

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9825

N° dossier d'accréditation : AM-1001-1645

EMPLOYEUR HÉROUX-DEVTEK INC. 710,755 RUE THURBER J4H 3M9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2023-07-11	Nombre de salariés visés : 241	Date début : 2023-05-01
Date dépôt : 2023-09-22		Date d'expiration : 2026-04-30

Remarque :
(Usine).

Claudia Michel
Préposé(e) à l'émission

2023-10-04
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 DE TRAVAIL

ENTRE

HÉROUX-DEVTEK INC.

ET

UNIFOR



UNIFOR

**(USINE)
2023-2026**

Table des matières

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.....	6
ARTICLE 0 – DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE	8
ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 4 REPRÉSENTATION SYNDICALE	8
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL.....	11
ARTICLE 6 TRAVAIL PROFESSIONNEL.....	12
ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 8 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	14
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 10 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ	19
ARTICLE 11 FÊTES STATUTAIRES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	25
ARTICLE 12 VACANCES PAYÉES.....	27
ARTICLE 13 ASSURANCE COLLECTIVE.....	29
ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX	32
ARTICLE 15 CONGÉ DE MATERNITÉ	33
ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	35
ARTICLE 17 ARBITRAGE	36
ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES.....	37
ARTICLE 19 GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES	38

ARTICLE 20 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	38
ARTICLE 21 VALIDITÉ DES ARTICLES.....	39
ARTICLE 22 ÉVALUATION DES TÂCHES NOUVELLES OU MODIFIÉES	39
ARTICLE 23 MODE DE PAIEMENT	41
ARTICLE 24 RETARDS	41
ARTICLE 25 SALAIRES	41
ARTICLE 26 PRIMES D'ÉQUIPE ET AUTRES	42
ARTICLE 27 ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	42
ARTICLE 28 AFFICHAGE D'AVIS	43
ARTICLE 29 SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE.....	43
ARTICLE 30 CAMIONNEURS	44
ARTICLE 31 CONGÉ SANS SOLDE.....	44
ARTICLE 32 PAIE DE SÉPARATION	45
ARTICLE 33 DISPOSITIONS DIVERSES.....	45
ARTICLE 34 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS, FAMILIALES OU PARENTALES.....	47
ARTICLE 35 PLAN DE RETRAITE.....	48
ARTICLE 36 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	50
ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION	52
ANNEXE A : GROUPES	53
ANNEXE B :ÉCHELLES DE SALAIRE ET PROGRESSION	55
ANNEXE C : TÂCHES CONNEXES ET COMPARABLES	58
ANNEXE D : PROCESSUS DE MISE À PIED (ARTICLE 10,05)	60
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 : FORMATION PROFESSIONNELLE	62
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 : ÉQUIPES DE FIN DE SEMAINE	63

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 : CANDIDATURES UNIFOR	66
LETTRE D'ENTENTE NO. 4 : RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE, PERTE DE CONTRAT ET/OU RÉORGANISATION DES OPÉRATIONS.....	67
LETTRE D'ENTENTE NO. 5 : RÉDUCTION TEMPORAIRE DE PRODUCTION	68
LETTRE D'ENTENTE NO. 6 : RÉGIME DE RETRAITE (RETRAITE ANTICIPÉE).....	69
LETTRE D'ENTENTE NO. 7 : BANQUE DE TEMPS.....	70
LETTRE D'ENTENTE NO. 8 : CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS	71
LETTRE D'ENTENTE NO. 10 : SALARIÉS RETRAITÉS	72
LETTRE D'ENTENTE NO. 11 : FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ	73
LETTRE D'ENTENTE NO. 12 : AMÉLIORATION CONTINUE	74
LETTRE D'ENTENTE NO. 13 : TÂCHES D'ENTRÉES RECONNUES	75
LETTRE D'ENTENTE NO. 14 : LIBÉRATION DU PRÉSIDENT DU SYNDICAT	78
LETTRE D'ENTENTE NO. 16 : BANQUE D'INSPECTEUR END	79
LETTRE D'ENTENTE NO. 17 : FORMATION LIÉE À LA RÉGLEMENTATION DE L'AVIATION CANADIENNE.	80
LETTRE D'ENTENTE NO. 18 : RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT (PERSONNEL SPÉCIALISÉ EN USINE) 81	
LETTRE D'ENTENTE NO. 19 : MAINTIEN DE BONNES PRATIQUES DE TRAVAIL	82
LETTRE D'ENTENTE NO. 20 : RETRAITE PROGRESSIVE.....	83
LETTRE D'ENTENTE NO. 21 : OUVRIER EN RÉVISION GÉNÉRALE	84
LETTRE D'ENTENTE NO. 22 : BESOINS OPÉRATIONNELS URGENTS	86
LETTRE D'ENTENTE NO. 23 : LIMITATION RÉVISION DE CLASSIFICATION ET END PRINCIPAL	87
LETTRE D'ENTENTE NO. 24 : RATIOS D'ABSENCES.....	88
LETTRE D'ENTENTE NO. 25 : ASSURANCES COLLECTIVES	89
LETTRE D'ENTENTE NO. 26 : PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	91
LETTRE D'ENTENTE NO. 27 : INTRODUCTION DE LA TÉLÉMÉDECINE	92

LETTRE D'ENTENTE NO. 28 : TABLEAU DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRES	93
LETTRE D'ENTENTE NO. 29 : PROJET PILOTE CHEF D'ÉQUIPE	94
LETTRE D'ENTENTE NO. 30 : PROJET PILOTE DÉLÉGUÉ SOCIAL	95
LETTRE D'ENTENTE NO. 31 : REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION	96
LETTRE D'ENTENTE NO. 32 :HORAIRE DE TRAVAIL.....	97

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'EMPLOYEUR, HÉROUX DEVTEK INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont les usines sont situées aux 755 et 710 rue Thurber à Longueuil, district de Montréal, ainsi qu'à tout autre endroit situé dans la province de Québec où l'Employeur pourrait, durant le terme de la présente convention, décider d'ouvrir et opérer en son nom de nouvelles usines ou places d'affaires pour y faire des opérations comparables ou connexes,

Ci-après appelé « l'Employeur »,
D'UNE PART.

ET: UNIFOR, société dûment incorporée en vertu de la loi des Syndicats professionnels et reconnue par la Commission des relations de travail du Québec comme représentant des salariés de HÉROUX DEVTEK INC., suivant le certificat émis le 7 août 1956, amendé le 22 août 1973 et le 1er septembre 1988, par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du travail de la province de Québec et ayant son siège social à Montréal, district de Montréal, province de Québec,

Ci-après appelé «le Syndicat »,
D'AUTRE PART.

ARTICLE 0 – DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

0.01 Conjoint

Désigne les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Toutefois cette définition ne s'applique pas à l'article 13.

0.02 Convention

Désigne la présente convention collective de travail.

0.03 Classification

Ensemble des tâches du même titre, mais comportant un ou plusieurs niveaux. Les tâches n'ayant pas d'identification de niveau sont également incluses.

Réfère aux classifications en vigueur pour les établissements visés par le certificat d'accréditation (voir Annexe C).

Il peut y avoir plusieurs détenteurs de poste dans une même classification.

0.04 Délégué

Tout salarié qui agit à titre de délégué syndical conformément à l'article 4.00 de la convention collective.

0.05 Détenteur de poste

Salarié ayant obtenu un poste par voie d'affichage selon l'article 10.

0.06 L'Employeur

Désigne Héroux Devtek inc.

0.07 Genre

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel, à moins que le contexte n'indique le contraire.

0.08 Grief

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

0.09 Heure de travail

Heures ou fractions d'heure où un salarié travaille de même que celles où il est à la disposition de son Employeur et obligé d'être sur les lieux de travail.

0.10 Jour

Désigne un jour de calendrier.

0.11 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi, à l'exception d'un jour férié payé.

Pour les salariés régis par la lettre d'entente #2 : Un jour ouvrable signifie les journées qu'il aurait normalement travaillées.

0.12 Les parties

Désigne l'Employeur et le Syndicat

0.13 Poste

Désigne l'affectation d'un salarié dans une classification.

0.14 Représentant national du Syndicat

Désigne toute personne qui n'est pas à l'emploi de l'Employeur et qui est mandatée par le Syndicat national pour représenter les salariés visés par la convention collective.

0.15 Salarié

Désigne toute personne à l'emploi de l'Employeur et qui est visée par le certificat d'accréditation.

0.16 Salarié régulier

Désigne tout salarié qui a complété la période d'essai (probation) prévue à l'article 9.01.

0.17 Secteur

Réfère aux secteurs suivants : assemblage, réparation et usinage, placage, contrôle de qualité. Les secteurs sont ceux présentement et peuvent changer.

0.18 Syndicat

Désigne le Syndicat Unifor, conformément à l'accréditation.

0.19 Tâche

Travail à accomplir dont les attributions types apparaissent à la description de la tâche.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire, et établir les mécanismes pour le règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.00 L'Employeur reconnaît UNIFOR et sa section locale 1956 comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, en date du 7 août 1956, et amendé le 22 août 1973, et le 1er septembre 1988 par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du travail de la province de Québec dont le libellé se lit comme suit : « Les employés à salaire ou à la pièce exceptées les personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe a, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la loi. » en matière de salaire, de conditions de travail et d'emploi, et autres sujets s'y rattachant.
- 2.01 La présente convention lie tous les salariés de l'Employeur travaillant à ses usines de Longueuil et dont les occupations sont décrites à l'annexe "A" ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant son terme, et aux employés de toutes nouvelles usines qui pourraient être opérées par l'Employeur en son nom dans la province de Québec pour y faire des opérations comparables et connexes, sauf si ces employés sont déjà couverts par une convention collective.

Dans le cas où il y aurait des ajustements à effectuer concernant les conditions de travail et de salaire, les parties conviennent de se rencontrer pour apporter les corrections qui s'imposent en tenant compte de la région où est située la nouvelle usine.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.00 L'Employeur a le droit de diriger et d'administrer l'exploitation de ses affaires présentes et futures et a, entre autres la responsabilité de la gestion de la main-d'œuvre, de l'embauche, des promotions, des transferts, des démissions, de la discipline, des mises à pied pour manque de travail, et le droit exclusif de déterminer l'emplacement de ses usines, de déterminer les méthodes, les procédés et les moyens de production, la provenance des pièces, des matériaux et des fournitures.

L'exercice de ces droits n'invalide pas les droits des salariés qui sont prévus par une disposition de cette convention.

ARTICLE 4 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 4.00 Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur le nom de ses délégués et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.
- 4.01 a) i) L'Employeur convient de reconnaître un bureau de direction composé d'un maximum de quatre (4) délégués membres du Syndicat (président, vice-président, secrétaire archiviste, secrétaire-trésorier) mentionnés à l'article 4.00 pour discuter et régler avec elle tout problème découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention.

- ii) L'Employeur reconnaît en plus des quatre (4) délégués prévus en a) i), un (1) délégué sur la première équipe, un (1) délégué sur la deuxième équipe, un (1) délégué sur la troisième équipe et un (1) délégué sur l'équipe de fin de semaine dont les responsabilités seront axées principalement pour répondre à des problèmes d'interprétation de la convention collective et aux enquêtes d'accidents du travail lorsqu'il n'y aura aucun représentant à la prévention de disponible. Le délégué de quart aura l'ancienneté préférentielle du quart de travail qu'il détenait au moment de son élection. En cas de changement de quart (à la demande du délégué), celui-ci perdra son poste de délégué.
- b) Les délégués peuvent quitter leur poste de travail pour assister aux rencontres tenues conjointement avec l'Employeur, et ce, sans perte de salaire, pour la durée d'une telle rencontre mais devront se limiter à un (1) délégué qui peut être accompagné du président ou son remplaçant. Cesdites absences devront être enregistrées dans le système de gestion du temps (Baan) avec la codification « réunion avec gérance ».
- c) Il est convenu entre les parties que les quatre (4) délégués du bureau de direction du Syndicat, ainsi que le coprésident santé et sécurité font normalement partie de la première équipe.
- d) Pour les délégués sur l'équipe du soir, nuit et fin de semaine, l'Employeur convient d'accorder un maximum de huit (8) heures par mois, sans perte de salaire pour ces délégués, pour assister aux réunions syndicales. Le Syndicat avise l'Employeur en conséquence.

Le délégué de nuit pourra, lors de cette rencontre, permuter son quart de nuit pour celui de soir.

- 4.02 a) i) Lorsque les circonstances l'exigent, le président du Syndicat ou le responsable des différents comités ou le délégué peut, sans perte de salaire, quitter son poste de travail pour enquêter et discuter des faits à l'origine d'un grief ou d'une plainte concernant l'application de la présente convention ou pour rencontrer un représentant de l'Employeur après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat qui ne peut, sans raison valable, refuser une telle permission d'absence. Cesdites absences devront être enregistrées dans le système de gestion du temps (Baan) avec la codification "activité syndicale" pour tout le temps passé sur ces enquêtes. Ils ne doivent consacrer à leur enquête que le temps nécessaire et réintégrer leur poste de travail dès qu'elle est terminée.
- ii) Un salarié qui doit rencontrer un représentant du Syndicat doit avoir préalablement obtenu l'autorisation de son superviseur. Ce dernier ne pourra refuser une telle permission d'absence sans raison valable.
- iii) Un délégué peut s'absenter de l'usine après avoir obtenu la permission telle que spécifié en 4.02 a) i) pour discuter d'un problème, plainte ou grief au local syndical. Il devra pointer à la sortie et au retour. L'Employeur maintient son salaire durant l'absence et lors de la remise des cotisations syndicales, elle retient les montants ainsi versés et joint un état des versements à cet effet. Un avis écrit du Syndicat doit être parvenu à l'Employeur.
- b) Le comité de griefs (maximum de deux (2) représentants du Syndicat) peut, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, audition de tous brefs d'évocation et de tous appels d'un bref d'évocation, le tout en rapport avec ledit grief.

Cependant, dans le cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche porté à l'arbitrage, le Syndicat pourrait remplacer les représentants syndicaux ci-haut mentionnés par les représentants syndicaux du comité de classification.

Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'avant-midi, l'Employeur leur rembourse les heures perdues à compter du début des heures régulières de travail jusqu'à la fin de l'arbitrage. En plus, une heure et demie (1 ½) est allouée pour le retour à l'usine. Si l'arbitrage se poursuit dans l'après-midi, l'Employeur rembourse la journée complète.

Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'après-midi, l'Employeur leur rembourse l'après-midi seulement.

4.03 a) L'Employeur accorde un congé sans solde aux représentants syndicaux suite à une demande écrite du Syndicat (maximum cinq (5) salariés à la fois et limités à deux (2) par secteur afin qu'ils participent à des congrès, à des journées d'étude ou de formation syndicale, pour la préparation de projet d'amendement à la convention collective ou pour toutes autres activités syndicales. Cependant, le Syndicat doit aviser le responsable des ressources humaines une (1) semaine avant la première journée de congé sauf si le Syndicat n'est pas en mesure de le faire, et dans ce cas, justifier les motifs de son retard. Le total des jours accordés par année contractuelle ne doit pas excéder quarante (40) jours ouvrables par représentant.

La limitation à deux (2) représentants par secteur ne s'applique pas pour la préparation du projet d'amendement de la convention collective ainsi que pour la négociation pour le renouvellement jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

b) Lorsque les représentants du Syndicat ou le représentant à la prévention s'absentent en vertu des dispositions de l'article 4.03 a), l'Employeur maintient le salaire durant l'absence et lors de la remise des cotisations syndicales (5.02), l'Employeur retient les montants ainsi versés et joint un état des versements à cet effet.

c) Toute entente verbale entre les parties qui doit être confirmée par écrit par la suite, dispense des délais mentionnés aux paragraphes précédents.

d) L'Employeur reconnaît un (1) représentant à la prévention pour l'ensemble de l'entreprise.

4.04 Dans le cas où le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique ou le représentant national d'UNIFOR, l'Employeur s'engage à le recevoir à l'usine, sur rendez-vous, durant les heures normales de travail, pour discuter tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.

4.05 Les membres du Syndicat ne feront aucune activité syndicale dans les usines et les bureaux pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.

4.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective de travail, tout membre du Syndicat peut être accompagné, s'il le désire, par un délégué autorisé lors de toute rencontre avec un représentant de l'Employeur.

4.07a) Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, l'Employeur reconnaît un comité composé de cinq (5) représentants du Syndicat sans perte de salaire.

b) L'Employeur convient, sur demande écrite du Syndicat, d'accorder un congé sans solde d'un maximum de cinq (5) journées à un maximum de huit (8) délégués (le bureau de direction, un délégué de jour, un délégué de soir, un délégué de nuit et un délégué de fin de semaine) pour la préparation du projet d'amendement de la convention collective. Une telle demande pourra être renouvelable au besoin.

4.08 L'Employeur accorde à un seul délégué autorisé du Syndicat, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) ans, pour activité syndicale en dehors des usines, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit. Un tel congé est renouvelable aux douze (12) mois. De plus, le délégué autorisé verra son ancienneté s'accumuler et maintiendra son éligibilité au régime de retraite.

4.09 Lorsqu'un délégué syndical est mis à pied suite à une réduction de personnel, il peut continuer à assumer ses responsabilités syndicales, sujettes aux dispositions de la convention collective, après avoir obtenu la permission du responsable des ressources humaines qui ne peut, sans raison valable, lui refuser une telle permission, et sera sans solde pour la durée des activités.

4.10 Le président du Syndicat, le vice-président, le trésorier et le délégué ayant le plus d'ancienneté, après avoir épuisé toutes les possibilités pour déplacer tout salarié avec moins d'ancienneté, bénéficient du privilège de déplacer un salarié avec plus d'ancienneté dans la tâche de son choix, suivant les modalités de l'article 10.05 b).

4.11 Un salarié peut, après un avis d'une semaine ou plus lorsque possible, s'absenter pour participer à des activités syndicales. De plus, l'article 4.03 b) de la convention collective s'applique.

Cependant, lors des remises des cotisations syndicales tel que prévu à l'article 5.04 de la convention collective, l'Employeur retient les montants ainsi versés et y ajoute les bénéfices marginaux pour le salarié concerné.

- 4.12 Lorsque le Syndicat tient ses assemblées générales le samedi, les salariés de fin de semaine pourront être libérés pour la durée de ladite assemblée, et ce, pour un maximum de quatre (4) heures. Ils pourront reprendre leurs heures de travail à temps simple après entente avec le superviseur.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.00 Tout salarié assujéti aux présentes doit consentir à la retenue hebdomadaire régulière syndicale conformément aux règlements du Syndicat en signant la formule prévue à cette fin.
- 5.01 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.
- 5.02 Les cotisations syndicales perçues sont envoyées par chèque fait à l'ordre de la section locale 1956, d'UNIFOR et remis à son secrétaire trésorier au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant lesdites déductions, le tout accompagné des listes comprenant l'information suivante:
- a) noms des salariés actifs et inactifs;
 - b) le montant des cotisations prélevées auprès de chaque salarié;
 - c) le taux de rémunération et la classification du poste pertinent à chaque salarié;
 - d) le nombre d'heures en fonction duquel les cotisations syndicales ont été calculées;
 - e) si aucune cotisation n'a été prélevée, la raison pour laquelle il n'y a eu aucun prélèvement;
 - f) les droits d'adhésion;
 - g) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi ou qui ont été mis à pied;
 - h) les noms des nouveaux salariés et leur date d'embauche;
 - i) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
- 5.03 Aucune retenue syndicale n'est effectuée dans le cas d'un salarié en congé non rémunéré, mais elles recommencent dès que le salarié a repris le travail.
- 5.04 Le Syndicat dégage la responsabilité de l'Employeur en ce qui a trait aux réclamations pouvant lui être faites de la part d'un ou plusieurs salariés concernant les déductions effectuées aux termes du présent article.
- 5.05 Le Syndicat informe l'Employeur du montant de la retenue syndicale hebdomadaire et tout changement ne devient effectif que dix (10) jours après la réception par l'Employeur de tel avis.
- 5.06 L'Employeur s'engage à inscrire sur les formulaires T-4 de chaque salarié le montant des cotisations syndicales payées pendant l'année précédente.
- 5.07 Lors du processus d'intégration d'un nouveau salarié, l'Employeur accordera une période maximale de quinze (15) minutes au président du Syndicat pour se présenter.
- 5.08 Tout salarié assujéti aux présentes ou tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat. Le Syndicat s'engage à faire signer les cartes d'adhésion et confirme à l'Employeur son adhésion pour que le droit

d'entrée soit retenu sur sa paie. Advenant qu'un salarié refuse de signer, le Syndicat ne peut demander son congédiement.

ARTICLE 6 TRAVAIL PROFESSIONNEL

6.00 Un salarié non régi par la présente convention ne peut exécuter un travail normalement fait par ceux qui le sont, sauf aux fins d'instruction, d'entraînement des salariés, d'expérimentation (incluant développement de nouvelles pièces) en collaboration avec le salarié, aux fins de vérifications techniques sans pour cela déplacer ou remplacer le salarié, et en cas de danger. Lors de la période d'entraînement, l'Employeur avise le Syndicat de la durée de cette période d'entraînement et de toute prolongation.

Advenant une urgence opérationnelle qui a pour conséquence de limiter le travail à d'autres postes de charge ou d'affecter gravement nos engagements avec un client et à défaut d'avoir un salarié qualifié disponibles pour effectuer le travail, un salarié non régi par la présente convention peut exécuter un travail appartenant à l'accréditation syndicale. Préalablement, l'Employeur discute avec le Syndicat de toutes les étapes en fonction de la lettre des Besoins opérationnels urgents.

6.01 Il est de plus convenu que tout salarié qui agit comme superviseur technique est considéré comme superviseur, donc réglementé par le paragraphe précédent et exclu de l'unité de négociation.

6.02 a) L'Employeur peut octroyer des sous-contrats dans les cas suivants:

- i) Lorsqu'elle ne peut accomplir le travail en l'absence d'équipement ou de salariés qualifiés;
- ii) Lorsqu'elle ne peut accomplir le travail en cas de bris d'équipement pour l'opération en cours seulement et si cela empêche de respecter les délais de livraison;
- iii) Lorsque la gamme d'une pièce nécessite moins de vingt-cinq (25) heures de travail excluant les montages (set-up).

Dans les cas prévus ci-dessus, à l'exception de l'article 6.02 a) ii), l'Employeur informe le Syndicat cinq (5) jours avant le début des travaux. Par ailleurs, dans le cas prévu à l'article 6.02 a) ii) l'Employeur en informera le Syndicat dans les plus brefs délais.

b) Dans les autres cas, sauf pour les travaux de construction, lorsque l'Employeur veut octroyer à sous-contrat des travaux dont il est chargé et qui pourraient avoir pour effet d'entraîner ou de maintenir des mises à pied, il s'engage à:

- 1) Aviser le Syndicat trente (30) jours avant l'octroi d'un sous-contrat sauf si elle est dans l'impossibilité de le faire, à défaut de quoi elle doit justifier les motifs de son retard.
- 2) Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis ci-dessus, l'Employeur convient avec le Syndicat des moyens à prendre pour éviter les mises à pied.
- 3) Advenant que l'Employeur octroie un sous-contrat, celui-ci ne peut être ou devenir la cause directe ou indirecte de mises à pied ou de retarder le rappel de salariés en mise à pied de la classification concernée.

c) N'est pas considéré comme un sous-contrat le partage du travail avec une compagnie concurrente en aéronautique, découlant d'une entente écrite entre Héroux-Devtek et cette dernière, pour soumissionner dans le but d'obtenir un contrat. Cependant, advenant une mise à pied ou si des salariés sont sur la liste de rappel, l'Employeur doit permettre au Syndicat de vérifier les conditions de l'entente entre Héroux-Devtek et l'autre compagnie concurrente.

d) Un grief en vertu du présent article, doit être soumis par le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la naissance, ou la connaissance si l'Employeur omet d'aviser conformément au présent article, des circonstances donnant lieu au grief. Le grief doit être déposé au responsable des ressources humaines, à partir de la deuxième étape.

- 6.03 Les travaux de construction exclus en 6.02 seront donnés en sous-traitance à condition qu'il n'y ait pas de salarié sur la liste de rappel externe dans la tâche où survient le sous-contrat et que l'Employeur ne possède pas l'équipement approprié pour effectuer les travaux.
- 6.04 Le salarié visé à 6.03 est demandé pour la durée des travaux et, s'il accepte, retourne automatiquement sur la liste de rappel à la fin des travaux et recommence une accumulation d'ancienneté selon les délais de l'article 9.03 b). L'Employeur procède par transfert temporaire pour le salarié qui est sur la liste de rappel interne.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

7.00 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives de travail, du lundi au vendredi inclusivement sauf pour les équipes de fin de semaine.

7.01 Les heures de travail régulières se définissent comme suit:

Première équipe: 7 h 30 à 16 h 00
Deuxième équipe: 15 h 55 à 23 h 55
Troisième équipe: 23 h 50 à 7 h 35

Les salariés de la première équipe ont trente (30) minutes sans solde allouées pour le repas du midi qui se situe entre:

Secteur usinage, inspection et placage

Première équipe: 11 h 30 à 12 h 00

Secteur peinture, assemblage, ligne de nettoyage, centre de distribution et maintenance

Première équipe: 11h45 à 12h15

Les employés de la deuxième équipe ont trente (30) minutes payées pour le repas qui se situe entre:

19 h 55 à 20 h 25

Les employés de la troisième équipe ont trente (30) minutes payées pour le repas qui se situe entre:

03 h 30 à 04 h00

7.02 Dans le cas de plus d'une équipe, il n'y a pas de rotation. Les salariés de chaque classification ont la préférence de leur équipe dans tous les secteurs, suivant leur ancienneté sauf dans le cas des niveaux 1A et principal.

