

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2015-4744

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5133

**EMPLOYEUR**

ACIER PACIFIQUE INC.

845, AVENUE MUNCK  
LAVAL QC H7S 1A9

Secteur d'activité : Privé

**ASSOCIATION**

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,  
SECTION LOCALE 800

920, RUE DE PORT-ROYAL EST  
MONTRÉAL QC H2C 2B3

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2015-05-28

Date dépôt : 2015-06-11

Nombre de  
salariés visés : 48

Date début : 2015-05-28

Date d'expiration : 2019-10-21

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2015-06-12  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 644-6969

# **CONVENTION COLLECTIVE**

entre

**ACIER PACIFIQUE INC.**  
845, rue Munck  
Chomedey, Laval (Québec) H7S 1A9

(ci-après appelée « l'Employeur »)

et

**UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES  
DE SERVICE, SECTION LOCALE 800  
920, RUE DE PORT-ROYAL EST  
MONTRÉAL, QUÉBEC  
H2C 2B3**

**UNITÉ DE BASE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
D'ACIER PACIFIQUE**

(ci-après appelé « le Syndicat »)

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....</b>	<b>1</b>
1.01 But de la convention .....	1
1.02 Discrimination .....	1
1.03 Définition .....	2
1.04 Reconnaissance .....	3
1.05 Juridiction .....	4
1.06 Avis de modification de l'identité de l'entreprise .....	4
1.07 Travail hors unité .....	4
1.08 Chef d'équipe.....	4
1.09 Annexes et lettres d'ententes.....	5
<b>ARTICLE 2 - DROIT DE LA DIRECTION .....</b>	<b>5</b>
2.01 Droit de gérance.....	5
2.02 Règlement de l'Employeur .....	5
2.03 Entente particulière .....	6
<b>ARTICLE 3 - RÉGIME SYNDICAL.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4 - COMITÉS .....</b>	<b>8</b>
4.01 Comité de négociation .....	8
4.02 Rencontres patronales - syndicales .....	8
<b>ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE .....</b>	<b>8</b>
5.01 Enquête de grief .....	8
5.02 Définition d'un grief .....	9
5.03 Type de griefs .....	9
5.04 Procédure de grief (première étape).....	9
5.05 Procédure de grief (deuxième étape) .....	9
5.06 Procédure pour les griefs collectifs ou syndicaux .....	10
5.07 Procédure d'arbitrage.....	10
5.08 Libération des plaignants et des témoins .....	10
5.09 Juridiction et pouvoir de l'arbitre de grief .....	10
5.10 Partage des frais .....	10
5.11 Entente .....	11
5.12 Délais .....	11
<b>ARTICLE 6 - MESURE DISCIPLINAIRE .....</b>	<b>11</b>
6.01 Mesure disciplinaire.....	11
6.02 Remise d'une mesure disciplinaire .....	11
6.03 Annulation d'une mesure disciplinaire .....	11
6.04 Dossier disciplinaire d'un salarié.....	11
<b>ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ .....</b>	<b>12</b>
7.01 Définition.....	12
7.02 Liste d'ancienneté .....	12
7.03 Embauche .....	12
7.04 Période de probation .....	13
7.05 Ancienneté des salariés exclus de l'unité de négociation.....	13
7.06 Accumulation de l'ancienneté.....	13
7.07 Ancienneté accumulée et maintenue.....	14
<b>ARTICLE 8 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>14</b>
8.01 Affichage de poste .....	14
8.02 Attribution du poste .....	15

8.03	Préavis de mise à pied.....	15
8.04	Réduction de personnel et mise à pied.....	16
8.05	Droit de déplacement.....	16
8.06	Rappel au travail.....	16
<b>ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL ET TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</b>		<b>16</b>
9.01	Horaire de travail.....	16
9.02	Pauses et périodes de repas.....	17
9.03	Travail non-requis.....	17
9.04	Rappel au travail.....	17
9.05	Répartition des heures supplémentaires.....	17
9.06	Paiement des heures supplémentaires.....	18
9.07	Paiement lors de congés fériés.....	18
9.08	Pause et période de repas lors de travail en heures supplémentaires.....	18
<b>ARTICLE 10 - CONGÉS ET VACANCES.....</b>		<b>18</b>
10.01	Congés fériés.....	18
10.02	Congés sociaux.....	19
10.03	Congés pour jurés et témoins.....	20
10.04	Congés familiaux.....	20
10.05	Congés de maternité, paternité et parental.....	20
10.06	Indemnité de vacances.....	20
10.07	Période de vacances.....	21
10.08	Choix de vacances.....	21
10.09	Report de vacances.....	22
10.10	Banque de maladie.....	22
<b>ARTICLE 11 - SALAIRES.....</b>		<b>23</b>
11.01	Taux horaire.....	23
11.02	Remise de la paie.....	24
11.03	Erreur de paie.....	24
11.04	Déduction autorisée.....	24
11.05	Primes et bonis.....	25
<b>ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....</b>		<b>25</b>
12.01	But.....	25
12.02	Comité de santé et sécurité.....	25
12.03	Enquête.....	25
12.04	Information.....	26
12.05	Droit de refus.....	26
12.06	Équipement de sécurité.....	26
12.07	Lésion professionnelle.....	26
<b>ARTICLE 13 - RÉGIME DE PROTECTION DES EMPLOIS.....</b>		<b>27</b>
13.01	Prime de licenciement.....	27
13.02	Régime d'assurance collective.....	27
13.03	REER Fonds de solidarité F.T.Q.....	28
<b>ARTICLE 14 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....</b>		<b>28</b>
14.01	Définition.....	28
14.02	Avis préalable.....	28
14.03	Formation.....	28
14.04	Supplantation ou mise à pied.....	28
<b>ARTICLE 15 - DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>		<b>29</b>
15.01	Permis et licence.....	29
15.02	Vêtement de travail.....	29
15.03	Arrosage de la cour.....	29
<b>ARTICLE 16 - DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>		<b>29</b>

16.01	La convention collective prend effet à la date de sa signature et se termine le 21 octobre 2019. ....	29
16.02	Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou de lock-out. ....	29
	Annexe « A » Postes – classifications – échelle des salaires .....	31
	Annexe « B » Liste d'ancienneté des salariés.....	32
	Annexe « C » lettre d'intention .....	33

**ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION****1.01 But de la convention**

Le but de la convention collective est de déterminer les conditions de travail de santé et sécurité et de bien-être en assurant l'efficacité pour le développement des affaires de l'entreprise. De faciliter un règlement rapide et équitable des litiges qui peuvent survenir entre les salariés et l'Employeur ou entre l'Employeur et le Syndicat.

**1.02 Discrimination**

a) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre un salarié en raison de sa race, ses croyances, son âge, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, ses opinions politiques, son état marital, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, sa langue, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap.

b) L'Employeur reconnaît expressément qu'il n'exercera aucune discrimination contre un salarié en raison de ses activités syndicales.

**c) Violence en milieu de travail**

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit de toute personne de travailler dans une atmosphère libre de toute violence. Les parties reconnaissent la nécessité de dénoncer toute forme de violence physique, verbale, ou psychologique dont pourrait être l'objet l'une ou l'autre des personnes à l'emploi de la compagnie.

