

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre



Ayant son siège social au  
11535, 1<sup>re</sup> Avenue, bureau 500  
Saint-Georges (Québec)  
G5Y 7X3

Pour ses établissements situés au :  
1445, rue du Grand Tronc  
Québec (Québec) G1N 4G1  
1695, rue du Grand Tronc  
Québec (Québec) G1N 4G1  
1601, rue de la Fonderie  
Québec (Québec) G1N 3V3

Ci-après appelé : l'Employeur

Et



Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structural (CSN)

Ci-après appelé : Le Syndicat

2017-2022

## TABLE DES MATIÈRES

Article 1 :	Reconnaissance et juridiction.....	3
Article 2 :	Buts de la convention.....	3
Article 3 :	Droits de la direction.....	3
Article 4 :	Dispositions générales.....	4
Article 5 :	Sécurité syndicale.....	9
Article 6 :	Représentants syndicaux.....	10
Article 7 :	Procédure de griefs.....	12
Article 8 :	Procédure d'arbitrage.....	13
Article 9 :	Ancienneté.....	14
Article 10 :	Mouvements de main d'œuvre.....	16
Article 11 :	Heures de travail.....	20
Article 12 :	Temps supplémentaire.....	23
Article 13 :	Salaires et primes.....	27
Article 14 :	Vacances.....	29
Article 15 :	Jours chômés et payés.....	32
Article 16 :	Congés sociaux.....	34
Article 17 :	Congé sans solde et de juré.....	35
Article 18 :	Assurance.....	36
Article 19 :	Santé et sécurité au travail.....	36
Article 20 :	Changements technologiques.....	40
Article 21 :	Mesures disciplinaires.....	41
Article 22 :	Fonds de solidarité de la FTQ, CSN et Fonds de pensio.....	42
Article 23 :	Grève et contre-grève (lock-out).....	44
Article 24 :	Divers.....	44
Article 25 :	Durée de la convention collective.....	44
Annexe A :	Salaires.....	46
Annexe B :	Définitions.....	47
Annexe C :	Soudeur 1A.....	48
Annexe D :	Assurance.....	49
Annexe E :	Inspecteurs.....	50
Annexe F :	Assembleur 1A.....	52
Annexe G :	Programme d'assurance collective.....	53

## **ARTICLE 1**

### **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

#### **1.01**

La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de Groupe Canam inc., pour ses établissements situés au 1445, rue du Grand Tronc, Québec (Québec), G1N 4G1; 1695, rue du Grand Tronc, Québec (Québec) G1N 4G1 et 1601, rue de la Fonderie, Québec (Québec) G1N 3V3 couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structal (CSN) par le commissaire général du travail, en date du 2 décembre 2005 et qui se lit comme suit :  
Pour représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail des établissements de Canam à l'exception des employés de bureau, et des contremaîtres ».

## **ARTICLE 2**

### **BUTS DE LA CONVENTION**

#### **2.01**

Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations humaines, industrielles et économiques entre les salariés et l'Employeur, de permettre des négociations méthodiques et d'exposer la convention fondamentale couvrant les bénéfices marginaux et les conditions de travail qui doivent être observés par l'Employeur et les salariés.

Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de l'Employeur et les salariés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions.

L'Employeur ou ses représentants s'engagent à traiter ses salariés avec considération et justice ; le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à favoriser la discipline au sein de l'entreprise.

Également, la convention doit prévoir la possibilité pour les parties de régler à l'amiable tout litige pouvant surgir pendant sa durée, et ce, de manière équitable.

Les parties reconnaissent que la santé et sécurité, l'amélioration continue, la qualité des produits fabriqués et la productivité des salariés sont des éléments essentiels à la bonne marche de l'entreprise et à la conservation des emplois. À cet effet, le Syndicat s'engage à favoriser la discipline nécessaire pour effectuer un travail adéquat, de qualité, sécuritaire et à encourager les salariés à viser des objectifs en lien avec la mission et la vision de l'entreprise dans l'exécution de leur travail.

## **ARTICLE 3**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

#### **3.01**

L'Employeur conserve tous ses droits de gérance ou de direction à moins qu'ils soient expressément limités par un article de la convention collective.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, la responsabilité pour la direction, l'opération, l'augmentation ou la diminution des affaires, l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, réduire à un grade inférieur, réprimander et congédier les salariés pour des raisons valables, sont du domaine de l'Employeur ainsi que le droit de planifier et de surveiller le travail que doivent faire les salariés, de diriger les salariés dans leur

travail, de maintenir la discipline, l'ordre et le bon fonctionnement, de déterminer les méthodes, les procédés et les moyens d'opération, le tout sujet au droit de tout salarié de poser un grief de la manière et dans la mesure mentionnée dans cette convention.