7.03 À la fin de chaque demi-journée de travail, les salariés ont une période de cinq (5) minutes allouées pour se laver les mains et peuvent quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.

Si le salarié travaille en temps supplémentaire, il a droit également à cinq (5) minutes pour se laver les mains après son temps supplémentaire et peut quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.

7.04 Les salariés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Chaque période doit être prise autant que possible, au milieu de la demi-journée de travail. Les périodes de repos s'appliquent également les samedis, dimanches ou jour férié lorsque le salarié est requis de travailler une demi-journée complète ou toute la journée.

- 7.05 a) Tout salarié se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui, dû à des circonstances hors du contrôle de l'employeur, reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier, plus la prime s'il y a lieu.
- b) Tout salarié se présentant au travail en temps supplémentaire et qui est renvoyé chez lui, dû à des circonstances hors du contrôle de l'employeur, reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux de temps supplémentaires plus la prime d'équipe, s'il y a lieu.
- 7.06 L'Employeur avise verbalement tout salarié au moins une semaine à l'avance pour un changement d'équipe de travail.

Toutefois, en cas d'urgence opérationnelle ou d'un problème majeur, le salarié sera avisé verbalement le jeudi pour un changement d'équipe de travail pour la semaine suivante.

ARTICLE 8 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.00 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un salarié, tel que mentionné à l'article 7 est considéré comme temps supplémentaire.

8.01 Les heures de travail effectuées en temps supplémentaire sont rémunérées au taux de temps et demi et à temps double pour tout travail exécuté en plus de douze (12) heures consécutives.

Pour avoir droit au taux de temps et demi et au taux de temps double, le salarié doit avoir effectué quarante (40) heures à temps simple. Aux fins du présent article, toutes absences prévues à la convention collective rémunérées ou non seront considérées comme des heures de travail à temps simple.

De plus, pour le dimanche le temps double sera applicable si le salarié a effectué quatre (4) heures et plus au taux et demi le samedi.

8.02 Les salariés bénéficient d'au moins sept (7) heures de repos entre deux journées régulières de travail.

8.03 Tout travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et doit être offert aussi équitablement que possible aux salariés dans la classification concernée, auquel ce travail est normalement dévolu et qui peuvent accomplir le travail, selon les modalités ci-après établies:

a) Aux fins de répartition du temps supplémentaire (excluant l'application de 26.00 c), l'Employeur affiche (doit être à la vue des salariés en tout temps) des tableaux dans chaque secteur, y inscrit le nom du salarié par ordre d'ancienneté sans tenir compte des équipes et répartit le temps supplémentaire le plus équitablement à l'intérieur de chaque tableau. Il est mis à jour au moins une fois par semaine et copie sera envoyée au secrétaire du Syndicat le 15 du mois suivant la fin de chaque trimestre.

b) Les trimestres sont déterminés comme suit:

juin – juillet – août
septembre – octobre – novembre
décembre – janvier – février
mars – avril – mai

Le maximum d'écart permis est de quarante-deux (42) heures de temps supplémentaire offert par trimestre entre le travailleur qui a enregistré le plus grand nombre d'heures et celui qui en a le moins. Après chaque trimestre, les heures enregistrées travaillées ou refusées reviennent à zéro (0).

c) L'acceptation ou le refus de temps supplémentaire par un salarié est enregistré sur les tableaux et son refus doit être signé par le salarié. Toutefois, le refus ou l'acceptation d'un salarié de travailler en dehors des heures régulières à taux simple, n'est pas inscrit sur le tableau. Finalement, un salarié en vacances n'aura pas à être appelé pour du temps supplémentaire le premier dimanche de son retour au travail.

Un salarié qui signifie sa non-disponibilité pour le temps supplémentaire durant le trimestre et qui désire redevenir disponible, doit en aviser son superviseur. La moyenne d'heures de temps supplémentaire du tableau lui sera attribuée.

- d) Indisponibilité: un salarié absent de son travail pour quelque raison que ce soit est considéré comme ayant refusé de travailler en temps supplémentaire et il lui est attribuée chaque jour la moyenne quotidienne de toutes les heures demandées ce jour-là par rapport aux salariés sollicités en temps supplémentaire si le salarié absent est plus bas que la moyenne du tableau. Cependant, les salariés indisponibles en raison d'une assemblée générale du Syndicat ne sont pas considérés comme ayant refusé.
- e) Lorsqu'un salarié change de secteur ou de classification suite à un affichage, déplacement, rappel, transfert permanent ou une fusion, il prend la moyenne des heures du tableau où il est maintenant attiré. Tout salarié qui quitte un tableau pour les raisons ci-haut mentionnées, perd ses droits au calcul dans ce tableau.
- f) Tout salarié qui quitte l'Employeur pour quelque raison que ce soit perd ses droits au calcul du trimestre en cours.
- g) Un salarié en transfert temporaire demandé pour travailler en temps supplémentaire sur une tâche autre que sa tâche régulière ou encore dans un secteur autre que le sien, dans ces deux (2) cas, les heures de temps supplémentaire effectuées sont ajoutées au tableau d'origine du salarié.

Toutefois, lorsque le transfert temporaire dépassera 20 jours ouvrables dans le cas d'absences pour accidents et maladies prévues à la convention, les heures demandées en temps supplémentaire ne seront pas considérées sur le tableau d'origine du salarié.

- h) Les noms des salariés de la classification "machiniste général" sont inscrits dans toutes les classifications de leur secteur. Cependant, le machiniste général ne peut être considéré avant les salariés qui accomplissent normalement le travail. Le temps supplémentaire qu'ils peuvent accomplir ne devra pas excéder celui des salariés réguliers d'une classification concernée. Un tableau est également maintenu pour conserver l'équilibre entre eux.
- i) Les salariés en période de probation ne font pas partie d'un tableau de temps supplémentaire. À la fin de leur période de probation, ils s'intègrent aux tableaux réguliers et on leur crédite la moyenne des heures du tableau où ils sont attirés. Ils peuvent se voir offrir du temps supplémentaire seulement après avoir demandé aux salariés réguliers d'abord.
- j) Lors de l'implantation de nouvelles machines les heures d'entraînement en temps supplémentaire par une source extérieure ne sont pas enregistrées sur le tableau.
- k) Lorsque qu'un salarié est requis d'effectuer du travail à l'extérieur de son lieu de travail normal, lors de retours de garanties, ses heures en temps supplémentaires ne sont pas comptabilisées dans les tableaux.

- 8.04 a) Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure en temps supplémentaire, celui-ci a droit à une période de cinq (5) minutes pour se laver les mains et de dix (10) minutes de repos prises immédiatement avant le début de ses heures en temps supplémentaire.
- b) Lorsqu'un salarié est requis de travailler trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire, celui-ci a droit à une période de cinq (5) minutes pour se laver les mains et de vingt-cinq (25) minutes de repas prises avant le début des heures en temps supplémentaire et de dix (10) minutes de repos après deux (2) heures de travail.

- 8.05 Le salarié sera informé de la durée du temps supplémentaire lorsque l'Employeur sera en mesure de le faire. Aux fins du tableau de temps supplémentaire, l'Employeur offrira des périodes de temps supplémentaire de 4 heures. Toutefois les heures réellement travaillées peuvent être inférieures à ces périodes, car elles seront en fonction des besoins opérationnels.

- 8.06 a) Tout salarié qui, après avoir quitté les lieux de travail, est appelé pour travailler est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail en conformité avec les dispositions de l'article 8.01.
- b) Tout salarié qui est demandé pour effectuer du temps supplémentaire alors qu'il est au travail est rémunéré pour le temps fait suivant les dispositions de l'article 8.01.
- c) Tout salarié qui est demandé d'être en disponibilité sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures régulières de paie. Pour bénéficier du paiement, il faut que le salarié soit disponible au numéro donné en tout temps sur un quart déterminé de huit (8) heures.
- 8.07 Un salarié peut travailler sur son temps de dîner ou de pause afin de compléter un travail en cours. Il a droit de reprendre sa période de dîner ou de pause au plus tard une (1) heure après sa période normale.
- 8.08 Si l'Employeur est en mesure de le faire, la demande pour le temps supplémentaire pour la journée même est faite quatre (4) heures avant la fin de l'équipe et pour la fin de semaine, le jeudi avant la fin du quart.
- Lorsque le temps supplémentaire de la fin de la semaine n'aura pas été offert avant la fin du quart de travail du jeudi, les refus ne seront pas consignés au tableau de temps supplémentaire.
- 8.09 L'Employeur, dans la mesure du possible, ne planifiera pas de temps supplémentaire lors d'une assemblée générale régulière du Syndicat.
- 8.10 En période de mise à pied, lorsqu'il y aura plus de 8 % de temps supplémentaire dans une classification dans un trimestre, excluant les vacances et les absences prévues à la convention collective, l'employeur débutera le rappel au travail de salarié(s) dans la classification concernée en autant que ce rappel représente 40 heures de travail par semaine. Par ailleurs, le congé de maternité prévu à l'article 15.00, le congé parental prévu à l'article 15.06 ainsi que les congés sans solde prévus aux articles 15.07 et 31.00 seront inclus dans le calcul du 8% de temps supplémentaire au sens de cet article.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.00 Définition:

- a) L'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation.

Un salarié qui quitte son unité syndicale pour aller travailler dans l'autre unité syndiquée accumule son ancienneté si la durée n'excède pas soixante (60) jours travaillés cumulatifs dans douze (12) mois. L'année de référence débute à compter de sa première journée travaillée dans l'autre unité.

Les dates d'ancienneté existantes à la date de la signature de cette convention sont maintenues pour ces salariés.

- b) Toute absence prévue à la convention ou autorisée par la compagnie ne constitue pas une interruption du service continu et de ce fait, l'employé demeure sur la liste de paie.

9.01 Période d'essai:

- a) Un salarié est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période de probation de soixante (60) jours travaillés ou quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à l'intérieur d'une période de service de (12) douze mois continu. Une fois qu'il a complété sa période de probation, le salarié acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son entrée à l'usine.

Cependant, après entente entre les parties, les salariés embauchés sur un programme de formation ou entraînement, la période d'essai est égale au nombre de semaines requises pour la formation ou l'entraînement, mais en aucun cas ne peut dépasser seize (16) semaines.

- b) En cas d'égalité d'ancienneté entre deux (2) salariés, le rang du salarié est déterminé par le nom de famille et le prénom suivant l'ordre alphabétique. S'il y a encore égalité, l'ancienneté est établie par un tirage au hasard en présence des salariés concernés et d'un représentant du Syndicat.

9.02 Tout salarié en période de probation ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement.

9.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté:

Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle au sens de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ou jusqu'au moment où il est déclaré invalide par un médecin.
- b) Lorsqu'il est en mise à pied selon le tableau suivant :
- Embauche à 15 mois : période de 15 mois
 - 15 mois à 48 mois : période égale à son ancienneté et accumule son ancienneté aux fins du fonds de pension.
 - 48 mois et plus : période de 48 mois et accumule son ancienneté aux fins de fonds de pension.
- c) Absence pour accident ou maladie non couvert par la loi sur les accidents du travail.
- d) Absence autorisée pour congé de maternité et congé parental et congé de paternité en conformité avec l'article 15.
- e) Pour la durée d'une absence autorisée sans solde, confirmée par écrit par le responsable des ressources humaines, ou son représentant, dont une copie est envoyée au secrétaire du Syndicat.
- f) Un employé qui, après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation revient dans cette unité, se voit reconnaître l'ancienneté qu'il avait dans l'unité de négociation avant sa promotion ou avant l'obtention d'un poste hors unité. À son retour, il utilise son ancienneté pour déplacer sur une tâche qu'il peut accomplir, selon la procédure établie à la clause 10.05.

Cependant les employés transférés hors de l'unité d'accréditation après le 1 mai 2014 pourront revenir dans l'unité dans un délai de dix-huit (18) mois suivant leur nomination selon les conditions prévues au paragraphe précédent.

- g) Un employé non couvert par l'unité de bureau qui revient dans l'unité de négociation à sa demande écrite dont copie est envoyée au Syndicat par la Compagnie pour l'employé visé, ou encore dans le cas d'une réduction de personnel cadre, ne peut utiliser la condition prévue en f) qu'une (1) fois à vie. Toutefois, aucun employé non couvert par l'unité de bureau ne peut intégrer l'unité dans les douze (12) mois précédant l'expiration de la convention collective et ce, jusqu'à la signature de la suivante.
- h) Lorsqu'un employé est retenu en détention pour infraction uniquement reliée au code de la sécurité routière, il conserve et accumule son ancienneté selon les délais prévus à l'article 9.03 b). Durant cette période, il est considéré comme en congé sans solde et n'a droit à aucun bénéfice.

9.04 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi.

- b) Congédiement pour cause, et n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention collective.
- c) Absence du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé l'Employeur et donné une raison satisfaisante de son absence.
- d) Mise à pied pour une période excédant celle prévue à l'article 9.03 b).
- e) Si lorsque mis à pied, il ne communique pas avec l'Employeur dans les sept (7) jours ouvrables de son rappel pour confirmer son intention de revenir au travail, ou qu'il ne revient pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la transmission dudit avis, excepté s'il donne une raison satisfaisante à l'Employeur. L'avis de rappel est transmis au salarié sous pli recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur; copie de cet avis est envoyée au secrétaire du Syndicat.
- f) Si un ou une salarié(e) est déclaré(e) invalide par un médecin ou si une salariée ne revient pas au travail à la fin d'un congé de maternité en conformité avec les dispositions de l'article 15.
- g) Lorsqu'il prend sa retraite.
- h) Lorsque rétabli, suite à un accident, maladie ou maladie professionnelle, il ne revient pas au travail dans les délais prévus par le médecin traitant ou ne peut appliquer les dispositions de l'article 27.01; s'il ne revient pas dans les délais prévus, il avise l'Employeur et fournit une attestation médicale à cet effet.
- i) Un salarié absent du travail, suite à une lésion personnelle, déclaré invalide et accepté par la R.R.Q. verra son ancienneté suspendue pendant deux (2) ans sans droit aux bénéfices reliés à l'ancienneté pour cette période. Avant l'expiration de ce délai, un médecin devra confirmer cette déclaration d'invalidité et le salarié devra rester éligible à la R.R.Q. Dans ce cas, il perd son ancienneté et son emploi et également, s'il fait défaut de fournir cette confirmation dans le délai prévu.

Si au contraire, un médecin déclare le salarié apte à exercer un emploi, il recouvrera son ancienneté rétroactivement avec tous les bénéfices qui s'y rattachent et pourra exercer ses droits en vertu de 10.05. L'Employeur peut dans ce cas faire expertiser le salarié et contester cette déclaration.

Il est entendu qu'un salarié ne peut recouvrer son ancienneté s'il a liquidé son régime de retraite.

9.05 Liste d'ancienneté:

- a) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et révisée à tous les trois (3) mois par la suite, la liste complète de l'ancienneté des salariés régis par la présente convention, incluant le titre de l'occupation, le taux de salaire, l'adresse complète, le numéro de téléphone si disponible et la date de naissance, ainsi que la liste des superviseurs, incluant leur titre.
- b) De plus, le service des ressources humaines convient de fournir au Syndicat une fois par semaine (jeudi au plus tard) une liste des mouvements de main-d'œuvre survenus durant la semaine précédente incluant transfert temporaire, demande de transfert de secteur permanent, nouveau salarié, date de fin de probation du nouveau salarié lorsque terminée, départ, promotion et lorsqu'applicable les numéros d'affichage correspondant au poste comblé par un nouveau salarié ou la raison de l'embauche d'un nouveau salarié. Un rapport d'absences (invalidité, CNESST, maternité, autres) sera également fourni, mais sur une base mensuelle. Cependant, les délais pour remettre un grief sur ces dits mouvements débutent à compter de la réception de cette dite liste par le Syndicat.

ARTICLE 10 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

10.00 Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes, l'Employeur convient comme principe général, d'accorder la préférence au salarié assujéti à la présente convention pour combler les postes vacants.

Définitions:

1. Promotion: Nomination à une tâche comportant un taux de salaire supérieur.
2. Mutation: Changement de tâche à l'intérieur d'un même groupe.
3. Rétrogradation: Changement à une tâche comportant un taux de salaire inférieur.
4. Transfert temporaire: Changement de secteur ou de tâche à la demande de l'Employeur.
5. Famille : Regroupement de classifications; pouvant aller de une à plusieurs classifications.

10.01 Lors d'un affichage en promotion, mutation ou rétrogradation :

- a) i) L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il fasse partie de la même famille de classification ou tel que défini à l'annexe C, ou qu'il ait déjà exécuté le travail de façon permanente, ou qu'il ait déjà occupé pendant douze (12) mois consécutifs un poste dans la famille de la classification au cours des quarante-deux (42) derniers mois.
- ii) Pour le niveau 1A et niveau principal, l'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, dans la classification concernée en autant qu'il ait atteint le maximum du niveau 1.
- b) S'il n'y a aucun candidat ou s'il n'y a pas suffisamment de candidat selon a), l'Employeur accordera le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué et qui font partie d'une tâche connexe et comparable telle que définie à l'annexe C, ou qu'il ait déjà occupé pendant douze (12) mois consécutifs un poste dans une tâche connexe et comparable au cours des quarante-deux (42) derniers mois
- c) Par la suite, si le poste n'est pas encore comblé selon les dispositions décrites en a) et b) l'Employeur comble le poste à sa discrétion. Par ailleurs un salarié détenant un diplôme et/ou de l'expérience pertinente est considéré avant tout autre candidat parmi les salariés ayant appliqués sur le poste Advenant un litige, l'Employeur informe le syndicat des motifs du refus.
- d)
 - i) L'Employeur peut faire passer des tests ou examens à un salarié pour évaluer ses besoins de formation pour exercer sa tâche.
 - ii) À l'exception d'un employé qui applique dans une tâche de sa classification, la compagnie peut, au début ou à la fin de la période prévue à l'article 10.03 g), soumettre des tests ou examens à un employé dans la fonction d'inspecteur réparation pour évaluer s'il rencontre les exigences requises de la tâche. Avant les tests ou les examens la compagnie offrira 80 heures de familiarisation de type « entraînement à la tâche » conformément à l'article 33.11 c).
 - iii) Si un employé échoue les tests ou examens prévus en 10.01 d) ii), il aura la possibilité de reprendre un test ou un examen s'il pose sa candidature sur un poste similaire. S'il échoue à nouveau, il devra attendre un (1) an pour postuler sur un poste similaire.

e) Le salaire d'un salarié qui obtient un poste selon le présent article est fixé selon l'annexe B de la façon suivante :

i) Si le salarié comble le poste selon 10.01 a), il reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il détient en fonction de l'échelle de salaire de son nouveau groupe ou le taux de salaire correspondant au nombre de mois accumulés dans ce poste si celui-ci a été occupé de façon permanente, la plus élevée des deux possibilités.

ii) Si le salarié comble le poste selon 10.01 b), il reçoit le taux de salaire immédiatement inférieur au sien dans son nouveau groupe.

Dans le cas de l'obtention d'un poste dans un groupe supérieur, le salarié conserve son taux actuel (taux encadré) jusqu'à ce que la progression salariale dans son nouveau groupe s'applique.

Cependant, dans le cas de l'obtention d'un poste dans un groupe inférieur, si le taux de salaire inférieur correspond au maximum de l'échelon du nouveau groupe, le salarié se voit attribué le taux de salaire maximum de son nouveau groupe.

iii) Si le salarié a comblé le poste selon 10.01 c) :
Dans le cas d'un même groupe de salaire (latéral) = le salarié conserve son taux de salaire actuel.

Dans le cas d'un groupe de salaire supérieur ou inférieur = le salarié reçoit le taux de salaire immédiatement inférieur au sien dans son nouveau groupe.

iv) Sauf dans le cas d'un salarié qui accepte un poste en 10.01 c), lorsque la classification est inférieure ou égale à la sienne, il reçoit le taux de salaire équivalent à son ancienneté dans sa nouvelle classification.

10.02 a) Si, à la suite du choix fait par l'Employeur, les autres candidats se croient lésés, ils ont droit de recourir à la procédure de griefs, telle que prévue à l'article 16 de cette convention, l'Employeur assumera le fardeau de la preuve.

b) Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur peut offrir un salaire plus haut que le salaire prévu à l'embauche équivalent à l'expérience comparable acquise dans ses emplois précédents.

10.03 Transfert, promotion, mutation et rétrogradation:

a) Lorsque l'Employeur crée une nouvelle tâche ou désire combler une tâche vacante, un avis est affiché pendant sept (7) jours calendriers complets sur les tableaux prévus à cette fin. Tout salarié intéressé peut solliciter l'emploi concerné en posant sa candidature par écrit dans ce délai, lui-même ou par procuration, sur une formule d'application fournie par le service des ressources humaines.

Le salarié absent doit informer le secrétaire du Syndicat qu'il désire connaître les postes affichés durant son absence.

Le salarié absent peut accepter jusqu'à un maximum de deux (2) postes affichés pendant sa période d'absence et ce de façon non simultanée. Par la suite, le salarié ne peut plus poser sa candidature sur tout affichage tant que cette même période d'absence n'est pas terminée.

b) L'Employeur publie sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin d'un affichage et en transmet une copie au secrétaire du Syndicat avec également une copie de l'application de chaque candidat qui a appliqué. Le salarié choisi doit être placé dans sa nouvelle tâche le lundi suivant la dixième (10^e) journée ouvrable suivant la décision ci-avant prévue, à moins d'empêchement majeur auquel cas, le salarié reçoit le taux de salaire auquel il aurait droit s'il est supérieur à son taux actuel. Dans tous les cas, le salarié est déplacé au plus tard sept (7) semaines suivant la décision. Advenant que l'Employeur désire prolonger cette période (7 semaines), il doit s'entendre avec le Salarié et le Syndicat au préalable.

Le salarié qui est transféré dans sa nouvelle classification et qui a besoin de formation, de mise à niveau ou de certification, est déplacé sur le quart de travail du formateur disponible de sa nouvelle classification. Cependant, la période de la formation est d'une durée maximale de vingt (20) jours si le salarié a été accepté en vertu de l'article 10.01 a), jusqu'à vingt-cinq (25) jours si le salarié a été accepté en b) et jusqu'à de cinquante (50) jours si le salarié a été accepté en c).

- c) La tâche vacante ou nouvellement créée peut cependant être comblée temporairement pendant une période maximum de huit (8) jours ouvrables.
- d) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire ni pour les remplacements à l'occasion des vacances ou d'absences prévues par cette convention. L'Employeur se conforme à l'article 10.04.
- e) Advenant le retrait du candidat choisi en 10.01, soit à sa demande ou à la suite d'une décision de l'Employeur, basée sur une évaluation démontrant que le salarié ne maîtrise pas les exigences de la tâche, à l'intérieur des délais prévus à 10.03 g), l'Employeur procède avec le candidat suivant ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il réponde aux exigences de 10.01.

Au cours de sa période d'essai ou d'entraînement selon le cas, le salarié peut réintégrer son ancienne tâche soit à sa demande, soit à la suite d'une décision de l'Employeur.

- f) Si le poste vacant n'est pas comblé dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de l'affichage lorsqu'aucun salarié ne s'est qualifié, l'Employeur doit procéder à un nouvel affichage. Aucun salarié ne pourra être embauché sur un affichage datant de plus de trois (3) mois.
- g) Suite à un affichage :

i) Le salarié choisi et répondant aux critères de l'article 10.01 a) a droit à une période d'essai/ évaluation allant jusqu'à vingt (20) jours travaillés total, incluant jusqu'à quinze (15) jours d'entraînement. Il reçoit le taux de salaire au début de la période d'essai.

ii) Le salarié choisi et répondant aux critères de l'article 10.01 b) a droit à une période d'essai/ évaluation de vingt-cinq (25) jours travaillés total, incluant jusqu'à vingt (20) jours d'entraînement. Il reçoit le taux de salaire au début de la période d'essai.

Dans le cas de l'obtention d'un poste en 10.01 a) ou 10.01 b), le salarié a droit de se désister dans les cinq (5) premiers jours du début de sa période d'essai.

iii) Le salarié choisi et répondant aux critères de 10.01 c) (qui est déjà à l'emploi de l'employeur) a droit à une période d'essai/ évaluation de cinquante (50) jours travaillés total, incluant jusqu'à vingt-cinq (25) jours d'entraînement et jusqu'à vingt (20) jours de conseils techniques. Il reçoit le taux de salaire au début de la période d'essai. Dans le cas d'un déplacement (bump) le salarié est rémunéré au taux de sa nouvelle tâche.

Dans le cas de l'obtention d'un poste en 10.01 c), le salarié a droit de se désister dans les dix (10) premiers jours du début de sa période d'essai.

- h) Suite à un affichage de poste, un salarié qui, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, retourne à deux (2) reprises à sa tâche d'origine durant la période d'essai prévue aux présentes, ne pourra postuler sur une autre tâche pendant une période de douze (12) mois. La présente ne s'applique pas s'il y a un changement dans les conditions de travail prévues dans l'affichage du poste lors de la période d'essai du salarié ou encore si le salarié postule sur une tâche à l'intérieur d'une même classification.
- i) Tous les droits que possède un salarié ne sont pas affectés pour l'avenir, par suite de son refus d'accepter une promotion, mutation, rétrogradation, déplacement ou transfert qui pourrait lui être offert par l'Employeur.
- j) L'Employeur peut modifier le nombre de personnes demandées sans avis au préalable sur l'affichage même et durant la période de décision prévue à l'article 10.03 b) pour la raison suivante : lorsqu'un salarié est choisi pour combler une classification affichée et qu'il y avait déjà un affichage dans sa propre classification.