À cet égard, tant l'Employeur que le Syndicat convient de prendre les mesures nécessaires dans les cas où toute personne sous son autorité, exercerait une telle violence.

**d) Harcèlement**

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit de toute personne de travailler dans un environnement libre de tout harcèlement tant psychologique que sexuel.

**e) Le harcèlement psychologique se définit comme :**

Toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou

physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

f) **Le harcèlement sexuel se définit comme :**

Toutes paroles, gestes, actes, comportements ou contacts physiques à connotation sexuelle envers une autre personne, généralement répétés, non désirés par la personne, homme ou femme, qui en fait l'objet, ayant un effet négatif sur l'emploi.

Tout salarié adoptant un tel comportement, s'expose à des conséquences directes comme le renvoi ou des mesures disciplinaires, tel que prévu à l'article 6.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite. Pour tous les autres cas de harcèlement, le délai prévu à l'article 5.04 s'applique.

g) L'Employeur n'exercera aucun moyen de représailles envers tout salarié à cause de l'exercice de l'un des droits qui lui sont reconnus par la présente convention collective de travail ou par toute loi s'y rattachant.

**1.03**

**Définition**

a) **« le syndicat » :**

Union des employées et employés de service section locale 800 (F.T.Q.)  
920, rue de Port-Royal Est  
Montréal (Québec) H2C 2B3

b) **« l'employeur » :**

Acier Pacifique inc.  
845, rue Munck  
Laval (Québec) H7S 1A9

c) **« les parties » :**

Le Syndicat et l'Employeur.

d) « **jours ouvrables** » :

Journée de travail du lundi au vendredi excluant les congés fériés.

e) « **jours** » :

Jours de calendrier.

f) « **poste** » :

Poste occupé par un salarié dans une des classifications décrites à l'Annexe « A » de la convention collective.

g) « **poste temporaire** » :

Poste vacant pour une période temporaire détenu de façon temporaire par un salarié.

h) « **salarié** » :

Un employé de l'Employeur qui est visé par le certificat d'accréditation.

i) « **salarié en période de probation** » :

Un employé de l'Employeur qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 7.

j) « **conjoint** » :

Les personnes :

- qui sont mariées et cohabitent ;
- qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis un an.

**1.04****Reconnaissance**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des conditions de travail de tous les salariés de l'unité d'accréditation tel que défini par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail c'est-à-dire: « Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau. ».



**1.05 Juridiction**

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation pour tous les établissements de l'Employeur : Acier Pacifique inc., 845, rue Munck, Laval, Québec, H7S 1A9 et du 5550 rue Maurice-Cullen, Laval, H7C 2T3.

**1.06 Avis de modification de l'identité de l'entreprise**

L'Employeur avise le Syndicat par écrit dans les meilleurs délais de la fermeture totale ou partielle ou toute modification quant aux opérations couvertes par l'unité de négociation représentée par le Syndicat.

**1.07 Travail hors unité**

Tout employé de l'Employeur exclus de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail normalement exécuté par des salariés de l'unité de négociation si ce travail a pour effet de cause une mise à pied d'un salarié ou empêcher le rappel au travail d'un tel salarié.

L'Employeur dispose pleinement de son droit de recourir à la sous-traitance. Dans le cas où une telle décision entraîne des mises à pied, le salarié affecté se voit offrir une indemnité de fin d'emploi en fonction de son ancienneté à la date de la mise à pied selon les règles suivantes :

- Un (1) an mais moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines
- Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans : quatre (4) semaines
- Dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans : huit (8) semaines
- Vingt (20) ans et plus : huit (8) semaines plus une (1) semaine par année de service au-delà de vingt (20) ans avec un maximum de huit (8) semaines formant un total possible de seize (16) semaines.

Le salarié dont le poste est aboli aura le choix d'accepter l'indemnité décrite ci-haut ou d'exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 8.05 de la convention collective.

Le salarié déplacé qui doit être mis à pied aura droit à une indemnité de fin d'emploi équivalente à celle décrite ci-haut et en fonction des mêmes règles.

Dans tous les cas, l'indemnité ne sera payable que lorsque le lien d'emploi du salarié prend fin.

**1.08 Chef d'équipe**

Le chef d'équipe a la responsabilité de distribuer le travail à être accompli par une équipe de salariés qui lui est désignée et de fournir l'information sur le

travail à être exécuté tout en exerçant des tâches régulières de sa classification.

Le chef d'équipe ne peut imposer de mesures disciplinaires à tout salarié faisant partie de son équipe de travail.

Advenant que l'équipe de salariés qui est désignée au chef d'équipe est insuffisante ou inadéquate quant au nombre ou à ses qualifications par rapport au travail à être accompli, le contremaître s'engage à en discuter avec le chef d'équipe concerné.

En cas de désaccord, la question est soumise à la demande de l'une ou l'autre des parties au comité patronal-syndical prévue à l'article 4.02 de la convention collective dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures.

La présente clause ne peut s'interpréter comme une quelconque renonciation par l'Employeur à ses droits de gérance prévus à l'article 2.01 de la convention collective.

#### **1.09 Annexes et lettres d'ententes**

L'ensemble des annexes et lettres d'ententes incluses à la présente convention collective en fait partie intégrante.

### **ARTICLE 2 - DROIT DE LA DIRECTION**

#### **2.01 Droit de gérance**

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer toutes les affaires de la compagnie. Plus particulièrement, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, ce droit inclut le droit de maintenir la discipline et le rendement, de gérer efficacement les ressources humaines et matérielles de l'entreprise, d'ajouter, de retrancher ou autrement modifier l'entreprise et/ou son fonctionnement.

L'Employeur exerce ses droits de gérance sous réserve des dispositions particulières de la convention collective.

#### **2.02 Règlement de l'Employeur**

Lorsque l'Employeur décide de mettre en vigueur des règlements il en remet une copie à tous les salariés et en affiche une copie sur le tableau d'affichage à cet effet.

Copie des règlements de l'usine est remise au Syndicat au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur desdits règlements.

Tout règlement de l'entreprise peut faire l'objet d'un grief de la part du Syndicat et être traité conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente convention collective.

### **2.03 Entente particulière**

Toute entente particulière entre l'Employeur et un salarié ou un groupe de salariés modifiant la convention collective, doit faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat.

## **ARTICLE 3 - RÉGIME SYNDICAL**

### **3.01 Adhésion syndicale**

- a) Tout salarié doit, dès sa période de probation terminée, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- b) Sous réserve des dispositions de l'article 63 du Code du Travail, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs. Cependant, le salarié reste soumis aux stipulations de paragraphe 3.02.

L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du montant des cotisations syndicales. Les sommes ainsi perçues sont remises mensuellement au Syndicat dans les quinze (15) jours de la fin du mois qui suit.

Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale doit entrer en vigueur dans les trente (30) jours de la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat à cet effet.

Chaque remise est accompagnée d'une liste mentionnant le salaire hebdomadaire brut par semaine, le montant de la cotisation syndicale perçu, par semaine, le nom de chaque salarié, le numéro d'assurance sociale, la date d'entrée, la date de départ.