### **3.02**

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de faire des règlements pour assurer le bon fonctionnement de l'usine et la discipline des salariés pendant qu'ils se trouvent sur la propriété de l'Employeur. Cependant, ces règlements ne doivent jamais entrer en conflit avec aucun des articles de la présente convention collective.

## **ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **4.01 – Invalidité**

Advenant qu'une disposition de cette convention devienne incompatible avec une disposition d'un décret, d'une ordonnance ou d'une loi d'ordre public, les parties se rencontrent afin d'examiner les modifications nécessaires à la convention collective. En cas de désaccord, cette disposition se trouve automatiquement amendée par la disposition d'ordre public en vigueur.

### **4.02 - Interprétation et définition**

Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Les titres et sous-titres des dispositions de cette convention servent exclusivement à des fins d'index et ne doivent pas servir à l'interprétation de cette convention.

(1) Le terme « Employeur » désigne Groupe Canam et ses représentants autorisés.

(2) Le terme « Syndicat » désigne Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structal (CSN) et ses représentants autorisés.

(3) À moins que le contexte ne s'y oppose pour fins d'interprétation, le mot « salarié » comprend le personnel tant féminin que masculin visé par le certificat d'accréditation et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

(4) Le terme « salarié » lorsque utilisé dans la convention collective désigne tout salarié visé par le certificat d'accréditation.

(5) Le terme salarié en probation signifie un salarié tel que prévu à l'article 9.03

(6) Le terme « chef d'équipe » signifie un salarié nommé à ce titre par l'Employeur, il est inclus dans l'unité de négociation et il est appelé à accomplir le même travail que les autres salariés de son équipe.

De plus, il effectue notamment les tâches suivantes : il planifie, coordonne et distribue le travail des salariés de son équipe, s'assure de la qualité du travail et des produits fabriqués, participe à l'évaluation des candidats en période de probation.

Il s'assure également de la productivité des membres de son équipe, du maintien d'un environnement de travail qui respecte les normes de sécurité en vigueur et soutient la démarche d'amélioration continue. Il ne possède pas le pouvoir de donner des mesures disciplinaires cependant, il a le pouvoir d'intervenir et de prendre des décisions lorsque la situation le justifie.

Le chef d'équipe doit être considéré comme un salarié et ne pas être favorisé dans la distribution des heures supplémentaires s'il n'agit pas à titre de chef d'équipe pour une partie ou l'ensemble des heures à effectuer.

Un nouveau chef d'équipe peut être formé, si nécessaire, sur les différentes tâches de l'équipe de travail.

(7) Le terme « rétrogradation » signifie le passage d'un salarié d'une fonction à une autre dont le taux maximal de l'échelle est inférieur.

(8) Le terme « abolition de fonction » signifie la fermeture définitive d'une fonction : donc, il n'y a plus de titulaire.

(9) Le terme « transfert temporaire » est défini comme une affectation temporaire d'un salarié par l'Employeur à une autre fonction vacante temporairement parce qu'un salarié est absent temporairement.

(10) Le terme « conjoint » signifie les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

(11) Formateur :

Salarié de l'unité d'accréditation désigné et libéré de la production par l'Employeur pour donner les différentes formations ou qui fait de la formation de façon continue sur le poste de travail deux jours ou plus. Il est convenu que l'entraînement à la tâche est exclu de la présente disposition.

L'Employeur s'assure de choisir le salarié qui a les compétences nécessaires pour agir à titre de formateur.

(12) Entraînement à la tâche :

Rôle d'un salarié expérimenté qui accompagne un salarié peu ou pas expérimenté pour lui transmettre les connaissances nécessaires à l'exécution de ses tâches.

Apprentissage normal d'une fonction pour un nouveau salarié ou un salarié assigné à une nouvelle fonction.

(13) Le terme « jour ouvrable » se définit comme une journée normale de travail interprétée en fonction du quart de jour, soit du lundi au vendredi. Les jours ouvrables n'incluent pas les périodes de fermeture d'usine; les fériés, les reports de congés fériés.

#### **4.03 - Entente individuelle**

Aucune entente individuelle, relative à des conditions de travail et salariales prévues dans la convention collective, ne peut être conclue entre un salarié et l'Employeur à moins qu'elle ne soit faite par écrit et entérinée par le Syndicat.

#### **4.04 - Travail par du personnel exclu de l'unité**

Tout travail normalement exécuté par un salarié régit par l'unité d'accréditation ne peut être accompli par un salarié exclu de l'unité d'accréditation à moins d'entente contraire convenue entre les parties, sauf pour assurer la santé et la sécurité des salariés; lors de formation spécifique; de développement; de situation d'urgence; pour aider un salarié qui a besoin d'assistance; pour aider un salarié qui en fait la demande.