- k) L'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté.

10.04 Transfert temporaire:

- a) i) Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, accepte un transfert temporaire pour une durée d'une (1) heure ou plus à une autre tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche régulière, il reçoit le taux de salaire correspondant à son ancienneté. Dans le cas inverse ou dans le cas où le salarié accepte un transfert temporaire dont le taux de salaire est égal, il maintient son taux de salaire ou, s'il a déjà exécuté le travail de façon permanente, il reçoit le taux de salaire correspondant au nombre de mois accumulés qu'il détenait dans ce poste, la plus élevée des deux possibilités.

Dans le cas de transferts temporaires, l'Employeur doit offrir le transfert aux salariés par ordre d'ancienneté à la condition qu'il soit capable d'effectuer la tâche. L'Employeur peut obliger le salarié ayant le moins d'ancienneté qui est qualifié pour effectuer la tâche dans l'une des classifications où il y a des salariés disponibles, sauf si l'écart entre la tâche où le salarié doit être transféré est inférieur à plus de deux (2) groupes à sa tâche régulière.

Le transfert ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables consécutifs sauf dans les cas de remplacement de vacances, d'absences prévues par la convention ou de besoins opérationnels. Dans les autres cas, les règles prévues à l'article 10.03 a) s'appliquent après ce délai mais le salarié demeure en transfert temporaire durant la période d'affichage. Le nombre de salariés transférés sur une même équipe dans une classification donnée ne sera pas cumulatif et représentera aux fins du calcul un jour ouvrable.

Ex. : 3 salariés transférés dans une même classification pendant la même journée sur le même quart de travail équivaut à 1 jour de transfert temporaire aux fins du calcul.

- ii) S'il y a un salarié sur la liste de rappel dans la classification visée par le transfert, ce transfert ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables dans une période de trois (3) mois. Le nombre de salariés transférés sur une même équipe dans une classification donnée ne sera pas cumulatif et représentera aux fins du calcul un jour ouvrable.

Ex : 3 salariés transférés dans une même classification pendant la même journée sur le même quart de travail équivaut à 1 jour de transfert Temporaire aux fins du calcul.

Si au moment du rappel temporaire, le poste proposé est d'une durée de moins de quatre (4) semaines, le salarié visé par le rappel qui ne désire pas revenir au travail, sous preuve d'emploi stable, pourra préserver son droit de rappel. Toutefois, le salarié ayant refusé ce type de rappel sera présumé avoir refusé tout rappel similaire subséquent, à moins d'aviser par écrit, l'Employeur du contraire et l'Employeur en remettra une copie au Syndicat. Advenant que tous les salariés sur la liste de rappel dans la classification concernée aient refusé un rappel temporaire, l'Employeur procédera selon l'article 10.04 a)i).

- iii) Un salarié plus ancien peut revendiquer le transfert temporaire émis à un salarié sauf dans les cas de manque de travail, bris de machine et absences prévues à la convention d'une durée de moins de cinq (5) jours à condition qu'il soit capable d'effectuer la tâche.
- iv) Les salariés affectés en transfert temporaire retournent à leur tâche régulière lors du retour du titulaire permanent de la tâche ou à la demande de l'Employeur.

- b) Lorsqu'un transfert temporaire est effectué entre les secteurs, le Syndicat est avisé dès que possible.

- c) Advenant un transfert temporaire dans une tâche, pour une durée de dix (10) jours ouvrables et plus, un titulaire des autres équipes en tâche permanente de la classification peut revendiquer le changement d'équipe en fonction de son ancienneté.

10.05 a) Réduction de main d'œuvre, déplacement et mise à pied (se référer au processus de l'annexe D):

Dans le cas d'une réduction de personnel, les salariés en période de probation sont les premiers mis à pied dans la classification où survient la mise à pied. Si d'autres réductions deviennent nécessaires, on procède par ordre inverse d'ancienneté dans la classification où survient la mise à pied suivant la procédure ci-dessous:

- 1) L'Employeur fait connaître par écrit au Syndicat le nombre de salariés en surplus dans la classification du secteur concerné et avise le salarié verbalement (première journée, 24 heures). Si le salarié le désire, l'Employeur accorde à un délégué une période de temps raisonnable pour la rencontre du salarié affecté par un surplus de main d'œuvre.
 - 2) Le salarié fait connaître sa décision lors d'une rencontre entre l'Employeur, le salarié et un représentant syndical en signant la formule appropriée. Le salarié visé par le déplacement est avisé verbalement et a les mêmes droits que celui qui l'a déplacé (deuxième journée).
 - 3) La procédure décrite au numéro 2) se répète autant de fois qu'il est nécessaire pour connaître quel salarié se retire sur la liste de rappel.
 - 4) Après ce cheminement, les salariés se retirant sur la liste de rappel, reçoivent un préavis écrit minimum de cinq (5) jours ouvrables de mise à pied et copie est envoyée au Syndicat. Le salarié peut choisir de terminer avant la fin du préavis en informant son superviseur. Cependant, lors d'un licenciement collectif, le préavis défini par la Loi des Normes du travail en vigueur inclut le délai de préavis de cinq (5) jours ouvrables ci-haut mentionné.
 - 5) Les salariés qui ont fait un choix de déplacement sont affectés à leur nouvelle fonction à compter de la première journée ouvrable suivant la mise à pied.
- b) Un salarié déterminé en surplus ou déplacé par un autre salarié par suite d'une réduction de main d'œuvre ou des activités dans son secteur a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer (bumper) tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui selon l'article 9, dans une classification de niveau de salaire inférieur, égal ou supérieur à la sienne, à la condition qu'il rencontre les exigences normales de la classification. Le salarié doit respecter la procédure qui suit:
- 1- Choisir une classification où il y a un salarié avec moins d'ancienneté que lui.
 - 2- S'assurer qu'il n'y aura pas de problèmes de santé et sécurité.
 - 3- Le salarié ne peut se prévaloir de son droit de déplacement qu'une seule fois par affectation de déplacement.
Si le salarié bloque à l'une ou l'autre des étapes mais insiste pour déplacer à cette classification quand même, il aura droit à un essai de cinq (5) jours à la tâche d'entrée reconnue par le comité conjoint de formation dont la première journée sera une familiarisation de type entraînement à la tâche. Par la suite, il recevra des conseils techniques selon la description de la classification. La décision sera rendue dès la fin du processus. S'il ne se qualifie pas, il sera retiré et placé automatiquement sur la liste de rappel. En cas de grief, la procédure débutera à la deuxième (2e) étape et les délais commenceront une fois l'essai terminé.
- c) L'Employeur fournit une formule à cet effet que le salarié doit signer en présence d'un délégué syndical après avoir effectué son choix de déplacement dont copie sera remise au Syndicat. Le délégué syndical peut signer s'il le désire.
- d) Un tel avis n'est pas envoyé à un salarié déjà absent pour maladie, ou accident du travail ou vacances au moment de la mise à pied. Cet avis lui est remis lors de son retour au travail.
- e) Dans le cas d'un déplacement à un taux supérieur, le salarié doit remplir les exigences normales de la classification après vingt-quatre (24) heures sur la tâche d'entrée telle que reconnue par le comité

conjoint de formation ou de classification durant lesquelles il aura droit à des conseils techniques incluant quatre (4) heures de familiarisation de type entraînement à la tâche.

- f) Lors d'un déplacement, le salarié recevra le salaire immédiatement inférieur dans sa nouvelle classification au salaire qu'il détenait ou, s'il a déjà exécuté le travail de façon permanente, il reçoit l'échelon correspondant au nombre de mois accumulés qu'il détenait dans ce poste, la plus élevée des deux possibilités.

10.06 a) Advenant le cas d'une augmentation du personnel, le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied, suivant les modalités ci-après établies :

1. L'Employeur détermine la classification à combler.
2. On détermine par la suite le salarié qui est le plus ancien dans la classification concernée.
3. La classification lui est alors confiée et le salarié prend immédiatement le salaire de la tâche ainsi que le nombre de jours complétés à cet échelon qu'il détenait avant la mise à pied.

b) L'Employeur maintient une liste de rappel dans chaque tâche pour les salariés qui ont été affectés par une mise à pied ou déplacement. S'il y a un poste à combler dans une classification, pour toutes raisons, l'Employeur procède sur la liste de rappel d'abord. Un salarié qui obtient un poste par affichage perd tous ses droits de rappel sur la liste sauf celui d'être rappelé à sa tâche initiale. Un salarié qui a déplacé sur plusieurs tâches et est rappelé sur une de celles-ci, perd ses droits sur les tâches subséquentes à celle rappelée mais garde ses droits pour les autres jusqu'à ce qu'il soit rappelé dans sa tâche initiale. L'Employeur avise le Syndicat dans un délai de vingt-quatre (24) heures du refus d'un salarié de retourner sur sa tâche ou de rentrer travailler. Un salarié ne perd pas son droit de rappel suite à un refus si l'Employeur ne comble pas la tâche.

c) Lorsqu'un salarié est rappelé, il devra informer le service des ressources humaines de son choix avant 15h00 le lendemain.

d) Lors d'un rappel dans sa classification d'origine le salarié retourne à la tâche qu'il occupait avant la réduction de la main d'œuvre. Ce droit est conditionnel à ce que le salarié n'ait pas, sur une base volontaire, abandonné sa tâche lors d'un rappel.

10.07 Avis à l'Employeur:

C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer le service des ressources humaines de son adresse complète et de son numéro de téléphone. Les salariés qui négligent de le faire, placent l'Employeur dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté et leur emploi.

ARTICLE 11 FÊTES STATUTAIRES CHÔMÉES ET PAYÉES

11.00 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées:

Journées où les fêtes sont prises

Fêtes	2023-2024	2024- 2025	2025- 2026
Veille jour de l'an	03-01-2024	31-12-2024	31-12-2025
Jour de l'an	01-01-2024	01-01-2025	01-01-2026
Lendemain jour de l'an	02-01-2024	02-01-2025	02-01-2026
Lundi de Pâques	01-04-2024	21-04-2025	06-04-2026
Fête des Patriotes	22-05-2023	20-05-2024	19-05-2025
Fête Nationale	23-06-2023	24-06-2024	24-06-2025
Fête du Canada	03-07-2023	01-07-2024	04-07-2025
Fête du travail	04-09-2023	02-09-2024	01-09-2025
Action de Grâces	09-10-2023	14-10-2024	13-10-2025
Veille de Noël	27-12-2023	24-12-2024	24-12-2025
Noël	25-12-2023	25-12-2024	25-12-2025
Lendemain de Noël	26-12-2023	26-12-2024	26-12-2025

Les journées de disponibilité de travail :

Les 28 et 29 décembre 2023
Les 27 et 30 décembre 2024
Les 29 et 30 décembre 2025

Durant la première semaine complète de décembre, l'Employeur demande les disponibilités des salariés pour la période du 24 au 31 décembre et confirme ses besoins de main-d'œuvre pour le mardi de la semaine suivante. Une fois les choix confirmés, il n'est plus possible de faire de modifications vu les besoins opérationnels à moins d'entente avec motifs valables entre le directeur du secteur et le salarié. Pour les journées de Fêtes statutaires chômées et payées les règles de l'article 11,02 s'appliquent. Pour les journées de disponibilité de travail ci-haut énumérées, le travail exécuté est rémunéré au taux temps double.

Dans le cas, où les salariés ne sont pas disponibles pour effectuer du travail durant les journées de disponibilité ceux-ci sont considérés en absence sans solde autorisée.

Dans tous les cas, ces absences peuvent être prises à même la banque de surtemps prévue à la lettre d'entente no. 7 mais ne peuvent être prises à même les congés de maladie, personnel, familial et parental sauf si l'employé en fait la demande.

Advenant que la loi provinciale soit modifiée et permette le report de la Fête Nationale du 24 juin, celle-ci est observée le vendredi suivant la fête lorsque la fête tombe un mardi, mercredi ou jeudi.

- 11.01 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article 11.00 est équivalente au taux de salaire régulier pour cette journée, incluant la prime d'équipe.
- 11.02 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fête chômée et payée est rémunéré au taux de temps double en plus du paiement de la fête.
- 11.03 Pour être éligible à toutes les fêtes chômées et payées, un salarié doit:
- i) Avoir complété sa période de probation au service de l'Employeur.
 - ii) Malgré ce qui précède à 11.03i) un salarié qui a eu droit à un salaire ou à une indemnité y tenant lieu pendant au moins dix (10) jours entre le 1^{er} et le 23 juin a droit au paiement de la Fête Nationale.
 - iii) Pour être éligible à une fête chômée et payée, un salarié doit avoir complété sa période de probation au service de l'Employeur et avoir travaillé le jour ouvrable complet précédant et suivant la fête à moins que l'absence ne soit justifiée par une maladie (justification médicale) et autres absences rémunérées prévues par la convention collective, incluant les congés prévus à l'article 4. Le salarié ne sera pas considéré absent s'il est en retard moins d'une (1) heure ou s'il prend un congé personnel la veille ou le lendemain des congés de Noël.
- 11.04 Le salarié conserve son droit à la journée de fête chômée et payée dans les cas d'absence pour les motifs suivants:
- a) Maladie ou accident à l'intérieur d'une période d'assurance collective;
 - b) Maladie professionnelle ou accident de travail;
 - c) Permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention;
 - d) Mise à pied dans les vingt (20) jours ouvrables précédant toute fête chômée et payée;
 - e) Service de juré.
 - f) Absence avec raison valable (à caractère imprévisible).
- L'Employeur paiera seulement la différence entre le taux du salaire régulier du salarié et les sommes reçues de l'assurance-salaire, en congé de maternité ou parental ou de la CNESST dans les cas d'absences prévues en a) et b). La somme des revenus ne doit pas dépasser ce que le salarié aurait normalement gagné pour le congé s'il avait été présent au travail.
- 11.05 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances annuelles d'un salarié, la fête pour le salarié visé est reportée au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances, au choix du salarié. Toutefois, au niveau de la codification de la paie la journée fériée apparaîtra à la journée prévue à l'article 11.00.

ARTICLE 12 VACANCES PAYÉES

12.00 a) À compter du 1er mai de chaque année contractuelle, tout salarié régit par la présente convention a droit à :

Moins d'un (1) an de service: une (1) journée par mois de service, maximum dix (10) jours / quatre pourcent (4%).

Après un (1) an jusqu'à deux (2) ans de service inclusivement: deux (2) semaines / quatre pourcent (4%).

De deux (2) ans à sept (7) ans de service inclusivement: trois (3) semaines / six pourcent (6%).

De huit (8) ans à douze (12) ans de service inclusivement: quatre (4) semaines / huit pourcent (8%).

De treize (13) ans à vingt (20) ans de service inclusivement: cinq (5) semaines / dix pourcent (10%).

Vingt-et-un (21) ans et plus de service: six (6) semaines / douze pourcent (12%).

b) Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service peut s'il le désire, prendre à ses frais une semaine de vacances, c'est-à-dire (5) jours ouvrables en plus des vacances auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.

12.01 a) Les pourcentages s'appliquent à tous les gains bruts qu'un salarié a reçus de l'Employeur durant les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

b) L'indemnité des vacances est payable par dépôt direct à chaque semaine lors des vacances du salarié.

12.02 a) L'Employeur se réserve le droit de cesser totalement ses opérations pendant une période de trois (3) semaines continues durant l'été pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances (entre le 1er juillet et le 31 août).

Advenant qu'une fermeture n'ait pas lieu, la période de prise de vacances se fera sur une période de cinq (5) semaines (entre le 1er juillet et le 31 août) en procédant par ancienneté dans chaque classification et en maintenant à chaque semaine approximativement 50% du personnel. La méthodologie appliquée se fera de la façon suivante:

1. Dans un premier temps, on recueille le choix de vacances de chaque salarié.

2. Dans un deuxième temps, si le partage n'est pas équilibré, les salariés seront revus par ordre inverse d'ancienneté pour déplacer leurs vacances selon les besoins de production.

b) Advenant une fermeture totale de trois (3) semaines, alors que des opérations doivent continuer, nécessitant moins de 30% des salariés réguliers dans les classifications concernées; l'Employeur retiendra en premier lieu les services des salariés qualifiés qui n'ont pas de vacances accumulées et s'il existe toujours un besoin, il sera comblé par ancienneté dans la classification concernée.

c) Dans les deux cas, ceux qui ont droit à trois (3) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant ces périodes. Une telle décision doit être affichée avant le 1er mai de l'année courante. S'il n'y a pas de fermeture, le Syndicat sera avisé le 1er avril de l'année courante.

d) Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées et qui ont été absents du travail pour maladie, accident, congé de maternité ou parental pour une période de trois (3) mois ou plus, pourront monnayer leurs semaines de vacances. Dans tous ces cas, une copie de cet arrangement sera envoyée au secrétaire du Syndicat.

12.03 Si cette fermeture n'a pas lieu ou si malgré cette fermeture un salarié a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas, les salariés choisissent par ordre d'ancienneté d'usine à l'intérieur de chaque classification leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante pour ceux qui prennent leurs vacances avant le 1er octobre, et avant le 15 septembre pour ceux à qui il resterait encore des vacances à prendre avant le 1er mai.

Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins que le salarié concerné n'en décide autrement. Dans tous les cas, les vacances prises en dehors des semaines prévues à l'article 12.03, le nombre maximum de salariés absents par classification pour vacances sera appliqué en fonction de la lettre d'entente 24 sur les ratios d'absences comme suit :

Moins de 6 salariés dans la classification: Maximum deux (2) salariés ou de 50% du nombre de salariés

6 salariés et plus dans la classification : Un minimum de deux (2) salariés ou d'un ratio de 25% tel que prévu dans la lettre d'entente sur les ratios

12.04 Le tableau de vacances est préparé par l'Employeur en respectant le choix de chaque salarié suivant les modalités prévues aux articles 12.02 et 12.03 et est affiché sur le tableau prévu à cette fin au plus tard le 1er mai-pour les salariés qui prennent leurs vacances avant le 1er octobre et au plus tard le 1er octobre pour les autres salariés. Dès que le tableau des vacances est affiché, il est considéré approuvé par l'Employeur et ne peut être modifié qu'après entente entre le salarié et l'Employeur. Copie en est remise au secrétaire du Syndicat.

12.05 Les vacances sont prises entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année et ne sont pas cumulatives. À l'exception de l'article 12.02 d), le salarié ayant plus de trois (3) semaines de vacances peut monnayer des semaines de vacances selon les cas suivants :

Le salarié ayant quatre (4) semaines de vacances peut monnayer une (1) semaine de vacances;

Le salarié ayant cinq (5) ou six (6) semaines de vacances peut monnayer jusqu'à deux (2) semaines de vacances.

Pour monnayer les semaines de vacances, le salarié doit en faire la demande à son superviseur dans les sept (7) jours précédents le dépôt de la prochaine paie.

12.06 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux dispositions de l'article 12.00.

12.07 a) Si un employé est absent pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé parental ou de congé de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente au nombre de semaines de vacances auquel il est éligible et selon la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Toutefois, pour se qualifier à cette indemnité équivalente, le salarié doit avoir travaillé au moins quatre (4) semaines normales (les semaines travaillées en retour progressif seront considérées comme des semaines normales) au cours de la période de référence.

L'employé dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

b) Il est convenu entre les parties qu'un salarié qui a été mis à pied durant l'année de référence pour le calcul de sa paie de vacances peut, à sa demande, ne prendre que l'équivalent du nombre de jours qu'il reçoit en paie réelle.

Cette disposition ne s'applique pas durant la période de fermeture complète de l'usine (réf. Article 12.02 a).

Exemple: paie de vacances divisée par sa paie journalière.

- 12.08 Dans le cas du décès du salarié, l'Employeur versera à ses ayants droit ou héritiers légaux les indemnités de vacances auxquelles le salarié avait droit.
- 12.09 L'Employeur ne paie pas les vacances au salarié mis à pied qui a un droit de rappel sauf s'il en fait la demande.

ARTICLE 13 ASSURANCE COLLECTIVE

13.00 L'Employeur s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe dont le sommaire des bénéfices est inscrit ci-dessous et les coûts sont payés à 100% par l'Employeur (l'option argent). Le plan d'assurance-groupe comprend:

1. assurance-vie/ assurance mort et mutilation accidentelle;
2. assurance d'invalidité de courte durée;
3. assurance santé et médicaments;
4. assurance dentaire;
5. assurance d'invalidité de longue durée;

Un processus de règlement des différends est en place afin de discuter des dossiers d'invalidité courte et longue durée-litigieux. Il est convenu qu'une rencontre **est** tenue au besoin, mais au minimum à tous les trois (3) mois entre un représentant de l'Employeur, un représentant du Syndicat et un représentant de la compagnie d'assurance.

L'assurance santé et le plan dentaire s'appliquent par année civile.

Une carte de paiement direct est disponible en autant que les pharmacies et les centres dentaires soient inscrits au service de l'assureur.

Il est entendu que ce régime d'assurance collective est entièrement administré par l'Employeur.

Lorsque l'Employeur ou la compagnie d'assurance exige un certificat médical, l'Employeur en assume le coût jusqu'à concurrence de cent dollars (100.00\$).

Sommaire des bénéfices:

1. Assurance vie /assurance mort et mutilation accidentelle

Assurance vie	Mort ou mutilation accidentelle
Salarié \$65 000	\$65 000.00
Conjoint \$10 000	----
Enfant de plus de 24 heures 5,000.00	----

2. Assurance invalidité de courte durée

Payable à compter du premier (1er) jour en cas d'accident, d'hospitalisation ou chirurgie (incluant la vasectomie) et du quatrième (4e) jour en cas de maladie.

Notion Chirurgie : La chirurgie (qui entraîne une invalidité) qui **est** normalement fait à l'hôpital mais qui pour l'occasion est fait en clinique externe d'un hôpital **est** payable le premier jour sur confirmation du médecin qui effectue la chirurgie.

Maximum: 24 semaines.

70% du salaire horaire de base jusqu'à un maximum de 650,00\$ brute par semaine ou du maximum de la commission de l'Assurance Emploi du Canada (CAEC).

Advenant un accident ou une maladie avant ou durant une semaine de vacances, le salarié reçoit son assurance-salaire et reprend ses vacances lorsqu'il est rétabli après entente avec son supérieur.

3. Assurance santé et médicaments (applicable aux personnes à charge)

- 100% du coût d'une chambre semi-privée à l'hôpital (\$100 par jour pendant 90 jours à l'extérieur du Canada);
- 80%, sans franchise, des frais suivants:

a) médicaments vendus sur ordonnance (injections \$15)

i) médicaments génériques et biosimilaires :

la substitution d'un médicament par un générique ou un biosimilaire moins coûteux est obligatoire lorsque ceux-ci sont disponibles. Lorsqu'il existe une contre-indication médicale qui empêche un assuré d'utiliser la version générique et/ou biosimilaire, un formulaire de demande d'exception à la substitution pour raisons médicales doit être rempli par le professionnel de la santé traitant selon les normes établies par Santé Canada et soumis à l'assureur. Sur acceptation du formulaire par l'assureur, le pourcentage de remboursement est appliqué selon le prix du médicament d'origine.

b) membres et yeux artificiels;

c) location ou achat de chaise roulante, béquilles, lit d'hôpital, poumon d'acier, etc...;

d) \$400 pour appareil auditif prescrit par le médecin (1 fois par 3 ans);

e) physiothérapie, infirmières licenciées, infirmières visiteuses;

f) ambulance (transport aérien limité à \$300);

g) soins aux dents naturelles dans les douze (12) mois d'un accident;

h) Remboursement jusqu'à un maximum de 500,00\$ par année civile par personne assurée, pour chacun des services d'orthophoniste, audiologiste, naturopathe, chiropraticien, ostéopathe, acupuncteur, podiatre, orthothérapeute, ergothérapeute pourvu que les traitements rendus relèvent de leur spécialité et que ces professionnels de la santé soient membres en règle de leur corporation professionnelle;

i) Remboursement jusqu'à un maximum de 750,00\$ par année civile par personne assurée pour les services de spécialistes reliés à la santé mentale, qui inclus le psychologue, psychothérapeute/conseiller- thérapeute, travailleur social et psychoéducateur.

j) \$40 par an pour un rayon-x par un chiropraticien;

k) honoraires de médecins pour soins reçus en dehors de la province de résidence;

l) traitements pour le soin des varices sur les jambes;

m) Chaussures orthopédiques et orthèse:

Moins de 18 ans, \$200.00 par paire, deux (2) paires par douze (12) mois.

Dix-huit (18) ans et plus, \$200.00 par paire, une (1) paire par année.

4. Assurance dentaire (applicable aux personnes à charge)

Les honoraires de dentistes, tels que définis dans le tarif de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec pour les services énumérés ci-après avec un plafond à mille cinq cents dollars (\$1,500.00) par assuré et frais couverts à quatre-vingts pourcent (80%) sans franchise de base.

La prime (l'option argent) est payée à cent pourcent (100%) par l'employeur.

Les services couverts sont:

- a) Services de diagnostic - examen complet par période de trois (3) ans, périodique par période de six (6) mois, radiographies et leur interprétation;
- b) Services de prévention - application de fluorure, détartrage, scellant et polissage des dents;
- c) Services de restauration - obturation en amalgame, en silicate, en acrylique ou en composite;
- d) Services périodonties;
- e) Services de chirurgie buccale;
 - ablation de dents ou de racines;
 - incision et drainage d'abcès;

Le remboursement des soins majeurs tels: prothèses, couronnes et traitements de canal sont inclus dans les services couverts.

Assurance santé - soins de la vue (applicable aux personnes à charge)

Le remboursement de cent cinquante (\$150.00) dollars pour lunettes personnelles, lentilles cornéennes ou traitement au laser aux vingt-quatre (24) mois.