Lorsque l'Employeur doit percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie du salarié.

Dans ce cas, l'Employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du Syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par le salarié au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'Employeur au salarié au moment de son départ.

Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un salarié faite selon ses obligations légales ou conformément à une directive du Syndicat.

Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées.

Pour chaque année civile, l'Employeur indique sur le Relevé 1 et le T4 de chaque salarié la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

### **3.02 Activités syndicales**

Toute demande de libération syndicale doit être faite à l'Employeur dans les 10 jours précédant cette libération. Ce dernier doit accorder au salarié, membre du Syndicat, un congé sans solde pour :

- a) Assister à un congrès syndical ou participer à des sessions d'éducation syndicale ou de formation professionnelle organisées par le Syndicat ou par la centrale à laquelle le Syndicat est affilié. Seulement deux salariés à la fois peuvent être libérés.
- b) L'Employeur reconnaît le droit des membres du comité exécutif et des délégués pour tout règlement de litige ou grief qui peuvent faire l'objet d'enquête et/ou de rencontre.

Lors d'absence pour toutes libérations syndicales demandées par le Syndicat, le salaire normal et les avantages sociaux des salariés libérés est maintenu et payé par le service de paie de Acier Pacifique Inc. qui émet et envoie une facture au Syndicat. À la réception de la facture, la Direction du Syndicat s'engage à émettre et envoyer le paiement à l'Employeur.

Aucun salarié ne peut subir de préjudice ou de perte d'un avantage ou d'un bénéfice en conséquence de sa participation à un comité paritaire ou lors d'une libération syndicale avec ou sans salaire remboursé.

### **3.03 Droit d'information et d'affichage**

L'Employeur fournit au Syndicat, un (1) tableau d'affichage vitré avec barrure à son usage exclusif à chacun des deux plans.

Toute documentation à être distribuée par le Syndicat à ses membres sur les lieux de travail, doit être soumise à un représentant de l'Employeur au préalable pour approbation.

**3.04 Local syndical**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un bureau meublé (chaises et bureau) y incluant une filière barrée ainsi qu'une ligne téléphonique à l'usage exclusif du Syndicat dont tous les frais sont à la charge complète de ce dernier.

Les officiers syndicaux ont accès au local pendant leurs pauses ou leur repas ou durant leur période de libération statutaire pour y rencontrer un salarié ou pour y discuter en privé.

L'Employeur donne accès au Syndicat à l'utilisation d'un photocopieur.

**ARTICLE 4 - COMITÉS****4.01 Comité de négociation**

- a) L'Employeur reconnaît un comité de négociation syndical composé de deux (2) salariés.
- b) L'Employeur rembourse à deux (2) salariés l'équivalent des heures régulières pour chaque jour au cours desquels se tiennent des séances de négociations ou de conciliations.
- c) Les rencontres de négociations sont tenues au cours des heures normales de travail des membres du comité de négociation syndical à moins d'entente au contraire entre les parties.
- d) Les membres du comité de négociation doivent être libérés du travail sans rémunération après entente avec l'Employeur pour toute période nécessaire à la préparation du projet de négociation.

**4.02 Rencontres patronales - syndicales**

Les parties peuvent se rencontrer après entente mutuelle pour discuter de toute question relative aux relations de travail, à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

**ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE****5.01 Enquête de grief**

Un membre de l'exécutif syndical peut s'absenter de son travail sans perte de salaire durant les heures de travail pour rencontrer un salarié concernant un possible grief.

- a) Un tel membre de l'exécutif doit au préalable obtenir la permission de son contremaître, lequel ne peut lui être refusé sans raison valable pourvu qu'il lui fournisse la durée approximative de sa libération.
- b) Selon les mêmes conditions prévues au paragraphe a) un représentant de l'exécutif syndical peut se libérer afin de rencontrer tout représentant de l'Employeur sur toute question relative à un grief.

#### **5.02 Définition d'un grief**

Un grief constitue une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application et la prétendue violation de la convention collective.

#### **5.03 Type de griefs**

- a) Grief individuel;
- b) Grief collectif;
- c) Grief syndical.

#### **5.04 Procédure de grief (première étape)**

- a) Tout salarié qui se croit lésé par une décision de l'Employeur peut soumettre un grief par écrit à son contremaître.
- b) Le grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident causant le grief ou de la connaissance qu'il peut raisonnablement en avoir.
- c) Au moment de la réception du grief par le contremaître, celui-ci doit y indiquer la date et l'heure de la réception et en conserver copie.
- d) Dans les dix (10) jours de la réception du grief, le contremaître doit remettre sa décision écrite au Syndicat.

#### **5.05 Procédure de grief (deuxième étape)**

- a) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite du contremaître ou de l'expiration des délais pour fournir une réponse tel que prévu à l'article 5.04 d), le Syndicat soumet le grief au directeur d'usine ou à son représentant.
- b) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, le directeur d'usine rend sa décision par écrit au Syndicat.

**5.06 Procédure pour les griefs collectifs ou syndicaux**

Un grief collectif ou un grief syndical ou un grief portant sur un congédiement ou une suspension doit être déposé directement à la deuxième étape.

**5.07 Procédure d'arbitrage**

- a) Dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision écrite du directeur d'usine de la compagnie ou de son remplaçant désigné ou dans les trente (30) jours suivant l'échéance du délai de réponse prévue au paragraphe 5.05 b), le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage. L'avis d'arbitrage peut indiquer la proposition d'arbitre du Syndicat.
- b) Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis d'arbitrage, le directeur de l'usine de la compagnie ou son remplaçant désigné doit s'entendre sur le choix d'arbitre.
- c) À défaut d'entente, le Syndicat peut demander la nomination d'un arbitre selon la procédure établie par le ministère du Travail du Québec afin qu'un arbitre soit désigné.
- d) Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant qu'il ne soit passé par chacune des étapes précédentes de la procédure de grief.

**5.08 Libération des plaignants et des témoins**

L'Employeur octroie une libération sans solde à tout salarié désigné par le Syndicat pour participer ou témoigner dans une audition d'arbitrage de grief.

**5.09 Juridiction et pouvoir de l'arbitre de grief**

- a) L'arbitre n'a pas de juridiction pour amender, ajouter ou modifier la présente convention collective.
- b) Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
  - Réintégrer le salarié avec pleine compensation;
  - Maintenir ou annuler la mesure;
  - Rendre toute autre décision juste et raisonnable dans les circonstances.

**5.10 Partage des frais**

L'ensemble des frais d'arbitrage par l'arbitre de grief est payé à part égale entre le Syndicat et l'Employeur.

**5.11 Entente**

- a) Toute entente concernant le règlement d'un grief est faite par écrit et doit être contresignée par les parties et le ou les plaignants.
- b) Toute entente écrite est finale et lie les parties et le ou les plaignants.

**5.12 Délais**

- a) Les délais prévus à l'article 5 sont de rigueur pour les parties.
- b) Malgré le paragraphe qui précède, les parties peuvent suspendre ou modifier les délais par entente écrite.