Une personne exclue de l'unité d'accréditation peut également poser, lorsque nécessaire, un diagnostic sur un équipement à contrôle numérique ou automatisé dans les cas de problèmes complexes ou lors d'un manque d'expertise. Le travail effectué par des personnes exclues de l'unité de négociation doit être exécuté de façon sécuritaire.

Le superviseur des inspecteurs ne peut exécuter le travail normalement fait par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf lors d'une absence imprévue ou d'un surplus de travail qui dans les deux cas, n'excèdent pas deux (2) jours ouvrables consécutifs à la fois et que cette disposition n'empêche pas le rappel

au travail des inspecteurs mis à pied et n'affecte pas expressément la distribution du temps supplémentaire. La période de deux (2) jours ci-dessus mentionnée peut-être prolongée, si l'Employeur démontre qu'il lui a été impossible de combler autrement les besoins de l'absence et/ou surplus de travail.

L'Employeur peut utiliser les services d'inspecteurs externes pour combler des besoins d'inspection temporaire ou lors de non-disponibilité de main-d'œuvre qualifiée lorsque les salariés réguliers sont au travail et qu'ils font des semaines de travail complètes et que cette disposition n'affecte pas expressément la distribution du temps supplémentaire. Il est aussi convenu que pour se prévaloir de cette disposition, l'Employeur doit, sur demande, informer le Syndicat des efforts qui sont mis en œuvre pour combler le manque de personnel par le recrutement et l'embauche de nouveaux inspecteurs.

L'Employeur peut également utiliser les services d'inspecteurs externes lorsque spécifiés au devis ou pour se conformer à des exigences contractuelles ou de qualifications particulières que les inspecteurs syndiqués ne possèdent pas. Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat le plus tôt possible.

Les inspecteurs externes peuvent être assignés sur les différents quarts de travail tout en priorisant, le choix des inspecteurs de l'unité d'accréditation. Cependant, il doit y avoir en tout temps au moins un (1) inspecteur qualifié (syndiqué ou externe), selon les exigences normales du poste, sur le quart de travail de nuit. En aucun cas, cette disposition n'a pour effet de forcer un inspecteur syndiqué à demeurer sur le quart de nuit plus de 3 semaines sans raison valable. Dans un tel cas, l'Employeur rencontre le Syndicat et l'inspecteur le plus tôt possible pour tenter de régler la situation.

#### **4.05 - Tableau d'affichage**

L'Employeur maintient un tableau d'affichage exclusif au Syndicat dans lequel le Syndicat peut afficher des communications relatives aux activités syndicales dont les propos ne sont pas préjudiciables à l'Employeur. Ce tableau est vitré et barré. Le Syndicat avise l'Employeur avant de procéder à un affichage.

#### **4.06 - Annexes et lettres d'entente**

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

#### **4.07 - Copies de la convention collective (livrets)**

L'Employeur fait imprimer les copies de la convention collective sous forme de livret. Les frais de mise en page et d'impression de la convention sont partagés à raison de cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.

#### **4.08 - Discrimination et harcèlement psychologique au travail**

Un salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en égalité de tous droits et avantages de la convention collective sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, son implication syndicale, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination seulement lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'une fonction et classification est réputée non discriminatoire.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

#### **4.09 - Coordonnées du salarié**

C'est le devoir d'un salarié d'avertir l'Employeur, par écrit, de tout changement de son adresse et son numéro de téléphone. Si un salarié ne le fait pas, l'Employeur n'est pas responsable s'il n'est pas capable de le rejoindre.

#### **4.10 - Rencontre avec l'Employeur**

Tout salarié appelé par l'Employeur durant les heures de travail pour participer à une assemblée réunissant un ou des représentants des parties ne subit aucune perte de salaire.

#### **4.11 - Allocations diverses**

L'Employeur convient de fournir aux salariés réguliers les items suivants, et ce, gratuitement :

- (1) Les crampons et les habits d'extérieurs adéquats selon la saison, pour les salariés exerçant les fonctions de manutentionnaire, de mécanicien diésel et de mécanicien d'entretien appelé à travailler à l'extérieur.

Pour les salariés ayant à travailler occasionnellement à l'extérieur, l'Employeur met à leur disposition l'habillement adéquat entreposé à l'endroit prévu à cet effet.

L'Employeur assure le nettoyage, la réparation et les remplace lorsque nécessaire.

- (2) Pour les salariés appelés à travailler à la cisaille à plaques, un tablier de cuir est disponible au besoin.

- (3) L'Employeur assume le nettoyage des ensembles de travail suivant :

Cinq (5) chemises – pantalon pour les mécaniciens d'entretien, magasiniers, manutentionnaires, opérateurs CNC, préposés aux détails, préposés hors production, inspecteurs assurance qualité, opérateurs manutention et machinerie.

Trois (3) salopettes pour les salariés des autres fonctions.

Une (1) salopette pour les salariés en probation.