- 13.01 L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés dès qu'ils ont complété la période de probation.
- 13.02 Les primes hebdomadaires d'assurance-groupe sont entièrement payées par l'Employeur, pendant la période où le salarié reçoit une indemnité soit du régime d'assurance-groupe ou de la CNESST ou de la S.A.A.Q. pour une période de vingt-quatre (24) mois maximum. Cependant, si le salarié est déclaré invalide, l'Employeur se réserve le droit de demander un désistement de primes de l'assurance.
- 13.03 Advenant qu'il y ait un grief en relation avec cet article, il sera soumis directement à la deuxième (2) étape de la procédure de grief selon l'article 16.
- 13.04 L'Employeur s'engage à faire une avance équivalente à l'assurance salaire à tout salarié admissible qui a remis à l'Employeur le document justificatif requis dûment rempli et signé et cela afin de compenser le délai de traitement de sa demande.

La première avance sera versée dès la deuxième semaine et elle sera équivalente à une prestation approximative de l'indemnité de l'assurance invalidité et aux deux (2) semaines par la suite.

Tout au long de l'invalidité du salarié, si l'assureur exige des documents médicaux supplémentaires qui retardent le paiement, l'Employeur procédera à nouveau à une avance et ce sans délai d'attente.

Ces avances devront être remboursées dès la réception du chèque d'assurance par le salarié.

Si l'assureur décline l'admissibilité à l'assurance invalidité du salarié, celui-ci remboursera l'avance.

- 13.05 Tout salarié malade pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs doit aviser l'Employeur de son absence. L'Employeur ou le médecin de l'Employeur peut exiger un rapport médical pour toute absence prolongée et convoquer le salarié à une expertise médicale aux fins de vérification. Suite à une telle convocation, le transport du salarié sera défrayé par l'Employeur. Le salarié ainsi convoqué doit se rendre à l'expertise médicale, à défaut de quoi, il ne peut recevoir les bénéfices d'indemnités hebdomadaires, et de plus est sujet à des mesures disciplinaires.
- 13.06 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie de la police maîtresse et des amendements à la police s'il y a lieu dans les soixante (60) jours suivants la signature de la convention collective.
- 13.07 L'Employeur s'engage à administrer le plan d'assurance long terme, la prime sera payée à 100% par l'Employeur.

L'Employeur est seul preneur du contrat cadre et s'engage à remettre au Syndicat une (1) copie de l'état des primes versées ainsi qu'une (1) copie de l'expérience du groupe.

5. Assurance d'invalidité de longue durée

Catégorie de membres	Coefficient d'assurance	Indemnité mensuelle maximale
Tous les salariés	70% du revenu	70% du revenu maximal assurable
Délai de carence:		24 semaines
Période d'indemnisation:		Jusqu'au 65e anniversaire de naissance
Fin de l'assurance:		65e anniversaire de naissance

- 13.08 Lorsque la réclamation de la compensation à l'assurance groupe est refusée, l'Employeur apporte l'aide nécessaire au salarié dans ses démarches auprès de l'assureur.
- 13.09 Les parties favoriseront la mise en place de retours progressifs pour les employés salariés qui sont en invalidité (courte et longue durée) selon les recommandations du médecin traitant pourvu que l'Employeur puisse accommoder les conditions de ce retour et qu'elle s'inscrive dans une démarche de retour au travail à sa tâche.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

- 14.00 Tout salarié ayant complété sa période de probation au service de l'Employeur bénéficie d'un congé payé à son taux régulier dans les cas suivants:
- Cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint, de ses enfants, des enfants de son conjoint, de son père ou de sa mère, pris consécutivement ou non à compter du jour du décès ou de la connaissance et suivants.
 - Quatre (4) jours ouvrables lors du décès de ses frères ou ses sœurs, ses demi-frères ou ses demi-sœurs pris consécutivement ou non à compter du jour du décès ou de la connaissance et suivants;
 - Trois (3) jours ouvrables lors du décès de son beau-père, sa belle-mère, gendre ou bru, pris consécutivement ou non à compter du jour du décès ou de la connaissance et suivants;

Si suivant les six (6) mois de la date du décès, un salarié a toujours des congés non utilisés, celui-ci doit faire une demande de congé à son superviseur dans les sept (7) jours précédents le congé. À ce moment, cette prise de congé est accordée en fonction des règles de la Lettre d'entente XX sur les ratios d'absences et est donc comptabilisés dans les ratios. Cependant, advenant que lors de la demande de congé le ratio est atteint l'Employeur ne peut refuser ce congé s'il est en lien avec le décès. Une preuve justificative peut être demandée.

- d) Deux (2) jours ouvrables lors du décès de son beau-frère, sa belle-sœur ou petits-enfants, de ses grands-parents (salarié et conjoint), pris le jour des funérailles et le jour précédant ou suivant les funérailles;
- e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées dont trois (3) sans solde à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

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

- f) Un (1) jour ouvrable le même jour ou le lendemain de l'intervention chirurgicale ou un traitement médical du conjoint ou enfant à charge et une demi-journée lors de la sortie de l'hôpital du conjoint ou d'un enfant à charge seulement. L'Employeur allouera un jour ouvrable par événement pour un traitement médical qui est prescrit par un médecin et médicalement nécessaire.

Définition enfant à charge : Tel que défini dans le régime d'assurance collective

- g) Trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du mariage du salarié au choix du salarié avant ou après le mariage.

14.01 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur ou le responsable des ressources humaines et produire, sur demande, la preuve de l'attestation de l'événement social.

14.02 Dès qu'un salarié est requis comme juré, candidat juré ou assigné comme témoin, l'Employeur maintient son plein salaire pour la période compensée par la Cour, soit une demi-journée ou la journée à l'exception de ceux qui agissent comme témoin contre l'Employeur, ses officiers ou son administration. Cependant, le salarié remet à l'Employeur la compensation de perte de temps reçue du tribunal. Dans le cas de candidat juré ou juré, si le salarié n'a pas remboursé l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat ou cause, l'Employeur retiendra les montants dus sur la paie du salarié. Dans le cas de témoin, ce sera dans les trente (30) jours du paiement.

ARTICLE 15 CONGÉ DE MATERNITÉ

15.00 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines non rémunérées. Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16) semaine précédant la date prévue de la naissance et au plus tard quatre (4) semaines avant l'accouchement prévu.

15.01 a) La salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date qu'elle précise. Elle doit, par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement et la date prévue de son retour au travail. Elle doit de plus fournir le certificat médical requis par la loi.

b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 15.02 à compter du début de la quatrième (4) semaine précédant la date prévue de la naissance.

- c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- d) Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

15.02 La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4e) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail et donner un préavis d'une (1) semaine de son retour.

15.03 À la fin du congé de maternité ou parental ou sans solde autorisé par le présent article, la salariée reprend sa tâche régulière avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Cependant, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour prévue ci-dessus est présumée avoir démissionné.

Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

15.04 L'Employeur maintient les primes de l'assurance-collective de la salariée durant son congé de maternité.

15.05 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, l'Employeur se conformera aux dispositions de la loi régissant de tels congés.

Congé parental

15.06 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Les conditions d'exercice du congé parental sont celles prévues aux articles 81.10 à 81.14 de la Loi sur les normes du travail. De plus, l'Employeur maintiendra les primes de l'assurance collective, le fonds de pension et accumulera l'ancienneté du salarié pendant cette période. Les conditions de retour au travail sont les mêmes que pour les salariées en congé de maternité. De plus, la progression automatique ne s'applique pas pendant la durée de ce congé parental. Si au cours de la présente convention collective des dispositions de la loi sont modifiées l'Employeur les appliquera.

Congé sans solde

15.07 L'Employeur accorde à la salariée qui a donné naissance à un enfant et qui en fait la demande écrite, un congé sans solde à la suite de son congé parental d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines.

15.08 La salariée qui désire un tel congé sans solde doit faire parvenir à l'Employeur une demande écrite au moins six (6) semaines avant la fin de son congé de maternité et indiquer la date de son retour. La salariée peut revenir au travail avant la fin de son congé en donnant un préavis de trois (3) semaines de son retour.

ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

16.00 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité de la procédure établie ci-après.

16.01 Tout grief doit être réglé par les parties en cause dans le plus bref délai possible, et à défaut de règlement, - la procédure suivante est utilisée:

Étape préalable :

Tout litige sur une prétendue violation ou mauvaise interprétation de la présente convention collective, doit être préalablement soumis verbalement par le salarié ou le syndicat au superviseur ou son remplaçant.

Première étape:

Le salarié ou le représentant syndical, soumet le grief par écrit, dans les douze (12) jours ouvrables de la prise de connaissance du fait donnant lieu au grief, mais au plus tard dans les soixante (60) jours de calendrier dudit fait, y donnant lieu, au superviseur du salarié, qui doit rendre la décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de sa réception.

Deuxième étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au responsable des ressources humaines.

Le responsable des ressources humaines, doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, rencontrer jusqu'à deux (2) représentants du Syndicat et le plaignant, si requis, accompagné du représentant national d'Unifor si nécessaire, pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la rencontre ci-haut mentionnée, le responsable des ressources humaines doit rendre sa réponse par écrit.

Troisième étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du responsable des ressources humaines, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 17, en avisant l'Employeur par écrit à cet effet.

16.02 Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des salariés, un groupe de salariés, un grief de harcèlement ou émis par le Syndicat, le grief doit être transmis directement au responsable des ressources humaines dans les douze (12) jours ouvrables de la prise de connaissance du fait donnant lieu au grief, mais au plus tard dans les soixante (60) jours de calendrier dudit fait, y donnant lieu, à partir de la deuxième (2e) étape et ce, par écrit.

16.03 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

16.04 a) Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, si à la première (1e) étape, l'Employeur néglige de donner sa réponse dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante.

b) Si à la deuxième (2e) étape, l'Employeur néglige de donner sa réponse dans les délais prévus, le grief est automatiquement accepté tel que présenté.

- c) À la troisième (3e) étape, le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage et tel avis doit lui être remis au plus tard le quarante-cinquième (45e) jour ouvrable suivant la date du grief.
- 16.05 Les samedis, dimanches, les fêtes chômées et payées, les vacances annuelles de toute personne concernée par le grief n'entrent pas dans le calcul du temps prévu dans cet article.
- 16.06 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure de griefs, qui doit être confirmé par écrit.
- 16.07 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties. Cependant, il est convenu que le règlement d'un grief ne crée pas de précédent et ne lie pas les parties pour aucun autre grief.
- 16.08 Tout salarié régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

ARTICLE 17 ARBITRAGE

- 17.00 a) Les parties référeront les griefs aux arbitres suivants et ce, à tour de rôle :

- Me Francine Lamy
- Me Maureen Flynn
- Me Pierre-Georges Roy
- Me Jean-René Ranger
- Me Pierre-Marc Hamelin

Il est convenu que les parties peuvent s'entendre pour faire procéder un grief par un autre arbitre.

- b) Les griefs de congédiements, de mise à pied et de rappels au travail référés à l'arbitrage, seront placés en tête de liste et seront entendus les premiers dans les meilleurs délais.
- 17.01 a) L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes et en aucun cas, il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender un des articles de cette convention, ou d'y substituer tout nouvel article.
- b) Dans l'exercice de ses fonctions, un arbitre peut interpréter et appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.
- 17.02 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les quarante-cinq (45) jours de la date suivant l'audition de la cause. La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 17.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants.
- 17.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, excepté s'il y a entente écrite au contraire entre les parties.
- 17.05 Dans tous les cas d'avis écrit, d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir ou annuler l'avis écrit, la suspension ou le congédiement ou réintégrer le salarié avec pleine compensation ou prendre toute autre décision s'il juge que la mesure imposée est abusive ou discriminatoire.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.00 a) Les parties conviennent que la réprimande, toute lettre de reproche, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, en tenant compte de la gravité de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- b) En cas de mesure disciplinaire, l'Employeur procède de la manière suivante, sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité de la troisième ou de la quatrième offense:
- Première offense: Avis verbal et record écrit sur formulaire d'avertissement.
- Deuxième offense: Avis écrit.
- Troisième offense: Suspension.
- Quatrième offense: Congédiement.
- c) La remise d'une mesure disciplinaire doit être donnée en présence d'un délégué ou un représentant sauf si le salarié est absent.
- 18.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié, il a jusqu'à dix (10) jours ouvrables suivant l'événement, ou dès qu'il y a eu connaissance de l'événement, entraînant l'offense pour lui faire parvenir ou lui remettre s'il est présent au travail un avis écrit comportant la date et la nature de l'offense reprochée ainsi que la mesure disciplinaire imposée. Une copie de cet avis est remise au secrétaire du Syndicat.
- À défaut d'application dans ces délais, ces sanctions sont considérées comme ayant été abandonnées par l'employeur. Cependant, lorsque l'Employeur avise le syndicat dans les cinq (5) premiers jours par écrit que le délai ne peut être respecté pour un motif valable, le délai de dix (10) jours ouvrables prévu au premier paragraphe ne s'applique pas. L'Employeur aura un délai maximal de trente (30) jours ouvrables pour communiquer les conclusions lors d'une enquête.
- 18.02 Le salarié à qui un tel avis est remis, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature du salarié sur l'avis d'infraction ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.
- 18.03 Une mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre un employé pour fins de suspension ou de congédiement.
- 18.04 Dans le cas d'un congédiement ou de suspension, le salarié a le droit de rencontrer un délégué du Syndicat avant de quitter l'usine.
- 18.05 L'Employeur convient qu'une mesure disciplinaire imposée à un salarié et qui est annulée par la suite soit retirée du dossier du salarié.
- 18.06 Le salarié désirant consulter son dossier peut le faire seul dans les cinq (5) jours suivant sa demande au service des ressources humaines. Le dossier devra être consulté directement au Service des Ressources humaines afin d'en assurer la confidentialité.
- 18.07 Le but d'une mesure disciplinaire est de faire prendre conscience à un salarié qu'il doit corriger un comportement problématique. Selon la gravité de l'offense, la mesure disciplinaire peut toutefois être un congédiement immédiat.

ARTICLE 19 GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

19.00 Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat s'engage à ne pas recourir à un ralentissement de travail, ou une grève, et l'Employeur s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out).

ARTICLE 20 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

20.00 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les salariés n'exercent aucune distinction, exclusion ou préférence contre toute personne à l'emploi de l'employeur, fondées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, tel que prévu à la Charte des droits et libertés.

Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne prévus à la Charte des droits et libertés de la personne.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi est réputée non discriminatoire tout comme une distinction, exclusion ou préférence justifiée par l'article 20.1 ou toute autre disposition de la Charte des droits et libertés de la personne.

20.01 L'Employeur s'engage à ne pratiquer aucune discrimination envers les délégués, représentants et tout autre membre du Syndicat pour leurs activités syndicales prévues à la présente convention, et ils peuvent les exercer sans crainte que leurs relations avec l'Employeur n'en soient de ce fait affectées.

20.02 Harcèlement

1. a) Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
b) Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
2. a) Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
b) L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
3. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail* sont réputées faire partie intégrante de la convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par la convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) années suivant la dernière manifestation de cette conduite.
4. En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à la convention collective peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

ARTICLE 21 VALIDITÉ DES ARTICLES

- 21.00 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.
- 21.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés et du Syndicat en regard de la loi.

ARTICLE 22 ÉVALUATION DES TÂCHES NOUVELLES OU MODIFIÉES

- 22.01 a) Lorsque l'Employeur crée une nouvelle tâche ou effectue une modification de tâche, elle détermine la description et les exigences de la tâche.
- b) La classification et l'évaluation des tâches tel que prévu à l'annexe « A » font partie intégrante de ladite convention. L'application de l'évaluation des tâches relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire. Il est entendu qu'une tâche peut être sans titulaire.
- c) Le manuel du plan d'évaluation des tâches actuellement reconnu et initialé par les parties, excluant les descriptions de tâches en annexe qui y sont à titre de référence seulement, continue d'être utilisé et ne peut être modifié sans le consentement des deux (2) parties.
- 22.02 a) Toute description ou exigences de tâche nouvelle ou modifiée est soumise à une période d'essai équitable de trente (30) jours de travail avant que le bien-fondé puisse en être mis en doute et l'Employeur applique le taux de salaire qu'elle juge approprié.
- b) Le Syndicat peut, s'il le juge opportun, contester dans les dix (10) jours de travail de la fin de la période d'essai, la description de la tâche ou les exigences si elles ne sont pas conformes au travail à être effectué par voie d'une demande de révision à être étudiée par le comité conjoint.
- c) Une description, les exigences et l'évaluation, d'une tâche nouvelle ou modifiée peuvent être révisées en autant que la partie qui en demande la révision justifie sa demande par écrit. Les membres du comité conjoint en présence d'un salarié, si nécessaire, se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande. Un grief en deuxième (2^e) étape, est émis si les délais ne sont pas respectés par l'Employeur. Un grief dans ce cas ne porte que sur la tenue de la rencontre.
- 22.03 En cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche qui n'est pas réglée au niveau du comité conjoint, l'une ou l'autre des parties peut porter cette évaluation en arbitrage, dans les quinze (15) jours suivant la rencontre. Le différend est réglé conformément à la procédure suivante :
- i) Les parties ont recours à une personne compétente en la matière pour agir à titre d'arbitre. L'arbitre sera déterminé selon l'article 17 de la présente convention collective, mais détenant la compétence en matière de classification.
- ii) L'arbitre a pour mandat de décider du bien-fondé de la requête qui lui est soumise et est libre de considérer toute condition ou tout facteur dont on n'a pas tenu compte ou sur lesquels les parties ne sont pas d'accord pourvu que sa décision n'ait pas pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou exigences établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente convention.
- 22.04 Tout changement (nouvelle exigence, changement dans la description de la tâche, de l'évaluation ou exigence) dans l'évaluation d'une tâche convenu entre l'Employeur et le Syndicat ou toute décision de l'arbitre effectué selon les stipulations de l'article 22.03 ci-dessus est final et exécutoire et lie les deux (2) parties pour la durée de cette convention à moins qu'il ne soit changé ultérieurement conformément à cet article.

Ces arrangements ont un effet rétroactif, soit à la date de l'entrée en vigueur soit à celle du changement de l'exigence du travail ou du taux de la tâche, pour tous les salariés concernés qui sont encore à l'emploi de l'Employeur lors de la décision incluant les salariés concernés ayant pris leur retraite lors de ce changement. Les parties partagent également le coût des services de l'arbitre.

22.05 Lorsqu'une tâche est réévaluée à un taux plus bas, le salarié exerçant cette tâche continue de recevoir le taux de salaire en vigueur avant ladite réévaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou qu'il soit muté à une autre tâche comportant un taux de salaire égal ou intermédiaire entre les deux (2) taux impliqués.

Cependant, dans le cas d'un changement dans le personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entre en vigueur et tout salarié nouvellement préposé à cette tâche reçoit ce dernier taux.

22.06 Fonctionnement échelle de progression :

Un salarié progresse automatiquement du taux de salaire minimum de son groupe jusqu'au taux de salaire maximum de son groupe, selon la progression prévue à l'Annexe B.

- a) L'Employeur se réserve le droit d'embaucher un ex-salarié au taux d'embauche ou au-delà du taux d'embauche, dans l'échelle de progression, en accord avec les aptitudes et expériences antérieures du candidat.
- b) Dans le cas d'une réévaluation de tâches à un groupe supérieur, le salaire change en parallèle dans l'échelle de salaire.
- c) Dans le cas de fusion de tâche, lorsque le groupe salarial est modifié à la hausse, le salarié visé par ce changement se voit attribué, dans l'échelle salariale de son nouveau groupe, le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il détenait avant la fusion de la tâche.
- d) Dans le cas de fusion de tâches, lorsque le groupe salarial est modifié à la baisse, le salarié visé par ce changement maintient son salaire (taux étoilé) avant la fusion et ce jusqu'à ce qu'il atteigne un échelon de salaire supérieur résultant de son expérience. À partir de ce point, son salaire progressera dans la tâche modifiée.
- e) Dans le cas d'une réévaluation de tâches ou de fusion de tâches, lorsque le groupe salarial demeure le même, le salarié visé par ce changement voit son taux de salaire maintenu.
- f) Nonobstant les paragraphes c), d), et e), lorsque le salarié a effectué de façon permanente l'ensemble des fonctions de la nouvelle tâche fusionnée, il se voit attribuer le taux de salaire correspondant au nombre de mois d'expérience qu'il a cumulé dans chacune des tâches fusionnées.

22.07 Lorsque l'Employeur procède à une modification de tâche, elle avise par écrit les salariés de la tâche concernée et leur donne les explications d'usage.

22.08 Lorsqu'une tâche est modifiée de manière significative (1) ou remplacée ou lorsqu'il y a fusion de tâches, le salarié ayant le plus d'ancienneté qui est affecté à la tâche. L'Employeur accorde une période d'entraînement normale au salarié, au-delà de laquelle le salarié qui ne rencontre pas les exigences de la tâche appliquera ses droits d'ancienneté. Si le salarié refuse l'affectation, suite aux dispositions ci-haut mentionnées, il applique ses droits d'ancienneté prévus par la convention.

Si, un salarié applique les droits d'ancienneté prévus par la convention collective et décide de déplacer à une autre tâche il doit rencontrer les exigences normales de la tâche selon l'article 10.05b) et e) de la convention collective. S'il ne rencontre pas les exigences de la tâche dans les délais prescrits, le salarié sera placé sur la liste de rappel de la dernière tâche qu'il avait occupé de façon permanente, avant celle qu'il détenait sous réserve de l'article 9.04 d).

(1) On entend par « significative » une modification qui de l'avis du Syndicat ou de l'Employeur affecte le calcul de pointage d'une tâche.

ARTICLE 23 MODE DE PAIEMENT

23.00 Le salaire des salariés régis par la présente convention est payé par dépôt direct et le talon de paie est disponible par voie électronique à tous les salariés, à compter du mercredi, à moins d'empêchement hors du contrôle de l'Employeur. Afin de faciliter l'accès des salariés à leur relevé de paie électronique, une application mobile est disponible. De plus, afin de permettre une bonne transition l'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés une station avec imprimante avec un support administratif au besoin. Cependant, si le jour normal de la paie est une fête chômée et payée, le talon de paie est disponible le jour précédent ou suivant, selon l'application possible. Les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de chacun :

1. Nom du salarié;
2. La date de la période de paie;
3. Le taux de salaire;
4. Nombre d'heures régulières et supplémentaires;
5. Déductions faites;
6. Cumulatifs gouvernementaux et de vacances;
7. La paie nette;
8. Le nombre d'heures déjà prises sur journées de maladie;

23.01 Dans le cas d'une erreur sur la paie d'un salarié, il lui est permis en tout temps de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail auprès de son superviseur.

Dans le cas d'une erreur de paie de plus de cent-vingt-cinq (125\$) dollars bruts sur la paie d'un salarié, la correction sera faite au plus tard pour le vendredi. Dans le cas d'une erreur de moins de cent-vingt-cinq (125\$) dollars bruts, le remboursement sera fait sur la prochaine paie du salarié.

23.02 Dans le cas où l'Employeur fait une erreur en trop sur la paie d'un salarié, elle se réserve le droit de faire la correction. Cependant, l'Employeur peut retenir vingt pourcent (20%) du salaire hebdomadaire du salarié ou moins après entente mutuelle sauf dans les cas d'avances de salaire prévues aux articles 13.04 et 27.02.

ARTICLE 24 RETARDS

24.00 Tout salarié qui commence son travail en retard est pénalisé en voyant sa paie diminuée pour une période égale à son retard.

ARTICLE 25 SALAIRES

25.00 Les taux de salaire qui sont en vigueur pour la durée de cette convention apparaissent dans l'annexe B qui fait partie intégrante de la convention.

25.01 Tout salarié reçoit l'augmentation de salaire suivante:

- Au 1^{er} mai 2023 4%*
- Au 1^{er} mai 2024 4%
- Au 1^{er} mai 2025 3%

*En plus, d'un ajustement d'échelle au marché de 1% au 1^{er} mai 2023

25.02 Aucune augmentation de salaire ne peut être accordée en dehors de cette convention, sauf dans le cas de promotion à une occupation supérieure et dans l'application de l'article 22.00.

ARTICLE 26 PRIMES D'ÉQUIPE ET AUTRES

26.00 a) Les salariés de la deuxième et de la troisième équipe bénéficient de la prime ci-dessous sur les heures effectivement travaillées tant qu'ils sont assignés à cette équipe.

2 ^{ème} équipe	1,30\$
3 ^{ème} équipe	1,60\$

- b) Les primes payées dans les paragraphes a) et c) ne sont pas incluses au salaire aux fins de calcul du temps supplémentaire.
- c) Une prime de dix pour cent (10%) du salaire horaire, trente minutes en temps supplémentaire pour le dîner et les dépenses d'automobile selon le taux établi par l'Employeur sont payées à tout salarié qui exécute du travail en dehors de son lieu de travail normal, à moins que sa tâche exige un travail continu à l'extérieur.

Par ailleurs, tous les comptes de dépenses de moins de 100,00 \$ seront remboursés le vendredi de la semaine courante tandis que tous les comptes de dépenses excèdent 100,00 \$ seront remboursés la semaine suivante.

- d) i) Les augmentations de salaire seront accordées toujours le dimanche précédent lorsque le 1 mai survient avant le jeudi de la semaine en cours et le dimanche suivant lorsque le 1 mai survient entre le jeudi et le samedi de la semaine en cours.
- ii) Les progressions salariales seront accordées toujours le dimanche précédent lorsque la progression survient avant le jeudi de la semaine en cours et le dimanche suivant lorsque la progression survient entre le jeudi et le samedi de la semaine en cours.
- iii) Les changements de primes d'équipe seront accordés toujours le dimanche précédent lorsque le changement de prime survient avant le jeudi de la semaine en cours et le dimanche suivant lorsque le changement de prime survient entre le jeudi et le samedi de la semaine en cours.

