

**AFG Industries Ltée**

ci-après appelé l'Employeur



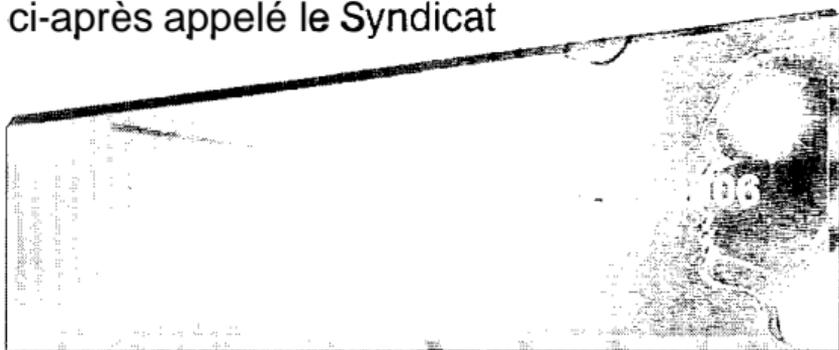
ET

**TCA**

---

**T.C.A. Quebec - Syndicat national  
de l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des autres Travailleurs  
et Travailleuses du Canada (TCA - Canada)**

ci-après appelé le Syndicat



## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DÉFINITIONS</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>10</b>
2.05	Non-discrimination.....	11
<b>ARTICLE 3</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>SÉCURITÉ SYNDICALE</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>REPRÉSENTATION SYNDICALE</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS. VACANCES ANNUELLES ET ABSENCES AUTORISÉES</b> .....	<b>27</b>
7.01	Congés fériés.....	27
7.02	Vacances annuelles.....	28
7.03	Décès.....	35
7.04	Juré ou témoin.....	37
7.05	Candidats à une élection.....	37
7.06	Incarcération.....	38
7.07	Mariage.....	38
7.08	Naissance, adoption et enfants.....	38
7.09	Congé de maternité.....	39
7.10	Congé parental.....	39
7.11	Congé sans solde.....	41
7.12	Congés personnels.....	42
7.13	Certificat médical.....	43
7.14	Ancienneté.....	43
<b>ARTICLE 8</b>	<b>ANCIENNETÉ</b> .....	<b>43</b>
8.01	Définition.....	43
8.02	Période de probation.....	43
8.03	Accumulation lors d'absence.....	43
8.04	Accumulation lors de mise à pied.....	44
8.05	Maintien lors de promotion à des postes non syndiqués.....	44
8.06	Retour au travail.....	44

107 75(03)

8.07	Liste d'ancienneté.....	45
8.08	Détermination de l'ancienneté.....	45
8.09	Perte d'ancienneté.....	45
8.10	Préavis de licenciement ou de mise à pied.....	46
8.11	Réduction de main-d'œuvre.....	47
8.12	Mécanisme de Supplantation.....	48
8.13	Officiers syndicaux.....	49
8.14	Incapacité.....	49
8.15	Liste de rappel.....	49
8.16	Liste de rappel (durée).....	50
8.17	Rappel au travail.....	50
8.18	incapacité et rappel.....	50
8.19	Poste permanent.....	51
8.20	Poste temporaire.....	52
8.21	Droit de retour.....	53
8.22	Exercice du droit de retour.....	54
8.23	Absents lors d'affichage.....	54
8.24	Vacances lors d'affichage.....	54
8.25	Liste des candidats.....	54
8.26	Nombre de candidats.....	54
8.27	Promotion à des postes non syndiqués.....	54
<b>ARTICLE 9</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>57</b>
10.01	Énoncés de principe.....	57
10.02	Obligations de l'Employeur.....	57
10.03	Comité de santé et sécurité.....	60
10.04	Fonctions du comité.....	60
10.05	Droit de refus.....	62
10.06	Obligations du Salarié.....	63
10.07	Accidents du travail.....	63
10.12	Représentant à la prévention.....	65
10.16	Généralités.....	66
<b>ARTICLE 11</b>	<b>DROITS DE L'EMPLOYEUR.....</b>	<b>68</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>GRÈVE ET LOCK-OUT.....</b>	<b>69</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION.....</b>	<b>69</b>
13.01	Salaires.....	69

---

13.02	Progressions salariales.....	70
13.03	Nouveau poste.....	70
13.04	Paye.....	71
13.05	Virement bancaire.....	71
13.06	Mutation temporaire et plan de relève.....	72
13.07	Retour.....	74
<b>ARTICLE 14</b>	<b>DESCRIPTION DES TÂCHES.....</b>	<b>74</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE, TEMPS SUPPLÉMENTAIRES, PRIMES.....</b>	<b>80</b>
15.01	Horaire 12 heures en continu.....	80
15.02	Horaire 12 heures non continu.....	82
15.03	Horaire jour/soir/nuit.....	83
15.04	Horaire jour/soir.....	85
15.05	<b>Horaire de jour.....</b>	<b>87</b>
15.06	Horaire mixte.....	88
15.07	Horaire variable.....	90
15.08	Modification des horaires.....	90
15.09	Primes de rotation.....	91
15.10	<b>Prime du samedi.....</b>	<b>92</b>
15.11	<b>Prime du dimanche.....</b>	<b>92</b>
15.12	Garde et primes.....	93
15.13	<b>Prime des jours fériés.....</b>	<b>94</b>
15.14	Attente sur le site.....	95
15.15	Retour à la maison.....	95
15.16	<b>Réunions et autres.....</b>	<b>95</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</b>	<b>95</b>
16.01	Généralités.....	95
16.02	Mécanisme de distribution du temps supplémentaire.....	97
16.03	Comptabilisation du cumul de temps supplémentaire.....	100
16.04	Disponibilités inter service.....	100
16.05	Divers.....	101
<b>16.06</b>	<b>Report de temps supplémentaire.....</b>	<b>101</b>
16.07	Temps supplémentaire obligatoire.....	102

<b>ARTICLE 17</b>	<b>REPAS ET TRANSPORT</b> .....	<b>102</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>CLAUSES GÉNÉRALES</b> .....	<b>103</b>
18.01	Réunions Employeur/Syndicat.....	103
18.02	Élections syndicales.....	104
18.03	Stationnement.....	104
18.04	Langue de travail.....	104
18.05	Retenues syndicales.....	104
18.06	Dates d'application de la convention collective.....	104
18.07	Utilisation du télécopieur.....	105
18.08	Primes et normes de rendement.....	105
<b>ARTICLE 19</b>	<b>PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME ET LA TOXICOMANIE</b> .....	<b>105</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>HARCÈLEMENT SEXUEL</b> .....	<b>108</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>RÉGIMES DE PROTECTION COLLECTIVE (ASSURANCE)</b> .....	<b>110</b>
21.01	Généralités.....	110
21.02	Enfants à charge.....	110
21.03	Conjoint(e).....	111
21.04	Couvertures lors de mise à pied.....	111
21.05	invalidité.....	112
21.06	Changements.....	113
21.07	Maintien du régime d'assurance collective.....	113
21.08	Copie de la police.....	113
21.09	Défaillance de l'assureur.....	114
21.10	Changements du régime d'assurance-maladie du Québec.....	114
21.11	Qualifications de l'assureur.....	114
21.12	Modifications du régime d'assurance.....	114
<b>ARTICLE 22</b>	<b>DIVERS</b> .....	<b>114</b>
22.05	Frais de scolarité.....	115
<b>ARTICLE 23</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b> .....	<b>116</b>
<b>SIGNATURES</b>	.....	<b>117</b>



<b>ANNEXE A-1</b>	<b>Calendrier 2003-2004</b>	<b>118</b>
<b>ANNEXE A-2</b>	<b>Calendrier 2005-2006</b>	<b>122</b>
<b>ANNEXE B</b>	<b>Liste d'ancienneté</b>	<b>126</b>
<b>ANNEXE C</b>	<b>Vêtements de travail</b>	<b>131</b>
<b>ANNEXE D-1</b>	<b>Salaires 2003</b>	<b>132</b>
<b>ANNEXE D-2</b>	<b>Salaires 2004</b>	<b>133</b>
<b>ANNEXE D-3</b>	<b>Salaires 2005</b>	<b>134</b>
<b>ANNEXE E</b>	<b>Horaire 12 heures en continu</b>	<b>135</b>
<b>ANNEXE F</b>	<b>Horaire mixte 8h. et 10h. par jour</b>	<b>136</b>
<b>ANNEXE G</b>	<b>Taux de temps supplémentaire</b>	<b>137</b>
<b>ANNEXE H</b>	<b>Période de repos pour rappel d'urgence</b>	<b>138</b>
<b>ANNEXE I</b>	<b>Assurance collective</b>	<b>139</b>
<b>ANNEXE J</b>	<b>Mécanisme de distribution du temps supplémentaire (Article 16.02 d)</b>	<b>146</b>
<b>ANNEXE K</b>	<b>Régime de retraite des employés d'usine de AFG Industries Ltée</b>	<b>147</b>

6

<b>LETTRE D'ENTENTE 1</b>	<b>Poste de Salariés sur appel</b> .....	<b>149</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 2</b>	<b>Poste d'étudiants</b> .....	<b>153</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 3</b>	<b>Système de relève</b> .....	<b>156</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 4</b>	<b>Les pompiers volontaires</b> .....	<b>160</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 5</b>	<b>Entretien</b> .....	<b>162</b>
	1. Programme d'apprentissage entretien.....	162
	2. Sous-traitance entretien.....	166
	3. Outils entretien.....	167
	4. Description des postes.....	168
<b>LETTRE D'ENTENTE 6</b>	<b>Officiers de la section locale 1044</b> .....	<b>172</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 7</b>	<b>Vacances annuelles</b> .....	<b>174</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 8</b>	<b>Mécanisme de libération lors d'élection</b> .....	<b>176</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 9</b>	<b>Fermeture autre que permanente</b> .....	<b>178</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 10</b>	<b>Mécanisme d'attribution des postes de mécanicien industriel classe A et de préposé à l'entretien du four classe A...</b>	<b>180</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 11</b>	<b>Poste projet</b> .....	<b>183</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 12</b>	<b>Poste d'emballage</b> .....	<b>185</b>

7

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
ET DÉFINITIONS**

- 1.01** La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties, de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.
- 1.02**
- a) Le mot **SALARIÉ**, dans la présente convention, désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre selon le Code du travail.
  - b) Le mot **EMPLOYEUR**, dans la présente convention, désigne AFG Industries Ltée, pour son usine située au 250, rue De Copenhague, St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3.
  - c) Le mot **SYNDICAT**, dans la présente convention, désigne le T.C.A. Québec - Syndicat national de l'Automobile, de l'Aérospatiale, du Transport et des autres Travailleurs et Travailleuses du Canada (TCA - Canada), situé au 5000, boul. Des Gradins #110, Québec (Québec) G2J 1N3.
  - d) Les mots **REPRESENTANT SYNDICAL**, dans la présente convention, désignent un employé permanent du Syndicat, rémunéré par lui, pour l'administration de la présente convention et de l'unité de négociation qui y est assujettie.
  - e) Les mots **CHEF DE SERVICE, DIRECTEUR, SUPERVISEURS ET AUTRES OFFICIERS**, dans la présente convention, désignent un employé non inclus dans l'unité d'accréditation, qui exerce le contrôle et la direction des Salariés sous ses ordres.
  - f) Le mot **DÉPARTEMENT**, dans la présente convention, désigne chacun des secteurs d'activités de l'usine,

dans lequel, des Salariés de même classification ou non, travaillent aux mêmes opérations ou aux mêmes produits: départements entretien, logistique, production, qualité.

- g) Le mot **CONJOINT(E)**, dans la présente convention, désigne les individus de même sexe ou de sexe opposé qui sont mariés et cohabitent, ou qui vivent ensemble maritalement, ou qui résident ensemble depuis un an et dont l'état de conjoint est de notoriété publique.
- h) Les mots **OPÉRATIONS CONTINUES**, dans la présente convention, signifient les opérations se déroulant 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

Les mots **OPÉRATIONS NON CONTINUES**, dans la présente convention, signifient des opérations avec des horaires pouvant normalement débuter le dimanche à 19:00h. et se terminer le vendredi à minuit.

- i) Les mots **JOURS OUVRABLES**, dans la présente convention, signifient les jours devant être travaillés selon l'horaire prévu.
- j) Le mot **SERVICE**, dans la présente convention, désigne les zones suivantes: composition, fabrication, recette, contrôle de la qualité, manutention, découpe, expédition, mécanique, électrique.
- k) Les mots **MAINTIEN DE L'OUTIL**, dans la présente convention, désignent le minimum d'opérations nécessaires pour garder l'outil de production en état. En particulier, les parties reconnaissent la nécessité de maintenir une production de verre sur la ligne afin d'éviter des dommages graves au four et au bain d'étain.
- l) Les mots **CHEF D'ÉQUIPE**, dans la présente convention, désignent tous les Salariés nommés par l'Employeur pour exécuter les tâches décrites dans l'Article 14.

Le chef d'équipe ne doit pas détenir une classification inférieure aux postes de son équipe. En aucun temps, le chef d'équipe ne peut Imposer des mesures disciplinaires.

Les critères de sélection et le choix des Salariés nommés chefs d'équipe seront exclusifs à l'Employeur. Nonobstant les dispositions à la présente convention collective, le choix des Salariés au poste de chef d'équipe ne peut faire l'objet de griefs. La durée et le nombre de Salariés nommés chefs d'équipe seront déterminés par l'Employeur. Le Salarié qui est choisi comme chef d'équipe, peut retourner à son ancien poste, s'il a des motifs valables pour justifier sa demande, à l'intérieur de six cents (600) heures. L'Employeur a la même période pour retourner le Salarié à son ancien poste, s'il n'est pas apte à combler son nouveau poste.

- m) Le mot **FORMATEUR** désigne un **Salarié** nommé par l'Employeur pour permettre à d'autres Salariés d'acquérir des habiletés et des connaissances de base pour les préparer à l'exercice d'un métier, d'un poste ou d'une nouvelle tâche à l'intérieur d'un poste.
- n) Le mot **COMPAGNONNAGE** désigne une interaction entre Salariés d'un même poste à des fins d'instructions professionnelles et d'assistance mutuelle.

## ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

**2.01** Cette convention s'applique à tous les Salariés Inclus dans l'unité de négociations suivante:

**"Tous les employés salariés au sens du Code du travail,  
excepté les vendeurs,  
les techniciens et assistants techniciens au laboratoire,  
les postes relevant du service des achats  
(préposé à la réception, manutentionnaire  
aux achats et magasiniers)  
et tous les employés de bureau."**

- 2.02** a) Par la présente, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur ~~exclusif~~, pour et au nom de chacun et de tous les Salariés Inclus dans l'unité de négociation, tel que stipulé à l'Article 2.01, en ce qui a trait à la rémunération, aux taux de salaire, aux heures de travail et aux autres termes et conditions de travail.
- b) Le Syndicat reconnaît l'Employeur comme le seul agent négociateur.

**2.03** Lorsqu'une nouvelle occupation, nouveau service ou nouveau département est **établi** chez l'Employeur, le Syndicat en sera informé par écrit quatorze (14) jours de calendrier avant la création de cette nouvelle occupation, nouveau service ou nouveau département. Durant cette période, sur requête de l'une ou l'autre des ~~parties~~, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation, ce service ou ce département doit être Inclus ou non dans l'unité de négociation.

À défaut d'entente dans le premier (1) mois suivant l'envoi de l'avis, la question est soumise au Commissaire du travail en vertu du Code du travail.

**2.04** À moins d'entente **mutuelle** entre les parties, aucun Salarié exclu de l'unité de négociation ne peut être transféré à une occupation Incluse dans l'unité de négociation, si cela a pour effet de provoquer une mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un Salarié déjà mis à pied, tel que stipulé à l'Article 2.01.

## **2.05 Non-discrimination**

- a) Il n'y aura aucune discrimination, contrainte, oppression ou intimidation de la part de l'Employeur ou de ses représentants au sujet ou à l'égard des activités syndicales ou des membres du Syndicat.

Il n'y aura aucune discrimination, contrainte, oppression ou intimidation de la part du Syndicat ou de ses

représentants au sujet ou à l'égard des activités de l'Employeur, de ses représentants, de ses fournisseurs ou clients.

- b) Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination au sens de la loi par l'Employeur et le Syndicat à l'endroit de toute personne à l'emploi de l'Employeur ou du Syndicat, en raison de sa race, la couleur de sa peau, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, sa langue, son origine ethnique, sa condition sociale ou le fait qu'elle soit handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, ni non plus en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective.
- c) Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin, le cas échéant.

### **ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**3.01** Aucune personne qui n'est pas incluse dans l'unité de négociation stipulée à l'Article 2.01, n'effectue du travail régi par la présente convention, sauf dans les cas suivants:

- a) dans les cas d'urgence ou cas de force majeure, pour un court délai nécessaire (15 minutes) à la mobilisation des Salariés auxquels cas, la preuve incombe à l'Employeur.
- b) dans les cas de formation ou entraînement des Salariés couverts par l'unité de négociation.

Pour l'application de la présente clause, des directives seront émises de façon à s'assurer que les tâches de l'unité de négociation sont respectées par les employés exclus de l'unité de négociation.

**3.02** L'Employeur avisera le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance, de son intention de déménager les équipements reliés aux travaux relevant de l'unité de négociation stipulée

à l'Article 2.01. Si le déménagement des équipements entraîne des mises à pied, les modalités prévues à l'Article 3.04 et les suivants s'appliqueront.

**3.03** L'Employeur s'engage à n'accorder aucun contrat ou sous contrat qui aurait pour effet d'occasionner des mises à pied ou empêcher des rappels au travail de Salariés en mise à pied.

**3.04** a) Le terme **CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**, dans la présente convention, désigne l'introduction de nouveaux équipements dont la nature est susceptible d'entraîner des mises à pied ou d'apporter d'autres changements dans le statut des Salariés.

b) Avant d'introduire tout changement technologique, l'Employeur:

1. avisera le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance de son intention et procédera à la mise à jour des informations au fur et à mesure des développements.

2. nonobstant ce qui précède, au moins soixante (60) jours de calendrier avant l'introduction du changement technologique, l'Employeur présentera au Syndicat le projet qu'il réalisera. Ce délai sera de quarante-cinq (45) jours si le changement technologique n'est pas susceptible de causer des mises à pied. Dans cet exposé, l'Employeur présentera:

- a) le genre de changement;
- b) la date à laquelle le changement sera en vigueur;
- c) le nombre de Salariés qui risquent d'être touchés;
- d) les effets et les répercussions connues et présumées sur les Salariés ainsi que les périodes de formation requises.

c) La date d'introduction d'un changement sera retardée d'un nombre de jours égal à celui du retard mis à donner l'avis mentionné à l'Article 3.04 b) 2., sauf dans le cas

où le changement ne serait pas susceptible de causer des mises à pied.

- d) Toute entente entre les parties est confirmée par écrit conjointement par lettre d'entente. La lettre d'entente a la même valeur que les dispositions de la convention collective en vigueur et peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.

**3.05** L'Employeur minimisera les effets négatifs d'un changement technologique par une action positive telle que recyclage, mutation, etc. Dans le cas de recyclage, le Salarié touché aura droit à une période d'entraînement et de formation pouvant aller jusqu'à un maximum de cinquante (50) jours ouvrables pour répondre aux exigences normales pour le travail à accomplir. Dans le cas de mutation, le Salarié touché aura droit à une période d'entraînement pouvant aller jusqu'à un maximum de cinquante (50) jours ouvrables, pour répondre aux exigences normales du travail à accomplir.

Dans le cas où un Salarié répondrait aux exigences normales pour le travail à accomplir avant la fin des périodes prévues au paragraphe, ceci mettrait fin à sa période d'entraînement et de formation et il pourrait occuper, à partir de ce moment, le poste de façon permanente.

Tout Salarié dont le déplacement est convenu, est entraîné ou formé au frais de l'Employeur pendant les heures de travail et demeure au service de l'Employeur pendant cette période, sans diminution de son taux horaire de base relié au poste qu'il occupait antérieurement.

Si par l'effet du changement technologique et suite à l'entraînement et à la formation, le Salarié se retrouve dans une classe d'emploi inférieure à celle qu'il détenait auparavant, son taux horaire de base sera gelé et il sera considéré comme un "red circle". Ce terme signifie que le taux horaire de base de ce Salarié est gelé jusqu'à ce que le taux horaire de sa nouvelle classification vienne rejoindre le sien.

**3.06** Tout Salarié qui ne possède pas les capacités à exécuter le travail inhérent à son nouveau poste ou tout Salarié qui ne peut rencontrer les exigences normales du travail à accomplir au cours de la période d'entraînement sera mis à pied ou procédera à une supplantation conformément à l'Article 8 touchant les mises à pied et le processus de supplantation.

Tout Salarié qui ne peut supplanter ou suivre un cours de recyclage et à qui on ne peut octroyer un autre poste d'un niveau de salaire égal à celui qu'il avait avant le changement technologique, se voit verser une indemnité de cessation d'emploi, sauf si:

1. Le Salarié prend sa retraite;
2. Le Salarié quitte l'Employeur à l'âge de la retraite et a droit à une rente de retraité.

L'indemnité de cessation d'emploi, versée conformément aux dispositions du présent Article, est calculée comme suit:

- Une semaine de salaire par année de service complétée jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines.
- À cette indemnité de cessation d'emploi devra s'ajouter l'indemnité légale prévue à l'Article 8.10.

**3.07** L'Employeur n'embauchera pas de nouveaux Salariés pour les nouveaux postes créés par le changement technologique, avant que les Salariés touchés par ce dit changement n'aient reçu l'opportunité de l'entraînement ou de la formation prévue pour combler ces postes. S'il n'y a aucune mise à pied, l'Employeur pourra embaucher de nouveaux Salariés.

**3.08** Suite à un changement technologique, tout nouveau poste créé, modifiant ou remplaçant un poste faisant déjà partie de l'unité de négociation, fait partie de l'unité de négociation.

**ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 4.01** Tout Salarié qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de l'Employeur et membre en règle du Syndicat, et celui qui devient par la suite membre en règle, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.
- 4.02** Tout Salarié qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de l'Employeur et n'est pas membre en règle du Syndicat, ainsi que tout Salarié qui est embauché à compter de la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat.
- 4.03** L'Employeur convient de déduire du salaire des Salariés, membres du Syndicat ou non, le montant des cotisations syndicales au taux fixé par le Syndicat par règlement.
- 4.04** Le Syndicat informera l'Employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.
- 4.05** a) Par les présentes, l'Employeur s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque Salarié régi par la convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et dans les cas de nouveaux Salariés, au droit d'entrée, en vertu des statuts et règlements du syndicat, et à remettre le total de ces déductions, par chèque, avant le 15 du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites au secrétaire financier du T.C.A. Québec - Syndicat national de l'Automobile, de l'Aérospatiale, du Transport et des autres Travailleurs et Travailleuses du Canada (TCA - Canada).

À compter de la signature de la présente convention et subséquemment à tous les mois, l'Employeur devra fournir au Syndicat et au secrétaire financier de la section locale une liste d'ancienneté comprenant les points suivants:

- le nom du Salarié
- l'adresse du Salarié
- le numéro de téléphone
- la date d'ancienneté
- l'occupation
- le statut du Salarié
- le taux de salaire
- la somme mensuelle des cotisations syndicales déduites

De plus, l'Employeur informe le Syndicat au fur et à mesure de toute modification à ladite liste pour les fins d'application de l'Article 8 de la convention collective.

- b) L'Employeur s'engage à déduire le droit d'entrée syndicale d'un nouveau Salarié et l'équivalent de la cotisation syndicale selon l'Article 4.05 a), si le nouveau Salarié a reçu une rémunération équivalant à quarante (40) heures de travail, applicable au premier mois de sa période de probation.
- c) L'Employeur avisera le comité syndical de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche, et il donnera au comité syndical le nom, l'âge, l'adresse et la classification de ce Salarié.

**4.06** L'Employeur s'engage à aviser, dans la première semaine, tout nouveau Salarié assujéti à la présente convention, des dispositions qui y sont contenues, relatives aux déductions syndicales.

De plus, dans la même semaine ou la semaine suivant l'embauche de tout nouveau Salarié, l'Employeur coordonnera avec un membre du comité syndical, le temps nécessaire pour rencontrer tout nouveau Salarié, en autant que cela n'entraîne pas de coût supplémentaire pour l'Employeur.

**4.07** L'Employeur qui ne fait pas les remises, tel que décrit aux Articles 4.03 et 4.05, devra payer un pour cent (1%) par mois à compter de la date du défaut.

**ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**5.01** Les parties confirment leur volonté d'une coopération harmonieuse et dans ce but, l'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec les membres du comité syndical et les délégués dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers. Par ailleurs, le Syndicat s'engage à donner instruction au comité syndical, aux délégués et à ses membres de coopérer avec l'Employeur et ses représentants.

**5.02** a) L'Employeur reconnaît que le comité syndical est mandaté pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

b) L'Employeur reconnaît les délégués pour s'occuper, au niveau de leur secteur respectif ou dans un autre secteur s'il n'y a pas de délégué disponible, de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation en fonction des Articles 6.02 et 6.03 a).

**5.03** Le comité syndical est composé de son président et de quatre (4) membres. Les membres du comité syndical suivront l'horaire de l'équipe à laquelle ils sont affectés.

il y aura un maximum de cinq (5) délégués. Le comité syndical déterminera les secteurs pour lesquels il désire avoir un représentant. Le comité avisera l'Employeur quinze (15) jours de calendrier à l'avance de tout changement au niveau de la représentation syndicale. L'objectif des parties est d'assurer une représentation syndicale. La répartition du nombre de Salariés affectés à des tâches syndicales reconnues dans cette convention, doit respecter le ratio des Salariés de l'Employeur par département, afin de maintenir l'intégrité de chaque département. Un délégué ne sera pas déplacé d'équipe de façon permanente tant qu'il exercera son mandat de délégué.

- 5.04** Les membres du comité syndical et les délégués pourront, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser de façon Indue, quitter leur travail pour demeurer à l'intérieur de l'usine ou à l'extérieur dans le cas d'un arbitrage de grief, sans perte de rémunération, pour une durée raisonnable, afin de remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur. Ils demanderont cette autorisation à l'avance en indiquant le motif, la durée approximative prévue ainsi que la façon de les rejoindre.

Dans cet Article, par autorisation de leur supérieur immédiat, nous entendons le fait qu'ensemble, ils aient convenu du temps opportun pour cette absence en fonction des nécessités du travail.

- 5.05** Les représentants nationaux du Syndicat ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué.

Les représentants nationaux du Syndicat ou le président de la section locale auront accès à l'usine durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier sur les termes de la présente convention collective, pourvu qu'ils obtiennent le consentement de l'Employeur, lequel consentement ne sera pas indûment refusé.

- 5.06** Le Syndicat fournira à l'Employeur les noms des membres du comité syndical dûment élus et des délégués nommés comme susdit; l'Employeur fournira au Syndicat, avec copie au comité syndical, les noms de tous ses chefs de service, directeurs, superviseurs et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention collective et ajoutera, vis à vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

- 5.07** L'Employeur et le syndicat s'engagent à s'échanger, sur demande, dans les cinq (5) jours de ladite demande, tout document pertinent relatif à un grief afin de favoriser un règlement, ou qu'ils entendent mettre en preuve lors d'un arbitrage. Dans le cas de certificat médical et expertise, la demande devra être accompagnée d'une autorisation écrite du Salarié.
- 5.08** L'Employeur consent à libérer de ses activités normales, sans perte de rémunération, pour le temps nécessaire à toutes les affaires du Syndicat, en moyenne quarante (40) heures par semaine, le président du comité syndical. Il est convenu que ces activités se tiendront à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine.
- 5.09** Pour fin de négociation lors du renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère le comité syndical, sans perte de rémunération, lorsqu'ils assisteront à une séance de négociation ou de conciliation. Les membres du comité syndical seront compensés à leur taux horaire de base pour les journées de négociation.
- 5.10** Les avis du Syndicat signés par des personnes mandatées à cet effet par le Syndicat sont affichés par le Syndicat, à des endroits choisis d'un commun accord (Employeur et Syndicat), sur des tableaux vitrés sous clé.

Le Syndicat veillera à ce qu'aucun affichage de documents syndicaux ne se fasse en dehors des tableaux d'affichage prévus à cette fin.

- 5.11** L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat, à l'intérieur de l'usine, un local privé fermant à clé comprenant (selon les besoins) des bureaux, tables, chaises, téléphone, filières fermant à clé ainsi qu'une accessibilité raisonnable à un télécopieur et à un photocopieur. Ces Articles demeurent toujours la propriété de l'Employeur. L'usage du local et des accessoires servira exclusivement pour les besoins d'affaires liant le Syndicat et l'Employeur.