- (4) Une paire de gants pour les soudeurs et le coupeur aux plaques, remplacée au besoin. Des vestes de cuir disponibles pour les soudeurs qui en auront besoin

- (5) Les salariés qui ont besoin de gants de caoutchouc, de plastique pour un travail en contact avec la peinture, les solvants, les acides et les huiles, etc. ainsi que ceux qui travaillent au chargement, remplacés au besoin.

- (6) Bottes de sécurité

L'Employeur accorde aux salariés une allocation de 0,15 \$ l'heure travaillée, au cours de l'année civile précédente.

L'Employeur accorde aux salariés des fonctions de peintre et sableur/métalliseur une allocation de 0,24 \$ l'heure travaillée au cours de l'année civile précédente.

Cette allocation est pour compenser l'achat de bottes de sécurité tel que choisi par le comité SST. Le versement de l'allocation se fait en début d'année.

Au plus tard en janvier 2018, le versement s'effectue deux (2) fois par année, soit en début d'année et en juillet.

Le salarié doit se présenter au travail en portant des bottes de sécurité en bon état à la satisfaction de l'Employeur.

- (7) Lorsqu'un salarié est embauché par l'Employeur, on lui confie tout le matériel et outils de base nécessaire pour son travail. Tous ces articles sont sous la responsabilité du salarié qui doit en faire un usage normal.
- (8) Tous ces articles ne pourront être échangés pour des articles neufs que sur retour de l'article brisé et inutilisable.

En cas de départ ou de mise à pied, ces articles doivent être retournés sans délai à l'Employeur. Chaque cas de perte ou de bris d'un outil est étudié à son mérite.

- (9) Pour l'application de l'article 7 et 8, les parties conviennent de discuter des salariés faisant un usage abusif des outils qui leur sont confiés avant de leur imposer une mesure disciplinaire appropriée si nécessaire.

#### **4.12 - Stagiaires**

Les parties conviennent qu'il est de leur devoir social de permettre à des étudiants de compléter un stage en emploi, et ce, à l'intérieur de l'unité de négociation. Dans ce cas, l'Employeur informe le Syndicat au préalable des noms des stagiaires, de la durée du stage et de leur affectation. Il est entendu que les stagiaires sont employés dans un cadre de formation et ne peuvent remplacer d'aucune façon des salariés de l'unité de négociation et ne doivent causer aucune mise à pied ou empêcher un rappel au travail. Le stagiaire peut effectuer du travail de production et est jumelé à un salarié de l'unité de négociation pour le guider dans ses tâches.

#### **4.13 - Salariés à temps partiel ou temporaire**

- a) L'Employeur, en cas de surplus de travail ou pour des travaux hors production, peut engager des salariés à temps partiel ou temporaire sur des fonctions de production ou hors production à condition que tous les salariés réguliers soient au travail et qu'ils fassent des semaines de travail complètes. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher expressément la distribution du temps supplémentaire. L'Employeur avise le Syndicat avant de procéder à l'embauche de tels salariés. Le salarié à temps partiel ou temporaire doit payer les cotisations syndicales tel que prévu à la convention en vigueur. Les conditions de travail pour les fonctions production doivent faire l'objet d'une entente. Les salariés à temps partiel ou temporaire n'accumulent pas d'ancienneté, mais leur service passé est reconnu par l'Employeur pour l'application des articles 14.02, 15.02 et 15.06. Il est convenu que l'horaire à temps partiel est de vingt-huit (28) heures par semaine maximum.

Les travaux hors production consistent principalement à effectuer des tâches reliées au ménage, nettoyage, peinture et divers travaux ne nécessitant pas de compétences particulières. Le taux horaire applicable est celui prévu à l'annexe A selon la fonction.

- b) L'Employeur, en cas de surplus temporaire de travail de moins de 30 jours ouvrables, peut engager des inspecteurs à temps partiel ou temporaire à condition que tous les salariés réguliers soient au travail et qu'ils fassent des semaines de travail complètes. Cette disposition peut être prolongée après entente avec le Syndicat, mais dans tous les cas elle n'a pas pour effet d'empêcher expressément la distribution du temps supplémentaire. L'Employeur avise le Syndicat avant de procéder à l'embauche de tels salariés. Le salarié à temps partiel ou temporaire doit payer les cotisations syndicales tel que prévu à la convention en vigueur. Les conditions de travail faire l'objet d'une entente. Les salariés à temps partiel ou temporaire n'accumulent pas d'ancienneté, mais leur service passé est reconnu par l'Employeur pour l'application des articles 14.02, 15.02 et 15.06. Il est convenu que l'horaire à temps partiel est de vingt-huit (28) heures par semaine maximum.