ARTICLE 27 ACCIDENTS DU TRAVAIL

27.00 L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail :

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
- b) Les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'usine pour des visites faites et exigées par l'Employeur ou le médecin, pour lesquelles la C.N.E.S.S.T. ne verse aucune compensation. L'Employeur assume également les frais de transport dans les cas d'accidents de travail tel que prévu par la loi.
- c) Le comité santé-sécurité peut organiser une semaine de prévention en santé-sécurité durant le mois de novembre ou tout autre mois décidé par le comité. Ces activités devront être faites en dehors des heures régulières de travail.

- 27.01 a) Si, à la suite d'un accident du travail ou maladie professionnelle, un salarié est incapable par suite de son état de réintégrer ses fonctions antérieures, il peut exercer les droits prévus à l'article 10.05 a) comme si c'était une mise à pied pour réclamer une autre fonction que son état de santé lui permet d'accomplir.
- b) L'Employeur fait parvenir au salarié une copie des chèques reçus de la C.N.E.S.S.T. lorsque le dossier est fermé par la C.N.E.S.S.T. ou à chaque fin d'année contractuelle.

- 27.02 a) Tout salarié accidenté au travail reçoit une compensation hebdomadaire de l'Employeur égale à ce qui est prévu par la C.N.E.S.S.T et ce jusqu'à ce que la décision d'admissibilité soit rendue. Lorsque son dossier est accepté, le salarié se verra indemnisé directement par la C.N.E.S.S.T. jusqu'à sa consolidation.
- b) Advenant que le salarié soit refusé par la C.N.E.S.S.T., l'Employeur exige le remboursement à raison de quinze pour cent (15%) du salaire hebdomadaire du salarié. Dans les cas de paiement en duplicata, le montant total sera exigé en un (1) seul versement à l'intérieur de quinze (15) jours.
- c) Advenant que la C.N.E.S.S.T. refuse de payer pour un des deux (2) cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'Employeur assiste le salarié dans ses démarches pour obtenir la compensation par l'assurance-groupe en attendant la décision finale.
- 27.03 L'Employeur maintient le salaire d'un délégué syndical pour assister à la révision du dossier d'un salarié aux différentes instances prévues à la L.A.T.M.P.

ARTICLE 28 AFFICHAGE D'AVIS

- 28.00 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux de trois pieds par quatre pieds (3 pi X 4 pi) pour y afficher les avis d'assemblée ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés. Il est convenu que ces avis ou documents doivent être signés par un délégué du Syndicat dont une copie doit être remise au responsable des ressources humaines ou son représentant avant l'affichage pour son information.
- 28.01 Tout avis ayant pour effet de modifier la présente convention doit être approuvé par écrit par le Syndicat et l'Employeur avant d'être affiché.
- 28.02 Les parties conviennent que toutes les affiches ou avis concernant cette convention collective doivent être écrits en français.
- 28.03 L'Employeur fait parvenir au secrétaire du Syndicat copie de tous documents relatifs à la présente convention collective qui sont affichés par l'Employeur à l'intention des salariés.

ARTICLE 29 SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE

- 29.00 L'Employeur s'engage à se conformer aux dispositions de la loi de la C.N.E.S.S.T. afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail dans ses usines.
- 29.01 Si le salarié doit s'absenter de son lieu de travail pour subir des examens ou tests médicaux prescrits par son médecin, ces absences ne seront pas rémunérées par l'Employeur.
- 29.02 L'Employeur maintient une clinique de premiers soins sous la direction d'une personne responsable et sur chaque équipe des personnes détenant une qualification à jour en réanimation cardio-respiratoire et un cours de secouriste reconnu.
- 29.03 a) Une civière et une couverture sont mises à la disposition des salariés dans chacune des usines pour accommoder un salarié accidenté ou soudainement malade.
- b) Dans le cas d'une blessure ou d'un malaise grave survenant à l'usine, selon l'évaluation du secouriste, le salarié sera transporté à l'hôpital soit en taxi accompagné d'un secouriste ou par ambulance lorsque cela s'avère nécessaire.

L'Employeur assistera le salarié dans sa réclamation (ambulance) auprès de l'assureur et lui remboursera la franchise.

- 29.04 a) L'Employeur fournit les équipements de protection individuelle tel que stipulé dans la loi sur la santé et sécurité du travail. Les équipements de protection individuelle (EPI) seront déterminés par le comité de santé et sécurité au travail et revus au besoin.
- b) L'Employeur paie à cent pourcent (100%) les lunettes de sécurité neutres ou avec prescription simple ou double foyers ou foyer progressif au salarié. Le traitement antireflet sera offert au salarié sur les lunettes de sécurité avec prescription. Celui-ci peut faire faire l'examen de la vue chez l'optométriste de son choix.
- L'Employeur convient de rembourser aux employés le coût d'un (1) examen de la vue par période de vingt-quatre (24) mois jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$).
- c) L'Employeur assume le remplacement des chaussures de sécurité si nécessaire pour tous les salariés.
- d) L'Employeur désigne les fournisseurs et professionnels afin de remplir ces obligations.
- 29.05 a) Les salariés doivent porter les vêtements, chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, équipements de protection individuelle et se conformer aux moyens de protection collectifs adoptés par le comité de santé et sécurité, selon l'application du règlement sur la santé et sécurité du travail (Chap. 63, art 49-78).
- b) Les membres du comité de santé et sécurité, conformément au règlement sur les comités de santé et sécurité se rencontrent mensuellement durant les heures de travail pour exécuter leur mandat en vertu de la loi. Les rencontres ont lieu de jour et les membres du comité travaillant sur les autres équipes seront déplacés pour les rencontres. Le nombre d'heures de paie n'excédera pas huit (8) heures durant la journée et l'application de l'article 7 et 8 sera inopérante pour cette occasion. La prime d'équipe sera maintenue dans le cas d'un chevauchement de deux (2) équipes de travail.
- c) Les accidents de travail sont étudiés en comité restreint et les recommandations parviennent au comité de santé-sécurité par la suite. Suite à l'analyse des recommandations du comité paritaire, l'Employeur assure l'implantation des correctifs nécessaires. Dans l'éventualité où les recommandations ne sont pas retenues, l'Employeur consultera à nouveau le comité pour trouver un consensus. Dans le cas de modifications ou de nouvelles installations, la même démarche sera utilisée.

ARTICLE 30 CAMIONNEURS

- 30.00 Les dépenses raisonnables encourues par un camionneur en cours de route lui sont remboursées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives. De plus, il est payé trente (30) minutes en temps supplémentaire pour le dîner lorsqu'il lui est impossible de prendre son repas à son lieu habituel et à l'heure régulière du repas.
- 30.01 Les salariés appelés à travailler comme camionneurs sont considérés comme travaillant sur la première équipe de travail.
- 30.02 Le coût des uniformes pour les chauffeurs est défrayé par l'Employeur, à raison de deux (2) uniformes par année de calendrier.

ARTICLE 31 CONGÉ SANS SOLDE

- 31.00 L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un salarié qui en fait la demande, pourvu qu'elle juge que les raisons sont valables et que ses opérations le permettent.
- 31.01 Un salarié qui désire un tel congé doit personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en faire la demande par écrit à son superviseur. Une copie de cette demande sera acheminée au Syndicat.

- 31.02 L'avis écrit doit être remis préférablement deux (2) semaines à l'avance en spécifiant les raisons de la demande. L'Employeur répondra dans un délai de sept (7) jours calendrier.
- 31.03 Sous peine de congédiement, le congé sans solde ne doit pas être utilisé pour toutes fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé.
- 31.04 Le salarié, incluant le salarié visé à l'article 4.08, à qui un congé sans solde a été accordé est réintégré à son retour à la même tâche qu'il occupait à son départ. Cependant, s'il avait été mis à pied durant cette période ou si la tâche avait été abolie, il sera avisé à son retour et devra se prévaloir des dispositions de l'article 10.05 pour déplacer un autre salarié. S'il ne peut exercer ses droits de déplacement, le préavis de l'article 10.05 a) 4 est présumé lui avoir été donné et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- 31.05 L'Employeur traitera de façon prioritaire la demande d'un congé sans solde d'un salarié à la suite du décès de son conjoint, enfants ou maladie du conjoint ou de son enfant ou en remplacement d'un autre salarié en mise à pied dans la même classification.

ARTICLE 32 PAIE DE SÉPARATION

- 32.00 À compter de la signature de la présente, tout salarié ayant complété sa période de probation qui est mis à pied suite à un manque d'ouvrage ou dont la fonction est abolie et qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 10.05, reçoit, s'il en fait la demande durant la période prévue à l'article 9.03b), la paie de séparation suivante :
- De 6 mois à 4 ans de service : 2 semaines de salaire
 - De 5 ans à 9 ans de service : 4 semaines de salaire
 - De 10 ans à 15 ans de service : 8 semaines de salaire
 - De 16 ans à 19 ans de service : 10 semaines de salaire
 - De 20 ans à 24 ans de service : 12 semaines de salaire
 - 25 ans et plus de service : 14 semaines de salaire
- 32.01 Les salariés prenant une retraite normale ou anticipée reçoivent au moment de leur départ, les paies de séparation prévues à 32.00 sauf dans le cadre prévu à la lettre d'entente no. 4. Lors du décès d'un salarié toujours à l'emploi de l'Employeur, la paie de séparation est remise à la succession dudit salarié.
- 32.02 Le paiement de cette paie de séparation est considéré comme avis final de départ et tout salarié bénéficiant de cette disposition perd ses droits d'ancienneté et tout droit à rappel et copie de toute correspondance à cet effet est envoyée au Syndicat. Lors de la dernière semaine d'accumulation d'ancienneté telle que prévu à l'article 9.03b) l'Employeur fait parvenir la paie de séparation au salarié. Cette paie de séparation inclut les indemnités prévues à la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 33 DISPOSITIONS DIVERSES

- 33.00 Tout avis envoyé au Syndicat peut-être fait par l'entremise du courrier électronique au uniforsecretaire@herouxdevtek.com. Toutefois, toutes les communications concernant les griefs ou ayant besoin d'une signature seront valables seulement lorsqu'ils sont postés ou remis de main à main au secrétaire du Syndicat ou à son remplaçant à la dernière adresse communiquée par écrit à l'Employeur.
- 33.01 Tout avis envoyé à l'Employeur peut être fait par l'entremise du courrier électronique de la technicienne des ressources humaines. Toutefois, toutes les communications concernant les griefs ou ayant besoin d'une signature seront valables seulement lorsqu'elles seront postées ou remises de main à main par le secrétaire du Syndicat ou par son remplaçant à l'attention du responsable des ressources humaines, 755, rue Thurber, Longueuil, Québec, J4H 3N2.
- 33.02 L'Employeur transmet les messages téléphoniques urgents aux salariés. Aucun appel téléphonique extérieur sur les téléphones de l'Employeur n'est autorisé durant les heures de travail, à moins d'une permission spéciale du supérieur immédiat.

33.03 L'Employeur convient de maintenir le local actuel en assumant les frais suivants : loyer, électricité et téléphone cellulaire (maximum \$60.00 par mois taxes incluses) incluant meubles et un téléphone pour l'usage des délégués et représentants du Syndicat.

Lorsqu'un délégué désire rencontrer un salarié, il peut utiliser la cafétéria s'il le désire.

33.04 a) L'Employeur maintient la pratique de fournir des vêtements (chemise et pantalon) aux frais de l'Employeur à tous les salariés pour ceux qui travaillent dans les classifications suivantes : aide, ouvrier de service, plaqueur, ouvrier de production, magasinier d'outillage, inspecteur E.N.D., préposé à la ligne de nettoyage, opérateur de machine à grenailleur, opérateur d'éjecteur-drill, opérateur de perceuse, machiniste général, opérateur de tour, outilleur de fabrication, opérateur d'ébavurage et préposé au centre de distribution ainsi qu'à toutes autres classifications décidées par le comité de santé et sécurité.

De plus, l'Employeur maintient la pratique de fournir un sarrau aux salariés qui en font usage ainsi que des vêtements antiacides avec un ensemble de rechange pour toutes classifications décidées par le comité de santé et sécurité. Les sarraus et les vêtements antiacides seront nettoyés aux frais de l'Employeur.

b) L'Employeur fournit des habits de motoneige en deux (2) pièces, de diverses grandeurs, pour ceux qui travaillent au froid.

c) L'Employeur fournit aux opérateurs de chariot et aux salariés de la maintenance un manteau d'hiver et chaussures d'hiver qui demeurent la propriété de l'Employeur, et à tous ceux dont l'utilisation est nécessaire.

d) L'Employeur maintient également la pratique de fournir des cantines dans ses usines, ainsi que des buvettes réfrigérées dans chaque secteur.

33.05 L'Employeur s'engage à ne faire exécuter aucun travail à la pièce (piece-work).

33.06 Tout salarié reçoit les directives de son supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné par l'Employeur.

33.07 Il est convenu par les parties que le texte officiel de la convention collective de travail est en français.

33.08 L'Employeur convient de faire imprimer la convention collective sous forme de livret de poche (95mm X 145mm +/- 10mm, avec caractères de 2mm) boudiné et remettra au Syndicat une copie pour chaque salarié afin que le bureau syndical puisse en faire la distribution dans les trois (3) mois suivant la signature de celle-ci. De plus, l'Employeur en remet soixante-quinze (75) copies supplémentaires au Syndicat. Les sigles d'UNIFOR et du Syndicat doivent apparaître sur la page frontispice.

33.09 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

33.10 a) Étudiants

L'Employeur se réserve le droit d'embaucher des étudiants pour emploi d'été et ceux-ci doivent payer les cotisations syndicales requises. Le salaire de l'étudiant est équivalent au taux d'embauche de sa classification tel que déterminé à l'Annexe A. En aucun cas, ces embauches n'ont pour effet de créer des mises à pied ou retarder le rappel au travail des salariés en mise à pied dans la classification visée. Suivant la période de formation les étudiants sont dirigés sur les équipes de jour, de soir ou de nuit, selon le choix d'équipe des salariés permanents de la classification concernée.

La période d'emploi des étudiants se situe du 1 mai au 15 septembre. L'employeur peut avoir recours aux étudiants pendant la période des fêtes advenant qu'aucun salarié n'est disponible pour effectuer le travail.

Si l'étudiant est embauché à titre de salarié permanent, ses heures travaillées sont reconnues aux fins de sa période de probation tel que défini à l'article 9,01a) en autant que ces heures ont été travaillées à l'intérieur de douze (12) mois continus.

b) Stagiaires

L'employeur a la possibilité de supporter des stagiaires dans le cadre d'un programme d'étude reconnu par le ministère de l'éducation du Québec. Ces stagiaires peuvent effectuer des tâches incluses dans les classifications de l'accréditation syndicale. Leur rémunération est établie en fonction des paramètres prédéterminés par l'école pour le type de stage effectué. Les stagiaires ne sont pas considérés comme des salariés au sens de la présente convention collective (assurances collectives, régime de retraite, congés etc.).

En aucun cas, l'embauche de stagiaires n'a pas pour effet de créer des mises à pied ou retarder le rappel au travail des salariés en mise à pied dans la classification visée.

- 33.11 a) Les salariés qui doivent passer des examens pour l'obtention de certificats de qualification requis dans la tâche sont rémunérés pour toutes les heures ainsi perdues ainsi que le coût des certificats s'il y a lieu.
- b) L'Employeur défraie le coût de toute carte de qualification qu'il exige.
- c) Un salarié qui doit passer un examen de l'Employeur dans une tâche pour une carte ou pour les fonctions spécifiées en 10.01 d) ii) a droit à une période suffisante pour étudier dans la matière concernée. De plus, l'Employeur lui accorde une période de temps où il est rémunéré pour étudier. Les examens sont en français, et il a droit à un lexique en français. Dans les cas où les requis de l'industrie ne nous permettent pas d'avoir les documents techniques en français, l'Employeur s'assure d'offrir un support en français, si nécessaire, au salarié.
- 33.12 L'Employeur continue sa pratique de vérifier les instruments de mesure des salariés et de faire les réparations si réparables. Dans les cas d'usure normale, l'Employeur paiera le remplacement.
- 33.13 L'Employeur convient de continuer de mettre à la disposition de ses salariés l'espace prévu à un stationnement.
- L'entretien de l'aire de stationnement sera assumé par l'Employeur.
- 33.14 Dans le cas où le salarié a besoin de son permis de conduire pour effectuer son travail et que son permis lui a été suspendu temporairement, les parties tenteront de s'entendre pour transférer le salarié concerné à une autre tâche. Celui-ci sera rémunéré pour ladite période au taux de la tâche décidée pour toute la période prévue.

ARTICLE 34 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS, FAMILIALES OU PARENTALES

- 34.00 Les salariés ont droit à onze (11) congés dont six (6) jours payés non cumulatifs pour les raisons ci-haut mentionnées, renouvelés au 1^{er} décembre de chaque année.
- Cependant, tout salarié retirant des prestations d'assurance salaire peut recevoir le paiement des jours ouvrables de sa période d'attente (pour un maximum de trois (3) jours), lesquels sont déduits des jours de congé.
- 34.01 Pour une absence pour maladie, l'Employeur se réserve le droit d'exiger une preuve médicale dans tous les cas où le salarié demande le paiement d'une absence pour plus de deux (2) jours d'absence consécutifs. Lors de la prise d'un congé personnel, familial ou parental, le salarié doit dans la mesure du possible aviser la supervision selon la lettre d'entente 24 sur les ratios d'absences.
- 34.02 Les jours de congé non pris à la fin d'une année sont remboursés à chaque salarié sur la liste de paie au 15 décembre de chaque année de calendrier. Tout salarié qui quitte la compagnie pour quelque raison que ce soit ou qui est absent toute l'année de référence (1^{er} décembre au 30 novembre) perd son droit aux congés. De plus, pour le salarié en congé sans solde (art. 31,00), le nombre de journées est calculé au prorata du nombre mois travaillé durant l'année de référence.

- 34.03 À compter du 1^{er} décembre de chaque année, le salarié atteignant l'âge de la retraite reçoit au moment de son départ le paiement des journées de congés non prises et le salarié mis à pied durant l'année reçoit au 15 décembre de la même année le paiement des journées non prises.
- 34.04 Un nouveau salarié a droit, après avoir complété sa période de probation, à un minimum de deux (2) congés payés et cumule par la suite, une demie (1/2) journée de congé payé par mois jusqu'à un maximum de trois (3) jours dans la première année.
- 34.05 Les salariés auront en plus droit à cinq (5) congés sans solde. Cependant, un employé peut utiliser un maximum de cinq (5) jours de vacances pour compenser ces cinq (5) jours (période de référence du 1^{er} mai au 30 avril). Seuls les congés sans solde pris à même sa banque de vacances pourront être utilisés avant les congés payés prévus à l'article 34.00. Ces congés peuvent être pris selon la lettre d'entente sur les ratios d'absences ou justifiés par une pièce justificative. Ces journées devront être prises en bloc de huit (8) ou douze (12) heures selon son équipe de travail.
- 34.06 Les absences sont d'abord puisées dans les congés personnels payés.
- a) Pour le salarié travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, l'Employeur paie pour une absence de quatre (4) heures ou plus l'équivalent de quatre (4) heures de congés.
 - b) Pour le salarié travaillant sur un horaire de douze (12) heures par jour, l'Employeur paie pour une absence de six (6) heures ou plus l'équivalent de six (6) heures de congés.

ARTICLE 35 PLAN DE RETRAITE

- 35.00 L'Employeur s'engage à maintenir la rente de 11,50 \$ par mois par année de service avant le 1^{er} mai 1996 ainsi que pour toute année future pour ceux qui sont mis à pied pour une durée maximale de quatre (4) ans de sa mise à pied, assurance-salaire longue durée, S.A.A.Q., accident de travail et maladie professionnelle, si le salarié ne paie pas sa cotisation au régime contributoire.

Le montant de la rente mensuelle du régime est de 51,00 \$ par mois du 1^{er} mai 1996 au 30 avril 2002 pour chacune des années de service pour lesquelles le salarié contribue.

Le montant de la rente mensuelle du régime est de 58,00 \$ par mois du 1^{er} mai 2002 au 30 avril 2023 pour chacune des années de service pour lesquelles le salarié contribue.

Le montant de la rente mensuelle du régime est de 65,00 \$ par mois à compter du 1^{er} mai 2023 pour chacune des années de service pour lesquelles le salarié contribue.

35.01 Régime contributoire

La cotisation d'exercice, qui inclut la cotisation pour les services courants et la cotisation d'exercice de stabilisation, prévue à l'article 128 de la Loi sur les Régimes Complémentaires de Retraite (LRCR) est partagée à parts égales entre les salariés et l'Employeur à partir du 1^{er} mai 2023 basée sur les résultats de l'évaluation actuarielle du régime au 31 décembre 2022. Ceci représente une contribution des salariés de 75.48\$ par semaine par salarié.

Dans le cas de toute évaluation actuarielle ultérieure prévue par la LRCR ou requise par Retraite Québec, et dont la date d'évaluation précède le 1^{er} mai 2026, la cotisation d'exercice continuera d'être partagée à parts égales entre l'employeur et les salariés, mais les cotisations des salariés ne pourront excéder 82\$ par semaine par salarié et seront ajustées seulement à partir du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la date d'effet de telles évaluations.

35.02

a) Surplus

Si une évaluation actuarielle en vigueur pendant la durée de la convention collective démontre que l'actif de la caisse excède la valeur des engagements du régime sur une base de continuité, les étapes suivantes sont suivies :

1) Les conditions suivantes prescrites par la LRCR doivent être rencontrées :

- Selon l'approche de capitalisation, l'actif du régime doit être au moins égal à son passif, additionné de la valeur du niveau visé de la provision de stabilisation majoré de 5%; et
- Selon l'approche de solvabilité, l'actif du régime doit être égal à au moins 105% de son passif.

2) Lorsque les conditions en 1) sont rencontrées, le montant d'excédent d'actif pouvant être utilisé au cours d'un exercice financier doit d'abord être affecté à l'acquittement des cotisations patronales d'exercice, jusqu'à concurrence du moindre du montant des cotisations patronales comptabilisées selon l'article 42.2 de la LRCR ou du montant des cotisations patronales d'exercice. S'il subsiste un solde d'excédent d'actif, celui-ci peut, jusqu'à concurrence de 20% par exercice financier du régime, être affecté à la remise de sommes à l'Employeur qui ont été payées par celui-ci pour combler les déficits de solvabilité passés.

Lorsque l'Employeur aura reçu le remboursement de ces sommes payées pour combler les déficits de solvabilité passés, un comité paritaire patronal/syndical (de deux (2) représentants chacun) sera nommé pour déterminer la meilleure façon d'améliorer le régime dans le meilleur intérêt des salariés et de l'Employeur avec l'excédent non remboursé de ce surplus autorisé, sous réserve de toutes exigences de la LRCR; à défaut d'entente, l'excédent non remboursé du surplus autorisé demeurera dans la caisse.

b) Déficit

Si une évaluation actuarielle effectuée pendant la durée de la convention collective démontre que les cotisations des salariés et de l'Employeur déterminées par la Convention sont insuffisantes pour remplir les obligations du régime, il est convenu qu'un comité patronal/syndical paritaire (deux (2) représentants chacun) détermine dans le meilleur intérêt des salariés et de l'Employeur, la meilleure façon de remplir les obligations financières du régime.

35.03 Le salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée à l'âge de cinquante-cinq (55) ans. Le montant de cette rente est calculé de la façon suivante :

i) Aucune réduction du montant de la rente si le salarié rencontre l'une des trois (3) conditions suivantes :

1) 60 ans d'âge ou

2) 30 ans de service ou

3) a atteint le total de quatre-vingt (80) années en additionnant l'âge et le nombre d'années de service

ii) Réduction du montant de la rente de $\frac{1}{4}$ % pour chaque mois entier compris entre la date effective de sa retraite et la première date à laquelle le salarié aurait obtenu la retraite anticipée sans aucune réduction (en supposant que le salarié aurait continué d'accumuler des années de service continu).

35.04 Le régime de retraite est enregistré sous le numéro 27154 auprès de Retraite Québec.

35.05 Le comité de retraite est composé de la façon suivante :

1. Le nombre de participants est de quatre (4) soit :

Un (1) actif nommé par le Syndicat bureau, un (1) actif nommé par le Syndicat usine, un (1) actif nommé par l'assemblée ainsi qu'un actif ou non actif nommé par l'assemblée.

Cependant, si l'assemblée ne nomme pas le nombre requis, il est nommé par le syndicat.

2. L'Employeur nomme trois (3) représentants de son choix et un (1) représentant externe.

De plus, l'Employeur nomme l'actuaire.

35.06 L'Employeur s'engage à maintenir un programme de REER collectif actuellement en vigueur et offert sur une base volontaire à tous ses salariés.

La responsabilité de l'Employeur se limitera à retenir sur la paie régulière les sommes versées par les salariés sans frais et les remettre aux gestionnaires du programme.

Cependant, les frais exigés par le gestionnaire sont à la charge de chaque salarié.

Le salarié sera responsable de ses placements par l'intermédiaire des représentants du gestionnaire. La déduction fiscale peut être retenue à la source selon le désir du salarié.

ARTICLE 36 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition :

Signifie l'introduction de nouveaux équipements, l'automatisation ou la mécanisation des tâches qui affectent de façon importante les descriptions des classifications et qui obligent un salarié à acquérir de nouvelles compétences.