**ARTICLE 6 - MESURE DISCIPLINAIRE****6.01 Mesure disciplinaire**

- a) Tout avis écrit, suspension ou congédiement est une mesure disciplinaire.
- b) Tout avis verbal est considéré par les parties comme un rappel et ne peut constituer une mesure disciplinaire au sens du présent article.

**6.02 Remise d'une mesure disciplinaire**

- a) Toute mesure disciplinaire doit être communiquée au salarié par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement y donnant lieu et copie en est transmise au Syndicat.
- b) La mesure disciplinaire doit contenir les motifs justifiant ladite mesure et la sanction imposée par l'Employeur.
- c) Au moment de la remise de la mesure disciplinaire, le salarié est accompagné du délégué syndical à moins que le salarié ne s'y objecte.

**6.03 Annulation d'une mesure disciplinaire**

Tout avertissement écrit sera retiré du dossier du salarié après douze (12) mois suivant la réception dudit avis.

**6.04 Dossier disciplinaire d'un salarié**

- a) Tout salarié peut consulter et avoir copie de tout document contenu dans son dossier personnel colligé par l'Employeur.



- b) Cette consultation a lieu à une date et une heure convenue entre le salarié et l'Employeur.
- c) Sur demande écrite du salarié une copie de son dossier personnel peut être transmise au Syndicat.

## **ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ**

### **7.01 Définition**

- a) L'ancienneté est la durée du service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'embauche comme salarié à l'intérieur de l'unité d'accréditation. Elle comprend toute période d'absence autorisée par la convention collective ou de mise à pied sous réserve des dispositions des articles 7.06 et 7.07. Elle est établie en fonction de la date d'embauche du salarié.
- b) L'ancienneté de tout salarié devient effective à la fin de sa période de probation et est rétroactive à sa date d'embauche.
- c) L'ancienneté est appliquée sur la base de l'usine.

### **7.02 Liste d'ancienneté**

- a) La liste d'ancienneté des salariés au moment de la signature de la convention collective est définie à l'Annexe « B ».
- b) Cette liste d'ancienneté est révisée et actualisée par l'Employeur deux (2) fois par année, soit le 1er mai et 1er septembre. La liste ainsi corrigée est affichée à l'intention des salariés.
- c) Tout salarié qui constate une erreur dans les données présentées sur la liste d'ancienneté en avise l'Employeur afin que des corrections soient apportées.
- d) Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention collective un tirage au sort est effectué afin de partager les salariés ayant la même date d'ancienneté. Ce tirage au sort se fait en présence des salariés concernés et d'un représentant syndical.

### **7.03 Embauche**

- a) Le jour de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur en avise le Syndicat et lui permet de rencontrer un représentant syndical.

- b) Tout salarié nouvellement embauché sans égard au quart pour lequel il a été embauché, est assigné sur le quart de jour pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables pour y recevoir son entraînement.

#### **7.04 Période de probation**

- a) Tout nouveau salarié ne peut acquérir de l'ancienneté tant qu'il n'a pas complété, de façon satisfaisante, une période de probation de 60 jours effectivement travaillés.
- b) Tout avis disciplinaire, suspension ou congédiement imposé à un salarié durant sa période de probation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention collective. Toutefois un salarié en probation peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage pour toute autre matière. Tout nouveau salarié qui sera considéré en période de probation n'aura aucune ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété d'une façon satisfaisante soixante (60) jours effectivement travaillés.

#### **7.05 Ancienneté des salariés exclus de l'unité de négociation**

Tout salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de six (6) mois. Il peut être retourné à son ancienne occupation en tout temps au cours de cette période. Après cette période, il peut être retourné dans l'unité de négociation et perd ses droits d'ancienneté.

#### **7.06 Accumulation de l'ancienneté**

Le salarié perd son ancienneté ou son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Congédiement si non annulé par décision arbitrale;
- b) Quitte volontairement son emploi.
- c) Lorsque rappelé au travail et qu'il ne se présente pas au travail à compter du sixième (6<sup>ième</sup>) jour ouvrable suivant l'avis de rappel, lequel doit être effectué par téléphone et confirmé par une lettre recommandée adressée à la dernière adresse connue du salarié. Une copie de la lettre recommandée doit être remise simultanément au Syndicat.
- d) Mise à pied et non rappelé au travail :
- Après une période d'un (1) an s'il avait cinq (5) ans ou moins d'ancienneté;
  - Après vingt-quatre (24) mois s'il avait plus de cinq (5) ans d'ancienneté à la date de mise à pied.

- e) Lorsqu'un salarié s'absente sans motif valable ou sans autorisation pour une période continue de plus de trois (3) jours ouvrables.

#### **7.07 Ancienneté accumulée et maintenue**

- a) Un salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté après une absence de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Après cette période, le salarié perd son ancienneté.
- b) Un salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté après une absence de plus de trente-six (36) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident de travail. Après cette période, le salarié perd son ancienneté.

### **ARTICLE 8 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

#### **8.01 Affichage de poste**

- a) Tout poste, créé ou vacant est affiché pour une période de sept (7) jours.
- b) L'affichage de postes contient les informations suivantes :
- La fonction;
  - La description des exigences requises pour le poste;
  - L'équipe de travail;
  - Le taux horaire de la fonction;
- c) Tout salarié pour qui ledit poste représente une promotion peut poser sa candidature par écrit au cours de la période d'affichage.
- d) Dans le cas où un salarié est absent du travail pendant la période d'affichage, le délégué pourra poser la candidature du salarié en autant qu'il soit disponible et présent au travail au moment de l'attribution du poste.
- e) Pour les fins du présent article « promotion » signifie :
- « Un poste possédant un taux de salaire plus élevé ou le passage de l'équipe de soir à l'équipe de jour ou de l'équipe de jour à l'équipe de soir sauf pour la classification de chauffeur de camion. »

**8.02****Attribution du poste**

- a) L'Employeur accorde le poste au salarié qui a posé sa candidature et ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il possède les exigences normales du poste. Le candidat choisi à un poste est transféré à son nouveau poste au plus tard dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
- b) Le salarié dispose d'une période d'essai et d'entraînement de vingt (20) jours effectivement travaillés.
- c) Si aucun candidat n'a posé sa candidature ou si aucun salarié ne possède les exigences normales requises, le poste sera comblé par l'Employeur de toute manière qu'il juge appropriée. Les exigences de l'Employeur pour les candidats externes ne peuvent être inférieures à celles prévues à l'affichage prévue à l'article 8.01 b).
- d) Durant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancien poste ou peut être retourné à son ancien poste si, de l'avis de l'Employeur, il ne rencontre pas les exigences normales du poste. Dans ce cas la preuve incombe à l'Employeur.
- e) Copie de l'avis d'affichage et du résultat dudit affichage est transmise au Syndicat. La liste des candidatures et leur ancienneté est remise au Syndicat sur demande.
- f) Advenant que l'Employeur décide de combler, sur le quart de soir, un nouveau poste en attendant la désignation de son titulaire ou un poste temporairement vacant de son titulaire, il procède de façon volontaire par ordre d'ancienneté parmi les salariés possédant les qualifications requises.
- g) À défaut de volontaires, l'Employeur procède à l'assignation d'un salarié qualifié par ordre inverse d'ancienneté. Une telle assignation ne peut excéder la durée prévue du remplacement ou quarante (40) jours travaillés, le moins élevé des deux.
- h) Tout nouveau salarié embauché sur l'équipe de soir reçoit un entraînement sur l'équipe de jour pendant une période d'une durée maximale de vingt (20) jours effectivement travaillés.