#### **4.14- Étudiants**

L'Employeur peut engager des étudiants à temps plein durant l'été. Un étudiant qui occupe une fonction prévue à l'Annexe A n'est pas tenu de payer les cotisations syndicales.

Durant sa période d'emploi comme étudiant, le salarié n'acquiert aucune ancienneté et il ne peut utiliser la procédure de griefs pour contester une mesure disciplinaire ou une décision de l'Employeur le concernant. Le taux horaire applicable est le taux d'embauche prévu à l'Annexe A.

#### **4.15**

L'Employeur peut demander un examen médical, une expertise médicale ou une contre-expertise médicale pour s'enquérir des capacités du salarié à travailler.

## **ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**

#### **5.01**

Un salarié régi par la convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention collective.

#### **5.02**

Un nouveau salarié régi doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat en remplissant à cet effet sa formule d'adhésion lors de son embauche et demeurer membre pour la durée de la convention collective.

Si un nouveau salarié refuse d'adhérer au Syndicat lors de son embauche ou cesse d'y adhérer pendant la durée de la convention collective, l'officier autorisé du Syndicat en donne avis, par écrit, à l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Malgré les dispositions du présent article, l'Employeur peut, mais n'est pas tenu de congédier, conformément au Code du travail, un salarié qui est expulsé ou suspendu ou non admis comme membre du Syndicat. Cependant, l'Employeur doit retenir sur son salaire, l'équivalent hebdomadaire des cotisations syndicales pour la durée de ses services.

#### **5.03**

- a) L'Employeur prélève chaque semaine, des gains du salarié régi par la convention collective, le montant de la cotisation syndicale.
- b) Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine. Le Syndicat informe l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance s'il modifie le montant de la cotisation syndicale.
- c) La cotisation syndicale est prélevée sur les gains du salarié à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire sauf avis contraire du Syndicat pour toutes heures travaillées au cours desquelles le salarié est à l'emploi de l'Employeur.

#### **5.04**

Entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit celui durant lequel les cotisations ont été prélevées des gains du salarié, l'Employeur remet les cotisations au Syndicat et lui communique par écrit, la liste des noms des salariés pour qui il a prélevé la cotisation syndicale. L'Employeur communique aussi au Syndicat la liste des noms des nouveaux salariés régis par la convention collective ainsi que ceux qui ne sont plus à l'emploi depuis la dernière liste.

### **5.05**

La cotisation syndicale, pour le nouveau salarié régi par la convention collective, doit être prélevée sur la première paie suivant son entrée au service de l'Employeur. L'Employeur est autorisé à prélever également de la première paie du nouveau salarié régi par la convention collective le droit d'entrée du Syndicat et en fait remise au Syndicat en même temps que la cotisation syndicale.

## **ARTICLE 6 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

### **6.01 - Conseillers syndicaux**

L'Employeur reconnaît le conseiller syndical et le reçoit sur rendez-vous à la demande du Syndicat.

### **6.02 - Représentants syndicaux**

- a) L'Employeur reconnaît cinq (5) représentants de l'exécutif syndical tel que prévu aux statuts et règlements du Syndicat, pourvu que l'Employeur ait reçu un avis du Syndicat mentionnant les noms des représentants.
- b) Le Syndicat informe L'Employeur du nom des douze (12) représentants du conseil syndical élus tel que prévu aux statuts et règlement du Syndicat. Le conseil syndical est consulté par l'exécutif syndical, il ne possède aucun pouvoir décisionnel et ne sont pas libéré à l'intérieur de la semaine normale de travail.

### **6.03 - Comité de négociation**

L'Employeur autorise quatre (4) représentants rémunérés pour assister aux séances de négociation et de conciliation.

Le Syndicat ou l'Employeur peut, après entente, ajouter d'autres salariés s'il le juge nécessaire au besoin, de façon ponctuelle et de courte durée.

L'Employeur accorde un maximum de vingt-quatre (24) jours totaux de libération à l'ensemble des représentants syndicaux pour la préparation de la négociation, dont un maximum de trois (3) jours rémunérés par représentants syndicaux pour un maximum de quatre (4) représentants syndicaux.

Un représentant syndical du quart de travail de nuit (équipe 1) a droit à une (1) journée additionnelle rémunérée par l'Employeur pour compenser les libérations ne débutant pas un lundi.

### **6.04**

Les représentants syndicaux désignés sont libérés de leur travail avec rémunération pour toutes réunions avec les contremaîtres, la direction de l'usine ou de production, pour les comités de relations de travail et pour toutes rencontres entre le comité exécutif et l'Employeur, et ce, suite à la demande de l'une ou l'autre des parties.

### **6.05 - Activités syndicales**

- a) L'Employeur accorde un permis d'absence aux cinq (5) représentants de l'exécutif élu du Syndicat pour participer à des activités syndicales.