36.00 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'innovation technologique représente la meilleure assurance tant pour l'avenir de Héroux-Devtek Inc. que pour celui de son personnel.

36.01 a) L'Employeur s'engage à donner la formation nécessaire aux salariés impliqués dans un changement technologique à condition qu'ils rencontrent les prérequis de base.

b) L'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin d'évaluer les impacts de la formation et d'élaborer des mécanismes de coordination permettant d'atteindre les objectifs visés par un programme de formation.

c) La formation sera faite autant que possible sur les heures de travail ou à défaut, les salariés se verront créditer ces heures sur leur quart régulier.

36.02 L'Employeur convient également de rembourser à tout salarié cent pour cent (100%) des frais d'inscription et frais de cours approuvés par celle-ci avant le début des cours en relation avec les changements technologiques, recyclage ou perfectionnement compatible avec les opérations de l'Employeur. Ces remboursements seront effectués à la fin du cours sur présentation de preuve de succès de la part du salarié. Si à la demande de l'Employeur, le salarié doit abandonner son cours, celui-ci convient de lui rembourser cent pour cent (100%) des frais d'inscriptions et de cours.

36.03 L'Employeur peut organiser le travail afin de permettre le jumelage de machines de même nature de façon sécuritaire à l'intérieur de l'environnement immédiat des postes de travail. Aucun salarié ne sera tenu responsable d'un bris de machine, d'équipements ou de pièces en l'absence de négligence de sa part.

Le fait d'introduire le jumelage de machines n'aura pas pour effet de provoquer de mise à pied ou déplacer un salarié de sa classification.

Un comité de travail analysera les facteurs pertinents tels : charge mentale, marge d'erreur, santé et sécurité, ergonomie et nouvelle technologie.

Par la suite, les parties s'engagent à appliquer le jumelage en accord avec les principes établis dans un «permis de production en jumelage». Dans l'éventualité où un permis de jumelage émis par les parties n'est pas respecté, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à ce jumelage.

Advenant une situation où il y a des mises à pied, l'Employeur pourra maintenir le jumelage existant, mais n'introduira pas de jumelage additionnel.

- 36.04 Si à la suite de changements technologiques, une tâche est modifiée ou remplacée, le salarié ayant le plus d'ancienneté qui est affecté a la préférence à la tâche pourvu qu'il possède les qualifications de base requises. L'Employeur accorde une période d'entraînement normale au salarié, au-delà de laquelle le salarié qui ne rencontre pas les exigences de la tâche appliquera ses droits d'ancienneté. Si le salarié refuse l'affectation, suite aux changements ci-haut mentionnés, il applique ses droits d'ancienneté prévus par la convention.
- 36.05 Dans le cas de la création d'une nouvelle tâche, qui vient remplacer une ancienne tâche, qui n'est toutefois pas éliminée dans d'autres secteurs, la façon de procéder est la suivante:
- a. les salariés occupant l'ancienne tâche à la date de la fin de l'affichage d'une nouvelle tâche, et dont les candidatures seront retenues pour cette dernière, conserveront leur droit de rappel sur les tâches où ils sont présentement inscrits sur la liste de rappel, contrairement à ce qui est spécifié à l'article 10.06 b), à savoir « ..Un salarié qui obtient un poste par affichage perd tous ses droits de rappel sur la liste... »
 - b. les salariés occupant l'ancienne tâche à la date de la fin de l'affichage d'une nouvelle tâche, et dont les candidatures ne seront pas retenues pour combler cette dernière, conserveront un droit de rappel sur la nouvelle tâche.
 - c. Les salariés qui ont été mis à pied avant la fin de l'affichage, ou qui ont été déplacés et qui figurent sur la liste de rappel de l'ancienne tâche, seront également inscrits sur la liste de rappel à la nouvelle tâche.

ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION

37.00 La présente convention collective de travail est en vigueur à compter du 1er mai 2023 jusqu'au 30 avril 2026. Elle élimine toute entente antérieure et demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention collective n'est pas signée.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants autorisés en la ville de Longueuil, ce 11^{ème} jour du mois de juillet 2023.

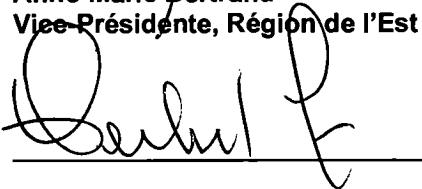
Héroux Devtek inc



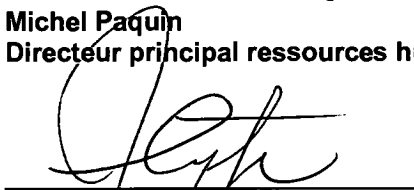
Sonia Pérusse
Directrice ressources humaines
Usine de Longueuil



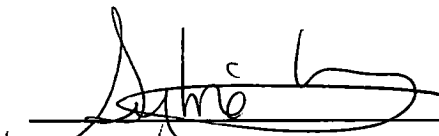
Anne-Marie Bertrand
Vice-Présidente, Région de l'Est



Michel Paquin
Directeur principal ressources humaines



Fanny Laporte
Chef d'équipe Ressources humaines
Usine de Longueuil

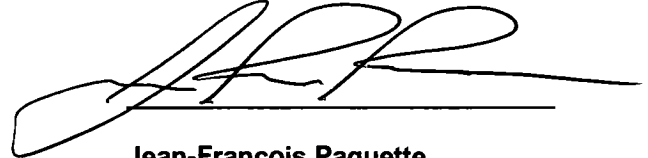


Sylvie Hébert
Directrice corporative ressources humaines

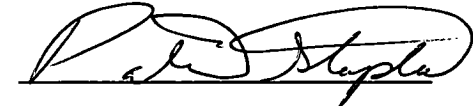
UNIFOR



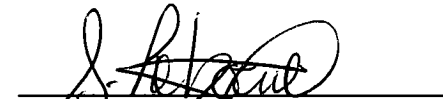
Jonathan Blais
Représentant National Unifor



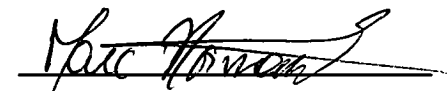
Jean-François Paquette
Président section locale 1956



Patrick Staples
Vice-Président section locale 1956



Stéphane Leboeuf
Secrétaire archiviste section locale 1956



Marc Normandin
Secrétaire trésorier section locale 1956



Josée Nadeau
Délégué syndical

Annexe A : Groupes

Groupe 1

Aucune classification

Groupe 2

Aide

Groupe 4

Balayeur d'atelier

Groupe 5

Opérateur de chariot élévateur

Groupe 6

Aucune classification

Groupe 7

Opérateur d'ébavurage

Opérateur de perceuse

Ouvrier d'entretien

Ouvrier de production

Ouvrier de service

Préposé au centre de distribution principal

Réceptionnaire

Préposé à la ligne de nettoyage

Groupe 8

Insp. instrument de mesure (Fabrication)

Opérateur (d'éjecteur-drill)

Opérateur d'ébavurage principal

Opérateur de machine à grenailler

Opérateur de perceuse principal

Préposé à l'entretien chimique et environnemental

Groupe 9

Chargé à l'entretien chimique et environnemental

Chauffeur de camion

Insp. calibration instruments mesure

Inspecteur de production

Magasinier régleur d'outils gabarits

Opérateur de tour

Peintre au pistolet

Plaqueur CL IA

Groupe 10

Électricien d'entretien

Insp. calibration instruments mesure principal

Insp. instrument de mesure (Fabrication) principal

Inspecteur C.M.M.

Inspecteur de liaison

Inspecteur de production principal

Mécanicien/soudeur
Opérateur N/C principal
Opérateur de machine à grenailleur principal
Inspecteur E.N.D.
Ouvrier spécialisé en plomb. Et mécanique
Plombier Plaqueur principal
Opérateur de rectifieuse
Outilleur d'équipement de placage
Tech. d'ent. Machines-outils
Technicien en métallurgie
Technicien laboratoire
Opérateur (d'éjecteur-drill) principal
Inspecteur de réception
Opérateur de tour programmable
Ouvrier en révision générale

Groupe 11

Électro-tech. en calibration et robotique
Formateur
Machiniste général
Tech. d'ent. machines-outils principal
Technicien en électronique
Inspecteur E.N.D principal
Inspecteur réparation
Mécanicien de machineries fixes

Groupe 12

Inspecteur C.M.M. principal
Mécanicien soudeur principal
Outilleur de fabrication
Électricien d'entretien principal
Électromécanicien
Technicien en révision générale

ANNEXE B
ÉCHELLES DE SALAIRE ET PROGRESSION
Taux en vigueur au 1^{er} mai 2023

MOIS	GROUPE											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
42 et +										36,82	38,56	42,20
36-42								33,54	35,29	35,73	37,21	40,79
30-36							31,90	32,59	34,04	34,64	35,87	39,29
24-30						30,30	30,74	31,61	32,77	33,53	34,52	37,82
18-24					28,57	28,89	29,59	30,66	31,54	32,43	33,21	36,35
12-18	21,99	23,55	25,16	26,85	27,77	27,97	28,44	29,67	30,25	31,35	31,83	34,85
6-12	20,98	22,53	24,07	25,73	26,95	27,12	27,28	28,71	28,97	30,25	30,49	33,40
Fin probatio	20,04	21,57	23,01	24,58	26,16	26,16	26,16	27,73	27,73	29,17	29,17	31,95
Embauche	19,40	20,91	22,32	23,81	25,35	25,35	25,35	25,35	26,85	28,29	28,29	30,95

ANNEXE B
ÉCHELLES DE SALAIRE ET PROGRESSION
Taux en vigueur au 1^{er} mai 2024

MOIS	GROUPE											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
42 et +										38,29	40,10	43,89
36-42								34,88	36,70	37,16	38,70	42,42
30-36							33,18	33,89	35,40	36,03	37,30	40,86
24-30						31,51	31,97	32,87	34,08	34,87	35,90	39,33
18-24					29,71	30,05	30,77	31,89	32,80	33,73	34,54	37,80
12-18	22,87	24,49	26,17	27,92	28,88	29,09	29,58	30,86	31,46	32,60	33,10	36,24
6-12	21,82	23,43	25,03	26,76	28,03	28,20	28,37	29,86	30,13	31,46	31,71	34,74
Fin probatio	20,84	22,43	23,93	25,56	27,21	27,21	27,21	28,84	28,84	30,34	30,34	33,23
Embauche	20,18	21,75	23,21	24,76	26,36	26,36	26,36	26,36	27,92	29,42	29,42	32,19

ANNEXE B
ÉCHELLES DE SALAIRE ET PROGRESSION
Taux en vigueur au 1^{er} mai 2025

MOIS	GROUPE											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
42 et +										39,44	41,30	45,21
36-42								35,93	37,80	38,27	39,86	43,69
30-36							34,18	34,91	36,46	37,11	38,42	42,09
24-30						32,46	32,93	33,86	35,10	35,92	36,98	40,51
18-24					30,60	30,95	31,69	32,85	33,78	34,74	35,58	38,93
12-18	23,56	25,22	26,96	28,76	29,75	29,96	30,47	31,79	32,40	33,58	34,09	37,33
6-12	22,47	24,13	25,78	27,56	28,87	29,05	29,22	30,76	31,03	32,40	32,66	35,78
Fin probatio	21,47	23,10	24,65	26,33	28,03	28,03	28,03	29,71	29,71	31,25	31,25	34,23
Embauche	20,79	22,40	23,91	25,50	27,15	27,15	27,15	27,15	28,76	30,30	30,30	33,16

ANNEXE C : TÂCHES CONNEXES ET COMPARABLES

	Classification affichée	Accepté selon 10.01 a) doit passer	Accepté selon 10.01 b) même famille connexe /comparable
0	Machiniste général	4	1-3-6 ^e
00	Opérateur (d'éjecteur-drill)	0-3 ^e -4	Tous ^e
1	Opérateur de tour /machine à pierrer Opérateur de rectifieuse Opérateur de perceuse	0-00 ^e -3-4	Tous ^e
2	Opérateur d'ébavurage	0- 00- 1- 3- 4- 6-23	15- 17-24-25-31
3	Opérateur de centre d'usinage N/C	0 ⁱ	1 ⁱ 6 ⁱ
4	Ouilleur de fabrication	0	00 ^h — 1 ^h -3 ^h
6	Magasinier régleur d'outils gabarits	0-3-4	00 ^e -1 ^e -2 ⁱ
7	Inspecteur C.M.M.	10h	9 ^{ah} -9 ^{bh}
8	Inspecteur E.N.D..		Tous ^d
9A	Insp. instrument de mesure (Fabrication)	7-9 ^b -11	00-0-1-3-4-10-23
9B	Insp. Calibration instruments de mesure	7 f -9 ^{af}	10 ^f -11 ^f -12 ⁱ
10	Inspecteur de production	7-11	0-00-1-3-4-9 ^a -9 ^b -12-23-33
11	Inspecteur réparation		0-00--1 ^a -3 ^a -4 ^a -7-9 ^a -9 ^b -10 - 12-23-33- 15 ^g
12	Inspecteur de liaison		7-9 ^a -10-11-33
14A	Technicien laboratoire		
14B	Technicien en métallurgie	Tous ^b	
15	Plaqueur		16-17-14 ^b -32-34
16	Opérateur de machine à grenailer	15-17	24-31
17	Ouvrier de service	15-16	2-24-31-32-34
18	Électricien d'entretien	19 ^g -20 ^g	
18A	Électricien d'entretien principal	18 ^a	
19	Électro-tech d'ent. Machinesoutils	18 ^h -18 ^{Ah} - 20 ^h	
20	Électro-tech en calib. etrobotique	18 ^f -18A ^f -19 ^f	
21	Mécanicien/soudeur		
22	Ouvrier spéc. en plomb. et mécanique		
23	Technicien en révision générale		Tous ^j
24	Ouvrier Production Peinture	25	2-16-17-23-31
25	Peintre au pistolet		24 ^h
26	Ouvrier d'entretien		Toutes les tâches
27	Balayeur d'atelier	Toutes les tâches	
28	Chauffeur de camion		Toutes les tâches (Permis cl. 1 + 3 ans d'exp.)
29	Préposé au centre distribution		0 à 12 — 14 à 26 — 28- 31 à 37

31	Préposé à la ligne de nettoyage	2	15-16-17-24
32	Préposé à l'ent. chimique et environ.	14A	14 ^B -15 ^h
33	Inspecteur de réception	7-11	10-12
34	Chargé entretien chimique et ' environ.	32 — 14A	14 ^B — 15 ^h
35	Outilleur d'équipements de placage	15 -19	
36	Opérateur de chariot élévateur	Toutes les tâches	
37	Réceptionnaire	29	0 à 12 — 14 à 26 — 28- 31 à 36
38	Électromécanicien	18h -18Ah - 20h	
39	Opérateur de tour programmable	0 ⁱ -1 ⁱ -3 ⁱ -4 ⁱ	Tous ^e ⁱ
40	Mécanicien de machineries fixes		22 ^h

LÉGENDE

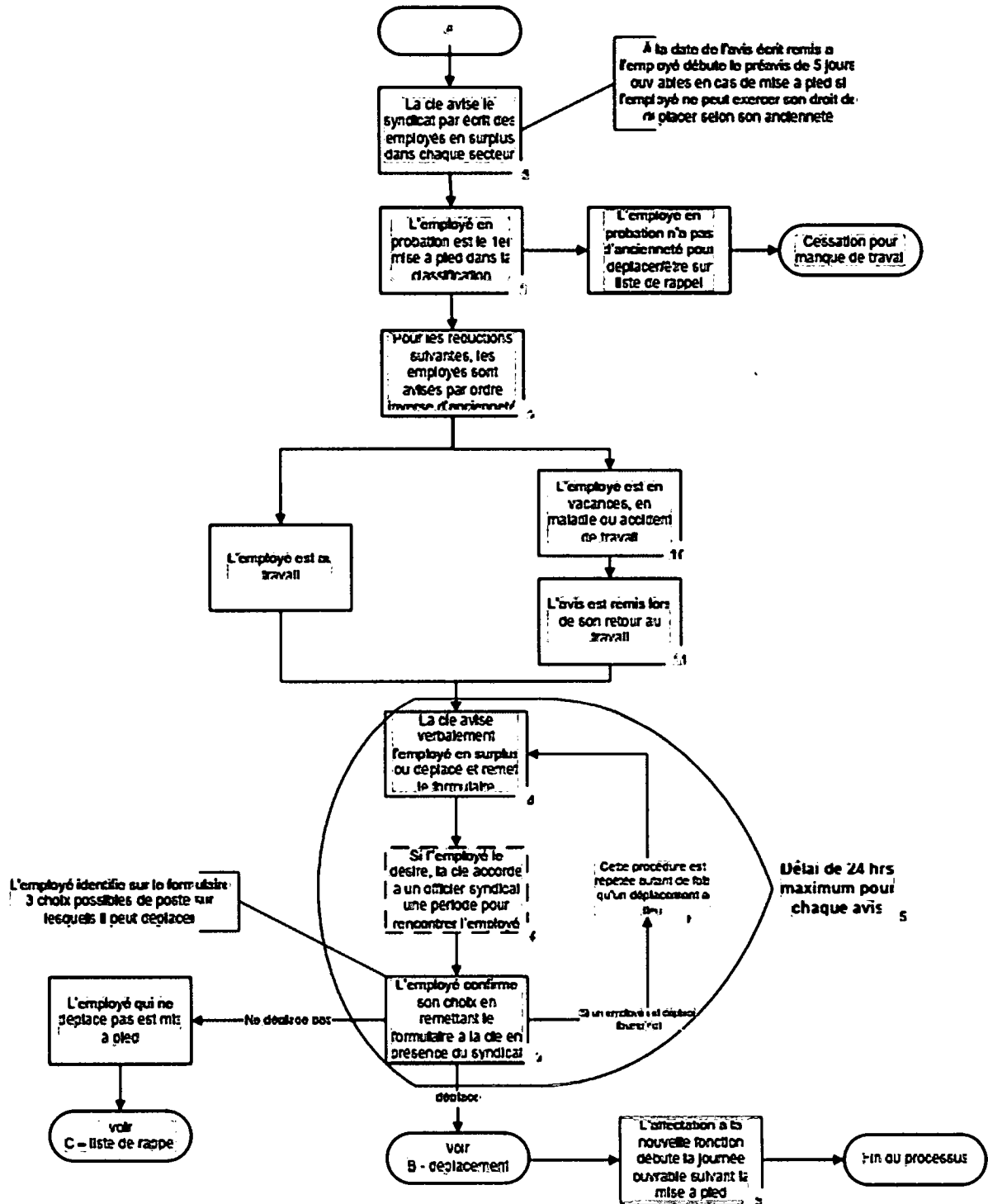
a	Est répondant de la licence de constructeur —propriétaire de la Régie du bâtiment du Québec dans un délai de 60 jours
b	DEC en métallurgie
©	Licence c
d	Certification d'inspection en essai non destructif niveau 2 à jour ou en processus de certification à l'interne (Lettre entente no.16)
e	Cours de machiniste est obligatoire
f	DEC en Instrumentation et contrôle est obligatoire
g	Les tests prévus à 10.01 d) ii) seront passés suite aux quatre-vingts (80 heures) de familiarisation
h	Attestation de la spécialité
i	ASP contrôle numérique
j	AEC / DEC en maintenance d'aéronefs DEP en montage mécanique

Note: Après entente, les parties pourront ajouter, enlever et/ou modifier des classifications

ANNEXE D : PROCESSUS DE MISE À PIED (ARTICLE 10,05)

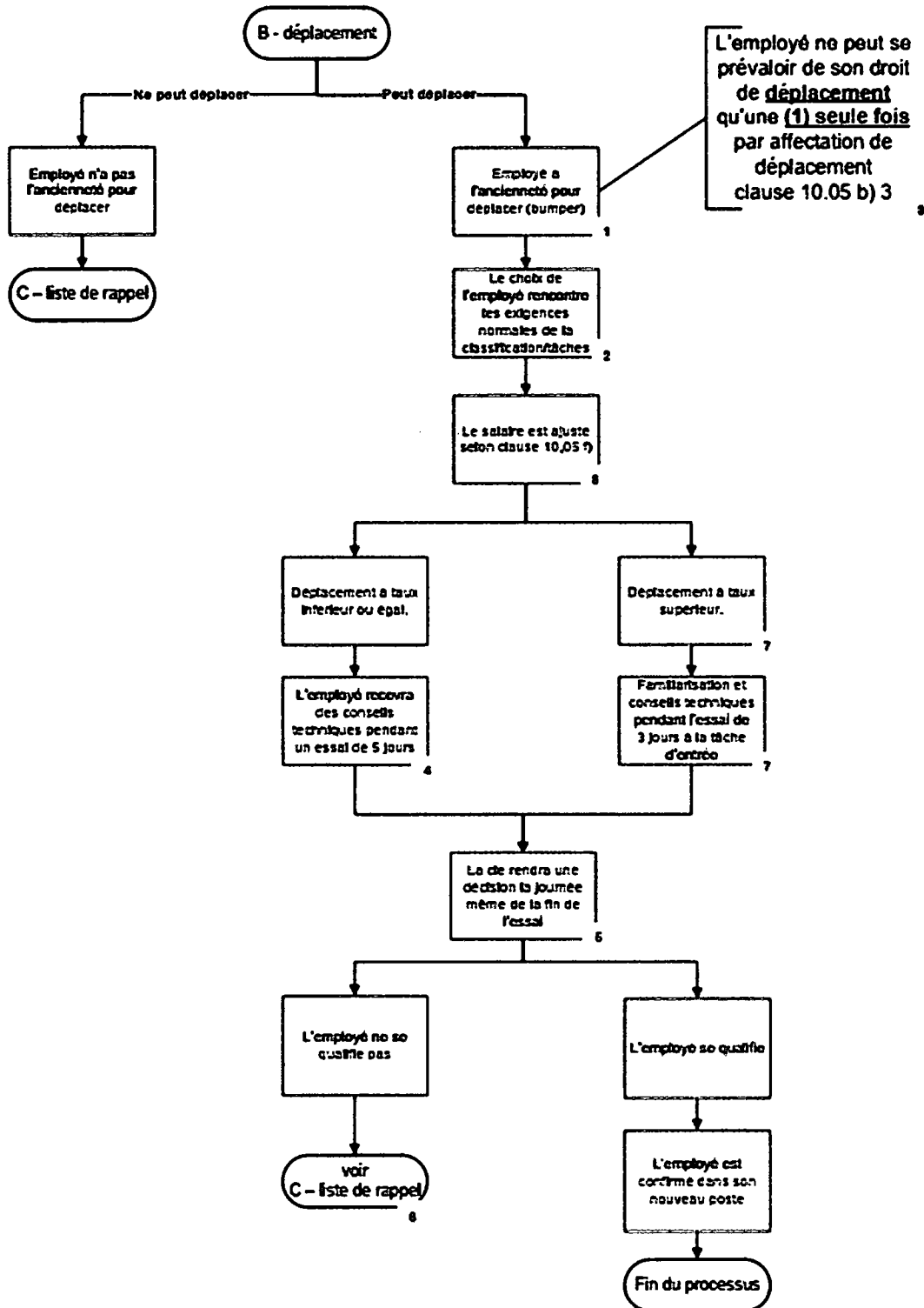
Réduction de main d'œuvre, déplacement et mise à pied 10.05

Déroulement global



Réduction de main d'œuvre, déplacement et mise à pied 10.05

Étapes du processus de déplacement



LETTRE D'ENTENTE NO. 1 : Formation professionnelle

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la formation professionnelle est essentielle au développement des salariés et au bon fonctionnement des opérations. Pour ce faire, les parties s'entendent pour mettre sur pied un comité conjoint de formation professionnelle, composé de deux (2) salariés désignés par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur.

Ce comité conjoint aura pour rôle :

- Développer le plan de formation global pour l'usine de Longueuil.
- Évaluer et recommander les besoins de formation spécifiques.
- Établir les priorités de formation selon les besoins opérationnels.
- Mandater la ou les ressources utilisées pour la formation.
- Administrer le processus des tests d'évaluation aux fins de formation, s'il y a lieu.
- Vérifier la conformité des autres tests par rapport à la tâche.
- Assurer le suivi et le bon fonctionnement de la formation professionnelle à l'usine.
- Le comité recevra les résultats des tests ou évaluations pour chacun des salariés selon les dispositions de l'article 10.01, dont les copies seront présentées par l'Employeur au salarié, s'il en fait à la demande.
- Être consulté dans la mise en place des grilles de formation.

Ce comité conjoint se rencontrera au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au moins une (1) fois par mois. Les salariés qui siègeront sur ce comité seront rémunérés pour le temps convenu avec les personnes désignées par l'Employeur membres de ce comité.

Formateur

Le formateur bénéficie d'un horaire variable pour effectuer de la formation seulement. Les heures de travail pourront être décalées d'un maximum de quatre (4) heures, avant ou après son équipe normale de travail. Sa journée normale de travail sera de huit (8) heures ou sept heures et demie (7-1 /2) selon l'équipe. Les heures travaillées en surplus seront rémunérées selon l'article 8.

L'équipe normale de travail sera déterminée par la période où sera travaillée la majorité des heures du salarié, en dehors des heures de formation.

Le salarié qui effectue du temps supplémentaire pour dispenser de la formation, n'est pas considéré dans le tableau de temps supplémentaire.

La prime d'équipe lui sera accordée selon l'article 26 pour les heures travaillées sur les équipes.

