés, tout en maintenant sa productivité opérationnelle.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Un comité paritaire effectuera une étude de faisabilité en 2024 quant à la possibilité de créer et mettre en place des horaires différents pour certains employés dans le cadre d'un projet pilote;
2. Ce comité paritaire sera composé d'un maximum de deux (2) représentants syndicaux en plus d'un représentant des travailleurs par département concerné. Le comité de négociation sélectionnera le ou les représentants des travailleurs.
3. Cette analyse de faisabilité tiendra compte des éléments suivants, et ce, sans s'y limiter :
 - a. Défis technologiques des systèmes informatiques
 - b. Capacités organisationnelles et horaires de travail
 - c. Disponibilité des groupes supports et de gestion

- d. Capacités d'opération des machines
 - e. Autres considérations à définir par le comité
4. Si après l'analyse, il s'avère possible de mettre en place de nouveaux horaires, ceux-ci seront offerts aux employés volontaires par ordre d'ancienneté, par département. La Société se réserve le droit de limiter le nombre d'employés sur cet horaire expérimental selon les besoins des Opérations.
 5. Advenant une étude de faisabilité positive par le comité paritaire, les parties patronales et syndicales (comité de négociation) discuteront des modalités d'application des articles de la convention tel que l'application du temps supplémentaire, les diverses banques, journées fériés, vacances, pauses, repas...
 6. La Société et/ou le syndicat peuvent se retirer en tout temps si l'analyse et/ou si l'expérience du projet pilote mis de l'avant ne peuvent raisonnablement rencontrer les besoins opérationnels ou si les parties n'arrivent pas à une entente sur les conditions de travail applicables.
 7. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 20

Entre: CMC ELECTRONIQUE INC, (ci-après appelé « l'employeur »)

Et : UNIFOR, unité Usine, (ci-après appelé « le syndicat »)

Et : UNIFOR, unité Bureau, (ci-après appelé « le syndicat »)

Objet: Délégué social et intervention auprès des femmes

ATTENDU QUE les syndicats et les ressources humaines ont un rôle préventif et d'intervention sociale auprès des employés pour assurer leur bien-être.

ATTENDU QUE les employés bénéficient d'un programme d'aide aux employés (PAE) déployé par les ressources humaines pour soutenir les employés au prise avec des problèmes personnels.

ATTENDU QUE les syndicats peuvent jouer un rôle de soutien et encourager les employés qui le souhaitent dans leur démarche auprès du PAE ou autres programmes d'aide.

ATTENDU QUE les syndicats et les ressources humaines traiteront les demandes d'aide avec la plus haute confidentialité.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les syndicats identifient un (1) délégué parmi les deux (2) comités syndicaux, lequel agira à titre de délégué social et/ou intervenante auprès des femmes pour les 2 unités syndicales. Il pourra intervenir auprès des employés pour faciliter la prévention et les assister dans leur demande d'aide pour des problèmes personnels variés en matière d'alcoolisme, de toxicomanie, d'endettement, de jeux, de violence conjugale et d'autres problèmes personnels.
2. En cas de situation d'urgence nécessitant une intervention immédiate à l'extérieur de l'établissement, l'article 4.02 de la convention collective usine, et 4 f) de la convention collective bureau s'appliquera avec avis au gestionnaire et ressources humaines. Par le mot "urgence", on entend une situation non prévue dont la solution ne peut être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.
3. Le temps syndical utilisé par le délégué social lorsqu'il est présent dans l'établissement est inclus dans le total des heures, tel que spécifié à l'article 4.01 de la convention collective usine, et l'article 4 d) de la convention collective bureau.
4. Les modalités de la lettre d'entente #17 de la convention collective Usine, et de la lettre d'entente #8 de la convention collective Bureau, s'appliquent lorsqu'une thérapie est nécessaire.
5. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective.

12 MAR 2024 10:14