**8.03****Préavis de mise à pied**

- a) Tout salarié visé par une mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus reçoit un préavis ou une indemnité équivalente, conforme aux dispositions de la Loi sur les normes du travail applicables.

- b) L'Employeur avise le Syndicat d'une mise à pied effectuée selon les articles 8.03 a) et 8.04.
- c) Tout salarié visé par une mise à pied de plus d'un mois reçoit un préavis équivalent à cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

#### **8.04 Réduction de personnel et mise à pied**

En cas de mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux occupant la classification affectée, sera le dernier à être mis à pied et le premier à être rappelé au travail en autant qu'il puisse immédiatement accomplir le travail disponible et ce, sans période de familiarisation.

#### **8.05 Droit de déplacement**

- a) Pour éviter d'être mis à pied, un salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui en autant qu'il puisse immédiatement accomplir le travail et ce, sans période de familiarisation.
- b) Le salarié ayant ainsi déplacé reçoit le taux de classification dans lequel il est déplacé.

#### **8.06 Rappel au travail**

- a) Dans le cas d'un rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté est rappelé au travail en autant qu'il puisse immédiatement accomplir le travail et ce, sans période de familiarisation.
- b) Les rappels sont effectués selon 7.06 c) à la dernière adresse connue du salarié.

### **ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL ET TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

#### **9.01 Horaire de travail**

- a) L'horaire normal de travail des salariés qui travaillent sur l'équipe de jour est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de 07h30 à 16h00;
- b) L'horaire de travail des salariés qui travaillent sur l'équipe de soir est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de 16h00 à 00h30, sauf le vendredi de 15h30 à 00h00.
- c) L'Employeur se réserve le droit de changer l'horaire de travail de temps à autre selon les exigences de sa production. Tout changement d'horaire de travail par l'Employeur en vertu du présent article ne peut intervenir

pour plus d'une (1) heure avant ou une (1) heure après l'heure prévue à l'horaire de travail contenue aux articles 9.01 a) et 9.01 b) de la convention collective.

L'Employeur avise les salariés affectés par tout changement d'horaire prévu au présent article au moins une semaine avant l'entrée en vigueur d'un tel changement.

- d) Tous les salariés sont tenus d'enregistrer leur arrivée et leur départ aux horloges enregistreuses fournies par l'Employeur. Les salariés doivent être à leur poste de travail, prêts à commencer le travail, à l'heure réglementaire.

#### **9.02 Pauses et périodes de repas**

- a) Tous les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes (une période durant chaque moitié de leur quart) et une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes.
- b) Les périodes de repos et de repas sont octroyées à tout salarié qui effectue du travail en heures supplémentaires lors d'un jour de repos hebdomadaire.
- c) Les salariés ont droit à une période de dix (10) minutes avant la fin de leur quart pour se laver.

#### **9.03 Travail non-requis**

Sauf dans les circonstances hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié requis de se présenter au travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux horaire applicable.

#### **9.04 Rappel au travail**

Tout salarié qui est appelé au travail avant le début de sa journée de travail (de façon non continue avec sa journée de travail) ou rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail, doit recevoir une rémunération minimale égale à quatre (4) heures au taux horaire applicable.

#### **9.05 Répartition des heures supplémentaires**

- a) Le travail en heures supplémentaires est volontaire. En cas d'urgence, le Syndicat convient de collaborer avec l'Employeur advenant un manque d'effectifs pour effectuer le travail requis.

- b) Dans le cas de travail supplémentaire requis immédiatement à la fin de la période de travail faisant partie du travail régulier du salarié, il est offert au salarié pour qui il s'agit de la continuation de son travail régulier.
- c) Le travail en heures supplémentaires est d'abord offert au salarié occupant le même poste de travail requis selon l'ancienneté.
- d) Si aucun salarié occupant le même poste où le travail en heures supplémentaires est disponible, l'Employeur offre par la suite, en suivant la liste d'ancienneté, au salarié ayant le plus d'ancienneté et capable d'effectuer le travail immédiatement.

#### **9.06 Paiement des heures supplémentaires**

- a) Toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi ainsi que le samedi avant 13h00 sont payées au taux de temps et demi (150%).
- b) Toutes les heures travaillées le samedi après 13h00 et le dimanche sont payées au taux de temps double (200%).

#### **9.07 Paiement lors de congés fériés**

Tout travail effectué par un salarié un jour de congé férié est rémunéré au taux de temps double (200%) pour toutes les heures travaillées en plus du paiement du congé férié.

#### **9.08 Pause et période de repas lors de travail en heures supplémentaires**

- a) Lors de travail en heures supplémentaires qui suit immédiatement ou qui précède immédiatement l'horaire normal du salarié, celui-ci, à l'exception du chauffeur, a droit à une période supplémentaire de quinze (15) minutes rémunérées de pause, pour toute période de plus de deux (2) heures de temps supplémentaires.
- b) L'Employeur fournit un repas à tout salarié qui exécute quatre (4) heures et plus consécutives de temps supplémentaires au cours d'une journée régulière de travail.

### **ARTICLE 10 - CONGÉS ET VACANCES**

#### **10.01 Congés fériés**

- a) Tous les salariés ont droit aux congés fériés et rémunérés suivants :
  - La veille du Jour de l'An;
  - Le Jour de l'An;

- Le 2 janvier;
  - Le Vendredi saint;
  - Le lundi de Pâques;
  - La Fête des Patriotes
  - La St-Jean Baptiste;
  - La Confédération;
  - La Fête du Travail;
  - L'Action de grâce;
  - Le 24 décembre;
  - Noël;
  - Le 26 décembre;
  - Le 27 décembre.
- b) Lorsqu'un jour férié survient durant les vacances d'un salarié, il peut, après entente avec l'Employeur, soit être rémunéré pour ledit congé ou reporté à une date ultérieure.
- c) Sauf par entente écrite entre les parties, lorsqu'un congé férié survient un samedi, il est reporté au jour de travail précédent et s'il survient un dimanche, il est reporté au jour de travail suivant.
- d) La rémunération lors d'un jour férié est équivalente à une journée normale de travail selon l'horaire du salarié et inclut toutes primes.
- e) Pour bénéficier du paiement d'un jour férié, le salarié doit être au travail la journée qui précède immédiatement et la journée qui suit immédiatement la journée du congé férié à moins que son absence ne soit justifiée par un motif valable dont la preuve lui incombe.

## 10.02

### Congés sociaux

- a) Tous les salariés ont droit aux congés sociaux et rémunérés suivants :
1. Cinq (5) jours consécutifs lors du décès d'un conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint;
  2. Trois (3) jours consécutifs lors du décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur et petits enfants;
  3. Deux (2) jours consécutifs lors du décès du beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre ou bru, incluant le jour des funérailles;
  4. Un (1) jour ouvrable lors du décès du grand-père ou de la grand-mère, soit le jour des funérailles s'il coïncide avec un jour ouvrable.
- b) La rémunération d'un congé social est équivalente à un jour normal de travail selon l'horaire du salarié et inclus toutes primes. Cette rémunération est en tout temps en temps régulier et ne peut être



assujettie à la règle du temps supplémentaire prévue à l'article 9 de la convention collective.