- 5.12** Sur demande écrite faite par le Syndicat à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé sans solde, d'une durée maximale de douze (12) mois renouvelable avec le même préavis, à un Salarié dûment autorisé et appelé à consacrer tout son temps à une fonction permanente du Syndicat. À cette occasion, le Salarié accumule de l'ancienneté. À son retour, après un préavis d'au moins quinze (15) jours, il reprend son occupation ou toute autre occupation que son ancienneté lui confère. L'Employeur fournira à ce moment tout le support et l'entraînement nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions. Durant le congé sans solde, le Salarié ou le Syndicat supportera les coûts pour l'Employeur des avantages sociaux de cette personne pendant la période considérée, selon les coûts et les protections en vigueur prévus dans le régime d'assurance de l'Employeur.
- 5.13** L'Employeur accordera des congés sans solde, ne dépassant pas un maximum de cent (100) jours par année pour l'ensemble des activités et éducations syndicales extérieures, pour l'ensemble des Salariés, et ce, à condition d'avoir un préavis de sept (7) jours de calendrier. Le Syndicat devra, dans son préavis, donner les noms des Salariés visés par la présente clause. Pour l'application de la présente clause, le nombre maximum de Salariés s'absentant en même temps est de sept (7), à raison d'un maximum d'un Salarié par service ou de deux (2), si l'efficacité des opérations n'est pas affectée.
- 5.14** Le Salarié pourra demander à l'Employeur de se servir d'un téléphone durant les heures de travail. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée. De même, toute communication provenant du Syndicat sera acheminée immédiatement au Salarié, si disponible.
- 5.15** Toute assemblée d'information syndicale doit se tenir en dehors des heures normales de travail et à l'extérieur des lieux du travail.

- 5.16** L'Employeur convient de verser, à une caisse spéciale un cent (\$0.01) de l'heure par Salarié pour toutes les heures travaillées pendant la durée de la présente convention, dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation qui seront choisis par le Syndicat, des congés éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Les Salariés seront payés par le Syndicat à même cette caisse spéciale.

Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle à compter de la signature de la convention collective à un fonds en fidéicommiss établi par le Syndicat national des T.C.A., et l'Employeur les fait parvenir au Fonds de formation en leadership des T.C.A. (C.E.P.) 205, Place Court, North York, Ontario, M2H 3H9. Il est de plus convenu qu'on accorde au candidat choisi un congé sans solde pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du congé. Pendant qu'il est en congé, le Salarié continue d'acquérir de l'ancienneté et maintient les autres avantages prévus à la convention collective.

- 5.17** Dans le cas des congés autorisés pour activités syndicales, accordés en vertu du paragraphe 5.13 de la présente convention collective, l'Employeur paie les salaires à leur taux régulier respectif pour chaque heure desdits congés et le Syndicat rembourse le plein montant à l'Employeur sur réception d'une facture de l'Employeur.

La facture inclura le coût total de l'Employeur, c'est-à-dire le taux horaire fois les heures, plus les autres coûts (par exemple: assurance-chômage, RRQ, RAMQ et autres du même type) ainsi que les avantages sociaux. Si une taxe telle que la TPS ou la TVQ devenait exigible, elle sera facturée au Syndicat.

**ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 6.01** a) Tout grief au sens du Code du Travail du Québec, y compris toute sanction disciplinaire ou toute autre cessation d'emploi, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.
- b) Les parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible, pendant les heures de travail.
- 6.02** Si possible, avant de déposer un grief par écrit, le Salarié concerné et le supérieur immédiat du Salarié doivent se rencontrer pour éclaircir et tenter de résoudre la mésentente. S'il le désire, le Salarié pourra être accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué.
- 6.03** a) À défaut de s'entendre, dans les trente-cinq (35) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, un membre du comité syndical ou un délégué peut déposer un grief par écrit au supérieur immédiat du Salarié concerné.
- b) Sur réception du grief, l'Employeur a quatorze (14) jours de calendrier pour répondre au comité syndical. Durant cette période, il y aura une rencontre entre un représentant de l'employeur et un membre du comité syndical.
- c) Sur réception de la réponse patronale ou à l'expiration du délai, le comité syndical a quatorze (14) jours de calendrier pour référer le grief au comité de griefs. Toutefois, dans les cas de suspension ou de congédiement, le grief pourra être soumis directement à l'arbitrage par le comité syndical.
- d) Le comité de griefs est composé des membres du comité syndical et de représentants de l'Employeur. Le comité de griefs se rencontrera à tous les deux (2) mois, sauf durant la période estivale (juillet et août),

à des dates préétablies entre l'Employeur et le comité syndical, à défaut de quoi les griefs seront automatiquement référés à l'arbitrage. À la demande de l'une des parties, pour des événements graves et urgents (tel congédiement) des réunions spéciales peuvent être tenues.

- e) Dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent chaque rencontre du comité de griefs, l'Employeur produira un procès-verbal, résumant les discussions et précisant les ententes.

**6.04** Suite à la réunion du comité de grief, le comité syndical a quatorze (14) jours de calendrier pour aviser l'Employeur de son intention de référer le grief en arbitrage.

**6.05** Si un grief implique plusieurs Salariés appartenant à des services différents, il peut être soumis aux Articles 6.03 à 6.10.

**6.06** Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir un arbitre parmi une liste préétablie et ce, à tour de rôle.

**6.07** Les parties choisissent, pour la durée de la présente convention collective, Messieurs Rodrigue Blouin, Gilles Desnoyers, Marcel Morin et Nicolas Cliche qui agiront comme arbitres.

Si, pendant la durée de la présente convention, l'un ou l'autre des arbitres précités se retire de la liste des arbitres, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre pour le remplacer. À défaut d'entente, les parties demandent au Ministre de l'Emploi du Québec de désigner un remplaçant pour l'arbitre ci-haut mentionné.

**6.08** a) Une erreur technique dans le texte d'un grief ne l'invalide pas. Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

- b) Les délais prévus au présent Article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief, à moins que les parties ne conviennent par écrit de les prolonger.
- 6.09** Il est convenu que si un grief n'est pas poursuivi ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de poursuivre ou de soumettre un grief ne constitue pas de précédent en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 6.10** L'Employeur ne tentera pas de régler un grief avec un Salarié sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou de son représentant autorisé.
- 6.11** Dans les cas relatifs à l'application de l'ancienneté ou relatifs à une sanction disciplinaire ou un congédiement, ou à toute autre fin d'emploi, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.12** Chaque partie assume la perte de salaire des Salariés qu'elle assigne comme témoins devant un arbitre.
- 6.13** La sentence arbitrale est finale, lie les parties et entre en vigueur à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 6.14** L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas, ajouter à, soustraire de, ou modifier ladite convention. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu ou d'autres prestations, ou les deux à la fois, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte en tout ou en partie soit remboursée ou comblée avec intérêts légaux. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou d'annuler la sanction selon ce qui lui paraît juste et équitable dans les circonstances.
- 6.15** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

- 6.16** Tout Salarié a le droit de recevoir en tout temps des renseignements au sujet de son dossier disciplinaire. Le Syndicat a le droit de recevoir des renseignements au sujet du dossier disciplinaire de ce Salarié impliqué dans un grief non réglé relatif à une sanction disciplinaire.
- 6.17** L'Employeur ne peut prendre de sanction contre un Salarié pour quelque acte que ce soit plus tard que dix (10) jours ouvrables après le jour où l'Employeur ait pris connaissance dudit acte ou de l'événement provoquant la sanction. S'il y a sanction, elle sera signifiée par écrit au Salarié et au Syndicat.
- 6.18** Lorsqu'un Salarié appose sa signature sur un document initié par l'Employeur, relatif à un cas disciplinaire ou administratif, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en soit ainsi informé et le fait de signer un tel document ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.
- 6.19** Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un Salarié s'efface au bout de douze (12) mois de l'infraction et ne peuvent plus être invoqués contre ce Salarié après ce délai.
- 6.20**
- a) Un Salarié qui est congédié, a le droit de consulter un membre du comité syndical avant de quitter l'usine. S'il est congédié pendant qu'il n'est pas à l'usine, il aura droit, sur rendez-vous, de consulter un membre du comité syndical dans une salle de réunion du bâtiment administratif.
  - b) Pour toute autre raison que le congédiement, si l'Employeur juge qu'il n'est pas indiqué qu'un Salarié retourne dans l'usine, sur rendez-vous, il aura le droit de consulter un membre du comité syndical dans une salle de réunion du bâtiment administratif.
- 6.21** Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'aura lieu pendant la durée de cette convention.

- 6.22** Lors de rencontres sur des mesures disciplinaires ou impliquant la remise d'un avertissement écrit ou la remise d'une mesure disciplinaire, le Salarié devra être accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué.
- 6.23** Dans le cas de suspension d'un Salarié contestée par grief, l'Employeur maintient ses avantages sociaux et ce, jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.

## **ARTICLE 7 CONGÉS FÉRIÉS, VACANCES ANNUELLES ET ABSENCES AUTORISÉES**

### **7.01 Congés fériés**

- a) Les jours fériés, pour la présente convention, sont les suivants:
- Le jour de l'An
  - Le lendemain du Jour de l'An
  - Le lundi de Pâques
  - La fête de la Reine
  - La fête nationale du Québec
  - Le jour du Canada
  - La fête du Travail
  - Le jour de l'Action de Grâce
  - La veille de Noël
  - Le jour de Noël
  - Le lendemain de Noël
  - La veille du jour de l'An

Voir le calendrier en annexe A pour les congés durant le terme de cette convention.

- b) Pour les Salariés du service continu, les congés fériés sont respectés à la date officielle du congé. Pour les Salariés travaillant en non continu, voir annexe A.
- c) Si, par proclamation des autorités provinciales, une des Fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet Article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

**7.02 Vacances annuelles**

- a) 1. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours, n'ont pas une (1) année de service, auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours pour les Salariés en horaire 8h. ou un maximum de sept (7) jours pour les Salariés en horaire 12h. À la fin de chaque semaine de paie, l'Employeur doit créditer à ses Salariés neuf point un pour-cent (9.1%) du salaire gagné durant la semaine.
2. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours, ont une (1) année ou plus mais moins de quatre (4) années de service, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives (10 jours) si le Salarié le désire ou par période d'une semaine au minimum pour les Salariés en horaire 8h. ou sept (7) jours ouvrables pour les Salariés en horaire 12h. À la fin de chaque semaine de paie, l'Employeur doit créditer à ses Salariés neuf point un pour-cent (9.1%) du salaire gagné durant la semaine. De plus, le Salarié a droit à un congé annuel supplémentaire sans salaire non fractionnable d'une (1) semaine sans solde.
3. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours, ont quatre (4) années ou plus de service mais moins de dix (10) ans, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines (15 jours) pour les Salariés en horaire 8h. ou dix (10) jours ouvrables pour les Salariés en horaire 12h. À la fin de chaque semaine de paie, l'Employeur doit créditer à ses Salariés onze point un pour-cent (11.1%) du salaire gagné durant la semaine.

4. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours, ont dix (10) années ou plus de service, auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines (20 jours) pour les Salariés en horaire 8h. ou quatorze (14) jours ouvrables pour les Salariés en horaire 12h. À la fin de chaque semaine de paie, l'Employeur doit créditer à ses Salariés treize point un pour-cent (13.1%) du salaire gagné durant la semaine.
  
5. Dans l'Article 7.02, le terme **SALAIRE GAGNÉ** se comprend comme la somme des rémunérations brutes à temps régulier, à temps supplémentaire ainsi que les primes.
  
6. La paie de vacances payées représente le montant le plus élevé, soit le pourcentage de vacances indiqué en 1., 2., 3. ou 4. durant la période des douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours ou le nombre de jours ouvrables prévus au taux régulier en vigueur au moment où le Salarié prend ses vacances.
  - b) Tous les Salariés visés par la présente convention collective ont droit à des vacances, tel que prévu à cet Article.
  
  - c) Si un Salarié, n'ayant pas encore bénéficié de ses vacances durant l'année en cours, quitte son emploi ou est congédié durant cette même année, il aura droit à la rémunération suivante, au lieu de vacances, basée sur son salaire gagné depuis le 1er mai de l'année en cours:

Un Salarié ayant moins de quatre (4) années de service	9.1 %
Un Salarié ayant quatre (4) années mais moins de dix (10) années de service	11.1 %
Un Salarié ayant dix (10) années de service et plus	13.1 %

- d) Aux fins de cet Article, les mots **ANNÉES DE SERVICE** incluent toute période pendant laquelle un Salarié accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période chez l'Employeur en dehors de l'unité de négociation.
- e) Pour les services en continu, le nombre maximum de Salariés en vacances au même moment sera de vingt pour-cent (20%) par poste. Pour les Salariés en non continu, le nombre maximum de Salariés en vacances au même moment sera de trente-cinq pour-cent (35%) par poste arrondi à l'unité supérieure.

Les vacances annuelles auront toujours préséance sur tous les congés décrits à la présente convention collective, sauf pour le cas de mortalité, naissance ou adoption et mariage.

- f) L'Employeur remet les montants portés au crédit de chacun de ses Salariés pour les jours fériés et les vacances annuelles dans un compte en fidéicomis une fois par mois, soit le 15 du mois suivant. L'Employeur fournira un rapport au comité syndical.

Lorsque l'Employeur inscrit sur le chèque de paye du Salarié, les provisions de vacances, il retient les déductions à la source. Ces argents seront versés dans un Fonds en fiducie et seront administrés par l'Employeur.

Une fois par année, vers le 15 mai, les Intérêts sont versés dans le Fonds de retraite des Salariés de l'Employeur.

#### **Entente de fiducie:**

1. Une fiducie est créée pour que les sommes d'argent appartenant aux Salariés à titre d'indemnité de vacances et jours fériés soient déposées dans un compte distinct à cet effet.

2. L'Employeur verse au compte en fiducie ainsi créé les montants portés au crédit de chacun de ses **Salariés pour les jours fériés et les vacances** annuelles.
3. L'Employeur fournira **périodiquement** un rapport au comité syndical.
4. La fiducie est administrée sans frais par l'Employeur.
5. Les sommes d'argent déposées au compte en fiducie appartiennent aux Salariés **visés** pour leur être remis selon la procédure et la date prévues à la convention collective pour les fins de vacances annuelles.
6. La présente entente de fiducie ne doit pas être interprétée comme modifiant la convention collective en vigueur, les termes de la convention collective ayant préséance.

Lors du versement à la mi-juillet, l'Employeur déduira de la remise pour vacances, le montant qu'il a dû payer à ses **Salariés** pour la St-Jean-Baptiste, conformément à la Loi sur la **Fête Nationale**.

L'Employeur doit, sur le talon de chaque chèque de paye, indiquer le montant porté au crédit de chacun de ses **Salariés** ainsi que le montant cumulatif.

- g) Les vacances sont **obligatoires**, non cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu des vacances, sauf dans le cas où le **Salarié** serait empêché par une maladie ou un accident hors travail, déclaré avant le début de la période de vacances.

Un **Salarié**, empêché de prendre ses vacances par accident de travail et/ou maladie professionnelle ou sur l'assurance collective, a un (1) mois suite à son retour pour **replanifier** ses vacances dans l'année en cours jusqu'à un **maximum** de quatre (4) **semaines**, avec un **préavis** de cinq (5) jours ouvrables. Une telle

décision ne doit en aucun temps brimer la cédule de vacances des autres Salariés.

La période de vacances débute avec la première journée de travail prévue pendant lesdites vacances jusqu'à la dernière journée cédulée de vacances.

Si l'Employeur oblige un Salarié à modifier son horaire de travail ou son équipe et qu'une telle modification affecte ses vacances planifiées, le Salarié pourra recéduler ses périodes de vacances dans les plages disponibles.

Si la modification d'horaire ou d'équipe ci-haut mentionnée a un impact sur ses remplacements de vacances, le Salarié aura un droit prioritaire sur les remplacements de vacances non cédulés. De plus, dans le cas où les remplacements de vacances ne pourraient être tous repris, l'Employeur offrira au Salarié de reprendre les remplacements perdus en effectuant du travail dans son service. Ces remplacements auront priorité sur l'attribution du temps supplémentaire.

- h) Si l'un ou l'autre des congés fériés prévus au présent Article tombe pendant les vacances payées d'un Salarié en non continu, ledit Salarié a droit à une (1) Journée de vacances non payée additionnelle et ce, au choix du Salarié.
- i) Il y aura deux (2) périodes de référence pour les vacances. La première période de référence sera du 1<sup>er</sup> mai au 31 août et l'autre période de référence sera du 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

**Les** Salariés recevront leur dépôt de paie de vacances de la première période dans la première semaine de décembre et à la demande après le 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante pour la deuxième période de référence. **en** effectuant une demande écrite au

service des ressources humaines une (1) semaine avant le dépôt. Toute somme non réclamée sera versée dans la première semaine de décembre.

- j) Pour **les** vacances annuelles, l'Employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une liste et **les** horaires et chaque Salarié doit faire connaître son choix sur cette liste au plus tard, le 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours. Le choix des vacances se fera par ancienneté à l'intérieur du poste. Le Salarié ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur du poste a la priorité pour son choix de vacances. L'Employeur accordera la période choisie par le Salarié. En cas de litige, l'ancienneté prévaudra. Après **les** délais mentionnés, **les** vacances non **cédulées** en continu seront déterminées par un représentant de l'Employeur. Copie du document du choix de la période de vacances est remise au comité syndical à la fin de la période.
- k) En continu, **les** blocs de vacances seront de sept (7) jours ouvrables consécutifs maximum. Chacun devra choisir, par ancienneté, un (1) bloc à la fois. Son premier bloc équivaut à son premier choix, son deuxième bloc équivaut à son deuxième choix, et ainsi de suite. Le premier bloc devra être choisi le 15 mars de l'année en cours.
- l) En non continu (8h.), **les** trois (3) premiers blocs de vacances seront de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les blocs suivants seront de cinq (5) jours ouvrables consécutifs maximum. Chacun devra choisir, par ancienneté, un (1) bloc à la fois. Lors du premier choix, **les** Salariés pourront choisir trois (3) blocs consécutifs, s'ils le désirent.

En non continu (12h.), **les** blocs de vacances seront de dix (10) jours ouvrables consécutifs maximum. Pour la période débutant la 4<sup>ième</sup> semaine de juin et se terminant la 3<sup>ième</sup> semaine complète d'août, **les** blocs seront d'une (1) semaine complète minimum.

Pendant cette période, les vacances non cédulées après les délais prévus à 7.02 j) pourront être prises à la journée. Dans tous les cas, les vacances sont comptées comme semaine pour les fins du ratio prévu à l'article 7.02 e).

- m) Tous les Salariés en horaire continu auront le droit de remplacer, s'ils le désirent, le même nombre de jours que le nombre de jours de vacances annuelles auxquels ils ont droit. Tous ces jours de remplacement ne seront que pour remplacer les jours de vacances des autres Salariés. Ils seront rémunérés à 125% du taux horaire régulier.

Toutefois, on ne pourra attribuer de remplacement à un Salarié en vacances. Le remplacement des vacances sera vérifié conjointement avec un membre du comité syndical dans les trente (30) jours suivant la date limite.

L'Employeur doit limiter les remplacements de vacances de façon à ce que le Salarié n'effectue pas plus de quatre (4) jours de travail consécutifs, sauf si le Salarié accepte d'en faire plus.

Si un Salarié refuse de faire ces remplacements, ils seront offerts:

1. au Salarié détenant le même poste, dans le même service ayant le même horaire, par ancienneté et à tour de rôle:
2. au Salarié détenant le même poste, dans le même service, n'ayant pas le même horaire, par ancienneté et à tour de rôle.

De façon à respecter les mêmes limites qu'à 16.02 b), l'Employeur fractionnera, à cette étape seulement, le remplacement de vacances en deux s'il est en

mesure de trouver des remplaçants rémunérés à 125% pour toutes les heures offertes. S'il en est incapable, il passe à l'étape 3. Avec un remplacement de vacances non-fractionné.

3. au Salarié de même classe, dans le même service, par ancienneté et à tour de rôle, à condition qu'il soit apte à exécuter tout le travail Immédiatement;
  4. au Salarié des autres classes, dans le même service, par ancienneté et à tour de rôle, à condition qu'il soit apte à exécuter tout le travail immédiatement. Dans ce cas, le Salarié qui remplace, sera rémunéré au taux de la classe de remplacement. Pour fin de cet exercice, l'Employeur fournira, sur demande, au syndicat une liste des Salariés pouvant remplacer les chefs d'équipe:
  5. après avoir fait cet exercice, si des jours de remplacement sont toujours nécessaires, le Salarié désigné devra obligatoirement effectuer les remplacements qui restent. Toutefois, l'Employeur affichera ces remplacements pour qu'ils soient disponibles à tous les autres Salariés dans l'usine, par ancienneté et à tour de rôle, à condition qu'ils soient aptes à exécuter tout le travail Immédiatement. Le Salarié est rémunéré au taux de la classe de remplacement. Malgré le fait que le remplacement demeure obligatoire, l'Employeur pourra en dernier lieu utiliser le plan de relève pour ce remplacement.
- n) Pour l'horaire en continu, aucune semaine de vacances ne peut être prise dans la semaine de Noël et la semaine du Nouvel An. Voir annexe A.

### **7.03 Décès**

- a) Le tableau ci-dessous indique le nombre de jours ouvrables consécutifs ou non consécutifs auxquels un Salarié est éligible à titre d'absences autorisées pour décès. L'objectif est de faire en sorte que le
-

Salarié n'ait aucune perte de rémunération et que ses jours prévus à l'horaire soient rémunérés à taux horaire régulier fois les heures prévues, plus les primes de rotation (Article 15.07), sauf dans le cas de d).

Le Jour des funérailles doit être inclus dans le total des jours indiqués au tableau. Pour ce qui est du deux cent (200) kilomètres, il est calculé à partir de **St-Augustin-de-Desmaures**. En référence au présent Article, sur demande du service des ressources humaines, le Salarié devra fournir les justifications nécessaires.

**ABSENCES AUTORISEES POUR DECES**

	Horaire de 8h./jour	Horaire de 10h./jour	Horaire de 12h./jour
A) Conjoint, enfant, père. mère, ex-conjoint** du Salarié ou enfant du conjoint	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
B) Frère. soeur, père ou mère biologique du conjoint, conjoint du père ou de la mère du Salarié	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
C) Beau-frère. belle-soeur, grand-père ou grand-mère du Salarié	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
D) Sans solde: neveu. nièce	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
* Pour A), B) et C), si plus de 200 km.	<b>+2</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>

\*\* Si enfant issu de l'union.

Pour A), deux (2) jours sans solde seront alloués à la suite des congés déjà prévus.

- b) Lors du décès d'un Salarié, l'Employeur accordera à un Salarié choisi par le Syndicat, un (1) jour ouvrable d'absence payé au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à son horaire, pour représenter l'ensemble du groupe la journée des funérailles. Le Salarié devra aviser son supérieur immédiat de son absence dans les meilleurs délais.

## 7.04 Juré ou témoin

- a) Dans le cas où un Salarié serait appelé à agir comme juré ou assigné comme témoin par subpoena dans une cause pénale ou criminelle, il sera rémunéré à taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à son horaire, plus les primes, durant le temps où il occupe ces fonctions, moins l'indemnité versée à ce titre par le tribunal sur présentation de preuves de sa présence en Cour et d'un état d'indemnité de la Cour approprié.
- b) Pour recevoir ce paiement, le Salarié doit donner à l'Employeur un avis préalable de son assignation auxdites fonctions et fournir une preuve satisfaisante que lesdites fonctions ont été exercées aux jours en fonction desquels il réclame ledit paiement.
- c) Le temps passé dans les fonctions de juré, pour les fins de l'application de la présente convention collective, est considéré comme du temps travaillé.
- d) Lorsqu'un Salarié est appelé à comparaître à la demande de l'Employeur devant une Cour à titre de Salarié de l'Employeur, il sera rémunéré à taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à son horaire, plus les primes.

## 7.05 Candidats à une élection

- a) Un Salarié qui désire présenter sa mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale, bénéficie d'un congé sans solde durant toute la période d'élection. Si sa candidature est rejetée ou s'il n'est pas élu lors des élections, le Salarié pourra reprendre le travail dans les dix (10) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas.
- b) S'il est élu, le Salarié concerné a droit à un congé sans solde et maintient son ancienneté tant qu'il continue d'exécuter son mandat.

**7.06** Incarcération

L'Employeur accorde un congé sans solde à un Salarié qui serait incarcéré pour une période de moins de deux (2) ans. Durant son absence, il maintient son ancienneté et à son retour, il reprendra son poste sans perte de droits et avantages.

**7.07** Mariage

- a) Le Salarié a droit à trois (3) jours de congé, le jour de son mariage, la veille et le lendemain, et sera payé à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à son horaire. De plus, le Salarié peut demander un congé sans solde de deux (2) semaines s'il le désire, sans perte de droits et avantages.
- b) Le Salarié peut demander un (1) jour de congé avec solde le jour du mariage de l'un de ses enfants. Le Salarié peut demander un (1) jour de congé sans solde le jour du mariage de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint. Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

**7.08** Naissance, adoption et enfants

- a) Le Salarié a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être fractionné en journées.
- b) Un Salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours sans solde, par année, pour remplir des obligations quant à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Ce congé peut être fractionné en journées. Le Salarié devra aviser son supérieur immédiat de son absence dans les meilleurs délais.

**7.09** Congé de maternité

- a) La Salariée enceinte a droit à une période de congé de maternité maximale de vingt-deux (22) semaines sans solde qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance de son enfant, sans perte d'ancienneté, selon les règles édictées par la Commission d'assurance-chômage et la Loi des normes du travail et ses règlements.
- b) Si les conditions de travail de la Salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour elle-même, elle est affectée à d'autres tâches convenant à sa situation et approuvées par son médecin.
- c) À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la Salariée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges qu'elle avait au moment de son départ.
- d) Si une Salariée accouche d'un enfant mort-né, après le début de la 20<sup>ième</sup> 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.
- e) La participation de la Salariée aux avantages sociaux reconnus chez l'Employeur ne doit pas être affectée, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations exigibles relativement à ces avantages.

**7.10** Congé parental

- a) Le père et la mère du 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 sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines.

- b) Durant cette période, le congé d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines sans solde, reconnue par l'assurance-emploi, peut être pris dans une seule période de trente-cinq (35) semaines consécutives ou en deux (2) périodes différentes. Cependant, à cause des contraintes pour la prise de vacances annuelles durant la période estivale, un maximum de cinq (5) semaines de congé parental sera permis durant cette période. Chaque cas sera étudié individuellement.
  
- c) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né, ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au Salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou le jour où le Salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance, ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
  
- d) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celui du retour au travail.
  
- e) Un Salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
  
- f) À la fin du congé parental, l'Employeur réintègre le Salarié au poste qu'il occupait avant son congé, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail; si le poste habituel du Salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, s'il avait alors été au travail; pendant ce congé, le Salarié continue d'accumuler de l'ancienneté.

- g) La participation du Salarié aux avantages sociaux reconnus chez l'Employeur ne doit pas être affectée, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations exigibles relativement à ces avantages.

### 7.11 Congé sans solde

- a) Sur demande écrite adressée au service des Ressources Humaines au moins un (1) mois au préalable, l'Employeur accordera si possible, un congé sans solde à pas plus de un (1) Salarié par poste, avec un ratio maximum de un pour dix, ayant un (1) an et plus d'ancienneté. Un tel congé autorisé est d'une durée maximale d'un (1) an. Il pourra y avoir prolongation de cette période avec l'approbation de l'Employeur. Ce congé pourra être demandé plus d'une fois par trois (3) ans. Toutefois, Il est entendu qu'un Salarié ne pourra se prévaloir de ce congé pour partir une entreprise concurrentielle à l'Employeur ou travailler chez un compétiteur à l'Employeur.
- b) Sauf dans les cas de congé sans solde pour mission humanitaire, avant qu'un congé sans solde soit accordé, un Salarié devra avoir épuisé ses vacances annuelles, ses congés personnels payés et son temps supplémentaire accumulé, sans préjudice à l'Article 16.06.
- c) À l'exception du régime d'invalidité à court terme et du régime d'invalidité à long terme, le Salarié doit continuer à participer aux régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables, et peut verser à chaque mois le coût total des différents régimes, selon les coûts et les protections en vigueur prévus dans le régime d'assurance de l'Employeur. Si le Salarié rejette la couverture d'assurance, l'Employeur cesse ses cotisations.
- d) À tout moment, sur avis du Salarié, celui-ci peut mettre fin à son congé. Dans les quinze (15) jours suivant

la réception de cet avis par l'Employeur, celui-ci doit réintégrer le Salarié au poste qu'il occupait avant son congé, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail; si le poste habituel du Salarié n'existe plus a son retour, l'Employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, s'il avait alors été au travail; pendant ce congé, le Salarié continue d'accumuler de l'ancienneté.

## 7.12 Congés personnels

- a) L'Employeur met à la disposition des Salariés quatre (4) jours en horaire 8 heures ou trois (3) jours en horaire 12 heures à titre de congé personnel payé en brut par année, à prendre en journée ou demi-journée selon l'horaire au choix du Salarié. Ces congés donnent aux Salariés la flexibilité de choisir à leur guise les périodes où ils peuvent s'absenter pour répondre à des besoins personnels. Un Salarié peut demander un congé personnel payé pour une absence maladie si cette demande est faite dans la semaine de son horaire régulier, sauf si autrement déjà refusée.
- b) Le Salarié devra informer au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance son supérieur immédiat. Celui-ci répondra dans les meilleurs délais après s'être assuré du maintien des services et du nombre de Salariés en congé à cette même date et des façons de le remplacer. L'Employeur n'utilisera pas cet Article de façon Indue.
- c) Les congés sont non cumulatifs. Les congés devront être pris avant le 30 avril de l'année suivante. Aucun salaire n'est payé au lieu des congés, sauf dans le cas où le Salarié serait empêché de respecter ce délai par une maladie ou un accident hors travail. À cette occasion, l'Employeur compensera la différence entre ce congé et l'assurance salaire reçue.