Les quatre-vingts (80) premières heures par année sont rémunérées par l'Employeur. Les heures non utilisées sont reportables à l'année suivante uniquement.

Ces permis d'absence sont accordés en autant que le Syndicat en informe l'Employeur au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance. Cependant, l'accord de l'Employeur est nécessaire si plus d'un (1) salarié par fonction par quart doivent s'absenter en même temps.

- b) Un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat se rencontrent au besoin pour discuter des sujets ou griefs pouvant faire l'objet d'une libération syndicale. Lorsque nécessaire, l'Employeur libère le représentant syndical pour une période raisonnable pour analyser/enquêter sur les cas concernés. L'Employeur ne peut refuser arbitrairement une libération syndicale. Il est entendu que cette libération aura lieu sur les heures régulières de travail. Le temps nécessaire de libération est proportionnel au cas faisant l'objet de la demande. Si le représentant syndical doit rencontrer un salarié lors d'une analyse/enquête, il doit avoir l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné avant de le rencontrer.

L'Employeur assume le salaire du représentant syndical s'il doit analyser/enquêter sur un autre quart de travail que le sien après entente avec ce dernier pour un maximum de deux heures par semaine. Le salarié aura la possibilité de terminer sa journée de travail plus tôt soit l'équivalent de la durée du temps utilisé. L'Employeur n'assume pas le salaire du représentant syndical s'il doit faire son enquête en quittant l'usine.

En plus de ce qui précède, le Syndicat dispose de quatre (4) heures par semaine sur le temps de l'horaire régulier à taux simple qu'il utilise pour le fonctionnement du Syndicat à un maximum d'utilisation de deux (2) heures par jour. À moins d'exception, ce deux (2) heures est fixé à la fin du quart de travail du représentant syndical libéré.

Le représentant syndical avise son supérieur immédiat en début de quart de travail.

- c) Un seul représentant syndical nommé par le Syndicat dont le quart de travail est de soir ou de nuit peut, s'il le désire, être transféré sur le quart de jour pour une période de temps indéfini avec un avis de deux (2) semaines.
- d) Les représentants du Syndicat ainsi que les salariés qui dénoncent une situation problématique ne devront subir de la part de l'Employeur ou de ses représentants, aucunes représailles ou discrimination pour les activités du Syndicat qui devront être faites par eux à l'occasion de griefs ou des négociations. Ceci devant s'appliquer aussi longtemps que les négociations seront conduites sur une base d'affaires.
- e) L'Employeur maintient le salaire pour toute activité syndicale sans solde et ensuite, il facture le Syndicat.

#### **6.06- Fonction permanente du Syndicat**

Un représentant nommé par le Syndicat à une fonction permanente du Syndicat peut obtenir un congé sans solde d'une durée minimale de six (6) mois pourvu qu'au préalable, le Syndicat en fasse la demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance à l'Employeur et qu'il spécifie la date de début et de fin du congé.

Un représentant qui obtient un tel congé sans solde accumule et maintient ses droits d'ancienneté.

### **6.07 - Comité de relations de travail**

L'Employeur et le Syndicat consentent à maintenir le comité de relation de travail qui se rencontrera chaque mois ou au besoin. Les sujets à mettre à l'ordre du jour sont transmis à l'autre partie cinq (5) jours à l'avance.

L'Employeur remet une copie du procès-verbal de la réunion au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion.

### **6.08 - Intégration nouveaux salariés**

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur accorde, à un représentant de l'exécutif syndical, le temps nécessaire (maximum de quinze (15) minutes) pour qu'il puisse rencontrer ce nouveau salarié pendant ses heures de travail jusqu'à concurrence d'une heure par semaine pour l'ensemble des nouveaux salariés embauchés dans une même semaine.

### **6.09 - Bureau syndical**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un espace bureau réservé exclusivement à ses représentants. Cet espace est meublé avec classeur qui se verrouille et équipé d'un téléphone relié au système téléphonique de l'Employeur.

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, une salle de réunion, lorsque requis et sujet à disponibilité des salles.

## **ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **7.01**

C'est le désir du Syndicat et de l'Employeur de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. À cet effet, les parties s'entendent pour promouvoir et encourager la discussion avant de procéder au grief.

Un salarié se croyant lésé dans les droits accordés par la convention collective peut, seul ou accompagné de son représentant syndical, tenter de régler verbalement la mésentente avec son supérieur immédiat.

### **7.02 - La procédure de griefs est la suivante :**

a) Première étape : tout salarié ou le Syndicat doit soumettre son grief par écrit au représentant de l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance des faits qui ont donné lieu au grief.

b) Deuxième étape : si dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le directeur des ressources humaines ou son représentant n'a pas rendu sa décision par écrit ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent en envoyant un avis écrit à l'Employeur à cet effet.