- c) Lorsqu'un événement mentionné au paragraphe 10.02 a) a lieu à une distance de deux cent cinquante (250) kilomètres ou plus de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un congé social non rémunéré supplémentaire de un (1) jour.
- d) Dans le cas où l'inhumation a lieu à une période postérieure à la journée des funérailles, le salarié pourra réserver une (1) journée pour l'inhumation même si cette journée n'est pas consécutive. Ceci n'a pas pour effet d'augmenter le quantum. Cette règle ne s'applique que dans le cas du paragraphe 10.02 a) 4.

### **10.03 Congés pour jurés et témoins**

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est appelé à se présenter et à servir comme juré, reçoit la différence entre les honoraires qu'il reçoit comme juré et son salaire régulier.

### **10.04 Congés familiaux**

- a) L'Employeur accorde un congé avec solde d'un (1) jour à l'occasion du mariage d'un salarié s'il coïncide avec un jour ouvrable.
- b) L'Employeur accorde un congé de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées sont rémunérées.

### **10.05 Congés de maternité, paternité et parental**

L'Employeur accorde un congé parental, de paternité ou de maternité à tout salarié qui en fait la demande selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1:1.

### **10.06 Indemnité de vacances**

- a) La période de référence pour le calcul des vacances est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante.
- b) La période de vacances est calculée en fonction des années d'ancienneté du salarié au 30 juin de l'année courante.
- c) La rémunération des vacances est payée au salarié à la dernière paie précédant chaque période de vacances auxquelles il a droit. Toutefois un salarié peut choisir de recevoir la totalité de sa rémunération de vacances

en un (1) versement; il doit alors indiquer ce choix à l'Employeur au plus tard le 30 avril. Lorsqu'un salarié bénéficie de trois (3) semaines de vacances consécutives et plus, celui-ci peut choisir de recevoir la paie de sa dernière semaine travaillée dès son retour au travail, en autant qu'il en fait la demande par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de ses vacances.

#### **10.07 Période de vacances**

- a) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté au 30 juin : une (1) journée de vacances par mois travaillée avec un maximum de dix (10) jours.
- b) Pour les salariés ayant d'un (1) an à moins de quatre (4) ans d'ancienneté au 30 juin : deux (2) semaines de vacances (4%).
- c) Pour les salariés ayant quatre (4) ans d'ancienneté au 30 juin : deux (2) semaines de vacances (5%).
- d) Pour les salariés ayant cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au 30 juin : trois (3) semaines (6%).
- e) Pour les salariés ayant dix (10) ans d'ancienneté et plus au 30 juin : quatre (4) semaines (8%);
- f) Pour les salariés ayant dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus au 30 juin : quatre (4) semaines (10%);
- g) Pour les salariés ayant vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et plus au 30 juin : quatre (4) semaines (11%).

#### **10.08 Choix de vacances**

- a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année l'Employeur informe, par affichage, les salariés de la fermeture partielle ou totale de l'entreprise pendant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet.
- b) Si l'Employeur décide et informe les salariés d'une période de fermeture de l'entreprise pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet cette période est considérée comme étant la période de vacances de deux (2) semaines durant la période estivale. Les salariés éligibles à des vacances doivent prendre deux (2) semaines de vacances lors de la fermeture prévue de l'entreprise.
- c) Si après le 1<sup>er</sup> avril l'Employeur décide de maintenir certaines opérations durant les deux dernières semaines de juillet alors qu'il devait être fermé,

il comble ses besoins d'effectif par ancienneté parmi les salariés qui devaient être en vacances à cette date.

- d) Les salariés dont les vacances ont été ainsi annulées en vertu du paragraphe c) qui précède, peuvent les reprendre à des dates entendues avec l'Employeur en tenant compte des exigences d'opération et par préférence d'ancienneté
- e) Le 15 avril de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés par ordre d'ancienneté. Cette liste indique le nombre de jours et de semaines de vacances que les salariés ont droit au 1<sup>er</sup> juillet.
- f) Entre le 15 avril et 30 avril, les salariés indiquent leur choix de vacances sur la liste.
- g) Les vacances sont octroyées par ancienneté en tenant compte des besoins de l'entreprise. Cependant, l'Employeur doit permettre à tout salarié de prendre au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de la période estivale (du 1<sup>er</sup> juin à la fête du travail).
- h) Sous réserve des dispositions de l'article 10.08 e) et f), le 1<sup>er</sup> mai l'Employeur affiche la liste définitive des vacances. L'Employeur ne peut y effectuer des changements sans l'accord du salarié concerné.
- i) Après le 30 avril, les salariés peuvent faire des modifications de leur choix de vacances avec l'accord de l'Employeur. Cette modification ne peut modifier le choix des vacances accordées aux autres salariés.

#### **10.09 Report de vacances**

Tout salarié qui est en maladie ou en accident du travail au moment du début de sa période de vacances pourra reporter ladite période de vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

#### **10.10 Banque de maladie**

- a) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année l'Employeur accorde à chaque salarié une banque de quatre (4) jours de congé de maladie rémunérés.
- b) Un salarié peut prendre un congé de maladie rémunéré jusqu'à concurrence du nombre de journées en banque.
- c) Toute portion de la banque de maladie qui n'aura pas été prise au 31 décembre de l'année courante est remboursée au salarié le ou avant le 15 janvier de l'année suivante.

- d) Le salarié ayant complété sa période de probation après le 1er janvier de l'année en cours reçoit une banque de maladie au prorata du nombre de mois restant à courir dans l'année de calendrier à compter de la date où il a complété sa période de probation.
- e) Le salarié qui quitte son emploi durant l'année de calendrier reçoit le paiement du nombre d'heures de congé maladie à son crédit au prorata du nombre de mois travaillés au moment de son départ.

Ce paiement est fait au taux de salaire en vigueur à la date de son départ.

Si le salarié a utilisé plus de crédits de congé maladie que le nombre auquel il a droit au moment de son départ définitif, il doit rembourser à l'Employeur les montants dus et ce, uniquement dans des cas de congédiement pour cause juste ou de démission.

L'Employeur peut alors déduire lesdits montants à même les argents dus au salarié au moment de son départ.

- f) Le salarié absent du travail pour une durée cumulée de six (6) mois ou plus dans l'année de calendrier applicable en raison d'un congé parental, congé de maternité, congé de paternité, lésion professionnelle, accident ou maladie personnelle, congé sans solde (ci-après " congé ") reçoit une banque de congé maladie au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année de calendrier. Aux fins de cet article, toute absence prévue aux articles 10.01, 10.02, 10.03, 10.04 et 10.07 est considérée comme du temps effectivement travaillé.

Dans l'éventualité où le salarié a utilisé plus de crédits de congé maladie que le nombre auquel il a droit pour l'année en cours au moment de la prise de son congé, il n'a pas à rembourser l'Employeur les montants dus.