**7.13 Certificat médical**

Dans le cas de maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour justifier une absence de trois (3) jours ouvrables et plus. Ce certificat sera remboursé au Salarié par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives. Dans le cas d'absences répétitives d'un même Salarié, l'Employeur pourra exiger des pièces justificatives afin de motiver l'absence. L'Employeur n'utilisera pas cette pratique de façon induue.

**7.14 Ancienneté**

Pour les fins de l'application de cet Article, un Salarié en permission d'absence ou en congé autorisé en vertu de la présente convention collective, accumule son ancienneté, sauf stipulation contraire, dans les limites prévues à l'Article 8.

**ARTICLE 8 ANCIENNETÉ****8.01 Définition**

Aux fins de cette convention et à moins de stipulation contraire aux présentes, **ANCIENNETÉ** signifie la durée de service dans l'unité de négociation. Voir annexe B.

**8.02 Période de probation**

- a) Tout Salarié sera considéré en probation durant les cinq cents (500) premières heures travaillées et n'aura aucun droit d'ancienneté.
- b) Après cinq cents (500) heures de travail, son ancienneté sera calculée à partir de la date de son embauche.

**8.03 Accumulation lors d'absence**

Lorsqu'un Salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé, de maladie

ou d'accident hors travail ou au travail, de suspension ou tout autre motif valable, son ancienneté continue de s'accumuler pendant cette absence, à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

**8.04 Accumulation lors de mise à pied**

Lorsqu'un Salarié est mis à pied, son ancienneté continue de s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel avec les limites prévues dans cet Article.

**8.05 Maintien lors de promotion à des postes non syndiqués**

Si un Salarié est nommé à un poste en dehors de l'unité de négociation, il pourra maintenir son ancienneté pour une durée maximale de quatre (4) mois. À l'expiration de ce délai, ce Salarié pourra être réintégré dans ses fonctions précédentes ou, s'il continue dans ses nouvelles fonctions, il perdra son ancienneté. Toutefois, il est entendu qu'un Salarié qui désire se prévaloir de cette clause, ne pourra le faire qu'une seule fois durant toute la durée de la convention collective.

**8.06 Retour au travail**

- a) Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un Salarié absent du travail pour les raisons mentionnées à l'Article 8.03, à son retour au travail, reprend son poste à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai de familiarisation. Dans une telle éventualité, les dispositions du paragraphe 8.12 ou 8.14 s'appliquent, le cas échéant.
- b) Cependant, si, durant la période d'absence, des déplacements sont survenus suite au processus de supplantation prévue dans la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son poste, au moment de son retour, un titulaire ayant moins d'ancienneté que lui.

### 8.07 Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté de tous les Salariés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée, sauf de la façon stipulée dans cet Article.

### 8.08 Détermination de l'ancienneté

- a) Lorsque deux (2) ou plusieurs Salariés auront commencé à travailler le même jour, leur rang d'ancienneté sera déterminé par tirage au sort, le numéro du Salarié le plus bas ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite.
- b) Sur la liste d'ancienneté, les noms apparaissent dans l'ordre des dates d'embauche ou si la date d'embauche est identique, dans l'ordre du numéro du Salarié permanent en tenant compte de l'Article 8.01 et 8.02.

### 8.09 Perte d'ancienneté

Un Salarié perd ses droits d'ancienneté et son statut de Salarié dans les cas suivants:

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
  - b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que cette mesure n'est ni annulée ni modifiée par un arbitre;
  - c) S'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation ou sans motif valable. La déclaration des motifs doit être faite dans les plus brefs délais à l'Employeur;
  - d) Lorsqu'il est absent de son travail à cause d'un accident ou d'une maladie au travail ou hors travail, l'employé perdra qu'après trente-six (36) mois consécutifs d'absence. Toutefois, dans les cas de
-

lésions professionnelles, l'emploi se perdra après quarante-huit (48) mois.

- e) À la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit, envoyé par courrier recommandé, à sa dernière adresse laissée à l'Employeur avec copie au comité syndical et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis. Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsqu'un Salarié fournit un motif valable pour ne pas avoir pris connaissance dudit avis.
- f) Lorsqu'il est mis à pied pour une période dépassant:
1. Douze (12) mois, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté
  2. Vingt-quatre (24) mois, s'il a entre un (1) an et cinq (5) ans d'ancienneté;
  3. Trente-six (36) mois, s'il a entre cinq (5) ans et dix (10) ans d'ancienneté;
  4. Quarante-huit (48) mois, s'il a plus de dix (10) ans d'ancienneté.
- g) Pour ce qui est des points c) à f), l'Employeur avisera le syndicat avant de procéder à la terminaison de l'emploi d'un Salarié.

#### 8.10 Préavis de licenciement ou de mise à pied

- a) Lors d'une mise à pied temporaire de moins de six (6) mois, un Salarié (excluant les Salariés sur appel) visé à l'Article 8.02 b) recevra un préavis écrit, cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied.
- b) Tout Salarié qui justifie chez l'Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied de plus de six (6) mois.

Ce préavis est de trois (3) semaines s'il justifie moins de cinq (5) ans de service continu, de cinq (5)

semaines s'il justifie plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu, de neuf (9) semaines s'il justifie plus de dix (10) ans de service continu.

Sauf dans le cas de faute grave du Salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au Salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatoire égale au salaire brut moyen hebdomadaire des trois (3) derniers mois.

- c) Dans le cas d'une fermeture définitive de l'établissement, en plus du préavis prévu au paragraphe b), tout Salarié qui a droit audit préavis et le travaille, aura droit à la fin de la période à un montant égal à la moitié dudit préavis.

#### **8.11 Réduction de main-d'œuvre**

- a) Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les Salariés n'ayant pas de droit acquis d'ancienneté sont en premier lieu mis à pied, à moins que les Salariés ayant des droits acquis d'ancienneté ne soient pas en mesure d'effectuer le travail en question, après une période de familiarisation prévue à l'article **8.12**. Les Salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont mis à pied dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté, à moins que les Salariés demeurant au travail n'aient pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.
- b) Toutefois, lors d'une mise à pied débutant et se terminant la même fin de semaine ou un jour férié, l'Employeur peut offrir aux Salariés visés ne pouvant déplacer, de recouvrer le temps perdu en leur faisant effectuer du travail au taux du poste correspondant.

Les heures disponibles pour ce faire sont offertes aux Salariés visés par ordre d'ancienneté dans le mois subséquent à la mise à pied avec un préavis de vingtquatre (24) heures.

**8.12 Mécanisme de supplantation**

- a) À l'occasion d'une mise à pied de quatre (4) semaines et moins, le Salarié pourra déplacer, selon son ancienneté, le Salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les postes qu'il peut occuper dans sa classe ou dans une classe inférieure.

Le Salarié pourra déplacer, à condition qu'il puisse répondre aux exigences normales du travail à accomplir et être en mesure d'exécuter les mêmes tâches que le Salarié qu'il déplace dans un délai de familiarisation de deux (2) jours. Cette condition n'est pas exigée pour les postes de classe 1.

- b) À l'occasion d'une mise à pied de plus de quatre (4) semaines et de moins de six (6) mois, le Salarié pourra déplacer, selon son ancienneté, le Salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les postes qu'il peut occuper dans sa classe ou dans une classe inférieure.

Le Salarié pourra déplacer, à condition qu'il puisse répondre aux exigences normales du travail à accomplir et être en mesure d'exécuter les mêmes tâches que le Salarié qu'il déplace dans un délai de familiarisation de huit (8) jours. Cette condition n'est pas exigée pour les postes de classe 1.

- c) À l'occasion d'une mise à pied ou d'un licenciement de plus de six (6) mois, le Salarié pourra déplacer, selon son ancienneté, le Salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les postes qu'il peut occuper dans sa classe ou dans une classe inférieure.

Le Salarié pourra déplacer, à condition qu'il puisse répondre aux exigences normales du travail à accomplir et être en mesure d'exécuter les mêmes tâches que le Salarié qu'il déplace dans un délai de familiarisation de vingt (20) jours.

- d) Les règles ci-haut énoncées aux paragraphes a), b) et c) du présent Article s'appliquent à tous les Salariés visés par l'Article 8.02 b).
- e) Lors du déplacement d'un Salarié dans une classe inférieure, en vertu des paragraphes a), b) et c) décrits ci-haut, le Salarié ainsi déplacé sera rémunéré au taux correspondant à sa progression dans sa nouvelle classification.
- f) Des déplacements dans une classe supérieure peuvent se faire si le Salarié ne peut déplacer dans sa classe à condition qu'il ait occupé le poste de façon permanente ou temporaire dans les trois (3) dernières années pendant au moins mille (1000) heures ou qu'il fasse partie de la liste de relève pour ce poste.

### **8.13 Officiers syndicaux**

Les membres du comité syndical et le représentant à la prévention jouissent d'une ancienneté préférentielle lors de mises à pied. Lorsqu'il y aura mise à pied, Ils seront les derniers à être touchés pourvu qu'ils aient les capacités pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

### **8.14 Incapacité**

Suite à un accident ou à une maladie hors travail, si un Salarié est atteint d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de son travail, Il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention collective. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le Salarié pourra déplacer selon l'Article 8.12.

### **8.15 Liste de rappel**

L'Employeur doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au Syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté.

La liste de rappel comprend le nom de tous les Salariés ayant des droits acquis d'ancienneté et mis à pied, ainsi que le poste qu'ils détenaient au moment où ils ont été inscrits sur la liste.

#### 8.16 Liste de rappel (durée)

Le nom d'un Salarié mis à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à celle décrite à l'Article 8.09 f).

Un Salarié absent pour congé autorisé, maladie ou accident bénéficie des mêmes privilèges que tout autre Salarié en ce qui concerne la mise à pied décrite dans cet Article.

#### 8.17 Rappel au travail

Lors d'un rappel, suite à une mise à pied de quatre (4) semaines ou moins, les employés permanents inscrits sur la liste de rappel seront contactés par téléphone, par ordre d'ancienneté, par un représentant non syndiqué de l'Employeur. Si un Salarié n'a pu être rejoint, un deuxième appel sera effectué en présence d'un représentant du syndicat. Si la personne n'a pu être contactée et que le retour au travail est de plus de trois (3) jours, il sera avisé par écrit.

Si des Salariés permanents inscrits sur la liste de rappel n'ont pu être rejoints en nombre suffisant, des contacts téléphoniques pourront être effectués auprès des Salariés sur appel en mise à pied, par ordre d'ancienneté, avec l'obligation de retour au travail pour le plus jeune.

Lors d'un rappel, suite à une mise à pied de plus de quatre (4) semaines, l'Employeur fera parvenir, par courrier recommandé avec copie au président du comité syndical, un avis écrit à la dernière adresse connue du Salarié, quatre (4) jours de calendrier avant la date prévue de son retour au travail.

#### 8.18 Incapacité et rappel

Un Salarié mis à pied dont le nom est inscrit sur la liste de rappel et au moment du rappel est incapable de reprendre son travail à cause de maladie ou d'accident, voit son nom remplacé sur la liste d'absence. L'absence doit être justifiée

par la présentation d'un certificat médical écrit. Le certificat médical sera remboursé par l'Employeur sur réception d'une pièce justificative.

### **8.19 Poste permanent**

Un poste vacant de façon permanente, au sens de la présente convention, est un poste permanent pour lequel aucun Salarié n'a le droit de rappel pour ce dit poste et que l'Employeur décide de combler.

Tout poste vacant de façon permanente (y compris un nouveau poste) est affiché et ce, pendant douze (12) jours de calendrier. L'avis précisera la date du début de la période d'affichage et la date de la fin de la mise en candidature, le titre du poste, le service, les heures de travail, le salaire attribué, ainsi que les prérequis normaux nécessaires et en relation avec le travail à accomplir afin de combler le poste. Copie est remise au comité syndical le jour même. L'Employeur devra fournir un accusé réception à chaque postulant.

Les formulaires de mise en candidature peuvent être obtenus à l'endroit prévu à cette fin dans l'usine. Les formulaires, une fois complétés, sont déposés au service des ressources humaines avec une copie au Syndicat et ce, avant la date de fin de mise en candidature. Tout poste vacant est comblé dans l'ordre de leur droit acquis d'ancienneté parmi les Salariés ayant posé leur candidature, à moins que le ou les Salariés ayant le plus d'ancienneté n'aient pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai tel que décrit à l'Article 8.21. Un Salarié peut postuler sur tout poste vacant à condition de répondre aux prérequis. Dans le cas où un Salarié postulerait sur un poste vacant de deux classes ou plus supérieures à la sienne, l'Employeur bénéficiera d'un délai de retour, prévu à l'Article 8.21, augmenté de deux cents (200) heures.

Tout poste ainsi affiché doit être attribué dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration de la période d'affichage. À défaut de l'attribuer dans ce délai, le poste vacant est automatiquement annulé et doit être affiché à nouveau, si l'Employeur décide de le combler.

Dans les trente (30) jours suivant la période d'affichage, le Salarié devra commencer sa formation ou occuper le poste à moins que le Salarié ne puisse être remplacé par une mutation temporaire (Article 13.06).

Dans le cas d'une chaîne de postes complétée où chacun des Salariés est en mesure d'occuper le poste immédiatement, l'Employeur a cinq (5) jours ouvrables pour déplacer ces Salariés.

### 8.20 Poste temporaire

Un poste vacant de façon temporaire est un poste dépourvu de titulaire pour les raisons suivantes:

- congé annuel;
- congé maternité, parental;
- congé maladie ou accident, accident de travail, maladie professionnelle;
- remplacement du président syndical ;
- activité syndicale;
- congé sans solde;
- travail de juré ou témoin;
- Incarcération;
- retour aux études;
- création temporaire d'un poste (6 mois maximum par année); cette période pourra être prolongée, après entente entre les parties;
- en formation ou travail de formateur;
- suspension disciplinaire;
- congédiement contesté par grief, tant et aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'a pas été rendue ou qu'un règlement n'est pas intervenu entre les parties.

Il est convenu que:

1. le Salarié appelé à remplacer le Salarié absent pour une des raisons ci-haut mentionnées ainsi que tous
-

les employés qui obtiennent une autre occupation suite à ce déplacement, seront choisis en vertu de la procédure de l'Article 8.19, mais ne deviendront pas titulaires permanents du nouveau poste. Toutefois, la liste des candidats demeure valide pour quatre-vingt dix (90) jours.

2. à la fin de la période de remplacement, tous les Salariés appelés à agir comme remplaçants retourneront à leur ancien poste et ainsi de suite.

## **8.21 Droit de retour**

Le Salarié qui est choisi selon l'Article 8.19, peut retourner à son ancien poste, s'il a des motifs valables pour justifier sa demande, à l'intérieur des délais suivants:

Classes 1 et 2: Après cent (100) heures, mais avant quatre cents (400) heures.

Classes 3 et 4: Après deux cents (200) heures, mais avant six cents (600) heures.

S'il a des motifs valables, l'Employeur a le même délai pour retourner le Salarié à son ancien poste. Une telle décision peut être contestée par l'entremise de la procédure de règlement de griefs. L'Employeur avisera par écrit en indiquant les raisons qui ont motivé la décision pour retourner un Salarié à son ancien poste. Le Salarié qui retourne ou est retourné à son ancien poste à l'intérieur du délai qui lui est applicable, déplace son remplaçant et ainsi de suite. Advenant le retour du Salarié à son ancien poste, l'Employeur prendra le Salarié second en lice en fonction du dernier affichage.

Toutefois, le Salarié pourra retourner ou être retourné à son ancien poste avant l'expiration du délai minimum après accord entre les parties.

Lorsqu'un Salarié accepte un nouveau poste, il devra attendre cinq cents (500) heures avant de pouvoir poser sa candidature à un nouveau poste.

**8.22 Exercice du droit de retour**

Si un Salarié qui a posé sa candidature à l'affichage d'un poste refuse le poste ou décide de retourner à son ancien poste après avoir obtenu le poste, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

**8.23 Absents lors d'affichage**

Les Salariés absents pour maladie, accident ou vacances, et qui sont intéressés à combler un poste affiché, peuvent exprimer leur choix de façon générale par écrit, à la condition qu'ils reviennent au travail à la date indiquée par l'Employeur pour combler le poste.

**8.24 Vacances lors d'affichage**

Avant de quitter pour les vacances, le Salarié peut faire mention à la direction des ressources humaines de son désir de postuler à un poste advenant le cas où un poste deviendrait vacant. Le service des ressources humaines émettra un accusé de réception.

**8.25 Liste des candidats**

Après la fin de la période d'affichage, le comité syndical sera informé des mises en candidature par le responsable au service des ressources humaines.

**8.26 Nombre de candidats**

Dans le cas d'embauche de nouvelles équipes, le nombre de candidats sélectionnés venant d'un même poste ne pourra excéder cinquante pour-cent (50%) de l'effectif dans les postes de classe 1 et trente-cinq pour-cent (35%) dans les autres postes.

**8.27 Promotion à des postes non syndiqués**

Les promotions à des postes en dehors de l'unité de

négociation ne sont pas sujettes à la procédure de griefs ni à la présente convention.

- 8.28** Un Salarié qui occupe un poste temporaire aura le droit de poser sa candidature sur un poste permanent, tel que prévu à l'Article 8.19 de la présente convention.

## ARTICLE 0 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 9.01** Les parties reconnaissent la nécessité d'élaborer un programme de formation afin d'améliorer les compétences reconnues des Salariés chez l'Employeur.

- 9.02** Dans le but d'établir un programme de formation, le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour former un comité de formation composé de deux (2) représentants des Salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur.

- 9.03** a) *Le* comité a le mandat de:

- 1, d'évaluer les besoins en formation reliée au travail;
- 2, d'établir des mécanismes de reconnaissance des acquis académiques et suite à la formation;
- 3, de choisir des formateurs, des lieux de formation et/ou des ressources extérieures;
- 4, de recevoir et d'étudier des demandes de formation soumises par les Salariés ou l'Employeur;
- 5, de participer à la recherche de subventions, contrats et autres ententes relatives à la formation;
- 6, d'évaluer la qualité du contenu de la formation.

- b) *Le* comité peut recommander:

- 1, des objectifs et des priorités de formation;
- 2, le contenu de la formation;
- 3, l'identification des qualifications préalables et des mesures d'accès aux formations;
- 4, l'établissement des durées et des horaires de formation;

5. la planification des activités de formation et en faire le suivi budgétaire;
6. le paiement des frais de formation.

**9.04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties sur les heures de travail. si possible, et ce, sans perte de salaire pour les membres du comité.

**9.05** a) La formation donnée aux Salariés dans le cadre du programme de formation se fait sur les heures de travail sans perte de salaire pour le Salarié et le formateur, si ce dernier est un Salarié couvert par la convention collective.

b) Si les parties conviennent qu'un cours ou qu'une partie de cours doit se donner en dehors des heures de travail, le Salarié concerné et le formateur, si ce dernier est un Salarié couvert par la convention collective, recevront leur taux horaire de base pour ces heures de formation.

**9.06** L'Employeur consacre à la formation un montant égal à vingt mille dollars (20,000\$) par année pour les Salariés de l'unité de négociation.

**9.07** L'Employeur fera tous les efforts possibles pour donner aux Salariés en formation un environnement propice à l'acquisition de connaissances et de compétences.

a) Pendant la préparation et la formation, le formateur, si ce dernier est un Salarié couvert par la convention collective, sera libéré de ses obligations habituelles.

b) Pendant la formation théorique, le Salarié en formation sera libéré de ses obligations habituelles.

c) Afin de favoriser la formation pratique, tous les Salariés contribuent à l'acquisition de connaissances et de compétences par un système de compagnonnage.

**9.08** Un poste de formateur est un poste temporaire créé pour des besoins de formation. Dans les cas où un Salarié est sollicité pour les besoins de formation, les critères de sélection et le choix des Salariés nommés à un poste de formateur sont exclusifs à l'Employeur. Le choix du formateur sera favorisé dans le poste en premier lieu, si l'un des Salariés concernés correspond aux critères de sélection. Nonobstant les dispositions de la présente convention, le choix des Salariés au poste de formateur ne peut faire l'objet de grief. L'Employeur fournira au comité syndical le nom du formateur sélectionné pour chaque poste. L'horaire, la durée et le nombre de Salariés nommés à un poste de formateur sont déterminés par l'Employeur.

Le Salarié nommé à un poste de formateur est réputé être à son poste permanent, conservant ainsi son taux horaire et le droit à tous les privilèges, avantages et obligations que lui confère la présente convention collective. S'ajoute à sa rémunération, une prime de formateur de un dollar quatre-vingt (1,80\$) l'heure au moment où il occupe les fonctions de formateur.

## **ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **10.01** Énoncés de principe

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des Salariés pendant les heures de travail. Le Syndicat, pour sa part, collabore à la promotion des bonnes pratiques de santé et sécurité auprès des Salariés. Les parties conviennent de conjuguer leurs efforts pour réaliser ces objectifs.

### **10.02** Obligations de l'Employeur

L'Employeur doit:

- a) Fournir et entretenir tout équipement de protection individuel (casques de sécurité, lunettes, gants et tabliers ou autres), appareils et vêtements de sécurité

choisis par le Comité de Santé et Sécurité ou déterminés par les lois et règlements du gouvernement.

Sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur défraiera le coût d'achat de bottines ou souliers de sécurité à tous les Salariés, au besoin, et jusqu'à un maximum de cent vingt-cinq dollars (125\$) par douze (12) mois. Le calcul des douze (12) mois débute avec la date du dernier achat.

- b) Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir les vêtements de travail qu'il fournissait aux Salariés à la date de signature de la présente convention tels que:
1. Fournir aux Salariés, une fois par année, une série d'options d'uniformes qu'ils doivent porter pour travailler et en faire l'entretien. Ces options et les dates de commande se trouvent en annexe C.
  2. L'Employeur met à la disposition des Salariés du service entretien, des combinaisons pour les travaux exposés aux graisses et aux huiles. L'entretien de ces combinaisons est la responsabilité de l'Employeur.
  3. Les vêtements seront fournis selon la taille et l'identité du Salarié concerné. L'écusson demeure la propriété de l'Employeur.
- c) Fournir, aux Salariés qui le requièrent, des lunettes avec lentilles correctrices sur ordonnance afin de se conformer aux règles de sécurité. Le remplacement des lunettes avec lentilles correctrices sur ordonnance se fait sur preuve de détérioration de la vue.

Si un Salarié endommage ou brise ses lunettes avec lentilles correctrices sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions, la Commission de la Santé et la Sécurité du Travail lui remboursera le coût de la réparation ou du remplacement.

- d) Sur recommandation du Comité de Santé et Sécurité, effectuer les mesures ou l'échantillonnage des contaminants, soit en utilisant un équipement disponible à l'intérieur ou un conseiller externe. Le représentant à la prévention participera aux mesures et à l'échantillonnage, ou à l'observation des mesures et de l'échantillonnage.
- e) Fournir et établir les programmes de formation en santé et sécurité dont le contenu et l'élaboration seront recommandés et approuvés par le Comité de Santé et Sécurité.
- f) Fournir par écrit, au Comité de Santé et Sécurité et au représentant à la prévention, la liste des produits et les fiches signalétiques des produits et matériaux utilisés par l'Employeur.
- g) Fournir et maintenir en bon ordre des trousse de premiers soins en quantité suffisante selon les recommandations du Comité de Santé et Sécurité. S'assurer que les secouristes qualifiés en premiers soins sont formés et recyclés régulièrement par un organisme reconnu par la Commission et qui possède son certificat. Respecter les modalités du programme de santé.
- h) Fournir au représentant à la prévention ou, en son absence, au comité de santé et sécurité syndical ou au Syndicat, un avis immédiat de tout sinistre, tel que prévu à l'Article 62 de la Loi sur la santé et sécurité du travail. Un tel rapport permet une enquête immédiate de la part du Comité de Santé et Sécurité.
- i) Fournir au représentant à la prévention, au Comité de Santé et Sécurité et au Syndicat, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, un rapport complet de morbidité et de mortalité, en donnant aussi le détail du nombre total d'hommes/heures travaillées par les Salariés faisant partie de l'unité de négociation pour la période mentionnée.

- j) Respecter **les** obligations prévues à l'Article 51 de la loi sur la santé **et** la sécurité du travail.
- k) L'Employeur fournira gratuitement à tous **les** membres du comité de santé **et** sécurité, une copie de la loi sur la santé **et** sécurité du travail **et ses** règlements.

### **10.03 Comité de santé et sécurité**

- a) **Le** Comité de Santé **et** Sécurité **est** composé d'un maximum de cinq (5) représentants de l'Employeur **et** de cinq (5) représentants du Syndicat.
- b) **Le** Comité de Santé **et** Sécurité **se** réunit une fois par mois. **À** la demande de **l'une** des parties, des réunions spéciales peuvent être tenues.
- c) **Les** membres du Comité **de** Santé et Sécurité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et aux travaux du comité.
- d) **Le** Comité de Santé et Sécurité peut Inviter des personnes ressources à assister à une assemblée.
- e) **Les** membres du Comité de Santé et Sécurité doivent aviser leur supérieur Immédiat, ou leur Employeur ou son représentant, lorsqu'ils s'absentent de **leur** travail pour participer aux réunions et travaux du comité.
- f) Le Comité **de** Santé et Sécurité produira un procès-verbal à **la** suite de chaque réunion du comité **et** affichera **le** procès-verbal dans la semaine qui suit la rencontre.

### **10.04 Fonctions du comité**

**Les** fonctions du Comité de Santé et Sécurité comprennent, entre autres:

- a) Veiller à l'observation des lois **et** règlements de santé **et** sécurité **et** toutes autres règles de santé

et sécurité de l'Employeur.

- b) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- c) Être avisé à l'avance des inspections ou des enquêtes effectuées par des services gouvernementaux ou des consultants d'agences privées et recevoir copie de tout rapport résultant desdites inspections ou enquêtes.

Accompagner les représentants du Syndicat T.C.A. en santé et sécurité lors de leurs visites, à la demande d'une des parties au comité de santé et sécurité.

- d) Recevoir des fiches signalétiques des produits utilisés par l'Employeur.
- e) Recevoir de l'Employeur une copie de la documentation exigée par la Commission de Santé et Sécurité du Travail.
- f) Promouvoir l'éducation en matière de santé et sécurité durant les heures de travail.
- g) Traiter les plaintes concernant les problèmes et les violations des règlements de santé et sécurité selon une procédure établie par le Comité de Santé et Sécurité.
- h) Effectuer des inspections mensuelles de l'usine, réviser les problèmes particuliers, faire des recommandations de changements et effectuer un contrôle pour vérifier la mise en application.
- i) Toutes les fonctions énumérées à l'Article 78 de la loi sur la santé et sécurité du travail.

## **10.05 Droit de refus**

Un Salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Le Salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exercer ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Lorsqu'un Salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt aviser l'Employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le Salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

Dès que le représentant de l'Employeur est avisé, il convoque le représentant à la prévention ou un membre du Comité de Santé et Sécurité ou un membre du comité syndical pour:

- a) procéder à l'examen de la situation;
- b) aviser des corrections qu'il entend apporter;
- c) arrêter les travaux, s'il le juge nécessaire.

Les modalités d'application de ce droit de refus sont celles prévues par la loi sur la santé et sécurité du travail en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

L'Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un Salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toutes autres sanctions pour le motif que ce Salarié a exercé son droit de refus. Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision

finale, l'Employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le Salarié ou lui imposer une autre sanction, si le droit de refus a été exercé de façon abusive.

## **10.06** Obligations du Salarié

Le Salarié doit:

- a) Prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable.
- b) Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- c) Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
- d) Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi sur la santé et sécurité du travail.
- e) Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.
- f) Collaborer avec le Comité de Santé et Sécurité.

## **10.07** Accidents du travail

Lorsqu'un Salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'événement. Toutes les autres journées sont traitées suivant les modalités décrites dans la loi sur les accidents du travail.

Si le Salarié est envoyé à l'hôpital ou chez un médecin, l'Employeur défraie le coût du transport aller et retour. S'il est envoyé chez lui et qu'il est incapable d'utiliser son moyen de transport habituel, l'Employeur défraie le coût du transport. Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute, récurrence ou aggravation.

Lorsqu'un Salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, doit rencontrer un (1) représentant de l'Employeur en ce qui a trait à sa lésion professionnelle, il peut se faire accompagner du représentant à la prévention ou, en son absence, d'un membre du comité de santé et sécurité syndical ou un membre du comité syndical.

Lors de contestation de l'Employeur auprès de la Commission des Lésions Professionnelles (CLP), le Salarié mis en cause et appelé à comparaître ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

L'Employeur versera au Salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, si celui-ci devient Incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, l'Indemnité déterminée par la loi pour chaque jour ou partie de jour où ce Salarié aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité.

Toutefois, sur demande du Salarié et afin de l'accommoder, l'Employeur consent à des avances faites par le système de la paie jusqu'au moment où le Salarié reçoit la première décision de la CSST. Dès qu'il reçoit les bénéfices de la CSST, il rembourse immédiatement tout montant avancé par l'Employeur.

Si, après décision initiale de la CSST, il n'avait pas droit à des bénéfices, il remboursera tout montant payé par l'Employeur par prélèvement à raison de cinquante (50\$) dollars par paie jusqu'au parfait remboursement.

**10.08** Lorsqu'un Salarié a été victime d'un accident de travail, l'Employeur informe le plus rapidement possible, le représentant à la prévention.

**10.09** L'Employeur peut exiger qu'un Salarié se soumette à l'examen du professionnel de la santé qu'il désigne. Cette exigence ne sera pas utilisée par l'Employeur de façon abusive.