Le poste de formateur ne sera pas affiché et comblé selon les dispositions de l'article 10 de la convention collective. L'Employeur affichera une feuille où les salariés intéressés s'y inscriront. Par la suite, le choix d'un formateur s'effectuera à la discrétion de l'Employeur selon des critères et tests. La tâche et l'évaluation du formateur sont celles qui ont été reconnues et annexées au manuel des tâches.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2 : Équipes de fin de semaine

Conditions particulières à une quatrième et cinquième équipe. Dans tous les autres cas, ce sont les conditions de la convention collective en vigueur qui s'appliquent.

HEURES DE TRAVAIL

Pour les salariés des quatrième et cinquième équipes, la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures du vendredi au dimanche inclusivement ou du samedi au lundi inclusivement, soit douze (12) heures le vendredi ou le lundi, douze (12) heures le samedi, douze (12) heures le dimanche. Par ailleurs, par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat, il sera possible de convenir de déplacer l'horaire de 36 heures sur d'autres journées consécutives de la semaine de travail.

Les salariés des quatrième et cinquième équipes sont rémunérés de la façon suivante : leurs heures de travail régulières multipliées par 1.12 = heures payées.

Les salariés de la quatrième et de la cinquième équipe bénéficient de la prime ci-dessous sur les heures effectivement travaillées tant qu'ils sont assignés à cette équipe.

4 ^{ème} équipe	0,65\$
5 ^{ème} équipe	1,60\$

Les changements de primes d'équipe seront accordés toujours le dimanche précédent lorsque le changement de prime survient avant le jeudi de la semaine en cours et le dimanche suivant lorsque le changement de prime survient entre le jeudi et le samedi de la semaine en cours.

Les congés ou absences payés prévus à la convention collective sont considérés des heures faisant partie du cumulatif de trente-six (36) heures.

Les heures régulières de travail pour les salariés des quatrième et cinquième équipes sont :

<u>4^{ème} équipe</u>	<u>5^{ème} équipe</u>
Vendredi, samedi et dimanche ou samedi, dimanche et lundi De 05 h00 à 17h00	Vendredi, samedi et dimanche ou samedi, dimanche et lundi De 17 h00 à 05h00

Les salariés de la quatrième équipe ont deux (2) périodes de repas qui se situent entre 11h30 et 12h00 et 16h30 et 17h00.

Les salariés de la cinquième équipe ont deux (2) périodes de repas qui se situent entre 23h30 et 24h00 et 04h30 et 05h00.

Les salariés de chaque équipe ont droit à trois (3) périodes de repos de dix (10) minutes chacune.

Malgré ce qui précède, les horaires de la quatrième et cinquième équipe peuvent être modifiés après entente entre les parties.

Temps supplémentaire

Le travail exécuté en plus des douze (12) heures de travail journalier est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à taux double. De plus, le travail exécuté en dehors de leur horaire régulier (soit le

mardi, mercredi, jeudi et le lundi ou le vendredi le cas échéant) sera rémunéré au taux et demi pour les huit (8) premières heures effectivement travaillées et à taux double pour les heures subséquentes de cette même journée.

Un salarié qui effectue trois (3) journées consécutives de huit (8) heures à l'extérieur de son horaire de travail régulier se voit rémunéré à un taux de temps double pour toutes les heures effectuées à sa quatrième journée travaillée.

Pour avoir droit au taux de temps et demi et au taux de temps double, l'employé doit avoir effectué trente-six (36) heures à temps simple. Aux fins du présent article, toutes absences prévues à la convention collective rémunérées ou non seront considérées comme des heures de travail à temps simple.

Lorsque l'Employeur prévoit du temps supplémentaire en dehors de leur horaire régulier, celui-ci doit être demandé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, à défaut de quoi les heures ne seront pas consignées au tableau de temps supplémentaire.

Application du droit d'ancienneté

Le nombre de salariés en quatrième et cinquième équipes ne pourra dépasser vingt pour cent (20%) du total des salariés syndiqués par classification avec un minimum d'un (1) par équipe.

Les tâches seront comblées selon la procédure suivante :

- a) Les salariés qui désirent travailler sur la quatrième et cinquième équipe indiquent leurs noms et leur choix d'équipe sur un avis qui sera affiché pendant sept (7) jours calendrier. Copie de cet avis complété sera envoyée au Syndicat. L'Employeur choisit par ancienneté de classification sur cet avis.

Lors de l'affichage de poste sur la quatrième (4) ou sur la cinquième (5) équipe, l'Employeur déterminera le nombre de salariés requis par classification.

- b) S'il n'y a pas suffisamment de candidats qui se portent volontaires pour une tâche, l'Employeur choisira le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et l'affectera à la tâche vacante.
- c) Le salarié intégrera sa nouvelle équipe entre dix (10) jours et dix-huit (18) jours suivant la fin de l'affichage de l'avis, ou de la décision de l'Employeur selon l'alinéa b).
- d) Un salarié des quatrième et cinquième équipes peut demander, si son ancienneté dans la classification lui permet, de réintégrer une fois par période de trois (3) mois, débutant le 1^{er} janvier de chaque année, la tâche qu'il détenait sur l'une des trois (3) premières équipes, moyennant un préavis écrit d'au moins vingt-et-un (21) jours de calendrier avant la fin de ladite période de trois (3) mois.

La réintégration des salariés se fera à l'expiration de chaque période de trois (3) mois.

- e) Advenant une réduction ou l'annulation d'une tâche sur la quatrième ou cinquième équipe, l'Employeur donnera un préavis de dix (10) jours ouvrables au salarié, et celui-ci réintégrera la tâche qu'il détenait sur l'une des 3 premières équipes, sauf s'il n'a pas l'ancienneté suffisante pour exercer ses droits de déplacements.

Fêtes statutaires chômées et payées

Les journées de fête pour les salariés des quatrième et cinquième équipes sont prises le vendredi ou le lundi le cas échéant peu importe si les fêtes surviennent pendant une journée ouvrable ou non du salarié des quatrième et cinquième équipes. Toutefois, si la fête statutaire survient un samedi ou un dimanche, l'Employeur conviendra avec le Syndicat de la date de prise de congé. Pour le lundi de Pâques, la fête sera observée le dimanche de Pâques.

Durant la première semaine complète de décembre, l'Employeur demande les disponibilités des salariés pour la période du 24 au 31 décembre et confirme ses besoins de main-d'œuvre pour le mardi de la semaine suivante. Une fois les choix confirmés, il n'est plus possible de faire de modifications vu les besoins

opérationnels à moins d'entente avec motifs valables entre le directeur du secteur et le salarié. Pour les journées de Fêtes statutaires chômées et payées les règles de l'article 11,02 s'appliquent. Pour toutes autres les journées de disponibilité de travail qui se situent dans la période ci-haut mentionnée le travail exécuté est rémunéré au taux temps double.

Dans le cas, où les salariés ne sont pas disponibles pour effectuer du travail durant les journées de disponibilité ceux-ci sont considérés en absence sans solde autorisée.

Pour le salarié des quatrième et cinquième équipes, un jour ouvrable signifie les journées qu'il aurait normalement travaillées.

Les congés statutaires, sociaux, maladies ou personnels sont chômés et rémunérés douze (12) heures dans chacun des cas.

L'Employeur paie pour une absence de six (6) heures ou plus, l'équivalent de six (6) heures de congés de maladie, personnels, familiales ou parentales payés.

La semaine de vacances des salariés des quatrième et cinquième équipes est du vendredi au dimanche inclusivement ou du samedi au lundi inclusivement selon l'horaire de travail.

Le talon de paie est disponible par voie électronique à tous les salariés, à compter du mercredi, à moins d'empêchement hors du contrôle de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 : Candidatures UNIFOR

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 4 : Ralentissement économique, perte de contrat et/ou réorganisation des opérations

Dans le cadre d'un ralentissement économique au sein de l'industrie aéronautique, de la perte de contrat ou réorganisation des opérations qui auraient pour effet d'identifier un surplus permanent de salariés, l'Employeur convient qu'avant de procéder à une mise à pied, elle mettra en place des mécanismes en vue d'aider les salariés en surplus. Ces mécanismes peuvent comprendre :

- Révision du travail effectué en sous-traitance ou dans les autres usines:
Rappeler, dans la mesure où les moyens de production efficaces sont disponibles, une partie du travail régulier antérieurement effectué (« repeat business ») par les salariés de l'unité de négociation qui a été accordé en sous-traitance ou qui est effectué dans d'autres usines du groupe Héroux Devtek ;
- Révision du temps supplémentaire :
La revue du travail offert à temps supplémentaire dans le but de voir s'il pourrait être réduit ;
- Retraite anticipée :
Dans ce cas, l'Employeur offrirait des retraites anticipées telles que prévues à la lettre d'entente no. 6.
- Procédure de relocalisation :
Nonobstant l'article 10, dans ce cas, les salariés seraient relocalisés et formés, sur les heures de travail en fonction des besoins de production et ce, par ancienneté dans la classification touchée. Toutefois, ces salariés devraient remplir les exigences de base de la nouvelle classification dans un délai de 3 mois. Advenant que le salarié soit affecté à une classification dont le groupe est inférieur au sien, l'Employeur maintiendrait son salaire, il deviendrait donc « taux étoilé ». Si un salarié affecté par le surplus refuse la relocalisation, il pourra se prévaloir de l'article 10.05 ou les indemnités prévues à l'article 32 de la convention collective.

Si malgré la mise en place de mécanismes des salariés demeurent en surplus et que des mises à pied doivent être faites, les salariés en surplus peuvent alors se prévaloir des dispositions de l'article 10.05 ou des indemnités prévues à l'article 32 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 : Réduction temporaire de production

Dans le cadre d'une réduction temporaire de production, les représentants de l'Employeur rencontreront l'exécutif syndical afin de leur faire part de la situation et du nombre de salariés affectés. Lors de cette rencontre, les parties conviendront des modalités suivantes quand :

- à la durée de la prolongation de la période de transfert temporaire
- aux salariés affectés par ce transfert temporaire
- aux postes ciblés pour recevoir les salariés affectés par ce transfert

Advenant que la période de transfert temporaire excède la prolongation prévue, les parties se rencontreront à nouveau pour déterminer, s'il y a lieu des nouvelles modalités.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6 : Régime de retraite (retraite anticipée)

L'Employeur pourra offrir un programme de retraite anticipée selon les conditions suivantes :

Retraite anticipée :

L'Employeur peut offrir à des salariés de 58 ans et plus une rente mensuelle de raccordement équivalente à vingt-trois (\$23.00) dollars par année complète de service crédité, et ce, jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans pour les salariés qui se qualifient selon les dispositions de l'article 35.03.

Ceux-ci pourront également recevoir une indemnité de départ équivalente à une semaine (1) par année de service pour un maximum de 26 semaines.

L'Employeur pourra limiter le nombre de salariés pouvant se prévaloir d'une retraite anticipée en favorisant l'ancienneté.

De plus, il est convenu que l'article 32 ne s'applique pas à cette lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7 : Banque de temps

Sur une base volontaire, le salarié peut accumuler les heures travaillées en temps supplémentaire dans une banque selon les modalités suivantes :

- A) Du 1^{er} mai à la deuxième (2) semaine complète d'avril de chaque année de la convention collective, la banque est de cinquante-deux (52) heures non renouvelable* incluant une banque d'heures négative de quatre (4) heures;

*Exemples : (48h) non renouvelable + (-4h) banque négative = 52h

(50h) non renouvelable + (-2h) banque négative = 52h

(52h) non renouvelable + (-0h) banque négative = 52h*

*Le salarié qui a banqué 52h peut utiliser un maximum de 4h en temps pour temps pour combler des absences injustifiées

- B) Les heures réellement travaillées en temps supplémentaire (temps simple et majoré)* sont mises en banque. Il est de la responsabilité du salarié de bien coder les heures qu'il désire banquer.

*Exemple : une (1) heure de temps supplémentaire = une heure et demie (1.5h) dans sa banque de temps;

- Cependant la banque d'heures négative est remboursée temps pour temps. Si à la fin de la période le solde de la banque négative n'a pas été remboursé, l'Employeur reprendra les heures dans l'ordre suivant : à partir des congés personnels payés (art.34), des vacances (art.12) ou directement sur la paie du salarié;
- Les heures cumulées peuvent être prises en blocs de quatre (4) heures;
- La prise du congé est accordée en fonction des règles de la Lettre d'entente 24 sur les ratios d'absences. De plus, le salarié doit avoir le nombre d'heures requis dans sa banque au moment de sa demande;
- Le rappel au travail (call In) ne peut être accumulé;
- Le temps supplémentaire qui peut être payé suite à un changement de quart de travail ne peut être accumulé aux fins de la banque de temps supplémentaire;
- Tout règlement de grief concernant le temps supplémentaire ne peut être accumulé aux fins de la banque de temps supplémentaire;
- Les heures de la banque non utilisées à la fin de la période de référence sont payées au plus tard pour la dernière semaine du mois d'avril;
- Toute absence injustifiée, retard et départ hâtif est déduit automatiquement de la banque d'heures négative (-4h).

L'Employeur et le Syndicat conviennent que le mécanisme ci-dessus doit s'inscrire dans le cadre d'objectif d'affaires favorisant une saine gestion de l'entreprise.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8 : Congés-éducation payés

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale, deux cents (0.02) l'heure par salarié syndiqué pour toutes les heures payées, dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à compter du 1^{er} mai 2017, à une caisse en fiducie établie par UNIFOR et elles seront envoyées par l'Employeur à l'adresse suivante :

Unifor (Programme de congés-éducation)
Bureau National
115, Gordon Baker Road
Toronto, ON
M2H 0A8

Les chèques devront être faits à l'ordre de CAISSE DE FORMATION DES DIRIGEANTS D'UNIFOR.

L'Employeur convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

LETTRE D'ENTENTE NO. 10 : Salariés retraités

Afin de supporter les besoins opérationnels et lors de diverses absences telles que vacances, invalidité, congé sans solde etc., les parties conviennent de pouvoir recourir aux services d'un retraité qualifié pour une période maximale de quatre-cent-quatre-vingts (480) heures travaillées à l'intérieur d'une période de service de douze (12) mois continu. Durant cette période, le retraité n'est pas admissible au régime de retraite et à l'assurance collective.

L'assignation d'un retraité sur une équipe de travail n'a pas pour effet de déplacer un salarié sur une autre équipe. En aucun cas, l'embauche de retraité n'a pas pour effet de créer des mises à pied ou retarder le rappel au travail d'un salarié en mise à pied dans la classification visée. Le salaire est déterminé selon la compétence à la tâche à l'intérieur des salaires prévus à la convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 11 : Fonds de solidarité FTQ

L'Employeur convient de collaborer par le mode de retenue sur le salaire au Fonds de solidarité.

Quelques soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié et qui a signé le formulaire d'adhésion prévue à cette fin, le montant indiqué par le salarié pour la durée ou jusqu'à avis contraire.

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

Les salariés impliqués dans la gestion du programme seront rémunérés selon l'article 4.11 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 12 : Amélioration continue

L'Employeur et le Syndicat conviennent que l'entreprise œuvre dans un secteur qui est et qui continuera à être compétitif et concurrentiel.

Dans ce contexte, les parties conviennent aussi que l'amélioration continue des processus opérationnels de l'entreprise et l'engagement de tous à ce sujet sont importants tant pour l'avenir de l'Employeur que pour son personnel.

L'amélioration continue des processus opérationnels a pour but d'accroître la productivité et la flexibilité au sein de l'entreprise et n'a pas pour objectif la réduction de son personnel.

Ainsi, lorsque l'Employeur décide de mettre de l'avant un projet d'amélioration continue qui vise ces processus opérationnels, l'Employeur reconnaît l'importance de consulter le Syndicat quant aux projets et aux salariés appelés à participer à la démarche.

L'Employeur considère que l'expertise d'un salarié chevronné dans un champ d'activités précis, constitue un gage de succès pour l'exécution d'un projet dans son domaine.

L'Employeur veillera à sélectionner les personnes appropriées et à leur fournir la latitude requise pour réaliser les mandats qui leur sont confiés.

LETTRE D'ENTENTE NO. 13 : Tâches d'entrées reconnues

Lors de réduction de main-d'œuvre, déplacement et mise à pied tels que définis à l'article 10.05 5) 3, les tâches d'entrée reconnues par le comité de formation sont définies comme étant des tâches courantes habituellement confiées à un nouveau salarié.

		CLASSIFICATION	TÂCHE D'ENTRÉE RECONNUE
1a	1011	Opérateur de tour (FAB)	Effectuer les opérations de pierrage manuel
1b	1011	Opérateur de tour (R&E)	Machiner les axel (base metal) et/ou les petites pièces (base metal)
2	1031	Opérateur de rectifieuse	Rectifier le diamètre extérieur (excluant le « quill »)
3	1051	Opérateur de perceuse	Percer des pièces sur le « base métal »
4	1050	Opérateur de perceuse principal	Former sur l'ensemble de la tâche
5	1061	Opérateur d'éjecteur drill	Produire une pièce en cours de production
6	1060	Opérateur d'éjecteur drill principal	Former sur l'ensemble de la tâche
7	1070	Opérateur de machine NC principal	Usiner une pièce en cours de production ayant déjà été produite
8	1085	Magasinier régleur outils	Monter les outils selon liste d'outils (ne les mesure pas) et/ou réaliser le montage de gabarit
9	1171	Ouilleur de fabrication	Réaliser la fabrication, la modification ou l'assemblage d'un gabarit selon les dessins ou croquis (sauf affûtage)
10	1181	Machiniste général	Effectuer les tâches d'entrée de 3 des 5 machines de ce secteur dont l'aléuseuse et/ou la fraiseuse
11	1191	Ouilleur placage	Réaliser la fabrication, la modification, la réparation ou l'entretien des équipements de placage (anodes, fixtures...)
12a	1211	Opérateur d'ébavurage (R&E)	Ébavurer des pièces d'induction sur « base metal »
12b	1211	Opérateur d'ébavurage (FAB)	Opération d'ébavurage avant trempe (sans rayon)
13	1210	Opérateur d'ébavurage principal	Former sur l'ensemble de la tâche
14	1221	Opérateur machine grenailleur	Faire la préparation (montage) d'une pièce et faire la saturation (allen test) et le grenailleur sur l'extérieur d'une pièce et remplir les formulaires de saturation (uniquement sur grenailleur manuel)
15	1220	Opérateur de machine à grenailleur principal	Former sur l'ensemble de la tâche
16	1311	Opérateur de machine à pierrer et roder	<i>Personne en poste présentement</i>
17	1310	Opérateur de machine à pierrer et roder principal	Former sur l'ensemble de la tâche
18	2011	Technicien en électronique	<i>Personne en poste présentement</i>
19	2015	Électro-technicien en calibration et robotique	Calibrer des instruments et des contrôles
20	2021	Technicien en révision générale	Procéder au démontage de pièces USAF
21	2031	Technicien laboratoire	Faire une analyse par spectro UV/visible et une analyse par chromatographie ionique
22	2051	Technicien en métallurgie	Effectuer un test d'adhésion pliage et interpréter les résultats. Sortir les tests demandés pour une pièce en production, effectuer les tests de corrosion et interpréter les résultats. Effectuer un test de microdureté.

23	3011	Inspecteur de liaison	Compléter adéquatement un rapport de non-conformité (RNC) et libérer les pièces (localisation)
24	3021	Inspecteur de production	Inspecter des pièces en cours de production avec « check list » approprié (dessins et croquis fournis)
25	3020	Inspecteur de production principal	Former sur l'ensemble de la tâche
26	3031	Inspecteur CMM	Inspecter une pièce avec logiciel existant, manuel ou programmé
27	3030	Inspecteur CMM principal	Former sur l'ensemble de la tâche
28	3041	Inspecteur de réception	Vérifier les produits avec les bons de commande, les certificats des fournisseurs et les classer
29	3061	Inspecteur NDT	Avoir la certification
30	3081	Inspecteur calibration instrument de mesure	Calibrer et monter les instruments de mesure
31	3080	Inspecteur calibration instrument de mesure principal	Former sur l'ensemble de la tâche
32	3091	Inspecteur instrument de mesure	Calibrer les instruments de métrologie
33	3090	Inspecteur instrument de mesure principal	Former sur l'ensemble de la tâche
34	3151	Inspecteur réparation	Procéder à l'inspection finale des petites pièces
35	4011A	Plaqueur 1A	Effectuer le placage au cadmium (zinc-nickel) d'une pièce avec besoin de préparation et avec courant multiple
36	4010	Plaqueur principal	Former sur l'ensemble de la tâche
37	4021	Ouvrier de production	Procéder au masquage extérieur de pièce
38	4030	Ouvrier de service	Opérer le sandblast (petit et gros) et effectuer des tâches de démasquage
39	4051	Préposé à la ligne nettoyage	Opérer le Plastic média, le proceco et le petit sandblast (sans masquage)
40	4071	Peintre au pistolet	Avoir un diplôme dans la spécialité. Peindre et/ou primer des surfaces extérieures
41	5011	Technicien d'entretien Machine Outil	Changer les boyaux d'appareils sous pression (jet de sable, plastic média, ...), lubrifier les équipements et offrir une assistance aux employés du département de l'entretien
42	5010	Technicien d'entretien Machine Outil principal	Former sur l'ensemble de la tâche
43	5021	Électricien d'entretien	Avoir la Licence C et réparer et entretenir des circuits électriques
44	5020	Électricien d'entretien principal	Former sur l'ensemble de la tâche
45	5031	Ouvrier d'entretien spécialisé	Passer le balai, nettoyer les toilettes et aider les employés de l'entretien
46	5041	Mécanicien-soudeur	Avoir ses cartes de compétences, monter et assembler en respectant les différents procédés de soudage
47	5040	Mécanicien-soudeur principal	Former sur l'ensemble de la tâche
48	5081	Ouvrier plombier et mécanicien	Avoir ses cartes et maintenir les équipements de bouilloires, compresseurs et canalisations de tous les types
49	2091	Balayeur d'atelier	Maintenir l'usine propre
50	5111	Élec/tech. Entretien machine-outils principal	Changer les « hoses sandblast, glass bead », huiler les machines, aider les électro-techniciens d'entretien machine-outils principal. Posséder son carnet d'apprenti-électricien.
51	6021	Chauffeur de camion	Avoir un permis avec la bonne classe, inspecter le camion

			et être éligible pour passer aux douanes américaines
52	6051	Préposé au centre de distribution	Préparer un kit
53	7011	Aide	<i>Personne en poste présentement</i>
54	7021	Préposé entretien chimique et environnement	Exécuter les réquisitions requises par le laboratoire en suivant les procédures établies et ce, avec assistance continue d'un employé permanent
55	7020	Chargé d'entretien chimique et environnement	Former sur l'ensemble de la tâche
56	6030	Réceptionnaire	Lors de la réception, vérifie la condition générale des sous-ensembles, identifie les anomalies entre la documentation du client et ce qu'il constate et rapporte les écarts dans la même journée. De plus, enloge et déenloge les carcasses USAF contre l'ordre de fabrication approprié.

Note: Après entente, les parties pourront ajouter, enlever et/ou modifier des classifications et/ou des tâches d'entrées reconnues dans la présente lettre.

LETTRE D'ENTENTE NO. 14 : Libération du président du Syndicat

L'Employeur convient de libérer sans perte de salaire le président du syndicat pour un maximum de quarante (40) heures par semaine pour assumer ses responsabilités, incluant notamment la participation à certaines rencontres et activités externes. Il doit obtenir préalablement l'autorisation de l'Employeur. Cependant, l'Employeur ne refuse pas de telles demandes si elles ont pour objectif de promouvoir l'industrie de l'aérospatiale.

LETTRÉ D'ENTÉTENÉ. 16 : Banque d'inspecteur END

La compagnie pourra privilégier la création d'une banque d'employés au poste d'inspecteur END afin d'augmenter sa flexibilité en cas d'absence, de vacances ou pour préparer une relève. Les employés appelés à faire partie de cette banque seront choisis en respectant les critères suivants :

- Avoir les prérequis scolaires selon le ministère de l'Éducation;
- S'engager à suivre la formation à l'externe sur son temps et sans être payé par la compagnie;
- S'engager à travailler les heures requises afin d'obtenir et de conserver la qualification. À cette effet la compagnie s'engage aussi à faire travailler l'employé afin qu'il puisse maintenir sa certification;
- Durant sa période de formation pratique et ce jusqu'à sa certification, celui-ci recevra le taux horaire du poste qu'il détient de façon permanente.
- Accepter de remplacer un employé absent (vacances ou absence prolongée) sur l'équipe de travail de ce dernier au moment de son absence ou vacances.
Dans les cas où le changement se fait sur une autre équipe de travail, l'employé aura un préavis de 3 jour ouvrable pour faire son changement d'équipe. Dans le cas d'un remplacement prévu de plus de 20 jours ouvrables, les modalités de transfert temporaire s'appliqueront.
- S'engager à demeurer au sein de l'entreprise pour une durée de 2 ans suivant la fin de sa certification (à moins de mise-à-pied prévues à l'article 10.05) à défaut de quoi les frais (coût du cours, examens et matériel didactique) payés initialement par la Compagnie devront être remboursés au prorata du deux (2) ans;
- Appliquer en fonction de leur ancienneté, lors d'un éventuel affichage de poste.

La compagnie assistera l'employé dans ses démarches afin de s'inscrire à cette formation. Les parties s'engagent à accommoder la cédule de travail de l'employé afin qu'il puisse étudier et travailler.

Le coût de la formation sera assumé par la Compagnie. Si l'employé ne réussit pas sa formation, celui-ci devra rembourser uniquement, les frais de scolarité et le matériel didactique requis pour la formation.

Les parties conviennent qu'advenant un besoin dans d'autres classifications, qu'elles se rencontreront et discuteront afin d'adapter la présente lettre.

Le temps supplémentaire effectué pour la formation en vue d'obtenir et conserver leur qualification d'inspecteur END n'est pas comptabilisé au tableau de temps supplémentaire dans la classification d'origine de l'employé visé.