## **ARTICLE 11 - SALAIRES**

### **11.01 Taux horaire**

- a) Les taux de salaire et les classifications d'emploi sont prévus à l'Annexe « A » de la convention collective.
- b) Tout nouveau salarié reçoit à compter de sa date d'embauche, un taux horaire déterminé selon les modalités suivantes :
- Pour les trois (3) premiers mois travaillés : le salarié reçoit 65% du taux horaire de sa classification;
  - Après les trois (3) premiers mois travaillés : le salarié reçoit 70% du taux horaire de sa classification;

- Après les six (6) premiers mois travaillés : le salarié reçoit 75% du taux horaire de sa classification;
- Après douze (12) mois travaillés : le salarié reçoit 80% du taux horaire de sa classification;
- Après dix-huit (18) mois travaillés : le salarié reçoit 85% du taux horaire de sa classification;
- Après vingt-quatre (24) mois travaillés : le salarié reçoit 90% du taux horaire de sa classification;
- Après trente (30) mois travaillés : le salarié reçoit 95% du taux horaire de sa classification;
- Après trente-six (36) mois travaillés : le salarié reçoit 100% du taux horaire de sa classification.

Tout absence de plus de cinq jours consécutifs interrompt l'acquisition d'ancienneté au sens de la présente clause, car il est de l'intention des parties que les mois soient effectivement travaillés au sens prévu à l'article 7.04.

#### **11.02 Remise de la paie**

- a) La paie de tout salarié est versée par virement bancaire dans le compte de banque de son choix, le jeudi.
- b) L'Employeur remet le jeudi aux salariés un état détaillé des sommes (revenus et des retenues) pour la période courante ainsi qu'un cumul annuel de ces mêmes sommes.

#### **11.03 Erreur de paie**

- a) Toute erreur de paie sur la paie d'un salarié d'une somme supérieure à cinquante dollars (50,00 \$) est corrigée par l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures d'un avis du salarié à cet effet.
- b) Toute erreur de paie sur la paie d'un salarié d'une somme de cinquante dollars (50,00 \$) et moins est corrigée par l'Employeur sur la paie suivante.

#### **11.04 Déduction autorisée**

Aucune déduction ou retrait sur la paie d'un salarié n'est permise à l'Employeur sauf sur autorisation écrite signée par le salarié ou s'il y est contraint par une

loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal ou d'une disposition de la convention collective.

**11.05 Primes et bonis**

- a) Toute heure de travail effectuée par un salarié sur l'horaire de l'équipe de soir est majorée de soixante-dix cents (0,70 \$) l'heure.
- b) Toute heure de travail effectuée par un salarié chef d'équipe est majorée de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

**ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**12.01 But**

L'Employeur et le Syndicat coopèrent afin de prévenir les accidents et encouragent les mesures préventives nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés.

**12.02 Comité de santé et sécurité**

- a) Le comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- b) Le comité de santé et sécurité se réunit à tous les trois (3) mois ou plus souvent si nécessaire sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat.
- c) Le comité de santé sécurité est saisi de toute question reliée à la santé et la sécurité des salariés et à l'utilisation sécuritaire des équipements.
- d) Un représentant syndical du comité de santé et sécurité est convoqué lorsqu'un inspecteur de la CSST effectue une visite de l'établissement de l'Employeur ou intervient à l'occasion d'une plainte.
- e) Lors de ces rencontres, les parties peuvent être accompagnées d'un conseiller de leur choix.

**12.03 Enquête**

- a) Toute inspection ou enquête sur la santé ou la sécurité au travail par la CSST ou par tout organisme mandaté par cette dernière doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de santé et sécurité.
- b) Le représentant syndical peut être accompagné d'un conseiller extérieur au choix du Syndicat lors des enquêtes et autres interventions sur la santé et la sécurité par un représentant de la CSST.

**12.04 Information**

- a) L'Employeur remet au Syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête de la CSST ou aussitôt qu'il lui est remis.
- b) Lors d'accident du travail avec ou sans perte de temps, l'Employeur remet aux salariés concernés et au Syndicat une copie des formules réglementaires de la CSST et de son rapport d'enquête.

**12.05 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 effet d'exposer une autre personne à un danger semblable.

Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son superviseur ainsi que son représentant syndical.

Dès qu'il est avisé, le superviseur convoque un membre syndical du comité de santé et sécurité au travail pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

Le droit de refus prévu au présent article est exercé conformément aux dispositions des articles 12 et suivants de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

**12.06 Équipement de sécurité**

- a) L'Employeur fournit les équipements de sécurité nécessaires à l'exécution du travail tel que: imperméables spéciaux, lunettes de sécurité (avec ou sans lentilles, selon le cas), gants, cache-oreilles et tout autre dispositif de sécurité retenu par le comité de santé et sécurité. Il est entendu que pour avoir droit au remplacement de tels équipements le salarié doit rapporter le modèle usager.
- b) Le premier lundi d'avril et le premier lundi d'octobre, l'Employeur fournit à chaque salarié une paire de bottes de sécurité de modèle standard, soit des bottes dites d'été ou des bottes d'hiver. Il est entendu que pour avoir droit au remplacement de tels équipements, le salarié doit rapporter le modèle usagé.

**12.07 Lésion professionnelle**

- a) Tout salarié qui subit une lésion professionnelle doit en aviser son contremaître le plus tôt possible.

- b) Tout salarié qui subit une lésion professionnelle et dont l'état nécessite des soins médicaux, est transporté au frais de l'Employeur à un établissement de santé le plus près et reçoit le paiement de son salaire régulier pour le reste la journée de travail.
- c) Un salarié peut requérir l'aide d'un représentant syndical pour compléter un formulaire de réclamation de lésion professionnelle.

## **ARTICLE 13 - RÉGIME DE PROTECTION DES EMPLOIS**

### **13.01 Prime de licenciement**

Advenant un licenciement collectif, l'Employeur verse aux salariés affectés un préavis conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

### **13.02 Régime d'assurance collective**

- a) L'Employeur s'engage à payer une portion de la prime mensuelle de l'assurance collective représentant cinquante pour cent (50 %) de la prime payable par tout salarié admissible.
- b) La police d'assurance est détenue par le Syndicat mais doit contenir une couverture d'assurance équivalente à celle existante à la date de la signature de la présente convention collective.
- c) Le Syndicat s'engage à remettre à l'Employeur une copie du contrat-cadre émis par l'assureur choisi, ainsi que des avenants qui pourraient y être ajoutés.
- d) À chaque renouvellement du contrat d'assurance collective ou à l'occasion d'un changement d'assureur, aucune augmentation des primes d'assurance collective ne peut provenir d'un ajout de la couverture d'assurance basé sur le contrat d'assurance existant au moment de la signature de la présente convention collective.
- e) Tous les salariés doivent adhérer au plan d'assurance collectif dès leur période de probation terminée, tel que prévu au paragraphe 7.04 de la convention collective.
- f) L'Employeur s'engage à effectuer les retenues requises sur la paie des salariés admissibles.
- g) La contribution de l'Employeur pendant la période d'absence d'un salarié à cause d'un invalidité couverte par la C.S.S.T. sera payée conformément selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou la *Loi sur les normes du travail* pour les absences maladie ou accident personnel.