**10.10** Suite à un accident de travail, si un Salarié est atteint d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de son travail, Il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention collective. Lorsqu'un Salarié est incapable d'accomplir le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou à une autre occupation de niveau équivalent ou inférieur. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le Salarié pourra déplacer tel que prévu à l'Article 8.12.

**10.11** Afin de favoriser la réinsertion du Salarié au travail, l'Employeur, avec le consentement du médecin traitant, priorisera l'assignation temporaire, selon les modalités de la loi. Lorsque le Salarié aura été consolidé, à l'intérieur de la période prévue à l'Article 8.09, Il reprendra son travail régulier.

#### **10.12 Représentant à la prévention**

L'Employeur reconnaît qu'un des membres syndiqués du Comité de Santé et Sécurité sera désigné comme représentant à la prévention.

Pour certains motifs concernant ses fonctions, le représentant à la prévention pourra demander de modifier son horaire. Il devra obtenir à l'avance l'autorisation de son supérieur immédiat, en indiquant le motif, laquelle ne pourra être refusée de façon indue.

**10.13** Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions suivantes, à condition d'en avoir avisé son supérieur immédiat:

- a) Recevoir une copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.
- b) Accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.

- c) Intervenir dans le cas où un Salarié exercerait son droit de refus.

**10.14** Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail pour une moyenne de seize (16) heures par semaine pour exercer les fonctions suivantes, à condition d'en avoir avisé son supérieur immédiat:

- a) Faire l'inspection des lieux de travail.
- b) Identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les Salariés.
- c) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité de Santé et Sécurité ou à défaut aux Salariés ou au Syndicat et à l'Employeur.
- d) Assister les Salariés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi.
- e) Porter plainte à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.
- f) Participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les Salariés, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail. Consulter les registres.
- g) Recevoir mensuellement un rapport des visites aux postes de premiers soins.
- h) Participer aux mesures ou à l'échantillonnage, ou à l'observation des mesures et de l'échantillonnage.

**10.15** Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la commission.

#### **10.16 Généralités**

Les secouristes qualifiés en premiers soins ont pour fonction:

- a) d'administrer les premiers soins;

- b) de compléter un registre des premiers soins administrés;
- c) de compléter le rapport d'accidents Interne;
- d) de fournir ~~les~~ documents requis par ~~le~~ Comité de Santé et Sécurité et ~~le~~ représentant à la prévention.

**10.17** Le représentant à la prévention reçoit de l'Employeur une copie de l'avis de demande de remboursement émis suite à un accident de travail. Si le représentant à la prévention, ou en son absence un membre du comité de santé et sécurité syndical, souligne des erreurs sur le document, elles seront corrigées.

**10.18** a) Tous ~~les~~ dossiers médicaux de chaque Salarié seront gardés de façon confidentielle par l'Employeur. Sur autorisation écrite du Salarié, ~~le~~ représentant à la prévention, ou un membre qu'il aura désigné du comité de santé et sécurité syndical ou du comité syndical, recevra une copie du dossier.

- b) Le Comité de Santé et Sécurité choisit le médecin responsable, tel que prévu à la Loi.

**10.19** L'Employeur mettra à la disposition des Salariés un vestiaire comprenant bancs et casiers cadenassés pour permettre d'y déposer leurs vêtements de travail.

L'Employeur mettra à la disposition des Salariés des salles à manger et une cafétéria. Chacun de ces emplacements sera équipé d'un réfrigérateur et d'un four micro-ondes afin que chaque Salarié puisse prendre un repas dans un environnement convenable et propre. De plus, les Salariés collaborent de façon à maintenir l'environnement convenable et propre.

**10.20** L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des Salariés et le bon fonctionnement de l'usine durant tout le temps de travail, ~~le~~ tout conformément aux normes décrétées par la CSST.

**ARTICLE III DROITS DE L'EMPLOYEUR**

**11.01** Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de mettre à pied, d'organiser et de distribuer le travail aux Salariés, de classer, de reclasser et de suspendre ses Salariés. Il reconnaît aussi que c'est le droit de l'Employeur de punir et de congédier tout Salarié pour cause juste et suffisante, sous réserve du droit d'un Salarié, tel l'Article 8.02 b), de se plaindre d'avoir été congédié ou puni sans cause juste et suffisante, et de faire un grief selon les dispositions prévues à l'Article 6 de la présente convention collective.

**11.02** Le Syndicat reconnaît de plus, le droit de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires à tout point de vue selon ses engagements et ses responsabilités. Ainsi, l'endroit où est située l'usine, les produits à être distribués ou fabriqués, leurs cédulés de manutention ou de production, le nombre de Salariés requis au cours des opérations continues et non continues ainsi que les opérations nécessaires au maintien de l'outil, sont des décisions qui relèvent uniquement et exclusivement de l'Employeur.

**11.03** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement devant être observé par les Salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les Salariés et le Syndicat doivent être Informés par écrit de ces règlements et le Syndicat peut contester le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé à l'égard d'un Salarié.

**11.04** L'Employeur doit agir en tout temps de façon non discriminatoire et non arbitraire.

**ARTICLE 12 GRÈVE ET LOCK-OUT**

- 12.01** Toute grève ou lock-out, total ou partiel, ou toute forme de cessation concertée de travail sont interdits en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner, ni encourager, ni appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
- 12.02** Les dispositions du paragraphe 12.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.
- 12.03** Sans préjudice à tous autres moyens, l'Employeur pourra donner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un congédiement à tout Salarié prenant part, au cours de la présente convention, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout Salarié provoquant pareil incident. La présente stipulation ne sera pas interprétée de manière à empêcher le Salarié de formuler un grief.
- 12.04** Lorsqu'un Salarié ou un groupe de Salariés refuse de pénétrer dans la propriété de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un Syndicat accrédité, quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner ni congédiement, ni mesure disciplinaire.

**ARTICLE 13 TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION****13.01 Salaires**

- a) Les fonctions des Salariés sont réparties en quatre (4) classes. Dans chacune des classes, on retrouve différents postes de travail. À chaque poste de travail est attaché une progression qui mène le salaire d'un taux d'embauche à un taux de poste. Les taux de salaire correspondants agréés par les parties sont

énumérés à l'Annexe D attachée aux présentes et qui en fait partie.

- b) 1. Au 1<sup>er</sup> février 2003:**  
Tous les taux horaires des Salariés sont majorés de 0.35\$ / l'heure.
- 2. Au 1<sup>er</sup> février 2004:**  
Tous les taux horaires des Salariés sont majorés de 0.60\$ / l'heure.
- 3. Au 1<sup>er</sup> février 2005:**  
Tous les taux horaires des Salariés sont majorés de 0.65\$ / l'heure.

### 13.02 Progressions salariales

Chaque Salarié est payé au taux de salaire prévu à l'Annexe D pour son poste de travail en fonction de la progression de sa classe.

### 13.03 Nouveau poste

- a) Si un nouveau poste est établi ou si un poste actuel est modifié de façon substantielle pendant la durée de la convention collective, la classification du poste et le taux de salaire correspondant doivent être négociés entre les parties. À défaut d'entente dans les deux (2) mois, le différend peut être soumis à l'arbitrage.

L'arbitre positionne le nouveau poste dans l'une des classes existantes en tenant compte, comme point de référence, entre autres, du système de classification en force chez l'Employeur.

Si l'arbitre en vient à la conclusion que le nouveau poste ou le poste modifié de façon substantielle commande une classe supérieure à celles déjà existantes, il pourra alors décider de créer cette classe, en décider le taux de poste et la progression.

Cette rémunération est alors payée rétroactivement à la date d'établissement ou de modification du poste, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.

L'Annexe D est alors modifiée pour y inclure le nouveau poste, sa classe, le taux de salaire et la progression correspondante.

- b) Lorsque le taux de salaire est finalement décidé selon les dispositions de l'Article 13.03 a), ce poste est comblé par la procédure d'affichage telle que décrite à l'Article 8.

### **13.04 Paye**

- a) Les Salariés sont payés sur une base de cinquante-deux (52) payes par année. La semaine de paye débute le samedi à 23:00h, pour se terminer le samedi suivant à 23:00h. Le salaire sera versé par virement bancaire, le jeudi suivant cette période de paye. Pour les Salariés affectés à l'horaire de douze (12) heures, la semaine de paye débute le samedi à 19:00h, pour se terminer le samedi suivant à 19:00h.
- b) L'Employeur doit remettre au Salarié, avec chaque paye, à chaque semaine, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:
1. Les nom et prénom du Salarié.
  2. Le taux horaire du Salarié.
  3. La nature et les montants des gains.
  4. Le montant du salaire brut.
  5. La nature et le montant des retenues.
  6. Le montant du salaire net.
  7. Le montant cumulatif porté au crédit pour les jours fériés et vacances.

### **13.05 Virement bancaire**

Au cas d'une défaillance du système de virement bancaire empêchant le paiement des salaires à la date prescrite,

L'Employeur s'engage à remettre à chaque Salarié un chèque au montant du Salaire net approximatif de la semaine précédente. Si l'Employeur fait **une** erreur sur la paie d'un Salarié, il devra émettre un chèque manuel si le montant est supérieur à cinquante dollars (50\$) .

### **13.06** Mutation temporaire et plan de relève

Lorsqu'un poste est dépourvu de titulaire pour vingt (20) jours ouvrables et moins pour les horaires 8 heures ou quatorze (14) jours ouvrables et moins pour les horaires 12 heures, si nécessaire, le remplacement se fait sans affichage.

Si le poste est dépourvu **de** titulaire pour plus de vingt (20) jours ouvrables dans l'horaire 8h. ou pour plus de quatorze (14) jours ouvrables dans l'horaire 12h., la mutation temporaire s'arrête et le choix du remplaçant se fera, si nécessaire, par affichage **en** suivant **les** dispositions de l'Article 8.

Dans les cas où le plan de relève **est** utilisé pour remplacer un Salarié en formation, l'Employeur pourra prolonger la durée ci-haut mentionnée le temps nécessaire pour **compléter** la formation jusqu'à un maximum total **de** trente (30) jours ouvrables en horaire 8h. ou vingt-un (21) jours ouvrables en horaire 12h.

#### a) Plan de relève

Si le remplacement se fait sans affichage et qu'il n'y a **pas** de changement du nombre d'heures **prestées** pour le remplaçant, la mutation temporaire se fait à l'intérieur **de** l'équipe, pourvu que le Salarié soit apte à exécuter tout **le** travail immédiatement.

Tous les Salariés déplacés seront remplacés par le même mécanisme jusqu'au poste **de** classe 1. L'Employeur procédera immédiatement aux appels pour combler ce dernier poste. S'il n'y arrive pas, les remplacements prendront fin après vingt-quatre (24) heures.

Un Salarié en absence autorisée, tel que stipulé aux Articles 7.02 à 7.13, est automatiquement considéré comme non disponible pour faire le remplacement, selon cet Article, pour la durée de son absence.

S'il y a plus d'un Salarié aptes à faire le remplacement, l'Employeur accordera le remplacement par alternance et le plus équitablement possible entre les Salariés concernés.

**b) Mutation temporaire**

Si le remplacement selon a) ne peut s'appliquer, la mutation temporaire est offerte au Salarié qui est apte à exécuter tout le travail. Immédiatement par ordre d'ancienneté. Droit de refus pour le plus vieux, obligatoire pour le plus jeune, sauf s'il est inscrit sur la liste de relève de ce poste.

Dans le cas où ce dernier subit une perte monétaire selon l'horaire prévu avant la mutation, l'Employeur offrira au Salarié de reprendre, en temps travaillé et à taux simple, l'équivalent du salaire perdu en effectuant du travail dans son service. Cette offre aura priorité sur l'attribution du temps supplémentaire.

- c) Si la mutation se fait dans une classe supérieure, le Salarié voit son expérience s'accumuler dans la classe où il est muté. Le Salarié ainsi muté sera payé au plus haut taux entre le taux qu'il possède dans sa classe et le taux que sa progression, dans la classe où il est muté, lui mérite.
- d) Si la mutation se fait dans une classe inférieure, le Salarié ainsi muté sera payé au taux de sa classification pendant la période de remplacement.
- e) Lorsqu'un Salarié effectue un remplacement selon l'Article 13.06 a), il est réputé être à son poste permanent et non au poste qu'il occupe de façon temporaire pour ce qui est de l'application de l'Article 16

touchant le temps supplémentaire et les remplacements de vacances prévus à son horaire.

**13.07** Retour

Lorsque le remplacement n'est plus nécessaire, le Salarié remplaçant reprend son poste avec tous ses droits et privilèges et retourne à son taux régulier.

**ARTICLE 14 DESCRIPTION DES TÂCHES**

**14.01** Préposé à la composition

Assurer la réception et le déchargement des camions et wagons. Voir au mouvement des wagons. Effectuer la prise d'inventaire des différentes matières premières dans les silos. inspecter les différents équipements et en faire l'entretien mineur. Transmettre les documents appropriés. Remplir le silo à groisil avec l'équipement mobile approprié. Voir au remplissage et à la vidange des cuves à soude caustique. Effectuer le nettoyage des équipements, des bâtiments à composition et du circuit groisil. Évacuer et nettoyer le groisil à l'intérieur de l'usine. Aider l'opérateur de procédé à l'occasion.

**14.02** Chef d'équipe composition

Doit être apte à intervenir à chacun des postes de travail de son équipe. Organiser, distribuer et faire le suivi du travail afin d'en assurer l'efficacité. Faire l'inventaire de tous les silos. Prévenir les services concernés pour assurer l'approvisionnement des matières premières. Surveiller la bonne marche du retour au groisil. S'assurer de la bonne arrivée des matières premières jusqu'au stockage. Organiser l'aide au verre chaud lorsque nécessaire.

**14.03** Opérateur bain d'étain

Voir à l'entretien des équipements du procédé verre chaud. Surveiller le comportement du verre dans le float

via les écrans. Maintenir l'étanchéité du bain d'étain. Participer aux changements d'épaisseur, Manoeuvrer les différents équipements du float tels que: "coolers", boîtes carrées, carreaux et autres équipements. Assister le préposé à l'entretien du four pour des travaux majeurs. Voir aux entretiens mineurs tels que les filtres, les échangeurs du recyclage et autres. Aider l'opérateur de procédé à l'occasion.

#### **14.04** Opérateur de procédé

Diriger et contrôler le fonctionnement de la chambre à composition, du four, du float et de l'étenderie. Voir à la compilation des données requises sur l'état des équipements. Surveiller et ajuster le procédé. Comprendre le fonctionnement pour effectuer les réglages nécessaires. Gérer les urgences. Inscrire les données nécessaires au livre de bord et aux rapports.

#### **14.05** Chef d'équipe procédé

Doit être apte à intervenir à chacun des postes de travail de son équipe. Organiser, distribuer et faire le suivi du travail afin d'en assurer l'efficacité. Diriger les manoeuvres au bain d'étain tels que: les changements d'épaisseur et de largeur. Vérifier l'état des équipements et prendre les mesures nécessaires. Prendre connaissance de la qualité du verre et effectuer les opérations qui s'imposent. Assurer la permanence et la sécurité du bâtiment via les panneaux de contrôle en dehors des heures de bureau.

#### **14.06** Préposé au contrôle de la qualité

Faire le contrôle et déterminer la qualité du ruban de verre produit par les méthodes requises telles que: examens des grands volumes, contrôle des épaisseurs et contrôle optique. Travailler avec les données du système de détection automatique des défauts. Classer le verre en terme de qualité en fonction des normes préétablies. Faire part aux chefs d'équipe recette de l'utilisation possible du verre.

Faire la compilation des données statistiques. Procéder à la demande à des contrôles particuliers. Déceler des problèmes en cours de production et aviser les personnes responsables.

#### 14.07 Coupeur en ligne

Opérer, régler et superviser différents équipements de découpe du ruban de verre continu (à la recette) tels que: ponts de découpe longitudinaux et transversaux, galets - rompeurs, convoyeur et autres équipements. Surveiller la bonne qualité de la découpe du verre. Être responsable de l'évacuation du verre vers le groisil, si nécessaire. Entretien général de routine de la ligne recette.

#### 14.08 Opérateur empileuse de verre

Être responsable de l'empilage et de l'emballage du verre à la recette sur les différentes empileuses. Préparer les conditionnements. Positionner les chevalets avec les équipements mobiles. Placer les différents matériaux intercalaires. Fermer les conditionnements. Évacuer les chevalets vers la zone de transit. Veiller au bon fonctionnement et à l'entretien mineur des équipements mobiles. Éliminer le verre non conforme. Faire un contrôle complet de la plie et de l'emballage complété pour s'assurer que les normes de qualité sont respectées. Assurer l'approvisionnement en lucite dans la machine distributrice. Débloquer la trémie principale. Ramasser et évacuer le verre cassé.

#### 14.09 Opérateur recette

Prendre en charge le système informatique de la ligne recette dans le but de gérer la programmation de découpe, le programme de production et d'optimiser au maximum la qualité du ruban de verre. Opérer les terminaux d'ordinateurs qui gèrent la ligne. Faire un suivi des données de production, de la programmation de découpe, de la situation générale des empileuses et un contrôle manuel des tableaux synoptiques, y compris le tableau synoptique du groisil. Assurer la surveillance des suivis de volumes.

Faire le rapport journalier. Exécuter le programme de production déterminé par le service de la planification.

#### 14.10 Chef d'équipe recette

Doit être apte à intervenir à chacun des postes de travail de son équipe. Organiser, distribuer et faire le suivi du travail afin d'en assurer l'efficacité. Responsable de l'exécution des commandes de production. Sur les conseils du contrôle de la qualité, décider les commandes à être produites en fonction du programme et être responsable du produit qui quitte la recette.

#### 14.11 Préposé à la découpe

S'assurer du rompage et de l'empliage du verre coupé en respectant les normes de qualité requise. Éliminer le verre non conforme. S'assurer de l'alimentation des caisses dans le service ainsi que de la rotation des chevalets devant transporter des caisses terminées. Transporter des caisses terminées dans les stocks. Au niveau du conditionnement: voir au calage, à la fermeture et au cerclage des caisses de verre. Exécuter les tâches à la table semi-automatique de découpe et à la table Bystronic.

#### 14.12 Opérateur découpe

Assurer le bon fonctionnement de la ligne de découpe par mirador ou aux consoles adjacentes de la ligne. Superviser les convoyeurs. Voir à la relation avec les gens de la recette et des empileuses. Contrôler la ligne découpe, de la dépileuse jusqu'au chariot tandem. Voir à compléter les rapports de production sur une base journalière. Contrôler avec l'aide des différents équipements mobiles les opérations de la ligne découpe. Réaliser les contrôles et réglages à la table Bystronic et à la table semi-automatique.

#### 14.13 Chef d'équipe découpe

Doit être apte à intervenir à chacun des postes de travail

de son équipe. Organiser, distribuer et faire le suivi du travail afin d'en assurer l'efficacité. Maintenir des relations avec les stocks, la recette et l'expédition. Réquisitionner le verre pour les commandes à venir.

### 14.14 Manutentionnaire

Opérer de façon sécuritaire tous les équipements mobiles de l'entrepôt. Fermer les conditionnements. Faire le conditionnement du verre en stock. Voir à l'entretien général de la zone d'entreposage et des outils de travail du stock. Avancer le stock de livraison vers l'expédition. Faire la réception des caisses. Enregistrer chaque mouvement de matériel.

### 14.15 Chef d'équipe manutention

Doit être apte à intervenir à chacun des postes de travail de son équipe. Organiser, distribuer et faire le suivi du travail afin d'en assurer l'efficacité. S'assurer que la ligne de découpe est toujours alimentée en verre. Faire l'entrée informatique de chaque formule de transfert. S'assurer que les bulletins de qualité du verre sont en tout temps sur des piles à manutentionner.

### 14.16 Préposé à l'expédition

Faire le chargement et le déchargement du verre sur les équipements de transport à l'aide des différents engins de manutention. Préparer différents documents d'expédition et de douanes. Préparer les commandes de clients à partir des informations reçues. Effectuer le travail en respectant les délais et les exigences des commandes. Faire le calage du verre à l'aide des équipements manuels ou pneumatiques. Monter et descendre les toiles sur les équipements de transport.

### 14.17 Chef d'équipe expédition

Doit être apte à intervenir à chacun des postes de travail de son équipe. Organiser, distribuer et faire le suivi du

travail afin d'en assurer l'efficacité. S'assurer de la qualité des documents préparés. S'assurer que les commandes respectent la *cédule* de chargement et les exigences du client. Échanger les informations avec les différents chauffeurs qui se présentent à l'expédition. Être responsable de l'établissement du pian de chargement sur chaque camion. Faire l'inspection finale des chargements.

#### **14.18 Mécanicien industriel**

**B** : Assembler, monter, entretenir, ajuster et réparer l'équipement, la machinerie et l'outillage. S'assurer du bon état des bâtiments ainsi que des biens de l'*usine*. Exécuter le programme d'entretien préventif. Répondre aux appels de dépannage et faire **les** réparations nécessaires. Fabriquer au besoin, les éléments requis.

**A** : En plus des tâches ci-haut mentionnées, le mécanicien industriel procède aux cadennassages et **déca-**denassages requis pour ses interventions.

#### **14.19 Électrotechnicien**

Voir au bon fonctionnement de tous **les** équipements électriques tels que: moteurs, armoires de commandes, panneaux **de** distribution. S'assurer du bon fonctionnement des **équlpements** de contrôle, d'instrumentation électronique **et/ou** pneumatique. Faire l'entretien, la callbration, la réparation et l'installation des équipements. Faire au besoin l'ajustement **P.I.D.** des boucles de contrôle. Effectuer **les** dépannages **rellés** au métier, y compris de programmation. Diagnostiquer l'origine des pannes mécaniques et Intervenir sur ces équipements selon ses connaissances et habiletés, dans le doute, référer au personnel de supervision.

En plus des tâches ci-haut mentionnées, l'électrotechnicien voit à la programmation et à la configuration des systèmes de contrôle tels que: automates programmables et contrôles distribués.

**A-2** En plus des tâches des paragraphes ci-haut mentionnés, l'électrotechnicien A-2 agit à titre d'électricien A-2 pour l'Employeur auprès du Ministère de l'Emploi. L'Employeur affectera l'électrotechnicien A-2 un minimum de huit (8) heures, le temps nécessaire pour accomplir ses tâches d'électrotechnicien A-2.

**14.20 Préposé à l'entretien** du four

**B :** S'assurer d'un suivi de la condition du four et procéder aux réparations et ajustements des pattes réfractaires lorsque nécessaire. Fabriquer les pièces requises. Au besoin, assister les mécaniciens dans leurs tâches.

**A :** En plus des tâches ci-haut mentionnées, le préposé à l'entretien du four procède à l'oxycoupage requis pour ses interventions d'entretien au four.

**14.21 a)** Il est entendu que, dans tous les postes ci-haut mentionnés, les Salariés assurent le bon ordre et la propreté de leur zone de travail.

**b)** La description des tâches ci-haut décrites ne représente pas une description exhaustive du travail à accomplir. En conditions normales de travail, il y aura rotation à chaque poste de travail.

**ARTICLE 15 HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE, TEMPS SUPPLÉMENTAIRES, PRIMES**

**15.01** Horaire 12 heures en continu

**a)** Les Salariés visés dans cet Article travaillent à raison de deux (2) équipes de douze (12) heures par jour sur une base de sept (7) jours par semaine (voir annexe E).

**b)** Ces Salariés ont une semaine de travail qui va du dimanche au samedi et les équipes sont réparties de la façon suivante:

**ROTATION DOUZE (12) HEURES**

**De 07:00h. à 19:00h.**

**De 19:00h. à 07:00h.**

Tous les Salariés doivent faire la rotation Joret nuit suivant l'horaire.

- c) Tout travail exécuté sans Interruption avant ou après les douze (12) heures consécutives par jour suivant l'horaire, sera considéré comme temps supplémentaire et payé à deux cents pour-cent (200%) du taux horaire régulier du Salarié.

Le Salarié qui sera requis de travailler en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin de son horaire régulier, si la situation le permet, avant de reprendre le travail.

- d) Le temps prévu pour les deux (2) pauses de repos est de quinze (15) minutes par pause, est inclus dans le rythme de travail et se prend sur les lieux du travail ou à la saie de repos au choix du Salarié. L'Employeur déterminera le moment le plus approprié pour prendre les périodes de repos. Les Salariés doivent être disponibles pour intervenir immédiatement si la situation le demande.

<b>NUIT</b>	<b>JOUR</b>
<b>A: 21:00h. à 22:30h.</b>	<b>A: 09:00h. à 10:30h.</b>
<b>B: 02:30h. à 04:00h</b>	<b>B: 14:30h. à 16:00h.</b>

Les repas seront pris en deux (2) périodes de trente (30) minutes payées et inclus dans l'horaire de travail. Les Salariés doivent être disponibles pour intervenir immédiatement si la situation le demande. L'Employeur déterminera selon la nécessité du travail la période de repas la plus appropriée.

Pour l'équipe de jour, les périodes se situent entre 11:30h. et 13:30h. et entre 16:00h. et 18:00h.; et pour l'équipe de nuit, les périodes se situent entre 23:30h. et 01:30h. et entre 04:00h. et 06:00h.

- e) Sans préjudice aux Articles 15.01 a) et b), pour répondre aux besoins de la production, l'Employeur se réserve le droit de rétablir un horaire en douze (12) heures, avec quatre (4) équipes en continu, suivant un cycle de vingt-huit (28) jours. La durée de cet horaire sera déterminée par l'Employeur. Les modalités de fonctionnement sont celles décrites aux Articles 15.01 c) et d) et 15.08. Cet horaire sera utilisé pour un maximum de trois (3) mois consécutifs par année civile.

#### **15.02 Horaire 12 heures non continu**

- a) Les Salariés visés par cet Article travaillent en rotation, à raison de deux (2) équipes de douze (12) heures par jour sur une base de cinq (5) jours par semaine.
- b) Ces Salariés ont une semaine de travail qui va du lundi au vendredi et les équipes sont réparties de la façon suivante:
- . De 07:00h. à 19:00h.
  - . De 19:00h. à 07:00h.

Tous les Salariés doivent faire la rotation jour et nuit. Les samedi et dimanche sont normalement considérés comme des journées de congé.

- c) Tout travail exécuté sans interruption avant ou après les douze (12) heures consécutives par jour, sera payé à deux cents pour-cent (200%) du taux horaire régulier du Salarié.

Le Salarié qui sera requis de travailler en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin de son horaire régulier, si la situation le permet, avant de reprendre le travail.

- d) Le temps prévu pour les deux (2) pauses de repos est de quinze (15) minutes par pause, est inclus dans le rythme de travail *et se prend sur les lieux du travail ou à la salle de repos au choix du Salarié.* L'Employeur *déterminera* le moment le plus approprié pour prendre les périodes **de** repos. Les Salariés *doivent* être disponibles pour intervenir immédiatement si la situation le demande.

<b>NUIT</b>	<b>JOUR</b>
<b>A:</b> 21:00h. à 22:30h.	<b>A:</b> 09:00h. à 10:30h.
<b>B:</b> 02:30h. à 04:00h.	<b>B:</b> 14:30h. à 16:00h.

Les repas seront pris en deux (2) périodes de trente (30) minutes payées et incluses dans l'horaire normal de travail. Les Salariés doivent être disponibles pour intervenir immédiatement, si la situation le demande. L'Employeur *déterminera* selon **la** nécessité du travail, la période de repas la plus appropriée. Pour l'équipe **de** jour, les périodes se situent entre 11:30h. et 13:30h. et entre 16:00h. et 18:00h. Pour l'équipe **de** nuit, les périodes se situent entre 23:30h. et 01:30h. et entre 04:00h. et 06:00h.

### **15.03 Horaire jour/soir/nuit**

- a) Les Salariés visés par cet Article travaillent en rotation, à raison **de** trois (3) équipes de huit (8) heures par jour sur une base **de** cinq (5) jours par semaine.
- b) Ces Salariés ont une **semaine** de travail qui va du lundi au vendredi et les équipes sont réparties **de** la façon suivante:
- . De 07:00h. à 15:00h.
  - . De 15:00h. à 23:00h.
  - . De 23:00h. à 07:00h.

---

A 09:00h. à 10:00h.	A 16:00h. à 17:00h.	A 00:30h. à 01:30h.
B 13:30h. à 14:30h.	B 21:00h. à 22:00h.	B 04:30h. à 05:30h.

---

selon la nécessité du travail, la période de repas la plus appropriée. Pour l'équipe de jour, cette période se situe entre 11:30h. et 13:30h; pour l'équipe de soir, cette période se situe entre 17:30h. et 19:30h.; et pour l'équipe de nuit, cette période se situe entre 02:00h. et 04:00h.

#### **15.04 Horaire jour/soir**

- a) Les Salariés visés par cet Article travaillent en rotation, à raison de deux (2) équipes de huit (8) heures par jour sur une base de cinq (5) jours par semaine.
- b) Ces Salariés ont une semaine de travail qui va du lundi au vendredi en alternance sur les équipes jour et soir. L'horaire de l'équipe de jour sera de 07:00h. à 15:30h. et l'horaire de l'équipe de soir sera de 15:30h. à 24:00h. Les samedi et dimanche sont normalement considérés comme des journées de congé.
- c) Tout travail exécuté au-delà de huit (8) heures consécutives par jour sera considéré comme temps supplémentaire et payé à cent cinquante pour-cent (150%) du taux horaire régulier du Salarié.