LETTRÉ D'ENTENTE NO. 17 : Formation liée à la réglementation de l'aviation canadienne

Considérant le règlement de l'aviation canadienne qui prévoit que l'Employeur a la responsabilité de former tous les membres de son personnel qui ont des responsabilités techniques et réglementaires, ainsi que les requis des systèmes Nadcap, AS 9100 et des autres exigences spécifiques de nos clients civils ou militaires, le programme de formation comprend :

- a) Une formation initiale, laquelle sert à assurer que les personnes qui assument de nouvelles fonctions connaissent leurs responsabilités en matière technique, administrative et réglementaire;*
- b) Une formation de mise à jour, laquelle sert à assurer que le personnel demeure compétent et soit mis au courant de tout changement dans son domaine de responsabilité;*
- c) Une formation supplémentaire offerte lorsqu'elle est jugée nécessaire par une constatation faite dans le cadre du programme d'assurance qualité ou exigée à la suite de modifications aux règlements, aux normes applicables ou aux procédures de l'entreprise;*

L'Employeur doit veiller à la tenue des évaluations pratiques nécessaires afin d'évaluer si les salariés ont atteint les objectifs d'apprentissage.

*Tiré de la norme 573 du règlement des Organismes de maintenance agréés – transport Canada

LETTRE D'ENTENTE NO. 18 : Recherche et développement (Personnel spécialisé en usine)

L'Employeur et le Syndicat conviennent que l'entreprise œuvre dans un secteur qui est et qui continuera d'être compétitif et concurrentiel.

Pour ce faire, l'entreprise investit dans des initiatives de développement que ce soit par le développement et la mise en production de nouveaux modèles de trains d'atterrissage, de nouveaux procédés ou d'équipements.

Le Syndicat reconnaît que ces initiatives nécessitent l'intervention de personnel technique spécialisé non régi par la présente convention collective tel qu'ingénieurs, métallurgistes ou autres personnes travaillant précisément à des activités de développement pour l'entreprise. Conséquemment, il est convenu que ce personnel peut effectuer en usine ou en laboratoire les activités requises par ces initiatives qui ne sont pas reliées à la production régulière de l'usine de Longueuil. Dans le cas où de telles activités doivent se réaliser, l'Employeur et le Syndicat travailleront en collaboration afin de faciliter celles-ci, et ces dernières devront également se faire en collaboration avec les salariés.

Des exemples (non exhaustifs) récents ou à venir de ces activités sont :

- Vérification dimensionnelle de compatibilité entre pièces requises pour un assemblage;
- Installation-calibration de «Strain- gauges» sur des pièces test;
- Inspection-vérification-conformité spéciale (ex. analyse de poids ou autres caractéristiques spécifiques);
- Vérification de qualité de matériaux (ex : composite, ferrium, airmet 100, etc.);
- Tests reliés au nano-placage et HVOF.

Advenant des difficultés avec l'application de la présente lettre d'entente, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de la situation et trouver une solution.

LETTRE D'ENTENTE NO. 19 : Maintien de bonnes pratiques de travail

Afin d'augmenter l'efficacité de nos différents cycles de production les salariés œuvrant dans les classifications considérées fondamentales (plaqueur, technicien en révision générale, inspecteur ainsi que dans la famille des machinistes) pourront être appelés de façon volontaire, dans le cadre de leur travail, à s'impliquer dans la résolution de problèmes techniques afin de développer et d'assurer le maintien de bonnes pratiques de travail (DMS qualité).

LETTRE D'ENTENTE NO. 20 : Retraite progressive

Les parties conviennent de la mise en place d'un processus favorisant la retraite progressive.

Un salarié qui a 58 ans et plus ou qui a atteint le facteur quatre-vingts (80) selon l'article 35.03 i) al.3 peut réduire son temps de travail à 4 jours en attendant sa date de retraite officielle.

Un salarié qui a 62 ans et plus peut réduire son temps de travail à trois (3) jours par semaine. Ce salarié doit signer un engagement à l'effet qu'il prend sa retraite dans les douze (12) mois suivant la qualification de son remplaçant et son horaire de trois (3) jours par semaine débute à la qualification de ce dernier.

Ce programme est offert seulement aux salariés éligibles à la retraite non réduite selon l'article 35.03 de la convention collective.

Afin de permettre la continuité des opérations, un ratio pour bénéficier de cette entente est fixé comme suit :

- Moins de 6 salariés dans la classification : maximum d'un (1) salarié
- De 7 à 19 salariés dans la classification : maximum de deux (2) salariés
- Plus de 20 salariés dans la classification : maximum de trois (3) salariés

Au-delà des ratios mentionnés ci-haut, la retraite progressive peut être autorisée selon les besoins opérationnels. Si les besoins opérationnels le permettent l'employeur peut autoriser des demandes supplémentaires après entente mais l'employeur se réserve aussi le droit de refuser une demande. De plus, la journée de congé durant la semaine doit être entendu avec le gestionnaire et selon le nombre de demandes elle est attribuée en tenant compte de l'ancienneté.

Le salarié bénéficie des mêmes conditions que les autres salariés permanents à l'exception des points suivant :

- Le salarié continue de bénéficier du nombre de jours de vacances en fonction de ses années de service, au prorata du nombre de jours travaillés par semaine. À titre d'exemple, si pendant l'année de référence le salarié a travaillé quatre (4) jours par semaine et a droit à six (6) semaines de vacances, il peut prendre six (6) semaines de vacances de quatre (4) jours chacune;
- Le salarié continue de bénéficier des congés statutaires prévus à l'usine de Longueuil. Lorsqu'un congé statutaire tombe une journée non planifiée pour le salarié, le congé est repris à une journée normalement travaillée après entente avec le gestionnaire du secteur;
- Non-éligible aux temps supplémentaires en tout temps;
- Non-éligible aux banques d'heures;
- Aucun droit de postuler sur d'autres poste lors de l'acceptation de la demande;
- Les salariés sur le quart de fin de semaine sont non-éligibles

Le salarié en retraite progressive bénéficie de tous les autres avantages tel que défini dans la convention collective.

Une fois que le salarié est en retraite progressive, il ne peut revenir travailler à temps complet. De façon exceptionnelle, si une situation grave ou hors de contrôle survient au salarié ou à l'employeur il pourrait être entendu de mettre fin à une entente de retraite progressive après une évaluation complète de ladite situation.

L'employeur n'exige pas une date de retraite officielle pour accepter les demandes de retraite progressive mais il se base sur la bonne foi du salarié pour que celui-ci l'avise le plus rapidement possible de sa date de retraite et ce pour permettre un bon transfert de connaissance afin d'assurer le remplacement futur.

LETTRE D'ENTENTE NO. 21 Ouvrier en révision générale

L'Employeur pourra privilégier, la création d'une banque d'employés au nouveau poste de d'Ouvrier en révision général afin d'augmenter la flexibilité en cas d'absence, de vacances ou pour préparer une relève pour le poste de Technicien en révision générale. Les employés appelés à faire partie de cette banque seront choisis en respectant les critères suivants :

- Détenir un DEP de machiniste ou l'équivalent;
- S'engager à suivre la formation à l'externe sur son temps et sans être payé par l'Employeur :
 - Une fois le pré-requis rencontré, l'Employeur déploiera les ressources nécessaires afin que l'employé s'engage dans le processus de formation déterminé avec l'ÉNA. Le nombre d'heures totales de la partie théorique de la formation est de 120 heures et sera effectuer en 2 blocs de 4 heures par semaine.
 - L'employé devra faire un test de classement d'anglais et en cas de lacune l'Employeur offrira la possibilité de suivre des cours d'anglais afin d'améliorer cet aspect pour aider l'employé dans le cadre de ses fonctions. Cet aspect n'aura pas pour effet de rejeter la candidature d'un salarié.
- S'engager à travailler les heures requises afin d'obtenir et de conserver la certification et à cet effet l'Employeur s'engage aussi à faire travailler le salarié un minimum de 8h par semaine afin qu'il puisse maintenir celle-ci. En cas d'urgence opérationnelle, l'Employeur, le syndicat et l'employé discuteront des solutions possibles;
- Suite à la réussite de la formation théorique suivra la période de formation pratique qui sera de 480h travaillés et se fera à temps plein dans le département de l'assemblage;
 - a. L'employé devra réussir suite à sa formation théorique et pratique des examens et obtenir une note de passage d'au moins 70% pour chacun. L'employé pourra effectuer un seul examen de reprise s'il n'atteint pas la note de passage suite à la formation théorique et pratique.
 - b. Dans le cas d'échec à la certification, le salarié aura droit à un examen de reprise et l'Employeur accordera 50% des heures pratiques requises pour la certification.
- Durant sa période de formation pratique, le salarié recevra le taux horaire du poste qu'il détient de façon permanente et conservera son taux jusqu'à ce qu'il occupe le poste d'ouvrier en révision générale de façon permanente.
- Accepter de remplacer un employé absent (vacances / maladie/ absence prolongée) ou de combler un besoin opérationnel sur l'équipe de travail déterminé par le superviseur. Le principe de l'article 10.04 des transferts temporaires s'appliquera :
 - Dans les cas où le changement se fait sur une autre équipe de travail, le salarié aura un préavis de 3 jours ouvrables pour faire son changement d'équipe;
 - Dans le cas d'un remplacement prévu de plus de 20 jours ouvrables consécutifs sauf dans les cas de remplacement de vacances ou d'absences prévues par la convention, les modalités de transfert temporaire s'appliqueront;
- S'engager à demeurer au sein de l'Employeur pour une durée de 2 ans suivant l'obtention de sa certification (à moins de mise-à-pied prévues à l'article 10.05) à défaut de quoi les frais (coût du cours, examens et matériel didactique) payés initialement par l'Employeur devront être remboursés au prorata du deux (2) ans;
- S'engager à appliquer en fonction de leur ancienneté, lors d'un éventuel affichage de poste

- L'obtention du poste d'ouvrier en révision générale selon l'annexe C sera accordé en 10.01b)

Les parties s'engagent à accommoder l'horaire de travail du salarié afin qu'il puisse étudier et travailler. Le coût de la formation sera assumé par l'Employeur.

Le temps supplémentaire effectué pour la formation et le maintien des compétences en vue d'obtenir et de conserver leur qualification d'ouvrier en révision générale ne sera pas comptabilisé au tableau de temps supplémentaire dans la classification d'origine de l'employé visé. Le temps supplémentaire sera au préalable offert à la classification de technicien en révision générale.

Le salarié après 24 mois en fonction dans le poste permanent d'ouvrier en révision générale, aura l'obligation de compléter un supplément de formation suivi d'un examen lui offrant la possibilité d'obtenir la classification de technicien en révision générale sous preuve de réussite. En cas d'échec, le salarié devra retourner occuper sa classification d'origine.

Cette classification d'ouvrier en entretien générale a été créé et sera éventuellement ouverte dans l'unique objectif de préparer la relève au département de l'assemblage.

Les parties conviennent qu'advenant un besoin dans d'autres classifications, qu'elles se rencontreront et discuteront afin d'adapter la présente lettre.

LETTRE D'ENTENTE NO. 22 : Besoins opérationnels urgents

Dans le cadre d'une urgence opérationnelle qui a pour conséquence de limiter le travail à d'autres postes de charge ou d'affecter gravement nos engagements avec un client, l'Employeur discutera avec le Syndicat de la situation afin d'évaluer diverses options selon la séquence suivante :

- Obtenir volontairement que soit effectué en temps supplémentaire le travail requis dans les délais par des salariés qualifiés et ce exceptionnellement rémunéré à temps double;
- Déplacer par transfert temporaire des salariés qualifiés nécessaires d'un ou de secteurs de l'usine dans le ou les secteurs là où le travail doit être effectué;
- Solliciter des employés retraités, des étudiants, des stagiaires;
- Solliciter des salariés en pré-retraite selon les conditions de la lettre d'entente sur la retraite progressive et qui sont exceptionnellement rémunérés à temps double;
- Solliciter des employés non régis par la convention collective mais à l'emploi de l'Employeur;
- Solliciter des employés non régis par la convention collective travaillant dans d'autres usines de Héroux-Devtek inc. pour venir travailler à l'usine de l'Employeur;
- Confier en sous-traitance l'exécution du travail requis dans les installations de l'usine de l'Employeur à Longueuil, incluant le droit pour l'Employeur de retenir à l'avance des sous-traitants afin que ceux-ci soient familiarisés avec les équipements, l'environnement et les activités de l'Employeur;
- Ou toutes autres options possibles;

LETTRÉ D'ENTENTE NO. 23 : Limitation révision classification et inspecteurs en essais non destructifs principal

Dans le cadre de la présente convention collective, les parties ont convenues d'intégrer des limites des révisions des classifications tel qui suit :

- Année 2023 : Révision de l'inspecteur en calibration principal plus une (1) autre révision au choix du syndicat;
- Année 2024 : Deux (2) révisions au choix du syndicat;
- Année 2025 : Deux (2) révisions au choix du syndicat

Cette limitation fait partie intégrante de l'article 22 de la convention collective. De plus, les demandes d'ajustements et/ou de nouvelles classifications proposées par l'Employeur ne sont pas considérées dans les limites ci-haut mentionnées.

En contrepartie, afin de résoudre le grief pour la révision de classification des inspecteurs en essais non destructifs principaux, les parties conviennent de réviser le pointage de cette classification selon les tâches effectuées et les normes spécifiques (NAS 4100) associées qui aura pour effet d'augmenter le groupe de salaire à un groupe 12. Actuellement quatre (4) salariés sont dans cette classification alors que le besoin réel est de deux (2) salariés. L'Employeur ajustera ce nombre par attrition lors de départs de salariés et s'engage à maintenir un minimum de deux (2) salariés dans cette classification. Il est convenu que la période d'essai de trente (30) jours à l'article 22.02 a) est réputée comme ayant été effectuée.

LETTRE D'ENTENTE NO. 24 Ratios d'absences

Les parties conviennent de mettre en place des ratios globaux d'absences par classification, pour les absences reliées à la convention tel que défini ici-bas, afin de soutenir la continuité des opérations.

- Article 12.00
- Article 14.00
- Article 31.00
- Article 34.00
- Article 34.05
- Lettre d'entente 7

En cours d'année, à moins d'une précision différente dans la convention collective les ratios sont les suivants :

- Pour la période estivale
 - Pour cette période de cinq (5) semaines entre le 1^{er} juillet et le 30 août déterminée par l'Employeur le ratio d'absences est de 50% par classification tel que prévu à l'article 12.02 a) de la présente convention;
 - Advenant une fermeture totale pouvant aller jusqu'à trois (3) semaines l'article 12.02 b) de la présente convention s'applique;
- Pour toutes les autres périodes de l'année le ratio d'absences est de 25%.

A l'exception des vacances qui sont établies et accordées selon des périodes définies à l'article 12,03, pour toutes les autres absences le salarié doit faire une demande à son superviseur une semaine avant de prendre l'absence (7 jours). Si le ratio d'absences pour cette journée ou ces journées par classification est sous le ratio établi pour la période, l'absence est accordée. Si au contraire le ratio est atteint le superviseur n'a pas d'obligation d'accepter l'absence.

Par ailleurs, le salarié qui est malade n'a pas à respecter ce délai compte tenu de l'imprévisibilité de son absence.

LETTRE D'ENTENTE NO. 25 : Assurance collective

Dans le cadre des discussions entourant le régime d'assurance collective, les parties conviennent d'offrir à compter du 1^{er} janvier 2024 les options suivantes afin de compléter l'offre actuelle qui est payée à 100% par l'Employeur dont les coûts sont de plus de 1,6 M\$ en 2023.

Option : Exempté

Cette option est pour le salarié qui désire être assuré avec l'assurance collective de son conjoint ou conjointe. Le salarié doit fournir une preuve qu'il est assuré par une autre couverture d'assurance suffisante.

Option : Argent

Cette option est celle qui est actuellement offerte au salarié et payée à 100% par l'employeur.

Option : Or

Cette option est celle qui est offerte pour le salarié qui désire une amélioration de sa protection d'assurance collective et dont le salarié assume 20% du coût.

En l'absence d'indication contraire toutes les couvertures sont telles qu'indiqué dans le contrat maître avec l'assureur.

Pour l'année 2024 le coût est de :

Protection Individuelle: 27,83\$/ semaine

Protection Familiale : 46,00\$/ semaine

Description	Exempté	Option Argent (Actuel)	Option Or
Assurance voyage	Inclus	Inclus	Inclus
Assurance vie Salarié	65 000 \$	65 000 \$	65 000 \$
Assurance vie- famille	10K\$ conjoint; 5K\$ enfant	10K\$ conjoint; 5K\$ enfant	10K\$ conjoint; 5K\$ enfant
DMA pour le salarié	Même assurance-vie	Même assurance-vie	Même assurance-vie
Invalidité Courte durée	70% Max 650\$	70% Max 650\$	70% Max 750\$
Invalidité Longue durée	70% (Max MGA)	70% (Max MGA)	70% (Max MGA)
Volet Médicament Générique forcé & Biosimilaire		80% Oui	85% Oui
Volet Santé		80% (max 500\$ par spécialiste) + (750\$ Psy & Thérapeute)	85% (max 1,000\$ spécialiste combiné) + (1,000\$ Psy & Thérapeute)
Volet Dentaire		80%	85%
Volet Dentaire Soins Majeurs		80%	80%
Volet Dentaire - maximum annuel		\$1 500	\$2 000
Lunette avec prescription		150\$/24 mois	250\$/ 24 mois
Crédit compte gestion santé (CGS)*	1 250 \$	Non	1250 \$ (F) 750 \$ (I)
Coût employeur	100%	100%	80%
Coût employé	0%	0%	20%

Note : Individuelle: I Familiale: F

*Compte de gestion santé: Les crédits du compte de gestion de santé non utilisés peuvent être reportés dans l'année suivante et ne peuvent être reportés pour plus d'une année.

LETTRE D'ENTENTE NO. 26 : Programme d'aide aux employés

Pour faire suite au renouvellement de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir pour ses salariés (incluant les membres de la famille au sens de la définition de l'assurance collective) un Programme d'aide aux employés (PAE) et ce pour toute la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 27 : Introduction de la Télémédecine

Pour faire suite au renouvellement de la présente convention collective et aux discussions entourant la santé et le bien-être de sa main d'œuvre, l'Employeur s'engage à introduire un service de Télémédecine pour ses salariés (incluant les membres de la famille au sens de la définition de l'assurance collective). La mise en place du service de la télémédecine se fera au plus tard en décembre 2023 et sera maintenue pour la durée de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 28 : Tableau de temps supplémentaires

Pour faire suite aux discussions entourant le renouvellement de la présente convention collective sur le fonctionnement des tableaux de temps supplémentaires tel que défini à l'article 8,03 ainsi qu'à l'implantation d'un nouveau système de gestion du temps, les parties conviennent d'évaluer une nouvelle méthode d'obtention des disponibilités en temps supplémentaires des salariés.

L'objectif de cette démarche est de simplifier et de rendre le processus plus efficace autant pour les salariés que les gestionnaires.

Advenant que les solutions envisagées ne sont pas viables, la présente convention collective s'applique tel que défini à l'article 8,03.

LETTRE D'ENTENTE NO. 29 : Projet pilote Chef d'équipe

Les parties conviennent de mettre en place un Projet Pilote de Chef d'équipe et ce pour une période de dix-huit (18) mois suivant la ratification de la convention collective.

Le projet consiste à introduire la notion de Chef d'équipe dans différents départements selon les besoins opérationnels. Le chef d'équipe exécute les tâches conformes à sa classification. La sélection des Chefs d'équipe se fait parmi les salariés ayant au moins un (1) an de service continu. Advenant que le critère ci-haut mentionné n'est pas respecté, les deux parties conviennent ensemble des critères acceptables pour cette situation hors de contrôle.

À la demande de la supervision, le Chef d'équipe doit :

- a) agir à titre de support pour son équipe de travail dans le suivi des priorités à exécuter;
- b) agir à titre de ressource au niveau technique (dans la mesure du possible) auprès des salariés faisant partie de son équipe;
- c) agir à titre de ressource pour toutes demandes d'équipements nécessaires pour l'exécution du travail auprès des salariés faisant partie de son équipe;
- d) agir prioritairement à titre de personne ressource lors d'un choix d'outils, d'équipements, de nouvelles pratiques et/ou de possibilités d'amélioration qui sont nécessaires dans leur secteur;

Les parties conviennent de se rencontrer à tous les trois (3) mois afin de discuter de l'évolution du projet pilote et des améliorations à y apporter;

La partie qui désire mettre un terme à ce projet doit informer par écrit l'autre partie en fournissant des motifs valables et en donnant un préavis d'un (1) mois.

Un Chef d'équipe n'applique en rien toute forme de discipline et ne demande pas du temps supplémentaire, ce rôle appartient uniquement au gestionnaire.

Un Chef d'équipe reçoit une prime de 2,00 \$ de l'heure. La prime ne peut être retirée de mauvaise foi.

La sélection du Chef d'équipe est faite de la façon suivante :

- Un affichage de sept (7) jours est fait sur les tableaux d'affichages afin de solliciter des candidats intéressés à jouer ce rôle à l'intérieur de leur classification;
- L'évaluation des candidats est faite sur cinq (5) volets :
 - Connaissances techniques;
 - Entrevue;
 - Niveau de leaderships (test psychométrique);
 - Approbation des pairs;
 - Ancienneté;
 -
- Le pointage associé à chacun des volets est le suivant :

○ Connaissances techniques :	45%
○ Entrevue :	20%
○ Niveau de leaderships :	15%
○ Approbation des pairs :	15%
○ Ancienneté :	5%
○ Total :	100%

Suivant le processus de sélection, l'employeur informe le syndicat et le groupe de salariés concerné du candidat retenu. Il en fait de même pour le retrait d'un Chef d'équipe.

LETTRE D'ENTENTE NO. 30 Projet pilote Délégué social

Les parties conviennent de mettre en place un Projet Pilote d'un Délégué Social et ce pour une période de dix-huit (18) mois suivant la ratification de la convention collective.

Le délégué social a pour rôle :

- D'apporter une aide à leurs collègues de travail qui en font la demande;
- De faciliter l'accès au programme d'aide aux employés, au service des ressources humaines et à des organismes d'aide pertinents;
- De sensibiliser les employés en matière d'alcoolisme, jeux compulsifs, de toxicomanie et toutes autres dépendances;

Toutefois, il ne doit pas jouer un rôle de thérapeute et ne doit pas intervenir dans des plaintes de harcèlement reliée au travail.

- Le délégué social est désigné par le syndicat, parmi les membres, compte tenu des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidats;
- Le délégué social fait rapport au syndicat et au représentant de l'employeur s'il s'agit d'une situation qui doit être portée à l'attention de celui-ci afin que des mesures appropriées soient prises;
- Les parties conviennent se rencontrer à tous les trois (3) mois afin de discuter de l'évolution du projet pilote et des améliorations à y apporter;
- Lorsqu'un salarié demande à rencontrer un délégué de façon urgente, l'Employeur le libère de son poste de travail sans perte de salaire après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- Le délégué doit limiter son intervention à des problèmes de nature personnelle et à mettre le salarié en contact avec les ressources qui fournissent de l'aide
- Le salaire du délégué social est maintenu en cas d'intervention durant les heures régulières de travail de celui-ci;
- Le délégué social ne fait pas partie du comité syndical;
- Tous les coûts associés à la formation du délégué sont pris en charge par la section locale et le délégué doit aviser l'employeur dans un délai de deux semaines précédant la formation ;

LETTRE D'ENTENTE NO. 31 Représentant prévention

L'Employeur maintient en place pour la durée de la présente convention collective le rôle actuel du Représentant à la prévention selon les lois et les règlements en vigueur au moment de la ratification du contrat de travail.

Advenant que le gouvernement provincial apporte dans le futur des changements au rôle du Représentant à la prévention, les parties peuvent se rencontrer afin de discuter des changements et de les adapter s'il y a entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO. 32 Horaire de travail

Lettre d'introduction d'un horaire de travail de quatre (4) jours par semaine de 10 heures et de la répartition des pauses, repas et lavage des mains pour les horaires de 8 heures

Pour faire suite au renouvellement de la présente convention collective et aux discussions entourant l'introduction d'un horaire de travail de (dix) 10 heures (jour et/ ou de soir) ainsi que de la répartition des pauses et repas incluant les périodes de lavage des mains, les parties conviennent :

De mettre en place une table de travail qui s'engage à terminer son évaluation des horaires de travail pour le 31 décembre 2023;

La table de travail a pour but d'évaluer la viabilité des horaires actuels en fonction de la mise en place d'un nouvel horaire tel que mentionné ci-haut selon les critères suivants;

- Assurer la continuité des opérations;
- Assurer une flexibilité opérationnelle;
- Assurer une opportunité de travail condensée pour les salariés;
- Maintenir et/ou améliorer l'efficience opérationnelle;
- Etc.

En fonction des résultats de l'analyse de la table de travail, des recommandations sont mises en place, s'il y a lieu, d'introduire les nouveaux horaires de travail. De plus, la date d'introduction de la période d'essai débutera en début d'année fiscale 2025, c'est à dire au mois d'avril 2024.

Par la suite une période d'essai permettra d'évaluer si le projet est viable au niveau opérationnel afin d'ajuster les critères pour rendre celui-ci plus efficace selon les besoins opérationnels et organisationnels de l'Employeur;

Pendant l'évaluation de la faisabilité de la mise en place des horaires de travail de dix (10) heures, les parties conviennent de maintenir le projet pilote des horaires flexibles;

Advenant que le projet n'est pas viable, la présente convention collective s'applique tel que défini à l'article 7 et du projet pilote des horaires flexibles.