**13.03 REER Fonds de solidarité F.T.Q.**

Tout salarié peut après la fin de sa probation souscrire un montant qu'il peut en tout temps modifier ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de Solidarité et à l'Employeur.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de Solidarité F.T.Q. à tous les mois (entre le 15<sup>e</sup> et le 21<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance social et le numéro de référence (fourni par la Fonds de Solidarité) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

De plus, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il est possible au salarié qui en fait la demande de bénéficier immédiatement sur sa paie des réductions d'impôt auquel il a droit lorsqu'il participe au Fonds de Solidarité F.T.Q. par retenue sur le salaire.

**ARTICLE 14 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES****14.01 Définition**

Un changement technologique se définit comme étant tout changement technique ou technologique qui a pour effet de modifier substantiellement les procédés ou l'organisation du travail de l'Employeur.

**14.02 Avis préalable**

Advenant l'introduction d'un changement technologique, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de l'informer de la nature du changement et le moment prévu de sa mise en place.

**14.03 Formation**

L'Employeur assure aux salariés affectés par un changement technologique une formation raisonnable en autant qu'ils possèdent les qualifications de base nécessaires.

**14.04 Supplantation ou mise à pied**

Tout salarié qui à cause d'un tel changement perd son poste ou ne peut rencontrer les exigences de la tâche modifiée malgré une période formation raisonnable, peut bénéficier des dispositions des articles 8.05 et suivants de la convention collective.

**ARTICLE 15 - DISPOSITIONS DIVERSES****15.01 Permis et licence**

L'Employeur rembourse au salarié occupant la classification de chauffeur de camion le coût de tout renouvellement de son permis de conduire nécessaire à l'exercice de ses fonctions sans jamais dépasser le coût de renouvellement d'un permis de conduire sans pénalité conformément aux règlements applicables en vertu du *Code de la route du Québec*.

**15.02 Vêtement de travail**

L'Employeur fournit à ses frais, à tous les chauffeurs qui ont complété leur période de probation, un uniforme comportant les articles suivants et ce, une fois par année.

- cinq (5) chemises;
- un (1) coupe-vent;
- trois (3) paires de pantalon;
- six (6) emblèmes (crests);
- une (1) veste ou un (1) parka par alternance.

L'Employeur fournit à ses frais un (1) parka à tous ses chauffeurs qui ont plus d'un (1) an d'ancienneté, une fois à tous les deux (2) ans.

L'Employeur fournit aux salariés (structure) qui travaillent à l'extérieur à temps plein sur un poste régulier après la fin de leur probation, un (1) parka, une fois tous les deux (2) ans.

Il est entendu que pour avoir droit au remplacement de tels équipements, le salarié doit rapporter le modèle usagé.

**15.03 Arrosage de la cour**

L'Employeur s'engage à faire arroser contre la poussière la partie non-cimentée de la cour de l'établissement de la rue Munck à deux reprises dans l'année avec un produit contenant du calcium. Une fois entre le 15 avril et le 15 mai et une deuxième fois durant le mois d'août. Pour ce qui est de l'établissement de la rue Maurice Cullen, cet arrosage se fait une fois par année, soit durant le mois d'août.

**ARTICLE 16 - DURÉE DE LA CONVENTION**

**16.01** La convention collective prend effet à la date de sa signature et se termine le 21 octobre 2019.

**16.02** Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou

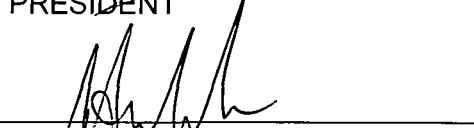
jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou de lock-out.

Les parties ont signé la présente convention collective à Laval ce 28 jour du mois de Mai 2015.

ACIER PACIFIQUE INC.



JOSEPH ANTEBI  
PRÉSIDENT

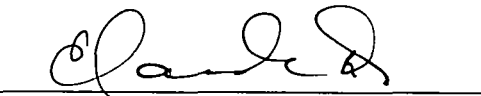


ANTHONY ANDREOLI

UNION DES EMPLOYÉS ET DES  
EMPLOYÉES DE SERVICE,  
SECTION LOCALE 800



MICHAËL GINGRAS  
PRÉSIDENT



CLAUDE DEMERS  
DIRECTEUR



PIERRE RENAUD  
CONSEILLER SYNDICAL

ANNEXE « A »POSTES – CLASSIFICATIONS – ÉCHELLE DES SALAIRES

CLASSIFICATION	22-10-2014	22-10-2015	22-10-2016	22-10-2017	22-10-2018
Chauffeur de camion	22,18	22,62	23,07	23,53	24,12
Journalier spécialisé	21,95	22,39	22,84	23,30	23,88

Rétroactivité

L'Employeur verse à tout salarié encore à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective un montant équivalant à 1.5% de son taux de base pour toutes les heures travaillées entre le 21 octobre 2014 et la date de la signature de la convention collective.

ANNEXE « B »LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

NOM	DATE D'EMBAUCHE
	12-03-1980
	25-04-1983
	14-09-1987
	19-09-1988
	17-05-1993
	04-02-1994
	20-10-1997
	02-03-1998
	20-05-1998
	20-11-1998
	02-08-1999
	03-08-1999
	10-04-2000
	18-09-2000
	18-09-2000
	23-05-2002
	03-09-2002
	09-12-2002
	21-02-2003
	02-09-2003
	03-03-2004
	29-03-2004
	18-08-2004
	08-11-2004
	19-04-2005
	09-05-2005
	08-11-2005
	30-08-2006
	25-09-2006
	29-04-2008
	29-04-2008
	07-07-2008
	17-08-2009
	04-10-2010
	28-03-2011
	06-09-2011
	05-12-2011
	09-01-2012
	23-04-2012
	06-08-2012
	04-02-2013
	21-05-2013
	03-07-2013
	10-07-2013
	03-02-2014
	10-03-2014
	23-06-2014
	12-01-2015
	07-04-2015
	07-04-2015

ANNEXE « C »LETTRE D'INTENTION

Union des employés et employées de service, section locale 800

**OBJET : Sous traitance**

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer nos discussions intervenues au cours des négociations visant le renouvellement de notre convention collective.

Comme nous vous l'avons expliqué au cours desdites négociations, notre compagnie entend maintenir ses opérations actuelles dans un avenir prévisible, tout en protégeant les emplois de ses employés.

Nous vous confirmons que, conformément à notre pratique actuelle, l'utilisation de la sous-traitance n'aura pas pour effet que causer la mise à pied d'employés réguliers ni empêcher leur rappel au travail.

Si, pour des raisons économiques sérieuses, nous devons recourir à la sous-traitance dans des tâches présentement effectuées par nos employés, nous en aviserons le Syndicat au moins un mois à l'avance.

D'autre part nous entreprendrons alors avec le Syndicat des discussions afin de limiter au minimum les effets négatifs de l'octroi d'un tel contrat de sous-traitance sur nos employés.

Nos salutations distinguées.

Joseph Antebi  
Président