### **7.03**

Un salarié et/ou un représentant syndical appelé par un représentant de l'Employeur pour discuter ou régler un grief pendant les heures de travail peut s'absenter sans perte de salaire.

Un salarié et/ou un représentant syndical qui doit se déplacer à l'extérieur de ses heures de travail à la demande d'un représentant de l'Employeur aura la possibilité de terminer sa journée de travail plus tôt soit l'équivalent de la durée de la rencontre avec l'Employeur.

#### **7.04**

À moins qu'il y ait entente écrite mutuelle, les délais prévus aux articles 7 et 8 sont de rigueur et sous peine de déchéance du ou des griefs.

#### **7.05**

Tout règlement intervenu à n'importe quel moment d'une procédure de griefs doit être fait par entente, écrite et signée par l'Employeur et le Syndicat.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

#### **8.01**

Tout grief déferé à l'arbitrage suivant l'avis à l'Employeur prévu à l'article 7.02 b) est entendu par un arbitre choisi par entente mutuelle ou à défaut nommé par le ministre, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

#### **8.02**

Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux que lui accorde le Code du travail. Cependant, l'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la convention collective, ni pour en modifier, ajouter ou annuler quelque partie que ce soit.

Dans le cas de grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou réduire la sanction disciplinaire imposée par l'Employeur.

#### **8.03**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de cinquante pour cent (50 %) par chacune des parties. Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants.

#### **8.04**

L'arbitre doit rendre sa décision dans le mois suivant l'audition du grief.

## **ARTICLE 9 ANCIENNETÉ**

#### **9.01 - Définition**

L'ancienneté signifie la durée du service continu à l'intérieur de l'unité d'accréditation d'un salarié au service de l'Employeur, et ce, depuis sa dernière date d'embauche.

#### **9.02 - Principe général**

L'ancienneté s'applique aux fins de l'article 10 sujet aux termes des articles pertinents de la convention collective. Cependant, cette disposition ne doit pas être interprétée comme un droit aux salariés du choix d'assignation à l'intérieur de leur fonction.

### **9.03**

Avant de bénéficier de ses droits d'ancienneté, tout nouveau salarié doit compléter une période de probation de six cent quatre-vingts (680) heures travaillées incluant le temps supplémentaire dans les douze (12) derniers mois qui suivent leur date d'embauche. L'Employeur peut prolonger cette période de deux cents 200 heures travaillées.

Lorsque cette période est terminée, l'ancienneté s'établit à compter de la date d'embauche. Tant qu'il est en probation, un salarié ne peut contester par voie de grief, sa mise à pied, sa fin d'emploi ou une mesure disciplinaire qui lui serait imposée.

### **9.04 - Ordre d'ancienneté**

Lorsque deux (2) salariés ou plus commencent à travailler à la même date, il est convenu que l'ordre d'ancienneté est établi par tirage au sort en présence des salariés et d'un représentant.

### **9.05 - Accumulation et perte d'ancienneté**

Tout salarié accumule son ancienneté à moins qu'il ne la perde pour l'une des raisons suivantes :

- (1) S'il est congédié pour cause.
- (2) S'il quitte volontairement son emploi.
- (3) S'il est absent du travail sans aviser ou sans motif raisonnable, pour une période de plus de trois (3) jours consécutifs.
- (4) a) S'il est mis à pied (qu'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté au moment de ladite mise à pied), s'il n'est pas rappelé au travail durant une période dépassant l'ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.  
  
b) S'il est mis à pied (qu'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté au moment de ladite mise à pied), s'il n'est pas rappelé au travail pendant les trente-six (36) mois qui suivent sa date de mise à pied.
- (5) a) Lors d'un rappel, s'il fait défaut de reprendre le travail à la date de retour prévue du rappel au travail, à moins que le défaut de se rapporter dans le délai prévu ne soit causé par des circonstances hors de son contrôle dont la preuve lui incombe.  
  
b) Pour être en mesure d'appliquer la présente disposition, il est convenu que le salarié doit avoir été rappelé au travail selon les dispositions de l'article 10.14.
- (6) S'il est absent en raison d'une lésion professionnelle survenue chez l'Employeur pour une période supérieure à trente-six (36) mois.
- (7) S'il est absent pour cause de maladie ou accident pour une période supérieure à son ancienneté, maximum vingt-quatre (24) mois. Pour l'application de l'article 9.05 (7), le salarié ayant tenté un retour au travail doit avoir travaillé une semaine complète pour être considéré comme de retour au travail.
- (8) Si le salarié ne reprend pas son travail à la fin de la période de son incapacité.
- (9) S'il fait défaut de revenir au travail à la fin de toute absence autorisée, à moins d'entente préalable ou de raison valable avec preuve à l'appui.