Tout travail exécuté sans interruption avant ou après les douze (12) heures consécutives par jour, sera payé à deux cents pour-cent (200%) du taux horaire régulier du Salarié.

Le Salarié qui sera requis de travailler en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin de son horaire régulier, si la situation le permet, avant de reprendre le travail.

## CONVENTION COLLECTIVE

---

- d) Le temps prévu pour les deux (2) pauses de repos est de quinze (15) minutes par pause, est inclus dans le rythme de travail et se prend sur les lieux du travail ou à la salle de repos, au choix du Salarié. L'Employeur déterminera le moment le plus approprié pour prendre les périodes de repos. Les Salariés doivent être disponibles pour intervenir immédiatement si la situation le demande.

<b>SOIR</b>	<b>JOUR</b>
A 16:30h. à 17:30h.	A 09:00h. à 10:00h.
B: 21:00h. à 22:00h.	B 13:30h. à 14:30h.

Pour ces Salariés, il y aura une période de repas prévue de trente (30) minutes non rémunérées. L'Employeur déterminera selon la nécessité du travail, la période de repas la plus appropriée. Pour l'équipe de jour, cette période se situe entre 11:30h. et 13:30h.; et pour l'équipe de soir, entre 17:30h. et 19:30h. Les Salariés auront un accès à la salle à manger.

---

## 15.05 Horaire de jour

- a) Les Salariés visés dans cet Article travaillent ~~de~~ jour à raison d'une équipe de huit (8) heures par jour sur une base de cinq (5) jours par semaine.
- b) Ces Salariés ont une semaine de travail qui va du lundi au vendredi de 07:30h. à 16:00h.
- c) Tout travail exécuté au-delà de huit (6) heures consécutives par jour sera considéré comme temps supplémentaire et payé à cent cinquante pour-cent (150%) du taux horaire régulier du Salarié.

Tout travail exécuté sans interruption avant ou après les douze (12) heures consécutives par jour, sera payé à deux cents pour-cent (200%) du taux horaire régulier du Salarié.

Le Salarié qui sera requis de travailler en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin de son horaire régulier, si la situation le permet, avant de reprendre le travail.

- d) Le temps prévu pour les deux (2) pauses de repos est de quinze (15) minutes par pause, est inclus dans le rythme de travail et se prend sur les lieux du travail ou à la salle de repos, au choix du Salarié. L'Employeur déterminera le moment le plus approprié pour prendre les périodes de repos. Les Salariés doivent être disponibles pour intervenir immédiatement si la situation le demande.

JOUR	
A:	09:00h. à 10:00h.
B	14:00h. à 15:00h.

Pour ces Salariés, il y aura une période de repas prévue de trente (30) minutes non rémunérées. L'Employeur déterminera selon la nécessité du travail, la période de repas la plus appropriée. Cette période de repas se situe entre 11:30h. et 13:30h. Les Salariés auront un accès à la salie à manger.

#### 15.06 Horaire mixte

- a) **Les** Salariés visés par cet Article travaillent sur une équipe de jour, à raison de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine ou, à raison de dix (10) heures par jour, quatre (4) jours par semaine (voir Annexe F).

L'Employeur détermine le nombre d'employés sur cet horaire et peut limiter ou interrompre cet horaire durant la période de vacances. La distribution se fait à tour de rôle et le Salarié qui refuse son tour pourra laisser sa place au Salarié suivant sur la liste.

- b) **Les** Salariés visés dans cet Article ont une semaine de travail qui va du lundi au vendredi de 07:30h. à 16:00h. ou du lundi au jeudi, de 07:30h. à 18:00h.

- c) Pour l'horaire de huit (8) heures, cinq (5) jours par semaine, tout travail exécuté au-delà de huit (8) heures consécutives par jour, sera considéré comme temps supplémentaire et payé à cent cinquante pour-cent (150%) du taux horaire régulier du Salarié.

Pour l'horaire de dix (10) heures, quatre (4) jours par semaine, tout travail exécuté au-delà de dix (10)

heures consécutives par jour, sera considéré comme temps supplémentaire et payé à cent cinquante pour-cent (150%) du taux horaire régulier du Salarié.

Tout travail exécuté sans interruption avant ou après les douze (12) heures consécutives par jour, sera payé à deux cents pour-cent (200%) du taux horaire régulier du Salarié.

Le Salarié qui sera requis de travailler en temps supplémentaire, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire à la fin de son horaire régulier, si la situation le permet, avant de reprendre le travail.

- d) Le temps prévu pour les deux (2) pauses de repos est de quinze (15) minutes par pause, est inclus dans le rythme de travail et se prend sur les lieux du travail ou à la salle de repos, au choix du Salarié. L'Employeur déterminera le moment le plus approprié pour prendre les périodes de repos. Les Salariés doivent être disponibles pour Intervenir Immédiatement si la situation le demande.

JOUR	
A	09:00h. à 10:00h.
B	14:00h. à 15:00h.

Pour ces Salariés, il y aura une période de repas prévue de trente (30) minutes non rémunérées pour l'horaire de huit (8) heures, et de trente-cinq (35) minutes non rémunérées pour l'horaire de dix (10) heures. L'Employeur déterminera, selon la nécessité du travail, la période de repas la plus appropriée. Cette période se situe entre 11:30h. et 13:30h. Les Salariés auront un accès à la salle à manger.

**15.07** Horaire variable

Les Salariés visés par cet Article ne possèdent pas d'horaire spécifique, mais sont appelés à travailler d'une journée à l'autre selon l'un des horaires décrits aux Articles 15.01, 15.02, 15.03, 15.04, 15.05 et 15.06. Ces Salariés travaillent un maximum de quarante (40) heures par semaine.

Dans le cas où un congé férié surviendrait dans la semaine, le maximum sera de trente-deux (32) heures. Pour les semaines de la St-Jean-Baptiste et de la Confédération, le maximum sera de trente-six (36) heures. Ces Salariés ont une semaine de travail qui va du dimanche au samedi. Cet horaire s'applique aux Salariés sur appel et aux étudiants.

**15.08** Modification des horaires

- a) L'Employeur pourra transférer un Salarié par ancienneté à une autre équipe de travail, & condition de l'avoir préalablement averti vingt-quatre (24) heures avant ledit changement, à moins d'un cas de force majeure dont la preuve incombe à l'Employeur. Droit de refus par le plus ancien, obligatoire pour le plus jeune.
  
- b) L'Employeur pourra assigner un Salarié à un autre horaire, à condition de l'avoir préalablement averti vingt-quatre (24) heures avant. L'Employeur, après s'être informé auprès des Salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur cet horaire, choisira selon la procédure suivante:
  - 1. Si le nombre de Salariés intéressés est supérieur au nombre requis, l'Employeur procédera selon l'ancienneté de chacun en accordant préséance au Salarié ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il ait les capacités pour accomplir la tâche.
  
  - 2. Si le nombre de Salariés intéressés est inférieur au nombre requis, l'Employeur procédera dans

l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté parmi les Salariés, à la condition qu'il ait les capacités pour accomplir la tâche.

Dans les cas où un Salarié se voit obligé de changer d'horaire et que ce dernier subit une perte monétaire selon l'horaire prévu avant ledit changement, l'Employeur offrira au Salarié de reprendre, en temps travaillé et à taux simple, l'équivalent du salaire perdu en effectuant du travail dans son service. Cette offre aura priorité sur l'attribution du temps supplémentaire.

- c) Les horaires de travail prévus aux Articles **15.01, 15.02, 15.03, 15.04, 15.05, 15.06** et **15.07** peuvent être modifiés par entente entre les parties ainsi que tout nouvel horaire qui pourrait survenir.
- d) Dans les postes où il y a deux (2) horaires, chaque Salarié a son horaire spécifique, peu importe son ancienneté. Toutefois, deux (2) Salariés auront la possibilité, s'ils le désirent, d'échanger leur horaire pour une période maximale d'un (1) an se terminant le 30 avril de chaque année avec l'accord de leur supérieur immédiat lequel ne peut refuser de façon Indue. Si un des deux Salariés visés quitte son poste, cela mettra fin à l'entente.
- e) Pour ce qui est des Articles **15.08 a)** et **b)**, l'Employeur utilisera des moyens de combler son besoin sans coût supplémentaire avant d'obliger quelqu'un à changer d'horaire ou d'équipe.

## **15.09 Primes de rotation**

- a) Pour les Salariés qui travaillent sur l'équipe de soir (15:00h. à 23:00h. ou de 15:30h. à 00:00h.) sur un horaire de huit (8) heures, l'Employeur paiera une prime de **\$0.85** ■'heure.

- b) Pour les Salariés qui travaillent sur l'équipe de nuit (23:00h. à 7:00h.) sur un horaire de huit (8) heures, l'Employeur paiera une prime de \$0.92 / l'heure.
- c) Pour les Salariés qui travaillent sur l'équipe de nuit (19:00h. à 7:00h.) sur un horaire de douze (12) heures, l'Employeur paiera une prime de \$1.17 / l'heure.
- d) L'Article 15.09 paragraphe a), b) et c) s'applique si le Salarié doit poursuivre son travail au-delà de ses heures régulières. Il est payé à temps supplémentaire et maintient la prime de rotation qu'il avait sur ses heures régulières.

#### **15.10 Prime du samedi**

- a) Toutes les heures prestées par un Salarié travaillant aux opérations continues sur un horaire régulier le samedi, seront payées à 150% du taux horaire régulier.
- b) Seront considérées comme les heures du samedi, toutes les heures du vendredi, 19:00h. au samedi 19:00h. pour un horaire de douze (12) heures.
- c) Au taux du samedi viendront s'ajouter les primes d'équipe normalement payées.
- d) Cet Article ne s'applique pas si l'Employeur est tenu, par une autre disposition de la convention collective, de payer ce Salarié en temps supplémentaire pour les heures qu'il travaille.

#### **15.11 Prime du dimanche**

- a) Toutes les heures prestées, sur un horaire régulier le dimanche, par un Salarié travaillant aux opérations continues, seront payées à cent cinquante pour-cent (150%) du taux horaire régulier.

- b) Seront considérées comme les heures du dimanche, toutes les heures du samedi, 19:00h. au dimanche 19:00h., pour un horaire de douze (12) heures.
- c) Au taux du dimanche viendront s'ajouter les primes d'équipe normalement payées.
- d) Cet Article ne s'applique pas si l'Employeur est tenu, par une autre disposition de la convention collective, de payer ce Salarié en temps supplémentaire pour les heures qu'il travaille.

### **15.12** Garde et primes

- a) Les primes de garde s'appliquent pour les pagettes qui doivent être portées à l'extérieur de l'usine, durant une période maximale de sept (7) jours. L'Employeur déterminera le nombre de pagettes qui lui sont nécessaires. L'Employeur affichera l'horaire de garde un (1) an à l'avance. Cet horaire sera affiché le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.
- b) Pour les jours normalement non travaillés, la prime sera équivalente à cinq (5) heures au taux de salaire régulier par fin de semaine de garde. Sont considérées les heures de fin de semaine, du vendredi 16:00h. au lundi 7:30h.
- c) Pour les jours normalement travaillés, la prime sera équivalente à trois (3) heures au taux de salaire régulier pour la semaine de garde. Sont considérées les heures de semaine, du lundi 7:30h. au vendredi 16:00h.
- d) Pour chaque jour férié de garde, l'Employeur versera une prime supplémentaire équivalente à quatre (4) heures au taux de salaire régulier.

- e) Pour les postes désignés, la garde sera obligatoire et se fera par rotation dans le service. Lorsqu'il y aura appel, le Salarié devra communiquer le plus rapidement possible avec l'usine et se présenter à l'usine obligatoirement si ses services sont requis.
- f) Si un Salarié, avec ou sans pagette, a quitté l'usine et, est rappelé en dehors de ses heures régulières, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable pour les heures travaillées (voir Annexe G). Le paiement minimum pour un tel travail ne devra jamais être inférieur à quatre (4) heures de travail au taux régulier.
- g) Période de repos pour rappel d'urgence (voir Annexe H).
- h) La garde sera par rotation. Si un Salarié est non disponible pour absence prolongée, la garde sera attribuée par ancienneté, droit de refus pour le plus vieux, obligatoire pour le plus jeune, à moins d'entente entre les Salariés.
- i) Une rotation particulière et obligatoire est prévue pour les deux (2) semaines de Noël et du Jour de l'An.

### 15.13 Prime des jours fériés

Pour tous les jours fériés réguliers, c'est-à-dire excluant Noël et le Nouvel An, pour toutes les heures travaillées, les Salariés seront payés à cent soixante-quinze pour-cent (175%) de leur taux horaire régulier. Pour les jours fériés de Noël et du Nouvel An, ils seront payés à deux cents pour-cent (200%) de leur taux horaire régulier. Toutes les heures travaillées un jour férié sont non cumulables avec le temps supplémentaire. Sans préjudice à l'Article 15.09, les sections 15.09 a), b) et c) ainsi que 15.10 et 15.11 s'appliqueront lors d'un jour férié.

---

**15.14 Attente sur le site**

Un Salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son Employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

**15.15 Retour à la maison**

Durant le cours normal de son emploi, tout Salarié qui n'a pas été avisé du contraire, la veille et se présente à son travail, le lendemain, doit recevoir une compensation de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là. L'Employeur peut exiger que ce Salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

**15.16 Réunions et autres**

- a) Pour certains motifs (exemple: formation, comité, visite, travaux externes, réunion), un Salarié pourra être changé d'horaire avec un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures. Si le motif utilisé fait en sorte qu'une journée complète ne peut être utilisée, le Salarié devra compléter sa journée dans son service.
- b) Lorsqu'un Salarié participe à une rencontre d'information ou à un comité à la demande de l'Employeur, la rémunération des heures prestées sera payable au taux régulier applicable.

**ARTICLE 16 DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE****16.01 Généralités**

Dans le but de distribuer le temps supplémentaire, l'Employeur devra:

1. Afficher une feuille de disponibilité de temps supplémentaire dans chaque service avec le nom de chaque Salarié du service.

2. Le Salarié qui désire effectuer du temps supplémentaire devra l'indiquer sur ladite feuille avant la fin de la période d'affichage.

3. À la fin de la période d'affichage, l'Employeur enlèvera du babillard ladite feuille le mardi matin entre 08:30h. et 09:30h.

- a) La feuille de temps supplémentaire par poste de travail construite pour une semaine, du vendredi au jeudi, sera affichée quatre (4) semaines à la fois.

Elle devra être construite par blocs de huit (8) heures pour les Salariés travaillant en 8 heures et de douze (12) heures pour les Salariés travaillant en 12 heures. Pour les Salariés travaillant sur l'horaire prévue à l'Article 15.03 (3x8h.), les blocs de disponibilité seront de quatre (4) heures en fonction de son horaire normal de travail et de huit (8) heures les samedi, dimanche et congés fériés.

- b) À toutes les semaines, on affichera le cumul des heures supplémentaires pour la période concernée. Le cumul des heures correspond à la période de paie et s'arrête le samedi précédent.

- c) Identification des zones d'affichage:

Fabrication:	Babillard P.C. fabrication
Recette et <b>SCQ</b> :	<b>Babillard P.C.</b> recette
Stock et expédition:	Babillard salle de repos expédition
Découpe:	Babillards mur extérieur et <b>P.C.</b> découpe
Mécanique et électrique:	<b>Babillard</b> mécanique et électrique
Composition:	Babillard <b>P.C.</b> composition

- d) La période de remise à zéro du cumul des heures supplémentaires sera faite à tous les six (6) mois, soit le dimanche suivant le 30 juin et le dimanche suivant le 31 décembre de chaque année.
- e) Pour les horaires en douze (12) heures, les Salariés pourront céder leurs disponibilités en conservant un délai de douze (12) heures sans travailler avant ou après les pauses de travail prévues à l'horaire.

Toutefois, si un Salarié est appelé à travailler une pause en temps supplémentaire, les disponibilités qui auront été inscrites auparavant ne seront plus valides pour la pause précédente et la pause suivante comme au paragraphe précédent.

- f) Lorsqu'un Salarié est transféré de poste, il conserve son cumul de temps supplémentaire. Seule son ancienneté lui permet d'effectuer du temps supplémentaire à moins qu'il puisse inscrire ses disponibilités avant le délai à l'Article 16.01 a). Cette clause ne s'applique pas au transfert selon l'Article 13.06 a).
- g) L'Employeur remettra une copie des feuilles de cumul et des feuilles de disponibilité de temps supplémentaire au Syndicat, sur demande.
- h) Si le temps supplémentaire se fait dans une classe supérieure, le Salarié sera payé au taux de progression de la classe qu'il occupera.
- i) Si le temps supplémentaire se fait dans une classe inférieure, le Salarié sera payé à son taux de classification.

## **16.02 Mécanisme de distribution du temps supplémentaire**

- a) Lorsqu'il y a équivalence dans le cumul d'heures supplémentaires, l'ancienneté détermine l'ordre d'appel des Salariés qui ont inscrit leur disponibilité.

- b) Sauf si autrement nécessaire, les Salariés, dont l'horaire régulier est en 12 heures, n'effectueront pas plus de dix-huit (18) heures de travail par période de vingtquatre (24) heures.

Sauf si autrement nécessaire, les autres Salariés n'effectueront pas plus de seize (16) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures.

- c) Les Salariés appelés en d) doivent être en mesure d'effectuer tout le temps supplémentaire offert pour la pause donnée.

Toutefois, lorsque l'Employeur appelle en temps supplémentaire dans un poste où il y a plus d'un horaire, les Salariés visés à l'Article 16.02 d) et ayant inscrit leur disponibilité, se verront offrir le temps supplémentaire jusqu'à concurrence du temps déclaré disponible. sans toutefois dépasser les limites prévues à l'Article 16.02 b) (dix-huit (18) heures et seize (16) heures).

- d) Si, pour un poste donné à l'intérieur d'un service, du temps supplémentaire est nécessaire, l'Employeur:
1. Offrira le temps supplémentaire aux Salariés détenant ce poste et ayant le même horaire et qui auront inscrit leur disponibilité par ordre croissant de temps supplémentaire accumulé. Les horaires 12 heures en continu (15.01) et en non continu (15.02) sont considérées comme étant le même horaire.
  2. Si les Salariés visés en 1. refusent de faire le temps supplémentaire, il sera offert aux Salariés détenant ce poste, n'ayant pas le même horaire, qui auront inscrit leur disponibilité par ordre croissant de temps supplémentaire accumulé.
-

3. ~~Si~~ les Salariés visés en 2. refusent de faire le temps supplémentaire, ~~il~~ sera offert aux Salariés qui ont le même poste, par ancienneté et qui n'ont pas inscrit leur disponibilité. Pour les horaires douze (12) heures, si le plus ancien est sur la pause qui précède ou qui suit, l'Employeur lui offrira un maximum de six (6) heures.
  4. Si les Salariés visés en 3. refusent de faire le temps supplémentaire, il sera offert aux Salariés du même service, ayant le moins d'heures supplémentaires, qui auront inscrit leur disponibilité et capables de répondre aux exigences normales du poste.
  5. Si les Salariés visés en 4. refusent de faire le temps supplémentaire. Il sera offert aux Salariés d'un autre poste du même service, par ancienneté, qui n'ont pas inscrit leur disponibilité et capables de répondre aux exigences normales du poste. Pour les horaires douze (12) heures, si le plus ancien est sur la pause qui précède ou qui suit, l'Employeur lui offrira un maximum de six (6) heures.
  6. Si les Salariés visés en 5. refusent de faire le temps supplémentaire, il sera offert aux Salariés d'un autre service, par ancienneté, ayant donné leur disponibilité Inter service et capables de répondre aux exigences normales du poste.
  7. Si les Salariés visés en 6. refusent de faire le temps supplémentaire, l'Employeur l'offrira aux Salariés sur appel dans l'ordre d'ancienneté et capables de répondre aux exigences normales du poste.
  - 8 Si les Salariés visés en 7. refusent de faire le temps supplémentaire, il obligera le plus jeune du poste en ancienneté, ayant donné sa disponibilité, à effectuer le temps supplémentaire.
-

- e) Les Salariés seront contactés en suivant l'ordre décrit plus haut. S'il n'y a pas de réponse, ou si nous parlons à quelqu'un d'autre que le Salarié lui-même, nous passerons automatiquement au suivant sur la liste et ce, sans recours possible de ce Salarié. Toutefois celui qui appelle pour AFG, devra noter l'heure de l'appel ainsi que le résultat de cet appel.

**16.03 Comptabilisation** du cumul de temps supplémentaire

- a) Les refus seront comptabilisés pour les Salariés ayant inscrit leur disponibilité dans leur poste, lorsqu'on aura communiqué avec les Salariés directement et qu'ils auront refusé de faire du temps supplémentaire, peu importe la raison, sauf en cas de raison spéciale (mortalité ou naissance), à moins que l'Employeur interrompe le processus d'appels avant la fin, dans lequel cas, aucun refus n'est comptabilisé.
- b) Toutes les heures prestées seront comptabilisées dans le cumul de temps supplémentaire.

**16.04 Disponibilités Inter service**

- a) Les feuilles de temps supplémentaire inter service seront mensuelles et affichées sur le mur près des vestiaires, quinze (15) jours avant le début du mois. Il y aura une feuille par service et, une fois celle-ci complétée, elle ne sera plus modifiable. Cette feuille pourra être retirée jusqu'à cinq (5) jours avant le début du mois suivant.
- b) Le service des ressources humaines s'occupera d'afficher les feuilles et de les distribuer aux chefs de service concernés au début de chaque mois.

**16.05 Divers**

- a) Pour le Salarié qui porte une pagette, il ne pourra inscrire sa disponibilité mais il aura toujours la priorité s'il est appelé, peu importe sa position sur la liste de temps supplémentaire.
- b) Un Salarié en absence autorisée, tel que stipulé aux Articles 7.02 à 7.13 et 16.06, est automatiquement considéré comme non disponible pour faire du temps supplémentaire pour la durée de son absence, malgré le fait que son nom puisse apparaître sur la liste de disponibilité. Pour les besoins de cet Article, la durée d'absence est considérée comme étant les vingt-quatre (24) heures du jour incluant les heures d'absence, en fonction de l'horaire de travail.
- c) La compilation du temps supplémentaire relève de l'Employeur.

**16.06 Report de temps supplémentaire**

- a) Pour les Salariés, le report du temps supplémentaire pourra se faire sous forme monétaire ou en temps compensé, à condition que le temps compensé n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Employeur.
- b) Le maximum cumulable en temps compensé est de soixante-douze (72) heures par année avec la possibilité d'un maximum utilisable de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le Salarié devra compléter le formulaire "Absences" et obtenir, vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'approbation de son supérieur immédiat, laquelle ne sera pas refusée de façon indue.

Pour les Salariés en continu, si le plan de relève ne peut s'appliquer et si le remplacement est jugé nécessaire par le supérieur immédiat, le Salarié devra trouver son remplaçant qui travaillera à taux simple.

---

- c) Tout temps supplémentaire reporté, non utilisé et non payé, sera automatiquement payable sur la paie du dernier jeudi de décembre de chaque année, afin de recommencer une nouvelle année avec les banques à **zéro** (0). Toutefois, tout temps supplémentaire travaillé après le 2<sup>ème</sup> samedi de décembre est payé sur la paie courante.

#### **16.07 Temps supplémentaire obligatoire**

- a) Pour les cas où la **sécurité** de l'outil ou des gens est en jeu, le temps supplémentaire est obligatoire.
- b) Pour les cas où la continuité de la production (opération continue) est en jeu et que le plan de relève ne peut s'appliquer, le temps supplémentaire est obligatoire jusqu'à un maximum de deux (2) heures, hormis le cas où le Salarié de relève n'a pas avisé de son absence au moins deux (2) heures avant le changement d'équipe. Dans ce cas, le maximum sera de quatre (4) heures.
- c) Dans les autres cas, le temps supplémentaire est volontaire, sans préjudice à l'Article 16.02 d) 8.
- d) Sous réserve de l'Article 16.03, l'Employeur ne peut pénaliser un Salarié qui refuse de faire du temps supplémentaire volontaire.

### **ARTICLE 17 REPAS ET TRANSPORT**

17.01 Lorsqu'un Salarié doit travailler Immédiatement, avant ou après son horaire normal de travail sans en avoir été avisé huit (8) heures avant en horaire 8h. ou douze (12) heures avant en horaire 12h., il suivra l'horaire applicable et l'Employeur lui remboursera sur base de factures ou reçus, cent pour-cent (100%) de son repas jusqu'à un maximum de douze dollars (\$12.00). L'Employeur remboursera ce repas si le Salarié effectue deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire, et un deuxième repas si le

Salarié effectue sept (7) heures de temps supplémentaire au total.

Il est entendu que des preuves doivent être disponibles au Chef de service, Directeur et Superviseur pour que ceux-ci accordent le remboursement jusqu'à un maximum de douze dollars (\$12.00). Le remboursement se fera par le système de paie à titre de gain non Imposable.

17.02 En tout temps, un Salarié peut refuser une assignation chez un client. Il peut refuser cette assignation sans être l'objet de mesure disciplinaire.

17.03 Si l'Employeur, pour des besoins de travail ou de formation, demande à certains Salariés de se déplacer, l'Employeur prendra à sa charge les frais suivants:

- Transport
- Hôtel
- Repas

En fonction des destinations, des ententes particulières devront être prises.

17.04 Aucun des Salariés n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de son Employeur. Si, à la demande de celui-ci, le Salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'Employeur, il a le droit de recevoir une indemnité de trente cinq cents (0.35\$) du kilomètre parcouru, qui est réputé couvrir tous les frais de véhicule du Salarié à l'exception des frais de stationnement. L'Employeur, sur présentation de pièces justificatives, remboursera les frais de stationnement de l'auto du Salarié.

## ARTICLE 18 CLAUSES GÉNÉRALES

### 18.01 Réunions Employeur/Syndicat

Une réunion de l'Employeur et du Syndicat peut être tenue

sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêt commun, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

### **18.02** Élections syndicales

L'Employeur coopérera de façon raisonnable dans le cas où le Syndicat désirerait tenir un vote au scrutin secret au sein du Syndicat aux fins d'élire ses représentants.

### **18.03** Stationnement

L'Employeur convient de fournir gratuitement le stationnement aux Salariés, avec des prises de courant électrique en nombre limité, pour permettre le branchement des véhicules automobiles durant la saison d'hiver.

### **18.04** Langue de travail

Il est convenu et compris que la présente convention et ses annexes seront rédigées en langue française.

L'Employeur rédigera en français les communications qu'il adresse à son personnel.

Les articles **41 à 49** de la Charte de la Langue Française font partie intégrante de la présente convention collective.

### **18.05** Retenues syndicales

**Tous** les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales de chaque Salarié et indiquera ces montants sur les formules **T-4** et **TP-4** fournies par les gouvernements; ces formules seront remises aux Salariés au plus tard le **28** février de chaque année.

### **18.06** Dates d'application de la convention collective

**Les** conditions de la présente convention collective sont applicables à partir de la signature de celle-ci, à moins d'indication contraire.

**18.07** Utilisation du télécopieur

**Le** Syndicat et l'Employeur, dans leurs communications, pourront utiliser un télécopieur (fax) lors de la transmission décrits. Les **parties** reconnaissent la légalité des documents ainsi échangés.

**18.08** Primes et normes de rendement

Pendant la durée de la présente convention collective:

- a) Aucun système de **primes** du rendement n'est instauré;
- b) Aucun système de normes de rendement individuel n'est établi.

**ARTICLE 10 PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME ET LA TOXICOMANIE**

- 19.01 a) L'Employeur et **le** Syndicat expriment leur commune intention d'**agir** en **collaboration** pour résoudre **les** problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie parmi **les** Salariés.
- b) L'alcoolisme et la toxicomanie sont reconnus comme des **maladies** par l'Employeur et le Syndicat. L'abus de l'alcool et des autres drogues par les Salariés affaiblit leurs facultés, contribue de plus en plus à l'absentéisme, aux retards et aux violations des règlements de travail. Ceci a un effet nocif sur les horaires de travail et **entraîne** le mécontentement de la majorité des Salariés qui s'efforcent consciencieusement de bien travailler. La combinaison de ces facteurs a pour **résultat** un effet dommageable sur l'efficacité à l'usine et met en danger **la** sécurité d'emploi des Salariés.
- c) Les causes d'alcoolisme et de toxicomanie ne sont pas **bien** comprises et **les** cures sont difficiles. Néanmoins, l'Employeur et le Syndicat croient que des mesures **positives** peuvent être adoptées pour résoudre ces problèmes, qui sont des causes majeures **de** rupture de foyer et directement **reliées**

à des cas de dépression et de violence au sein de la communauté.

**19.02** L'objectif de cet effort commun est d'aider les Salariés qui sont victimes d'alcoolisme et de toxicomanie. L'effort commun de l'Employeur et du Syndicat sera de créer un système permettant de diagnostiquer promptement les problèmes chez un Salarié, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et de continuer à suivre son cas par la suite. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ni la supervision, ni les officiers du Syndicat ne peuvent isolément fournir dans chaque cas, le degré de motivation requis du Salarié alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager le Salarié à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

**19.03** L'Employeur et le Syndicat désigneront respectivement un représentant pour travailler sur le comité de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie. Les membres du comité devront établir les principes d'administration et faire entériner le tout par l'Employeur et le Syndicat. Les responsabilités de ce comité seront, entre autres:

- a) D'étudier les ressources communautaires pour déterminer la disponibilité des traitements appropriés et le coût de ces derniers.
- b) D'élaborer des méthodes afin de déceler la maladie dans ses premiers stades, d'encourager et d'aider le Salarié à se faire soigner sans délai. Il est reconnu que le Salarié peut être mieux soigné s'il y a collaboration entre l'Employeur et le Syndicat.
- c) D'aider le Salarié à comprendre qu'il peut, de façon confidentielle, consulter au sujet de son problème un professionnel de la santé recommandé par le comité, sans crainte de mesure disciplinaire par suite de telles consultations.

- d) D'expliquer au Salarié et aux personnes directement impliquées dans ce dossier le droit du Salarié aux prestations d'assurance salaire court terme.
- e) D'aider à la création d'une documentation d'information éducative pour l'usage au niveau de l'usine. Cette documentation pourra être complétée par la documentation que l'Employeur ou le Syndicat pourra émettre séparément.

#### 19.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que:

- a) Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues: le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas, conformément à la convention collective liant l'Employeur et le Syndicat.
  - b) Pendant ou après le traitement, le Salarié concerné ne doit s'attendre à aucun privilège particulier, ni à aucune exemption des règles normales régissant le personnel.
  - c) Lorsqu'un permis d'absence sera nécessaire pour permettre à un Salarié de suivre un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie dans ou auprès d'une institution appropriée, conformément au programme et que le Salarié ait volontairement consenti à ce traitement sans que son ancienneté ne soit déjà interrompue, il obtiendra un permis d'absence pour maladie et sera admissible aux prestations d'assurance salaire court terme.
-

- d) Le comité devra recommander le mécanisme de paiement du coût du traitement chargé au Salarié. Toutefois, le coût du traitement sera assumé à cinquante pour-cent (50%) par l'Employeur. À la fin du sixième mois suivant le retour au travail du Salarié, l'Employeur remboursera au Salarié, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive, cinquante pour-cent (50%) de sa participation.
- e) Tout Salarié qui commence le traitement dans un centre de cure et qui quitte le centre avant que le traitement soit terminé, sera considéré comme un Salarié qui refuse et n'a pas besoin de traitement et sera considéré comme tout autre Salarié. Si l'absence au travail est maintenue, cette absence sera considérée comme non justifiée et les prestations d'assurance salaire court terme cesseront immédiatement.

19.05 L'Employeur s'engage à maintenir un Programme d'Aide aux Employés (P.A.E.), à en faire la promotion et à en faciliter l'utilisation. Il défraiera les coûts de ce programme et attribuera un budget supplémentaire de mille dollars (1000\$) pour la promotion et la prévention.

## **ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL**

20.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le harcèlement sexuel est absolument interdit. Chaque Salarié a le droit de travailler dans un environnement de respect mutuel, libre de tout harcèlement sexuel. Tout geste contrevenant à cette politique constitue un motif de sanction disciplinaire.

20.02 Le harcèlement sexuel signifie des mots ou des gestes répétés ou mai accueillis, faits par une personne qui sait ou qui devrait savoir ce qui n'est pas bien accueilli et cela comprend, mais sans s'y limiter, ce qui suit:

- a) des touchers ou des caresses inutiles;
- b) des remarques suggestives ou d'autres violences verbales;
- c) des regards polissons au corps d'une personne;
- d) des invitations compromettantes;

- e) des demandes de faveurs sexuelles;
- f) un assaut physique.

- 20.03** Un plaignant peut, soit Intenter un grief selon la procédure de règlement des griefs de la convention collective, soit déposer une plainte écrite auprès du directeur des ressources humaines ou son représentant désigné et auprès du président de la section locale, avec une copie livrée au harceleur allégué.
- 20.04** Les parties conviennent que, dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel, elles enquêteront à fond et confidentiellement. Il n'y aura pas de représailles de la part de l'Employeur contre les Salariés signalant un incident de harcèlement sexuel.
- 20.05** Nonobstant la clause de règlement de grief, l'arbitre entendant un grief de harcèlement sexuel a l'autorité:
- a) d'établir la sanction disciplinaire appropriée allant jusqu'au congédiement inclusivement;
  - b) de décider que le harceleur allégué soit muté, rétrogradé ou de décider d'imposer d'autres conditions nécessaires pour fournir un règlement final et décisif du grief.
- 20.06** Lorsqu'un harcèlement sexuel est prouvé et entraîne la mutation ou la rétrogradation d'un Salarié, c'est le contrevenant qui est muté ou rétrogradé, selon l'Article 8 prévue à cet effet. Le plaignant n'est muté qu'avec son consentement.
- 20.07** Rien dans cet Article n'est considéré comme niant le droit d'un Salarié de chercher une indemnisation par l'intermédiaire d'une action au civil pour des dommages découlant d'une plainte authentique de harcèlement sexuel, y compris, mais sans s'y limiter, à une audience de plaintes des droits de la personne, à condition de ne pas avoir utilisé la procédure de grief décrite dans cette convention collective.

**ARTICLE 21 RÉGIMES DE PROTECTION COLLECTIVE  
(ASSURANCE)**

**21.01 Généralités**

La compagnie met à la disposition des Salariés une brochure fournissant des renseignements concernant le programme d'assurance collective. Cependant, en cas de contestation, les conditions et les stipulations des polices, contrats et documents officiels prévalent.

- a) L'Employeur offre à ses Salariés et leurs personnes à charge admissibles, une gamme complète de couvertures d'assurance collective (voir Annexe I).

L'Employeur défraie 100% des coûts des couvertures d'assurance collective, à l'exception de l'assurance collective de longue durée pour lequel le Salarié défraie la totalité de la prime. Pour les frais médicaux et dentaires, le Salarié défraie 20% de la prime.

- b) L'Employeur a la responsabilité de l'administration du contrat. Toutes les demandes de remboursement doivent être acheminées directement par le Salarié à la compagnie d'assurance.

Tout différend au sujet de l'administration, de l'application ou de la fourniture de n'importe quel aspect des prestations sera réglé conformément aux dispositions du contrat d'assurance collective.

- c) Le Salarié devient admissible au régime d'assurance collective le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant la fin de sa période de probation.

**21.02 Enfants à charge**

**ENFANT À CHARGE** se définit comme un enfant non marié, légitime ou naturel, du Salarié ou de son conjoint, pour lequel le Salarié subvient financièrement aux besoins et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- a) est âgé de moins de 21 ans;
- b) est âgé de moins de 25 et fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- c) quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait soit à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et est demeuré totalement et continuellement invalide depuis cette époque.

### 21.03 Conjoint(e)

Le mot CONJOINT(E) désigne les individus de même sexe ou de sexe opposé qui sont mariés et cohabitent, ou qui vivent ensemble maritalement, ou qui résident ensemble depuis un an et dont l'état de conjoint est de notoriété publique.

### 21.04 Couvertures lors de mise à pied

- a) En cas de mise à pied, les couvertures sont maintenues en vigueur pendant la période indiquée ci-bas, en autant que les primes continuent d'être versées conjointement par le Salarié et l'Employeur, sauf pour l'invalidité de courte durée.
  - b) Le Salarié acquitte 100% de la prime de l'assurance Invalidité de longue durée et 20% de la prime d'assurance frais médicaux et dentaires.
  - c) L'Employeur paie 100% des primes d'assurance vie du Salarié et des personnes à charge, de l'assurance salaire de courte durée et 80% de la prime d'assurance frais médicaux et dentaires.
  - d) Lors de mise à pied, l'Employeur maintiendra les couvertures au Salarié en fonction du barème suivant:
    - 1. si le Salarié a moins d'une (1) année de service, il est couvert jusqu'au 31 du mois (le cas applicable) suivant la mise à pied;
-

2. si le Salarié a plus d'une (1) année de service, Il est couvert jusqu'au 31 du troisième mois (si applicable) suivant la mise à pied.

#### **21.05 Invalidité**

- a) À l'exception des demandes d'invalidité de courte durée, toutes les demandes de remboursement doivent être acheminées directement à la compagnie d'assurance.
- b) Lorsque le Salarié est admissible à des prestations d'invalidité provenant d'autres sources (ex.: **SAAQ, RRQ...**), les prestations d'assurance invalidité de courte durée ne sont versées que pour la partie du salaire non admissible à ces régimes gouvernementaux.
- c) Dans le cas de l'absence pour cause de congé sans solde d'une durée excédant 4 semaines, l'assurance invalidité de courte durée cesse à la date où ledit événement commence et ce, pour toute la période dudit congé sans solde.
- d) Toute invalidité de courte durée, qui aurait débuté six (6) semaines avant la date prévue de mise à pied et pour laquelle le Salarié a complété la période d'attente, donne droit au versement des prestations prévues.
- e) Par contre, si le Salarié devient invalide au cours des six (6) semaines qui précèdent la date de mise à pied, et qu'un avis avait été donné avant le début de l'invalidité, le Salarié aura droit au versement des prestations prévues jusqu'à la date de mise à pied.
- f) Des prestations sont payables en cas d'invalidité de courte durée résultant d'une grossesse, sauf pour la période:
1. pendant laquelle la Salariée reçoit ou aurait le droit de recevoir des prestations d'assurance-

chômage ou des prestations prévues en vertu de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles OU,

2. commençant la dixième semaine avant la date prévue de l'accouchement et se terminant la sixième semaine après la date de l'accouchement OU,
  3. pour laquelle la Salariée prend un congé de maternité sans solde.
- g) Les prestations d'invalidité de longue durée sont coordonnées avec les prestations d'invalidité payables en vertu des régimes gouvernementaux, ce qui signifie que les montants payables par la RRQ, le RPC, la CSST, SAAQ ou tout autre régime gouvernemental seront déduits des prestations d'invalidité qui sont payables par l'assurance. Cependant, toute augmentation des prestations gouvernementales en raison de l'indexation ne réduira pas le montant des prestations d'invalidité de l'Employeur.

## **21.06** Changements

Les prestations exposées dans le présent Article et l'admissibilité peuvent être changées en tout temps après accord mutuel entre le Syndicat et l'Employeur.

## **21.07** **Maintien** du régime d'assurance **collective**

L'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, et ce pour tous les Salariés admissibles selon la définition stipulée à l'Article 21.01 c), un régime d'assurance collective.

## **21.08** Copie de la police

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention ou aussitôt qu'elle deviendra disponible, l'Employeur fournit au Syndicat une copie de la police maîtresse du régime d'assurance collective.

**21.09 Défaillance** de l'assureur

Au cas où l'assureur annulerait les bénéfiques, en tout ou en partie, prévus dans cet Article, ou cesserait d'opérer, l'Employeur s'engage à trouver un nouvel assureur pour assumer le risque et ce, à des taux de prime mensuelle comparables à ceux soumis par l'assureur après entente mutuelle entre les parties.

**21.10** Changements du régime d'assurance-maladie du Québec

Au cas où le gouvernement, pendant la durée de la présente convention collective, améliorerait le régime provincial d'assurance maladie, l'Employeurs'engage à ce que les avantages sociaux des Salariés, en vertu du présent Article, ne soient pas diminués.

**21.11 Qualifications** de l'assureur

L'Employeur travaillera avec un assureur responsable afin de maintenir un régime d'assurance collective.

**21.12** Modifications du régime d'assurance

L'Employeur s'engage à présenter toute modification au régime d'assurance collective au Syndicat pour que les décisions se prennent d'un commun accord.

**21.13** Compte tenu que l'Employeur a un régime d'assurance salaire court terme et long terme, l'Employeur se servira de 5/12ième du différentiel entre les cotisations standards et les cotisations préférentielles d'assurance-emploi pour payer les cotisations d'assurance afin de réduire la franchise de \$50 du régime d'assurance-maladie à aucune franchise.

**ARTICLE 22** DIVERS

**22.01** Lorsque les parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne

---

constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

- 22.02** Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale applicable, est considérée nulle et non avenue sans que cela n'affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective serait inférieure aux législations provinciale ou fédérale applicables, les parties s'entendent pour écrire une lettre d'entente touchant la modification à faire en fonction de la législation et l'incorporer à la convention collective.

- 22.03** L'Employeur fournira un exemplaire de la convention collective à chaque Salarié et remettra vingt-cinq (25) exemplaires au Syndicat. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure.

- 22.04** Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical, avec copie à l'adresse mentionnée à l'Article 1.02 c).

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

**22.05 Frais de scolarité**

L'Employeur remboursera cent pour-cent (100%) des frais de scolarité et d'inscription jusqu'à un maximum de deux cents cinquante dollars (\$250) par session. Il remboursera aussi cent pour-cent (100%) des coûts reliés à l'achat de manuels obligatoires par cours suivis jusqu'à un maximum de soixante-quinze dollars (\$75) par session. Les Salariés éligibles au remboursement de frais de scolarité doivent avoir complété leur période de probation.

---

## **CONVENTION COLLECTIVE**

---

- a) Le cours choisi doit être en relation directe avec le poste occupé.
- b) Le cours doit être dispensé par une institution d'enseignement publique reconnue.
- c) Le Salarié devra préalablement obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat en complétant le formulaire de demande de remboursement de frais de scolarité fourni par le service des ressources humaines.
- d) Le cours doit être dispensé en dehors des heures normales de travail.
- e) Sur présentation de toutes les pièces justificatives de dépenses et d'une attestation de la réussite du cours, l'Employeur remboursera les coûts réels jusqu'au maximum alloué.
- f) Le programme de remboursement de frais de scolarité est un bénéfice imposable.

### **ARTICLE 23 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 23.01** La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2003 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 2006 sous réserve de l'Article 23.03.
- 23.02** Durant les quatre-vingt dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 23.03** Le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour que les conditions de travail contenues dans la présente convention, lors de sa terminaison, continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve du droit de lock-out et de grève.
-

SIGNATURES

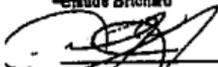
En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de  
l'Aérospatiale, du Transport  
et des autres Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

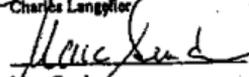
Par:

  
Claude Bichard

  
Ronald Bergeron

  
Stéphane Dupont

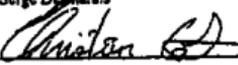
  
Charles Langgier

  
Marc Gendron

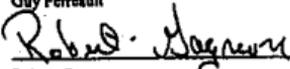
Par:

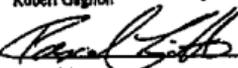
  
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Guy Perreault

  
Robert Gagnon

  
Pascal Lizotte

ANNEXE A-I

Calendrier 2003-2004

2003

Janvier

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Février

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Mars

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Avril

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Mal

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juin

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Juillet

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Août

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## 2003

### septembre

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

### Octobre

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### Novembre

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

### Décembre

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23				27
28	29	30				

\* Continu: Les semaines des 21 et 28 décembre sont exclues du choix des vacances.

\*\* Non continu : Les jours fériés suivants sont reportés  
01/07/03 → 30/06/03

\*\*\* Le jour férié du 1er juillet pourra être reporté après entente entre les parties.

## ANNEXE A-1

## Calendrier 2003-2004

## 2004

## Janvier

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## Février

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

## Mars

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## Avril

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## Mai

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## Juin

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## Juillet

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## Août

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

# 2004

## Septembre

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## Octobre

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## Novembre

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## Décembre

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

\* Continu: Les semaines des 19 et 26 décembre sont exclues du choix des vacances.

\*\* Non continu: Les jours fériés suivants sont reportés

01/07/04 → 02/07/04

25/12/04 → 27/12/04

26/12/04 → 28/12/04

01/01/05 → 29/12/04

02/01/05 → 30/12/04

\*\*\* Le jour férié du 1<sup>er</sup> juillet pourra être reporté après entente entre les parties.

ANNEXE A-2

Calendrier 2005-2006

2005

Janvier

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Février

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Mars

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Avril

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mai

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Juin

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Juillet

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Août

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## 2005

## Septembre

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## Octobre

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## Novembre

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## Décembre

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

\* Continu: Les semaines des 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier sont exclues du choix des vacances.

\*\* Non continu: Les Jours fériés suivants sont reportés

01/01/05 → 29/12/04

02/01/05 → 30/12/04

24/12/05 → 27/12/05

25/12/05 → 28/12/05

31/12/05 → 29/12/05

01/01/06 → 30/12/05

\*\*\* Le Jour férié du 1<sup>er</sup> juillet pourra être reporté après entente entre les parties.

## 2006

### Janvier

D	L	M	M	J	V	S
1		2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

### Février

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

### Mars

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### Avril

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16		17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

### Mai

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21		22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

### Juin

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29
30						

### Juillet

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

### Août

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	30	31			

## 2006

## Septembre

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## Octobre

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## Novembre

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## Décembre

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

\* Continu: Les semaines des 24 et 31 décembre sont exclues du choix des vacances.

\*\* Non continu: Les Joursfériés suivants sont reportés

01/01/06 → 30/12/05

24/06/06 → 23/06/06

01/07/06 → 30/06/06

24/12/06 → 27/12/06

31/12/06 → 29/12/06

\*\*\* Le jour férié du 1<sup>er</sup> juillet pourra être reporté après entente entre les parties.

## ANNEXE B

## Liste d'ancienneté

101	Bilodeau Martin	1990-02-21
102	Gagnon Étienne-Robin	1990-02-21
103	Lagrange Roger	1990-02-21
104	Darveau Alain	1990-02-21
105	Bilodeau Antoine	1990-02-21
106	Paquet Marco	1990-02-21
107	Vachon Guy	1990-02-21
108	Gignac Gilles	1990-02-21
109	Arguin Claude	1990-02-21
110	Giguère Marc	1990-02-21
111	Bédard Mario	1990-02-21
112	Vaillancourt Ghyslain	1990-02-21
114	Bélanger Jacques	1990-02-21
115	Labrie Gérard	1990-02-21
116	Laverdière Michèle	1990-02-21
117	Huot Marc	1990-02-21
118	Paquet René	1990-04-11
119	Paquet Pierre	1990-04-11
120	Fournelle Lauréat	1990-04-11
121	Richer Gilles	1990-04-11
122	Bisson René	1990-04-11
123	Lemelin Fabien	1990-04-11
124	Villeneuve Guy	1990-04-11
125	Gauthier Yves	1990-04-11
126	Corcoran Steve	1990-04-11
127	Pilote Dany	1990-07-23
128	Tanguay Yves	1990-07-23
129	Blouin Yvon	1990-07-23
130	Boutin Michel	1990-07-23
131	Couture Pierre	1990-07-23
132	Fortier Benoît	1990-07-23
133	Allaire Marc-André	1990-07-23
134	Tessier Jocelyn	1990-07-23
135	Carrier Marie-Andrée	1990-07-23
136	Létourneau Claude	1990-07-23
137	Giroux Jean	1990-07-23
138	Caron Jean	1990-08-06
140	Berthelot René	1990-08-27
141	Simoneau Léon	1990-08-27

---

142	Rhéaume Guy	1990-08-27
143	Vallée Jean	1990-08-27
144	Chamberland François	1990-08-27
145	Lavole Mario	1990-08-27
146	Bouchard Martin	1990-08-27
147	Frisko Steve	1990-08-27
148	Levasseur Marc	1990-08-27
149	Hamel Guy	1990-08-27
150	Dubord Roger	1990-08-27
151	Lavigueur Denis	1990-08-27
152	Chamard Claude	1990-08-27
153	Laderoute André	1990-08-27
154	Labrie Yves	1990-08-27
155	Leclerc Alain	1990-08-27
156	Laroche Jean-Pierre	1990-08-27
158	Charlebois Denis	1990-09-10
159	Marois Jean	1990-09-10
160	Grondin Jean-Yves	1990-09-10
161	Noreau Roger	1990-09-10
162	Girard Liguori	1990-09-10
163	Carreau Daniel	1990-09-10
164	Bédard Guy	1990-09-17
166	Côté Richard	1990-09-17
167	Girard Denis	1990-09-17
168	Desmarais Serge	1990-09-17
169	Drolet Benoît	1990-09-17
170	Audet Claude	1990-09-17
171	Villeneuve Daniel	1990-09-17
172	Létourneau Valère	1990-09-17
173	Fiset Denis	1990-09-17
174	Bertrand André	1990-09-17
175	Laverdière Michel	1990-09-17
176	Lemelin Yvan	1990-09-17
177	Leclerc Sylvain	1990-09-17
178	Gosselin Jasmin	1990-09-17
179	Godbout Denis	1990-09-17
180	Trudel André	1990-09-17
181	Lemelin Denis	1990-09-17
182	Doyon Normand	1990-09-17
183	Gagnon Robert	1990-09-17

184	Bollard Denis	1990-09-17
185	Bédard Mario	1990-09-17
186	Couture Réal	1990-09-17
187	Auclair André	1990-09-17
188	Fortin Guy	1990-09-17
189	Hamel Luc	1990-09-17
190	Laliberté André	1990-09-17
191	Lavoie Éric	1990-09-17
192	Godin Lyse	1990-09-17
193	Renaud Bastien	1990-09-17
194	Delaunière Luc	1990-09-17
195	Murray Denis	1990-09-17
196	Belleville Alain	1990-09-17
197	Barbin François	1990-09-17
198	Alain Benoît	1990-09-17
199	Savard Louis	1990-09-17
200	McDonald Francis	1990-09-17
201	Mathieu Sylvain	1990-09-27
202	Fitzback Benoît	1990-09-27
203	Pouliot Yves	1990-09-27
204	Rioux Serge	1990-09-27
205	Verville Laurent	1990-09-27
206	Bernier Jean-Eudes	1990-10-15
207	Vaillancourt Michel	1990-10-15
208	Potvin Claude	1990-10-17
209	Linteau Mario	1990-11-13
210	Bédard Jean	1990-11-13
211	Bédard Louis	1990-11-13
212	Perreault Guy	1990-11-13
213	Sabourin Michel	1990-11-22
214	Grant Jean-François	1990-11-26
215	Gendron Guy	1991-01-07
216	Lambert Jean	1991-01-07
217	Côté Michelyne	1991-01-07
218	Richard Luc	1991-01-07
219	Duchaine Denis	1991-01-07
220	Duguay Denis	1991-01-07
221	Gagnon Michel	1991-01-07
223	Rousseau Jacques	1991-01-07
224	Lavoie Jocelyne	1991-01-07
225	Marcotte Jacques	1991-01-07

---

226	Drolet Raymond	1991-01-07
227	Langevin Guy	1991-01-07
228	<b>Tétreault</b> Alain	1991-01-07
229	Dionne Denis	1991-01-14
230	Touzin Serge	1991-04-17
231	Dubuc Sylvain	1991-04-17
232	Leclerc Yvon	1991-04-22
233	Côté Denis	1991-05-21
234	Bernier Alain	1991-05-21
235	Dion Eric	1991-09-09
236	Carpentier Jocelyn	1991-09-09
237	Imbeault André	1991-09-09
238	Belhumeur Yvan	1991-09-09
239	Durand Denis	1991-09-16
240	Cameron Charles	1991-09-16
241	Paradis Georges	1991-09-16
242	Thibeault Jocelyn	1991-09-23
243	Charest Réal	1991-11-04
244	McNell Gerry	1991-11-04
245	Fontaine Marc	1991-11-04
246	Côté Bernard	1992-01-13
248	Bertrand Daniel	1992-02-17
249	Lavoie Marjolaine	1992-03-23
250	<b>Tessier</b> Armand	1992-03-23
251	Lortie Luc	1992-04-21
252	Cloutier Denis	1993-08-17
253	Côté Christian	1993-08-18
254	Couture Gilles	1993-09-01
255	Bourgeois Michel	1993-11-15
256	Côté Benoît	1994-02-07
257	Harvey Daniel	1995-01-06
258	Dancause Daniel	1995-01-06
259	Coulombe Bertrand	1995-01-09
260	Jobidon Donald	1995-01-09
261	Bhérer André	1995-01-13
262	Lizotte Pascal	1995-01-13
263	Genols Hugues	1995-01-20
264	Roy Jean-François	1995-01-25
265	Doiron Claude	1995-01-26
266	Boulette Patrick	1995-01-26
267	Roy Denis	1995-03-21

268	Plante Michel	1995-03-22
269	Létourneau Sylvain	1995-03-22
270	Readman Guy	1997-01-22
271	Ouellet Serge	1997-01-27
272	Bélanger Jules-Alain	1997-01-27
273	Savard Jean-François	1997-01-30
275	Chamberland Daniel	1997-11-18
276	Lefebvre Denis	1997-11-18
277	Battisti Guido	1997-11-18
278	Nadeau André	1998-03-03
280	Lachance Gaétan	1998-03-12
281	Bernier Pascal	1998-09-21
282	Landry-Leclerc Stéphane	1998-09-21
283	Matte Pierre-Louis	1999-01-18
284	Ouellet Martin	1999-05-03
285	Poirier Annie-Claude	1999-05-03
286	Larue Gaétan	1999-05-03
287	Moffet Pierre	1999-05-04
288	Maltais Jocelyn	1999-05-31
289	Dany Auclair	1999-10-25
290	Martin Chabot	1999-10-25
291	Vincent Dupuis	2000-04-13
292	Sébastien Mercier	2000-05-29
295	Jean-François Tallon	2001-05-01
296	Martine Roy	2001-05-01
297	Benoît Bonnelly	2002-01-07
298	Nancy Pilote	2002-05-28
299	Vincent Malguy	2002-10-07
300	Marc-André Couture	2002-10-07
302	Serge Nadeau	2002-10-07
303	Davis Bourgeault	2002-10-07

## ANNEXE C Vêtements de travail

Bon de commande

Nom de l'employé :

# Employé :

Service :

Date de la commande :

**Vous avez la possibilité de remplacer 2 chemises par 3 T-shirts**  
**Encerlez la grandeur désirée et le type de matériel**  
**Accusé réception (initiales)**

<b>OPTION 1</b>												
ITEM	Quantité	Coton	Polyester	Grandeur								
Pantalons	3	..	..	28	30	32	34	36	38	40	42	---
Chemises	5	..	..	P	M	L	XL					---
T-shirts	---			P	M	L	XL					---
<b>OPTION 2</b>												
ITEM	Quantité	Coton	Polyester	Grandeur								
Pantalons	3	..	..	28	30	32	34	36	38	40	42	---
Chemises	---			P	M	L	XL					---
T-shirts	---			P	M	L	XL					---
Sarou	1	..	..	P(38)	M(42)	L(44)	XL(46)					---
<b>OPTION 3</b>												
ITEM	Quantité	Coton	Polyester	Grandeur								
Pantalons	2	..	..	28	30	32	34	36	38	40	42	---
Chemises	2	..	..	P	M	L	XL					---
T-shirts	---			P	M	L	XL					---
Salopettes	2	..	..	P(38)	M(42)	L(44)	XL(46)					---
<b>OPTION 4</b>												
ITEM	Quantité	Coton	Polyester	Grandeur								
Pantalons	3	..	..	28	30	32	34	36	38	40	42	---
Chemises	2	..	..	P	M	L	XL					---
T-shirts	---			P	M	L	XL					---
Gilets d'exp.	1	..	..	P(38)	M(42)	L(44)	XL(46)					---
<b>OPTION 5</b>												
ITEM	Quantité	Coton	Polyester	Grandeur								
Pantalons	3	..	..	28	30	32	34	36	38	40	42	---
Veste sans manches	1	..	..	P(38)	M(42)	L(44)	XL(46)					---
<b>OPTION 6</b>												
ITEM	Quantité	Coton	Polyester	Grandeur								
Manteau d'hiver	1	..	..	P(36)	M(40)	L(44)	XL(48)	XXL(50)				---

Signature de l'employé :

Date :

Signature de l'employé :

Date :

SALAIRE DES EMPLOYES D'AFG ST-AUGUSTIN AU 1er FÉVRIER 2003						
TITRE DU POSTE	CLASSE D'EMPLOI	TAUX HOR. EMBAUCHE	PROGRESSION SALARIALE EN HEURES TRAVAILLÉES			
			500	1500	2000	3000
Manutentionnaire au stock	1	16,06	17,29	18,31		
Préposé à la composition	1	16,06	17,29	18,31		
Préposé à la découpe	1	16,06	17,29	18,31		
Préposé à l'expédition	1	16,06	17,29	18,31		
Coopercr en ligne	2	16,58	17,54	18,33		19,15
Opérateur bala d'étain	2	16,58	17,54	18,33		19,15
Opérateur empileuse	2	16,58	17,54	18,33		19,15
Opérateur découpe	2	16,58	17,54	18,33		19,15
Préposé contrôle qualité	2	16,58	17,54	18,33		19,15
Chef d'équipe (composition, découpe, manutention et expédition)	2 A	18,38	19,34	20,13		20,95
Opérateur de procédé	3	17,50	18,34	19,34		20,01
Opérateur recette	3	17,50	18,34	19,34		20,01
Chef d'équipe (procédé et recette)	3 B	19,28	20,14	21,14		21,81
Préposé entretien du four B	3	17,50	18,78	19,67		20,90
Mécanicien industriel B	3	18,56	20,02	21,43		22,20
Préposé entrees du four A	4	18,60	19,88	20,77		22,00
Mécanicien industriel A	4	19,66	21,12	22,53		23,30
Electrotechnicien	4	19,64	20,95	22,26		23,30
Electrotechnicien A-2	4	19,64	20,95	22,26		23,30

## ANNEXE D-2

## Salaires 2004

SALAIRE DES EMPLOYÉS D'AFG ST-AUGUSTIN AU 1 <sup>er</sup> FÉVRIER 2004									
TITRE DU POSTE	CLASSE D'EMPLOI	TAUX HOR. EMBARQUE	PROGRESSION SALARIALE EN HEURES TRAVAILLÉES			TAUX DE POSTE			
			988	1988	2000				
Mécanismeur en atout	1	16,66	17,89	18,91		18,91			
Travailleur à la composition	1	16,66	17,89	18,91		18,91			
Travailleur à la découpe	1	16,66	17,89	18,91		18,91			
Travailleur à l'expédition	1	16,66	17,89	18,91		18,91			
Compenseur en ligne	2	17,18	18,14	18,93	19,75	19,75			
Opérateur bords d'itinéraire	2	17,18	18,14	18,93	19,75	19,75			
Opérateur compresseur	2	17,18	18,14	18,93	19,75	19,75			
Opérateur découpe	2	17,18	18,14	18,93	19,75	19,75			
Travailleur contrôle qualité	2	17,18	18,14	18,93	19,75	19,75			
Chef d'équipe (composition, découpe, emballage et expédition)	3 A	18,98	19,94	20,73	21,55	21,55			
Opérateur de procédés	3	18,10	18,94	19,94	20,61	21,75			
Opérateur recette	3	18,10	18,94	19,94	20,61	21,75			
Chef d'équipe (procédés et recette)	3 B	19,88	20,74	21,74	22,41	23,55			
Principal cardeur de laine B	3	18,10	19,38	20,27	21,50	22,80			
Mécanicien industriel B	3	19,16	20,62	22,03	22,80	22,80			
Travailleur entretien du four A	4	19,20	20,48	21,37	22,60	23,90			
Mécanicien industriel A	4	20,26	21,72	23,13	23,90	23,90			
Électricien	4	20,24	21,55	22,86	23,90	23,90			
Électrotechnicien A-2	4	20,24	21,55	22,86	23,90	23,90			

SALAIRE DES EMPLOYÉS D'ARC ST-AUGUSTIN AU 1er FÉVRIER 2005									
TITRE DU POSTE	CLASSE D'EMPLOI	TAUX HOR. EMBAUCHE	PROGRESSION SALARIALE EN HEURES TRAVAILLÉES				TAUX DE POSTE		
			500	1500	2000	3000			
Manutentionnaire au stock	1	17,31	18,54	19,56			19,56		
Préposé à la comptabilité	1	17,31	18,54	19,56			19,56		
Préposé à la décharge	1	17,31	18,54	19,56			19,56		
Préposé à l'expédition	1	17,31	18,54	19,56			19,56		
Conseiller en ligne	2	17,83	18,79	19,58	20,40		20,40		
Opérateur haute vitesse	2	17,83	18,79	19,58	20,40		20,40		
Opérateur automatique	2	17,83	18,79	19,58	20,40		20,40		
Opérateur décharge	2	17,83	18,79	19,58	20,40		20,40		
Préposé contrôle qualité	2	17,83	18,79	19,58	20,40		20,40		
Chef d'équipe (comptabilité, décharge, manutention et expédition)	2 A	19,63	20,59	21,28	22,20		22,20		
Opérateur de procédé	3	18,25	19,59	20,59	21,26	22,40	22,40		
Opérateur recette	3	18,25	19,59	20,59	21,26	22,40	22,40		
Chef d'équipe (procédé et recette)	3 B	20,53	21,39	22,39	23,06	24,20	24,20		
Préposé entraineur de four B	3	18,75	20,00	20,92	22,15	23,45	23,45		
Mécanicien industriel B	3	19,81	21,27	22,68	23,45		23,45		
Préposé entraineur de four A	4	19,83	21,13	22,02	23,25	24,55	24,55		
Mécanicien industriel A	4	20,91	22,37	23,78	24,55		24,55		
Électricien	4	20,89	22,20	23,51	24,55		24,55		
Électrotechnicien A-2	4	20,89	22,20	23,51	24,55		24,55		

## ANNEXE E Horaire 12 heures en continu

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
<b>Semaine 1</b>	N	4	1	1	5	5	3	3
	J	2	3	3	4	4	1	1
<b>Semaine 2</b>	N	3	4	4	2	2	5	5
	J	1	5	5	3	3	4	4
<b>Semaine 3</b>	N	5	3	3	1	1	2	2
	J	4	2	2	5	5	3	3
<b>Semaine 4</b>	N	2	5	5	4	4	1	1
	J	3	1	1	2	2	5	5
<b>Semaine 5</b>	N	1	2	2	3	3	4	4
	J	5	4	4	1	1	2	2

## HORAIRE 12 HEURES EN NON CONTINU

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
<b>Semaine 1</b>	N	B	B	C	C	C	Congé	Congé
	J	A	A	A	B	B	Congé	Congé
<b>Semaine 2</b>	N	A	A	B	B	B	Congé	Congé
	J	C	C	C	A	A	Congé	Congé
<b>Semaine 3</b>	N	C	C	A	A	A	Congé	Congé
	J	B	B	B	C	C	Congé	Congé

ANNEXE F Horaire mixte 8h. et 10h. par joui

Mécaniciens industriels (9)  
 Préposés à l'entretien du four (3)  
 Électrotechniciens (9)

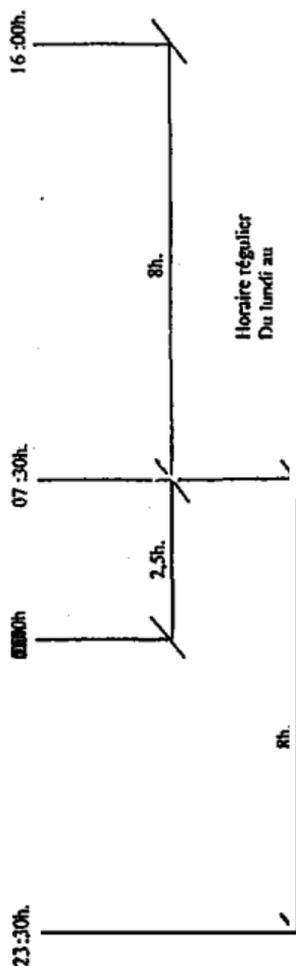
		A: 10h./j. B: 8h./j.				
		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Mécaniciens industriels	A	3	3	3	3	
	B	6	6	6	6	6
Préposés à l'entretien du four	A	1	1	1	1	
	B	2	2	2	2	2
Électrotechniciens	A	3	3	3	3	
	B	6	6	6	6	6
		9	9	9	9	6

## ANNEXE G Taux de temps supplémentaire

Article	Horaire de travail	Déclencheur	Taux
15.01	12 heures	13 <sup>ème</sup> heure	2,00
		17 <sup>ème</sup> heure	2,00
		en congé/semaine	1,50
15.02	12 heures	13 <sup>ème</sup> heure	2,00
		17 <sup>ème</sup> heure	2,00
		en congé/semaine	1,50
15.06	10 heures	11 <sup>ème</sup> heure	1,50
		13 <sup>ème</sup> heure	2,00
		17 <sup>ème</sup> heure	2,00
		en congé/semaine	1,50
15.03	8 heures	9 <sup>ème</sup> heure	1,50
15.04		13 <sup>ème</sup> heure	2,00
15.05		17 <sup>ème</sup> heure	2,00
	Samedi + dimanche	12 premières heures	1,75
	Samedi + dimanche	13 <sup>ème</sup> heure	2,00
15.12	Rappel - semaine	min. 4h. x 1.0	1,50
	Rappel - samedi	min. 4h. x 1.0	1,75
	Rappel - dimanche	min. 4h. x 1.0	1,75
	Rappel - j.f. régulier	min. 4h. x 1.0	2,00
	Rappel - j. f. Noël/Nouvel An	min. 4h. x 1.0	2,25
	J.f. régulier - semaine	toutes heures	2,00
	J.f. régulier - samedi	toutes heures	2,00
	J.f. régulier - dimanche	toutes heures	2,00
	Noël + Nouvel An - semaine	toutes heures	2,25
	Noël + Nouvel An - samedi	toutes heures	2,25
	Noël + Nouvel An - dimanche	toutes heures	2,25

Prime pour temps régulier		Taux
15.10	Prime - samedi	1,50
15.11	Prime - dimanche	1,50
15.13	J.f. régulier (samedi ou dimanche)	2,25
	Noël + Nouvel An (samedi ou dimanche)	2,50

ANNEXE H Période de repos pour rappel d'urgence



EXEMPLE	Repos	Retour au travail
A. Si le rappel d'urgence se termine avant 23:30h.	8+	07:30h.
B. Si le rappel d'urgence débute après 05:00h.	0	continu horaire régulier à 07:30h.
C. Si le rappel d'urgence débute à 01:00h. et se termine à 04:00h.	8	12:00h. *
D. Si le rappel d'urgence débute à 22:00h. et se termine à 02:00h.	8	10:00h. *
E. Si le rappel d'urgence débute à 00:00h. et se termine à 03:00h.	8	11:00h. *

\* Le Salarié sera payé à son taux horaire régulier à partir de 07:30h.

**ANNEXE I Assurance collective****1. Les services hospitaliers:**

L'assurance frais médicaux rembourse les frais suivants à 100%:

- Le séjour dans un centre hospitalier en chambre privée ou semi-privée, quel que soit le nombre de jours que dure l'hospitalisation, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$125 par jour.
- Les irais d'hospitalisation et les honoraires professionnels de médecin, engagés à l'extérieur du Canada:
  - Pour un traitement spécial qui n'est pas offert au Canada et pour lequel le patient a dû se rendre à l'étranger sur la recommandation de son médecin traitant, jusqu'à concurrence de 50 000\$ pour la totalité du traitement;
  - Alors que le patient est en voyage à l'extérieur du Canada pour une période n'excédant pas six mois et que sa condition nécessite des soins d'urgence.

**2. Assurance-vie:**

- Salarié  
Une fois le salaire annuel de base\* arrondi au prochain multiple de 1000\$.
  - Plus primes (rotation, samedi, dimanche, garde, jours fériés) à partir du 1<sup>er</sup> février 2004.
- Personnes à charge:
  - Conjoint: 7 500 \$
  - Enfants: 5 000 \$

- Tous les employés « Salariés sur appel » sont couverts:
  - Pour un montant fixe d'assurance vie de \$20,000, lorsqu'ils cumulent moins de 1499 heures travaillées.
  - À 100% de la rémunération annuelle de base, jusqu'à concurrence d'un capital maximal de \$500,000 lorsqu'ils cumulent plus de 1500 heures travaillées.
  - Le capital assuré de chaque employé syndiqué est réduit de 50% à la date où il atteint l'âge de 65 ans.

**3. Décès accidentel ou mutilation du Salarié:**

Une fois le salaire annuel de base' arrondi au prochain multiple de 1000\$.

\* Plus primes (rotation, samedi, dimanche, garde, jours fériés) à partir du 1<sup>er</sup> février 2004.

**4. Les prestations de maladie et d'accident de courte durée, hors travail:**

- Début:  
À compter de la 1<sup>ère</sup> journée d'invalidité en cas de chirurgie sans hospitalisation, d'accident ou d'hospitalisation, si l'invalidité nécessite une hospitalisation.  
À compter de la 4<sup>ème</sup> journée prévue de travail, selon l'horaire de travail, en cas de maladie ou de la 3<sup>ème</sup> journée pour les Salariés en 12 heures.

Si l'absence du Salarié pour maladie est de plus d'un mois, le Salarié se verra rembourser 50% de son délai d'attente.

- Durée:  
Jusqu'à la fin de l'invalidité, sans dépasser six (6) mois.

- Prestation:  
66 2/3% du salaire calculé de la façon suivante:
- Méthode de calcul:  
Au 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'Employeur utilisera le T4 de l'année précédente pour déterminer le montant de base pour ce calcul.
- L'Employeur additionne le total des heures travaillées de l'année précédente plus les heures d'assurance salaire, les heures de CSST, les heures de vacances et de congés fériés. Le montant du T4 est divisé par cette somme et multiplié par 66 2/3 % pour déterminer le taux horaire pour congé maladie court terme.

Toutefois, le taux horaire calculé ne sera jamais inférieur à 66 2/3% du taux horaire de base.

La période de référence pour l'application de ce montant sera du 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours jusqu'au 28 février de l'année suivante.

## **5. L'invalidité de longue durée, hors travail:**

- Début:  
Après 6 mois d'invalidité de courte durée.
- Durée:  
Jusqu'à la fin de l'invalidité totale, sans dépasser l'âge de 65 ans ou jusqu'au décès.
- Rente mensuelle:  
60% du salaire brut, sans dépasser 100% de la rémunération nette\* avant l'invalidité. La rente n'est pas imposable car la prime est payée à 100% par le Salarié.
  - Plus primes (rotation, samedi, dimanche, garde, jours fériés) à partir du 1<sup>er</sup> février 2004.

- indexation:  
Selon l'augmentation de l'IPC, jusqu'à concurrence de 3% par année.

6. Le régime des médicaments:

100% des frais pour médicaments, sans franchise, qui ne peuvent être obtenus que sur ordonnance médicale et qui sont vendus par un pharmacien licencié ou par un médecin en l'absence d'un pharmacien. incluant **les** contraceptifs obtenus sur ordonnance d'un médecin.

7. Le régime de soins médicaux importants:

Les frais admissibles non couverts par les régimes gouvernementaux, pourvu qu'ils soient nécessaires au traitement et **limités** aux frais raisonnables, normalement payés dans la région où **les** services sont rendus. **Les** irais admissibles englobent:

- a) **les** sérums et injections qui ne peuvent être obtenus que sur ordonnance médicale et qui sont donnés par un médecin, une infirmière ou un infirmier;
- b) **les** honoraires d'une infirmière diplômée, dûment licenciée, au service continu et **exclusif** du patient, qui ne réside pas ordinairement dans la maison de ce dernier et qui n'est pas parente avec lui;
- c) **les** soins d'ostéopathe, d'acupuncteur, de naturopathe ou de podiatre pourvu qu'ils soient administrés par des professionnels de ces disciplines reconnus, par leur association professionnelle respective, et ce jusqu'à concurrence d'un montant par discipline, de 500\$ par année civile pour chaque personne assurée;
- d) les traitements ou radiographies administrés par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de 500\$ par année civile pour chaque personne assurée;

- e) les frais de transport en ambulance (aller et retour) au plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis, y compris les frais de transport aérien en cas d'urgence et les frais de traitements d'oxygénothérapie durant ou immédiatement avant le transport;
- f) les honoraires d'un chirurgien-dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies par suite d'un accident survenu alors que le patient est couvert en vertu de la présente assurance, à la condition que le traitement ait commencé dans les douze mois de la date de l'accident;
- g) les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident survenu alors que le patient est couvert en vertu de la présente assurance et à la condition que le traitement ait commencé dans les douze mois de la date d'accident;
- h) les honoraires de psychologues diplômés jusqu'à concurrence de 1 000\$ par personne assurée par année civile, à la condition que les services aient été prescrits par un médecin;
- i) les traitements de physiothérapie, ergothérapie, orthophonie et audiologie, lorsqu'ils sont administrés par des professionnels de ces disciplines reconnus par leur association professionnelle respective, à condition que les services aient été prescrits par un médecin; les frais engagés pour les services d'un physiatre ou d'un physiothérapeute ne peuvent excéder 400\$ par année civile pour chaque personne assurée;
- j) les frais d'analyses et de laboratoire exécutés en dehors de l'hôpital à la condition qu'elles aient été prescrites par un médecin;

- k) l'administration d'oxygène et les transfusions de plasma ou de sang;
  - l) le coût de location ou d'achat, à la discrétion de l'assureur, d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital, d'un poumon d'acier ou d'un autre appareil durable pour usage thérapeutique temporaire;
  - m) le coût d'acquisition de bandeshemiaires, supporteurs et béquilles;
  - n) le coût d'acquisition de membres artificiels ou autres appareils orthopédiques;
  - o) les frais pour chaussures orthopédiques et pour orthèses podiatriques qui font partie intégrante d'un appareil orthopédique ou qui sont faites sur mesure, y compris les modifications apportées à ces chaussures, jusqu'à concurrence de 200\$ par année civile pour chaque personne assurée; les chaussures profondes sont exclues.
  - p) sur recommandation d'un médecin, les frais de produits nécessaires pour le traitement du diabète y compris alcool, tampons d'ouate, seringues, aiguilles, insuline, bâtonnets réactifs, dextromètre, glucomètre ou réflectomètre; les frais admissibles sont limités aux tarifs de l'année courant de l'association du Diabète du Québec.
  - q) sur recommandation d'un médecin, les frais pour cardiostimulateurs et neurostimulateurs;
  - r) les frais liés à une colostomie, une iléostomie ou une urostomie, y compris les pansements chirurgicaux.
  - s) les frais pour appareils auditifs jusqu'à concurrence d'un maximum global de 1500\$ pour la vie pour chaque personne assurée. Cette somme comprend
-

les frais d'achat et de réparation de l'appareil, ainsi que l'achat et le remplacement des piles nécessaires à son fonctionnement.

**8.** Les régimes de soins dentaires :

- 100% des traitements préventifs
- 80% des traitements de base
- 50% des traitements majeurs
- 50% des traitements orthodontiques
  
- Limite de 1250\$ par année civile par personne assurée pour l'ensemble des traitements préventifs, des traitements de base et des traitements majeurs, et 2000\$ pour la vie par enfant assuré pour les traitements orthodontiques.
  
- Le montant des frais dentaires admissibles est celui du barème d'honoraires de l'association des dentistes ou denturologues de votre province de résidence de l'année précédente.

**9.** Examen de la vue:

Frais engagés pour soins et examens de la vue, vérification oculaire, ajustement de lunettes ou de verres de contact ou pour des lunettes et verres de contact, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$100 par période de 24 mois consécutifs.

**10.** L'Employeur défraie les coûts des certificats médicaux ou autres documents qu'il exige, sur base de factures jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25\$) par demande.

ANNEXE J Mécanisme de distribution  
du temps supplémentaire (Article 16.02 d)

Étapes	Dans le poste	Candidat dans un autre poste			Conditions		Ordre d'appels	
		Même service	Autre service	Salariés sur appel	Disponibilité	Disponibilité inter service	Cumul heures	Ancienneté
1	X*				X		X	
2	X				X		X	
3	X							X
4		X			X		X	
5		X						X
6			X			X		X
7				X				X
8	X				X			

Forcer le Salarié ayant le moins d'ancienneté et ayant donné sa disponibilité

\*Ayant le même horaire, soit 12 heures en continu ou en non continu.

**ANNEXE K Régime de retraite des employés d'usine  
de AFG Industries Ltée**

La présente annexe n'a pour but que de fournir des renseignements sommaires du régime de retraite en vigueur. Si une disposition quelconque de la présente annexe est également mentionnée au régime, le texte officiel du régime prévaut.

**Régime de retraite, module non contributif**

L'Employeur paie entièrement le coût de la rente constituée en vertu du module non contributif qui assure une rente annuelle à la date normale de la retraite égale à :

1% du salaire moyen au cours des cinq (5) années où le Salarié était le mieux rémunéré, multiplié par ses années de participation au régime avant le 1<sup>er</sup> février 2000

**PLUS**

1.15% du salaire moyen Incluant les primes (rotation, samedi, dimanche, garde et jours fériés) au cours des cinq (5) années où le Salarié était le mieux rémunéré, multiplié par ses années de participation à partir du 1<sup>er</sup> février 2000

**MOINS**

1/70 de la rente versée par le Régime des rentes du Québec, multiplié par ses années de participation, sans toutefois dépasser 35 ans

En cas de liquidation du régime, il y aura entente entre les parties. Les surplus du fonds de retraite appartiennent à 50% à l'Employeur et à 50% aux Salariés. L'Employeur ne pourra prendre des congés de cotisations que sur 50% des surplus.

### Régime de retraite, module contributif

Le régime est également constitué d'un module contributif payé par le Salarié et par l'Employeur qui procure une rente de retraite annuelle qui pourra être achetée avec le montant accumulé des cotisations du Salarié et de celles de l'Employeur, avec les intérêts, jusqu'à la date de retraite.

La cotisation du Salarié à ce module est égale à 0%, 1%, 2%, 3% ou 4% de son salaire annuel de base. L'Employeur contribue à ce module un montant égal à 65% des cotisations du Salarié.

Les cotisations du Salarié et celles de l'Employeur à ce module portent intérêt au taux de rendement obtenu sur le placement de l'actif du régime, déduction faite des frais de placement et d'administration.

### Comité de retraite

Le Syndicat pourra déléguer trois (3) Salariés au Comité de retraite des Salariés d'usine pour participer à l'administration du Fonds de pension.

LETTRE D'ENTENTE 1 Poste de Salariés sur appel

INTERVENUE

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague, St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "**l'Employeur**")

**ET:** Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospatiale**, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (**T.C.A. Canada**)

Association de salariés au sens du Code du travail, ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le Syndicat**")

---

Par la présente, **les parties** conviennent que le mot "**SALARIÉ SUR APPEL**" désigne une personne embauchée pour exécuter un travail de classe 1 dans **les différents services** concernés et ce, sur appel.

**Modalités d'application**

1. Un Salarié sur appel est en probation pendant les cinq cents (500) premières heures travaillées.
2. Un Salarié sur appel, ayant effectué cinq cent une (501) heures de travail, voit son ancienneté reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche et son nom placé sur une liste d'appel de Salariés fonctionnant par ancienneté,
3. Un Salarié sur appel est rémunéré au taux d'embauche de la classe 1 et suit la progression qui s'applique.
4. L'embauche de Salariés sur appel ne doit pas empêcher l'ouverture de postes permanents.

5. Le mécanisme d'appel fonctionne par ancienneté
6. Pour les appels ou les mises à pied, les avis se font verbalement.
7. Un Salarié sur appel reçoit les primes correspondant à son horaire de travail.
8. **Les** Salariés sur appel reçoivent leur indemnité de vacances, tel que décrit à l'article 7.02. Le choix des vacances se fera par ancienneté et pourra être accordé selon les disponibilités de main-d'oeuvre.
9. **Le** choix du poste est réservé exclusivement à l'Employeur lorsqu'il appelle les Salariés sur appel.
10. À moins d'avoir occupé un poste temporaire ou permanent, le maximum d'heures régulières pouvant être effectué entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année sera de mille huit cent quatre-vingt (1880) heures.
11. Si un poste est comblé de façon permanente par un Salarié sur appel durant une période de sept (7) mois, l'Employeur devra afficher le poste.
12. L'Employeur fournira au comité syndical une copie des compilations d'heures par Salarié sur appel sur une base hebdomadaire.
13. Il y aura un maximum de vingt-cinq (25) Salariés sur appel sur la liste d'appel.
14. Lorsqu'un Salarié sur appel est licencié durant sa période de probation pour manque de travail, s'il est rappelé au travail à l'intérieur de six (6) mois, il continue sa période de probation là où il l'avait laissé.

15. L'employeur choisira par ancienneté six (6) salariés sur appel qui seront sur l'horaire de douze (12) heures en non continu avec les conditions applicables de cet horaire, selon les besoins de remplacement. Le choix du poste est réservé exclusivement à l'employeur, dans les services requis, sans préjudice au point 4 et au point 11 de cette lettre d'entente.

SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

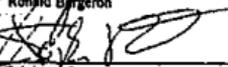
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

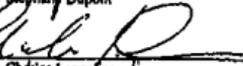
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée  
LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des autres  
Travailleurs et Travailleuses  
du Canada (T.C.A. Canada)

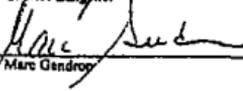
Par:

  
Claude Brichard

  
Ronald Bergeron

  
Stéphane Dupont

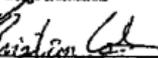
  
Charles Langlois

  
Marc Gendron

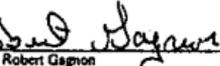
Par:

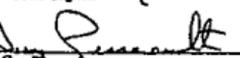
  
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Péroault

**LETTRE D'ENTENTE<sup>2</sup>** Poste d'étudiants

**INTERVENUE**

**ENTRE** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures(Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "l'Employeur")

**ET** Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospatiale**, du transport et des autres **travailleurs** et travailleuses du Canada (**T.C.A.** Canada)

Association de salariés au sens du Code du travail, ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "le Syndicat")

---

Par la présente, **les** parties conviennent que le mot **ÉTUDIANT** désigne une personne embauchée pour exécuter un travail de classe 1 ou d'entretien dans les différents services concernés et ce, sur appel.

**Modalités d'application**

1. Période estivale établie du **1<sup>er</sup>** mai au **1<sup>er</sup>** septembre.
2. L'étudiant est inscrit dans une institution d'enseignement.
3. L'étudiant est âgé d'au moins dix-huit (18) ans.
4. L'étudiant ne travaillera pas plus de cinq cents (500) heures par année civile.
5. Un étudiant sera rémunéré à **75%** du taux d'embauche de la classe 1.
6. Pour les appels ou les mises à pied, les avis se font verbalement.

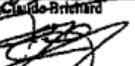
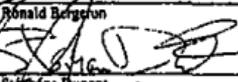
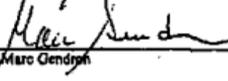
7. Le choix du poste est réservé exclusivement à l'Employeur lorsqu'il appelle les étudiants.
- a. Les étudiants ne peuvent recourir à la procédure de griefs.
9. Les Salariés sur la liste d'appel devront être appelés prioritairement avant les étudiants.
10. Un étudiant reçoit les primes correspondant à son horaire de travail.
11. Un étudiant recevra, sur sa dernière paie, le paiement de quatre pour-cent (4%) de vacances de même qu'une indemnité de un point trois pour-cent (1.3%) pour les jours fériés.
12. L'Employeur fournira au comité syndical une copie des compilations d'heures par étudiant sur une base hebdomadaire.
13. À aptitudes égales, l'Employeur a l'intention de donner préférence aux enfants des Salariés.
14. Si les Salariés sont en mise à pied, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser d'étudiants.
15. Si des postes d'étudiant à l'entretien sont nécessaires, ils seront offerts à l'interne avant d'embaucher des étudiants à l'externe. Cependant, les Salariés à l'interne qui acceptent les postes d'étudiant à l'entretien devront renoncer à prendre des vacances durant la période inscrite à l'item 1 et seront rémunérés au taux de la classe 1, peu importe leur classification actuelle.
16. Le Syndicat se réserve le droit de contester l'application de cette lettre d'entente par la procédure de griefs prévue à cette convention.

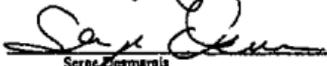
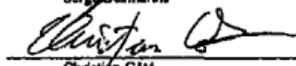
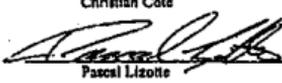
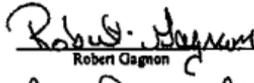
SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

**L'EMPLOYEUR AFG**  
**Industries Ltée**

**LE SYNDICAT**  
**Syndicat national**  
**de l'Automobile,**  
**de l'Aérospatiale,**  
**du Transport et des**  
**autres Travailleurs et**  
**Travailleuses du Canada**  
**(T.C.A. Canada)**

Par:   
Claude Bouchard  
  
Ronald Bergeron  
  
Stéphanie Dupont  
  
Charles Laugelien  
  
Marc Gendron

Par:   
Daniel Déry  
  
Serge Desmarais  
  
Christian Côté  
  
Pascal Lizoite  
  
Robert Gagnon  
  
Guy Poirault

**LETTRE D'ENTENTE 3** Système de relève

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "l'Employeur")

**ET:** Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospatiale**, du transport **et** des autres **travailleurs** et travailleuses du Canada (**T.C.A. Canada**)

Association de salariés au sens du Code du travail, ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "le Syndicat")

---

Les parties s'entendent pour mettre sur pied un système de relève pour les postes de travail mentionnés plus bas.

1. L'Employeur détermine le nombre de relèves par équipe pour chaque poste de travail.
2. L'Employeur affiche, selon les modalités de l'Article 8.19, les relèves nécessaires. L'Employeur offrira le poste parmi les Salariés candidats à la relève par ancienneté. Si le nombre de relève sur un poste est insuffisant après cet exercice, les Salariés sur appel se verront offrir la relève pour ces équipes.
3. L'Employeur dispensera la formation, si nécessaire, aux candidats retenus en appliquant les délais de l'Article 8.21. L'Employeur se réserve le droit de ne pas commencer la formation sur une équipe tant que la chaîne de relève n'est pas complétée.
4. **Les** tableaux ci-dessous déterminent les candidatures retenues pour **les** relèves.

<b>POSTE DE TRAVAIL À RELEVER</b>	<b>Nombre minimum de relèves par équipe</b>	<b>CANDIDATS À LA RELÈVE SUR L'ÉQUIPE</b>
Opérateur procédé	1	Opérateur recette Opérateur bain d'étain Coupeur en ligne Préposé contrôle qualité Opérateur empileuses Manutentionnaire Chef d'équipe manutention
Opérateur bain d'étain	1	Coupeur en ligne Préposé contrôle qualité Opérateur empileuses Manutentionnaire
Opérateur recette	1	Opérateur procédé Coupeur en ligne Préposé contrôle qualité Opérateur empileuses Opérateur bain d'étain Manutentionnaire Chef d'équipe manutention
Coupeur en ligne	1	Préposé contrôle qualité Opérateur empileuses Opérateur bain d'étain Manutentionnaire
Préposé contrôle qualité (ligne principale)	1	Coupeur en ligne Opérateur empileuses Opérateur bain d'étain Manutentionnaire
Opérateur empileuses	2	Coupeur en ligne Opérateur bain d'étain Préposé contrôle qualité Manutentionnaire

<b>EN NON CONTINU</b>		
<b>POSTE DE TRAVAIL À RELEVER</b>	<b>Nombre minimum de relèves au total</b>	<b>CANDIDATS À LA RELÈVE</b>
Opérateur découpe	6	Préposé découpe ( 3 minimum parmi les 6 ) Manutentionnaire (non continu)
Préposé contrôle qualité (réro - 8h.)	1	Préposé composition Préposé expédition

Les Salariés en non continu, inscrits sur la liste de relève, pourront être changés d'équipe pour cet usage.

5. La liste de relève pour chaque poste sera constituée des candidats retenus lors de l'affichage et qui auront complété avec succès leur formation. À cette liste s'ajoutent les Salariés qui le désirent pourvu qu'ils soient aptes à exécuter tout le travail immédiatement. L'Employeur fournira une copie de la liste de relèves au Syndicat.
6. L'application du système de relève est décrit à l'Article 13.06 a).
7. Les parties conviennent que le système de relève est un élément important dans l'administration de la convention collective.
  - a. Les parties s'engagent à revoir, un (1) an après la signature de la présente convention, les problèmes concernant l'application du système de relève. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le système de relève demeure inchangé jusqu'au renouvellement de la présente convention.
9. L'Employeur ne pourra obliger un Salarié qui est inscrit sur la liste de relève à exécuter une mutation temporaire pour ce poste tel que stipulé à l'Article 13.06 b).
10. Le système de relève a préséance sur la mutation temporaire. Lorsque le système de relève est applicable, la mutation temporaire ne sera pas utilisée.

SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

L'EMPLOYEUR AFG  
Industries Ltée

LE SYNDICAT  
Syndicat national  
de l'Automobile, de  
l'Aérospatiale, du  
Transport et des autres  
Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

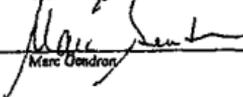
Par:

  
Claude Bricard

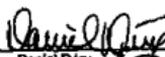
  
Ronald Bergeron

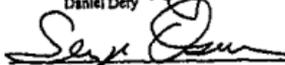
  
Stéphanie Dupont

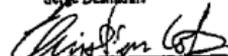
  
Charles Langelier

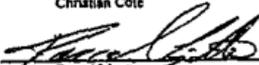
  
Marc Gaudron

Par:

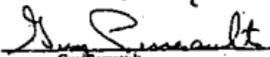
  
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Perreault

**LETTRE D'ENTENTE 4 Les pompiers volontaires**

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "**l'Employeur**")

**ET:** Syndicat national de **l'automobile**, de **l'aérospatiale**, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (**T.C.A. Canada**)

Association de **salariés** au sens du Code du travail,  
ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des  
Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le Syndicat**")

---

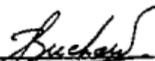
L'Employeur, conscient **de** son rôle social et **de** l'importance des pompiers volontaires, convient de faciliter la libération de ses Salariés appelés d'urgence à titre de pompiers volontaires pour combattre un sinistre.

SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

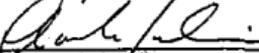
L'EMPLOYEUR AFG  
Industries Ltée

LE SYNDICAT  
Syndicat national  
de l'Automobile, de  
l'Aérospatiale, du  
Transport et des autres  
Travailleurs et Travailleuses  
du Canada (T.C.A. Canada)

Par:   
Charles-Éric Brichard

  
Ronald Bergeron

  
Stéphanie Dupont

  
Charles Langlois

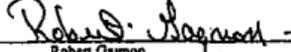
  
Marc Oudon

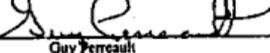
Par:   
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Clagnon

  
Guy Perreault

**LETTRE D'ENTENTE 5 Entretien**

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustinde-Desmaures(Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "**l'Employeur**")

**ET** Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospa-**  
**tiale**, du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (**T.C.A.** Canada)

Association de **salariés** au sens du Code du travail,  
ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des  
Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le Syndicat**")

---

**1. Programme d'apprentissage entretien**

**1.1 Généralités**

Au cours de la première année de convention col-  
lective, les parties s'entendent pour mettre sur pied  
un système de relève pour les postes du départe-  
ment de l'**entretien**. Ces derniers s'inspireront des  
principes établis par le programme d'apprentissage  
des corps de métiers TCA. L'Employeur détermine  
**le** nombre de personnes de relève par poste à l'en-  
retien. Le plan de relève est exclu du budget de  
formation actuel.

**1.2 Programme d'apprentissage**

Le programme d'apprentissage régit la formation  
des apprentis de métiers tel qu'entendu entre  
l'**Employeur** et le Syndicat. Le but est d'assurer que la  
sélection des candidats et les méthodes de formation  
sont uniformes et appropriées afin que les candidats  
aient les compétences nécessaires et que

l'Employeur soit assuré de disposer d'employés compétents à la fin de la période de formation. L'apprentissage est un accord écrit intervenu entre l'Employeur et le Salarié apprenant ainsi que le comité mixte sur l'apprentissage.

### **1.3 Apprenti**

Un Salarié qui s'engage à apprendre et à collaborer dans le métier auquel il est assigné en vertu du programme d'apprentissage.

### **1.4 Les conditions d'admission à l'apprentissage**

Pour le présent programme, la sélection des apprentis se fait parmi les candidats admissibles en se basant uniquement sur les qualifications déjà reconnues aux métiers et par le comité mixte. À qualifications égales, l'ancienneté prévaudra. On applique le présent programme sur une base entièrement exempte de mesure discriminatoire. Afin d'être admissible à l'apprentissage en vertu des présentes normes, le candidat doit répondre aux qualifications minimales suivantes :

- a) Candidat Salarié inscrit à la liste d'ancienneté ;
- b) Avoir une douzième année scolaire ou l'équivalent ;

Le comité paritaire d'apprentissage peut déroger à ces conditions des candidats possédant des qualifications exceptionnelles et demandant à être admis à l'apprentissage.

### **1.5 La période de probation**

Les cinq cents (500) premières heures au programme d'apprentissage de chaque apprenti constituent une période de probation. Pendant cette période de probation, l'Employeur ne pourra annuler l'accord d'apprentissage conclu avec l'apprenti qu'après en avoir avisé le comité.

### 1.6 Heures de travail

Lorsqu'un apprenti est appelé comme relève sur son métier, il est soumis aux mêmes conditions de rémunération que sa progression lui permet. Il est crédité pour fin d'apprentissage que pour le nombre réel d'heures travaillées. Il suit l'horaire applicable et n'a pas accès au temps supplémentaire.

### 1.7 Ratio

L'Employeur détermine le nombre d'apprentis par poste à l'entretien.

### 1.8 Ancienneté

Les apprentis exerceront leur ancienneté dans leur propre groupe. Par exemple, s'il y a quatre (4) apprentis dans le métier... et qu'il faut réduire ce nombre en raison d'un manque de travail, le premier apprenti embauché ou classifié est le dernier mis à pied et le dernier mis à pied est le premier rappelé.

### 1.9 Les salaires

Selon la progression salariale de la convention collective, l'apprenti est également admissible aux hausses salariales qui sont accordées aux autres Salariés de l'usine. Les heures de cours en classe ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins du temps supplémentaire. Les apprentis qui se voient reconnaître une expérience antérieure sont rémunérés dès l'obtention de cette reconnaissance aux taux de salaire. Lorsqu'un apprenti a complété les heures de formation et que le comité a recommandé qu'on lui accorde son certificat, il est admissible à une rémunération équivalente dans le métier. L'apprenti n'est pas rémunéré s'il suit des cours du soir.

Si un candidat est requis de suivre des cours à l'extérieur de la grande région de Québec pendant une période donnée, l'Employeur convient de lui payer le même montant que le salaire qu'il aurait reçu s'il était resté à l'usine.

**1.10 Formation académique**

L'apprenti est requis, comme condition d'apprentissage, de suivre et d'assister à des cours **en classe** dispensés par une école technique ou similaire. Le comité peut recommander à l'Employeur des modifications à l'horaire de travail de l'apprenti. Des crédits pour le temps passé **en** formation académique sont accordés dans le calcul des heures d'apprentissage effectuées et **sont** imputés au total de la période.

Le lieu et la qualité des cours théoriques sont soumis à la ratification du comité paritaire d'apprentissage.

**1.11 Les frais de scolarité**

L'Employeur remboursera cent pour cent (100%) des frais de scolarité et d'inscription. Il remboursera aussi cent pour cent (100%) des coûts reliés à l'achat de manuels obligatoires par cours suivi. Les Salariés éligibles au remboursement de frais de scolarité doivent avoir complété leur période de probation.

- a) le cours choisi doit être en relation directe avec le poste occupé ;
- b) le cours devra préalablement obtenir l'autorisation du comité paritaire ;
- c) le cours doit être dispensé par une institution d'enseignement publique reconnue ;
- d) le cours doit être dispensé en dehors des heures normales de travail ;
- e) le programme de remboursement de frais de scolarité est un bénéfice imposable.

**1.12 Durée de l'apprentissage**

La durée de l'apprentissage est déterminée par l'Employeur, suivant les normes de l'industrie reliée aux métiers et les recommandations du comité mixte.

### 1.13 Comité mixte sur l'apprentissage

Les parties créent par la présente le comité paritaire d'apprentissage. Ce comité se compose de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat, en l'occurrence, le président de l'unité syndicale et un membre élu de l'entretien.

Le mandat du comité paritaire est de :

- S'assurer que chaque apprenti potentiel sera soumis à une entrevue visant à l'informer des responsabilités qu'il s'apprête à accepter ainsi que des avantages auxquels il sera admissible;
- Accepter ou rejeter les candidats à l'apprentissage sous réserve de l'approbation du service des ressources humaines ;
- Entendre les problèmes touchant les apprentis qui ont trait à leur apprentissage et recommander des actions correctives ;
- Faire des suggestions constructives visant l'amélioration du programme d'apprentissage ;
- Élaborer des solutions possibles, avec les institutions d'enseignement reconnues quant à la forme, le contenu et le calendrier des cours théoriques à suivre ;
- En général, être responsable du bon fonctionnement du processus et du succès des apprentis à terminer leur apprentissage conformément au présent programme.

## 2. Sous-traitance entretien

- 2.1 L'Employeurs'engage à n'accorder aucun contrat ou sous contrat qui aurait pour effet d'occasionner des mises à pied ou empêcher des rappels au travail de Salariés en mise à pied.

- 2.2 Avant d'octroyer un contrat pour **surplus** de travail à l'entretien, deux (2) représentants de l'Employeur, le président du syndicat et un (1) délégué de l'entretien se rencontrent afin d'en discuter. Ceci n'affecte en rien le droit de gérance de l'Employeur.
- 2.3 L'Employeur a comme politique d'utiliser pleinement ses propres Salariés d'entretien pour exécuter le travail d'entretien et de construction.
- 2.4 L'Employeur s'engage à regarder la possibilité de faire exécuter des travaux à l'entretien en temps supplémentaire avant d'engager de la main-d'œuvre en sous-traitance.

### 3. Outils entretien

- a) Les électrotechniciens et mécaniciens industriels devront fournir **les** outils de base requis à l'exécution de leurs tâches. Quant à l'Employeur, il devra fournir aux Salariés l'outillage complémentaire nécessaire pour l'exécution des tâches du **service**.
- b) À la suite d'un sinistre, l'Employeur doit dédommager **les** Salariés pour toute perte réelle d'outils entreposés & l'endroit désigné par l'Employeur.
- c) En cas de vol d'outils entreposés à l'endroit désigné par l'Employeur, l'Employeur **remplacera** ces outils après enquête déterminant l'absence de négligence du Salarié. En **cas** de vol d'outils durant les heures de travail du Salarié, l'Employeur remplacera **les outils** volés, après enquête déterminant l'absence de négligence du Salarié. L'Employeur pourra limiter ce droit s'il juge qu'il y a abus.
- d) En cas de détérioration d'outils due à l'usure ou à un bris, lors d'une utilisation normale, l'Employeur remplacera ces outils seulement si les outils ne sont pas **sous** garantie.

- e) L'Employeur doit mettre à la disposition de ses Salariés un endroit facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remettre leurs outils.
- f) L'Employeur et le Salarié feront conjointement une liste d'inventaire des outils personnels que le Salarié possède dans son coffre et qui sont nécessaires pour son travail. L'Employeur gardera en dossier cette liste d'inventaire et exigera une révision périodique de cette liste.
- g) Afin de compenser une certaine dépréciation des outils du Salarié, l'Employeur versera, au moment où le Salarié quitte son emploi, une allocation de:

Mécanicien industriel:	200 \$
Électrotechnicien:	50 \$

Cette allocation sera disponible aux Salariés ci-haut mentionnés qui ont plus de vingt-quatre (24) mois de service continu.

- h) Afin d'améliorer le coffre à outils du Salarié, l'Employeur versera annuellement aux Salariés ci-dessous mentionnés, une allocation de:

Mécanicien industriel:	300 \$
Électrotechnicien:	100 \$

Cette allocation sera disponible aux Salariés sur base de factures.

4. Description des postes  
Sous réserve de l'approbation du comité de santé et sécurité, voici les descriptions de poste du mécanicien industriel A et du préposé entretien du four A.

**Mécanicien industriel**

**B :** Assembler, monter, entretenir, ajuster et réparer l'équipement, la machinerie et l'outillage. S'assurer du bon état des bâtiments ainsi que des biens de l'usine. Exécuter le programme d'entretien préventif. Répondre aux appels de dépannage et faire les réparations nécessaires. Fabriquer au besoin, les éléments requis.

**A :** En plus des tâches ci-haut mentionnées, le mécanicien industriel procède aux cadenassages et décadennassages requis pour ses interventions.

**Préposé à l'entretien du four**

**B :** S'assurer d'un suivi de la condition du four et procéder aux réparations et ajustements des parties réfractaires lorsque nécessaire. Fabriquer les pièces requises. Au besoin, assister les mécaniciens dans leurs tâches.

**A :** En plus des tâches ci-haut mentionnées, le préposé à l'entretien du four procède à l'oxycoupage requis pour ses interventions d'entretien au four.

**Électrotechnicien**

Voir au bon fonctionnement de tous les équipements électriques tels que: moteurs, armoires de commandes, panneaux de distribution. S'assurer du bon fonctionnement des équipements de contrôle, d'instrumentation électronique et/ou pneumatique. Faire l'entretien, la calibration, la réparation et l'installation des équipements. Faire au besoin l'ajustement P.I.D. des boucles de contrôle. Effectuer les dépannages reliés au métier, y compris de programmation. Diagnostiquer l'origine des pannes mécaniques et intervenir sur ces équipements selon ses connaissances et habiletés, dans le doute, référer au personnel de supervision.

En plus des tâches ci-haut mentionnées, l'électrotechnicien A voit à la programmation et à la configuration des systèmes de contrôle tels que: automates programmables et contrôles distribués.

**A-2:** En plus des tâches des paragraphes ci-haut mentionnés, l'électrotechnicien A-2 agit à titre d'électricien A-2 pour l'Employeur auprès du Ministère de l'Emploi. L'Employeur affectera l'électrotechnicien A-2 un minimum de huit (8) heures, le temps nécessaire pour accomplir ses tâches d'électrotechnicien A-2.

**5. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Le Salarié assigné à des travaux spécifiques continue le travail en temps supplémentaire, peu importe sa position sur la liste de temps supplémentaire. L'Employeur n'utilisera pas cette clause de façon abusive. Cette clause s'applique uniquement à l'entretien, sauf en cas d'urgence, la preuve incombe à l'Employeur.

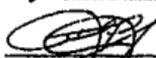
SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

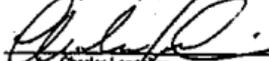
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des autres  
Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

Par:   
Claude Brichard

  
Ronald Bergeron

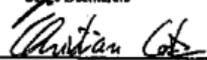
  
Stéphane Dupont

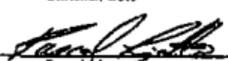
  
Charles Langlois

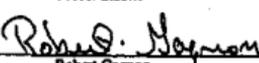
  
Marc Gagnon

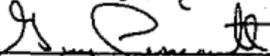
Par:   
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lisotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Parroault

LETTRE D'ENTENTE **6** Officiers de la section locale **1044**

INTERVENUE

**ENTRE** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "l'Employeur")

**ET:** Syndicat national de l'**automobile**, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (T.C.A. Canada)

Association de salariés au sens du Code du travail, ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le** Syndicat")

---

L'Employeur consent à libérer un maximum de quatre (4) personnes pour leur permettre d'occuper des fonctions d'Officiers à la section locale 1044 et à des jours d'absence préétablis en collaboration avec le supérieur immédiat pour ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise ou du service concerné.

L'Employeur ne chargera pas de quote-part au Syndicat pour les frais d'assurance, sauf si le temps de libération dépasse vingt-cinq pour-cent (25%) du nombre d'heures prévues annuellement à leur horaire régulier.

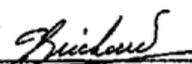
---

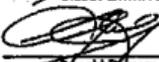
SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

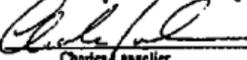
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des autres  
Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

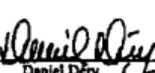
Par:   
Alexandre Bouchard

  
Ronald Bergeron

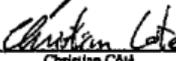
  
Stéphane Dupont

  
Charles Laugelier

  
Marc Gaudron

Par:   
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Poirault

**LETTRE D'ENTENTE 7 Vacances annuelles**

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "l'Employeur")

**ET:** **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (T.C.A. Canada)**

Association de salariés au sens du Code du travail,  
ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des  
Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "le Syndicat")

---

Les parties conviennent que, malgré les pourcentages stipulés à l'article 7.02 e) de la présente convention collective, lorsqu'un Salarié en continu cédulè un bloc de vacances commençant un lundi de jour, l'Employeur permettra à un autre Salarié du même poste, de cédulèr un bloc de vacances de deux (2) nuits les jeudi et vendredi suivant ce lundi.

SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

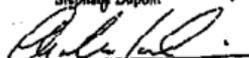
LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de  
l'Aérospatiale,  
du Transport et des  
autres Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

Par:

  
Claude Brichard

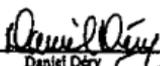
  
Ronfid Bergeron

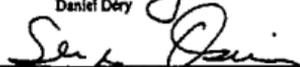
  
Stéphane Dupont

  
Charles Langelier

  
Marc Gendron

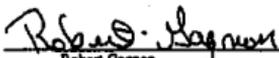
Par:

  
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Labrie

  
Robert Gagnon

  
Guy Berreault

**LETTRE D'ENTENTE 8 Mécanisme de libération lors d'élection**

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures(Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "**l'Employeur**")

**ET:** Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospatiale**, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (**T.C.A. Canada**)

Association de salariés au **sens** du Code du travail, ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le Syndicat**"<sup>1</sup>)

---

Lors des journées d'élection, l'Employeur remplace en temps supplémentaire un Salarié sur l'équipe de jour qui termine plus tôt que prévu en fonction des lois applicables, il offrira sur base volontaire et par ancienneté, le remplacement aux Salariés qui occupent le même poste sur l'équipe suivante, au taux applicable. Si le nombre de volontaires ci-haut mentionnés est insuffisant, l'Employeur appliquera l'Article 16.02 d),

SIGNATURES

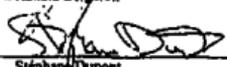
En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

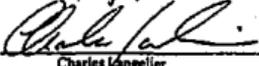
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

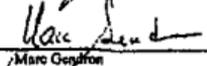
LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des autres  
Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

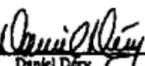
Par:   
Claude Bouchard

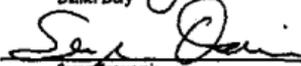
  
Ronald Bergeron

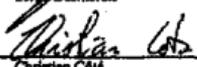
  
Stéphane Dupont

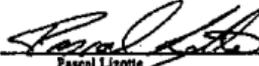
  
Charles Longueville

  
Marc Gagnon

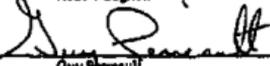
Par:   
Daniel Dory

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Pénneault

**LETTRE D'ENTENTE 9 Fermeture autre que permanente**

**INTERVENUE**

**ENTRE**      **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaurés (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "**l'Employeur**")

**ET:**            Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospa-**  
**tiale**, du transport et des autres travailleurs et tra-  
vailleuses du Canada (**T.C.A.** Canada)

Association de salariés au sens du Code du travail,  
ayant une **place** d'affaires située au 5000, Boul. des  
Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le Syndicat**")

---

Dans les cas de fermeture autre que permanente, les Salariés mis à pied conservent un droit de rappel pour une période égale à leur ancienneté jusqu'à un maximum de soixante (60) mois après le début de la mise à pied.

On entend par "fermeture autre que permanente" une mise en **veillesse**, une réparation à chaud ou à froid. On entend par "fermeture permanente" la fin des opérations, l'**abandon** des opérations ou la mise en vente.

La présente lettre ne lie que l'**Employeur** actuel, **AFG Industries Ltée**, et est inopposable à tout acquéreur éventuel. La présente lettre ne modifie pas les limites prévues aux **Articles 8.04 et 8.09 f)**.

**SIGNATURES**

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

**L'EMPLOYEUR**  
**AFG Industries Ltée**

**LE SYNDICAT**  
**Syndicat national de**  
**l'Automobile, de l'Aérospatiale,**  
**du Transport et des autres**  
**Travailleurs et Travailleuses**  
**du Canada**  
**(T.C.A. Canada)**

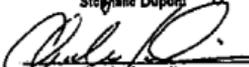
Par:

  
\_\_\_\_\_  
Claude Brichard

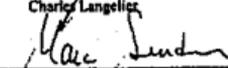
Ronald Bergeron

  
\_\_\_\_\_  
Stéphane Dupont

Stéphane Dupont

  
\_\_\_\_\_  
Charles Langelier

Charles Langelier

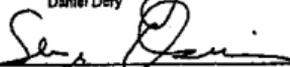
  
\_\_\_\_\_  
Marc Gendron

Marc Gendron

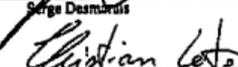
Par:

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Déry

Daniel Déry

  
\_\_\_\_\_  
Serge Desmarais

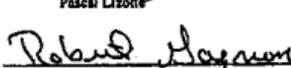
Serge Desmarais

  
\_\_\_\_\_  
Christian Côté

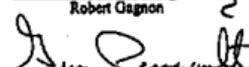
Christian Côté

  
\_\_\_\_\_  
Pascal Lizotte

Pascal Lizotte

  
\_\_\_\_\_  
Robert Gagnon

Robert Gagnon

  
\_\_\_\_\_  
Guy Perreault

Guy Perreault

**LETTRE D'ENTENTE 10** Mécanisme d'attribution des postes de mécanicien industriel classe A et de préposé à l'entretien du four classe A

### INTERVENUE

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague, **St-Augustin-de-Desmaures** (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "**l'Employeur**")

**ET:** Syndicat national de **l'automobile**, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et **travailleuses** du Canada (**T.C.A. Canada**)

Association de salariés au sens du Code du travail, ayant une place d'affaires située au 5000, **Boul. des Gradins**, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le Syndicat**")

---

Les Salariés détenant actuellement la classification de mécanicien industriel ou de préposé à l'entretien du four deviennent, dès la signature de la convention collective, **mécanicien industriel classe B** ou préposé à l'entretien du four classe B, et conservent la même échelle de salaires.

Dans les trois premiers mois de la présente convention collective, **l'Employeur** ouvrira des postes de **mécaniciens industriels classe A** et de préposés à l'entretien du four classe A, de façon à ce que **l'ensemble** des mécaniciens industriels classe B et préposés à l'entretien du four classe B, qui sont volontaires et qui acquièrent la formation de deux-cents (200) heures requises, accèdent à un poste **de** classe A.

Pour ce faire, l'Employeur procédera à la relocalisation des Salariés de classe B par groupe et par ancienneté à un poste de classe A selon les modalités de la convention collective. L'Employeur s'engage à relocaliser le premier Salarié au poste de classe A dans les trois (3) premiers mois suivant la signature de la convention collective.

Une fois un poste de mécanicien industriel de classe A ou de préposé à l'entretien du four classe A comblé, un poste correspondant de classe B est fermé.

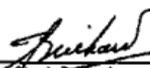
---

SIGNATURES

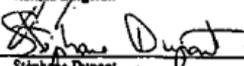
En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

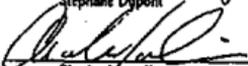
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

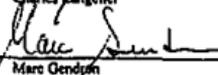
LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des autres  
Travailleurs et Travailleuses  
du Canada  
(T.C.A. Canada)

Par:   
Claude Brichard

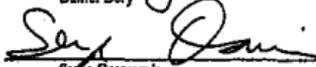
  
Ronald Bergeron

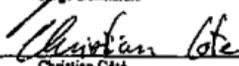
  
Stéphane Dupont

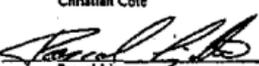
  
Charles Langellier

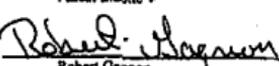
  
Marc Gendron

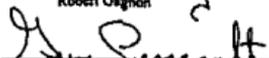
Par:   
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Osgnon

  
Guy Perreault

**LETTRE D'ENTENTE 11** Poste projet

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures(Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "l'Employeur")

**ET** Syndicat national de l'automobile, de l'**aérospa-**  
**tiale**, du transport et des autres travailleurs et tra-  
vailleuses du Canada (**T.C.A.** Canada)

Association de salariés au sens du Code du travail,  
ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des  
Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "**le** Syndicat")

---

Un poste projet est un poste temporaire créé pour des besoins spécifiques. Les critères de sélection et le choix des Salariés nommés à un poste projet seront exclusifs à l'Employeur. Nonobstant les dispositions à la présente convention, le choix des Salariés au poste projet ne peut faire l'objet de griefs. L'horaire est déterminé par l'Employeur. La durée et le nombre de Salariés nommés à un poste projet seront déterminés par entente entre les parties. Le Salarié nommé à un poste projet et qui occupe le poste durant la période de vacances est réputé être à ce dit poste pour le choix des vacances.

**Le** Salarié nommé à un poste projet a la priorité dans la distribution du temps supplémentaire pour son poste. Toutefois, il intervient (à l'étape 4, art. 16.02 d) dans le mécanisme de distribution du temps supplémentaire dans son service.

## CONVENTION COLLECTIVE

Le Salarié qui est choisi sur un poste projet peut retourner à son ancien poste à tout moment. L'Employeur peut également retourner le Salarié à son ancien poste à tout moment.

Le Salarié ainsi sélectionné conserve son taux horaire et a droit à tous les droits, privilèges, avantages et obligations que lui confère la présente convention collective.

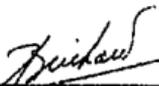
## SIGNATURES

En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

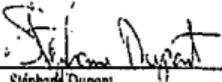
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

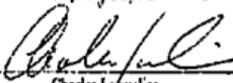
LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
**l'Automobile, de l'Aérospatiale,**  
du **Transport** et des autres  
Travailleurs et Travailleuses  
du Canada  
(T.C.A. Canada)

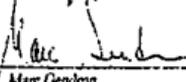
Par:

  
Simon Driehard

  
Ronald Bergeron

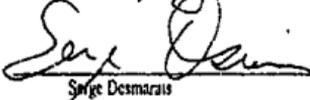
  
Stéphane Dupont

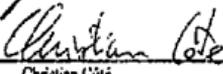
  
Charles Langelier

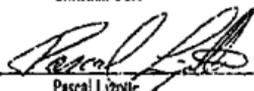
  
Marc Gendron

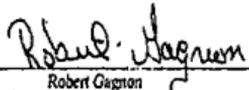
Par:

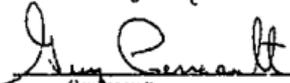
  
Daniel Déry

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Perreault

**LETTRE D'ENTENTE12** Poste d'emballage

**INTERVENUE**

**ENTRE:** **AFG Industries Ltée**, située au 250, de Copenhague,  
St-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2H3

(ci-après appelée "l'Employeur")

**ET** Syndicat national de l'**automobile**, de l'**aérospa-**  
**tiale**, du transport et des autres travailleurs et tra-  
vailleuses du Canada (**T.C.A.** Canada)

Association de salariés au sens du Code du travail,  
ayant une place d'affaires située au 5000, Boul. des  
Gradins, suite 110, Québec.

(ci-après appelée "le Syndicat")

---

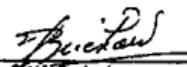
Si l'Employeur décide d'ouvrir un **poste** d'emballage **tel** que défini  
actuellement, celui-ci sera compris dans l'unité d'accréditation.

SIGNATURES

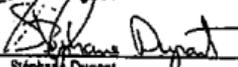
En foi de quoi, nous avons signé à St-Augustin, ce 5 septembre 2003

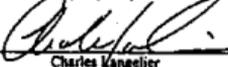
L'EMPLOYEUR  
AFG Industries Ltée

LE SYNDICAT  
Syndicat national de  
l'Automobile, de  
l'Aérospatiale,  
du Transport et des  
autres Travailleurs et  
Travailleuses du Canada  
(T.C.A. Canada)

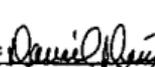
Par:   
Cécile Brichard

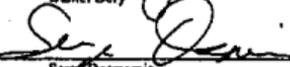
  
Ronald Bergeron

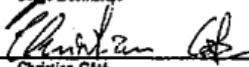
  
Stéphane Dupont

  
Charles Vangelier

  
Marc Gendron

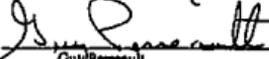
Par:   
Daniel Dory

  
Serge Desmarais

  
Christian Côté

  
Pascal Lizotte

  
Robert Gagnon

  
Guy Perreault

186