- (10) Si le salarié fournit des informations frauduleuses dans une réclamation quelconque ou en rapport avec une maladie ou accident et que l'Employeur peut prouver que le salarié a abusé et bénéficié malhonnêtement par les actes qu'il a commis.
- (11) S'il est absent du travail pour incarcération pour une période de plus de trois (3) jours consécutifs.
- (12) Il est entendu qu'un salarié qui perd son ancienneté perd aussi son emploi.

#### **9.06 - Assignment hors de l'unité de négociation**

- a) Il est convenu entre les parties qu'un salarié assigné sur une occupation hors de l'unité d'accréditation peut réintégrer sa dernière fonction au sein de l'unité d'accréditation, pour quelque raison que ce soit. Le salarié doit cependant rencontrer les exigences d'ancienneté et de qualification de la convention collective en vigueur à ce moment-là, le tout sujet aux conditions ci-dessous.
- b) Le salarié sur une fonction à l'intérieur de l'unité d'accréditation le ou après le 17 août 2006, qui accepte une occupation à l'extérieur de l'unité d'accréditation, a une période de cinq (5) ans pour décider de revenir ou non dans l'unité d'accréditation et doit choisir l'une des deux options ci-dessous :
- I. Le salarié qui ne désire pas cumuler de l'ancienneté se voit reconnaître l'ancienneté qu'il avait avant le changement sur l'occupation à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Advenant un retour dans l'unité d'accréditation, la date d'embauche du salarié est alors ajustée. Afin que le salarié puisse ainsi conserver son ancienneté acquise, l'Employeur doit obligatoirement continuer à défrayer un montant équivalent à vingt-cinq pour cent (25 %) des cotisations syndicales (sur la fonction qu'il occupait à l'intérieur de l'unité d'accréditation) au taux en vigueur à la date du changement jusqu'à concurrence d'un maximum de deux cents dollars (200 \$) par année civile. L'Employeur verse le montant une (1) fois par année, soit lors du premier (1er) mois qui suit la fin l'année civile concernée.
- II. Le salarié qui désire cumuler de l'ancienneté à l'intérieur de l'unité d'accréditation doit obligatoirement autoriser l'Employeur à percevoir sur chaque paie un montant équivalent à la totalité des cotisations syndicales (sur la fonction qu'il occupait à l'intérieur de l'unité d'accréditation) selon le taux en vigueur à la date du changement. Le droit de cumuler ainsi de l'ancienneté est le seul avantage rattaché à la convention collective auquel il a droit, et ce, pour une durée maximale de cinq (5) ans suivant son assignation.
- c) Le salarié peut décider de modifier son choix ou de renoncer à son droit de réintégration à tout moment pendant toute la durée de l'assignation.

#### **9.07 - Liste d'ancienneté**

- a) L'Employeur fournit au Syndicat, deux fois par année, soit vers le 1<sup>er</sup> mai et vers le 1<sup>er</sup> octobre, la liste d'ancienneté des salariés visés par la convention. Cette liste est affichée sur le tableau réservé à cette fin et elle y reste jusqu'au prochain affichage. Tout salarié se croyant lésé peut, dans les trente (30) jours de l'affichage de ladite liste, contester son ancienneté par un grief s'il croit qu'il y a irrégularité. À défaut de contestation dans ce délai, ladite liste est considérée régulière et définitive jusqu'au prochain affichage.
- b) La liste d'ancienneté contient les renseignements suivants :
- nom et prénom du salarié;
  - la fonction dont il est titulaire;

- sa date d'embauche.

La liste doit également indiquer le nom des salariés agissant à titre de chef d'équipe ou de formateur.

## **ARTICLE 10**

### **MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE**

Il est convenu que pour l'application de l'article 10, l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre doit être exécuté en tenant compte de la santé et de la sécurité au travail.

#### **10.01 - Nouvelle fonction**

Lorsque nécessaire, l'Employeur peut créer de nouvelles fonctions pendant la durée de cette convention collective. Advenant cette éventualité, l'échelle des salaires et les exigences normales sont discutées en comité de relation de travail. En cas de litige, elles sont soumises à l'arbitrage. Si l'Employeur comble le poste entre temps, il applique l'échelle de salaire qu'il a proposée.

#### **10.02 - Affichage de poste**

- a) Lorsqu'un poste est vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur l'affiche pendant cinq (5) jours ouvrables. L'avis d'affichage mentionne la fonction et les exigences du poste quant aux connaissances, à l'habileté, à l'efficacité et aux capacités physiques afin que les salariés intéressés puissent faire valoir leur intérêt par écrit à la personne responsable.
- b) Le choix s'effectue dans l'ordre suivant :
  1. Par ancienneté parmi les salariés de la même fonction.
  2. Par ancienneté parmi les salariés de l'occupation précédente (dans les cas de groupe de métiers) pourvu qu'il possède les exigences normales du poste, requises par l'Employeur.
  3. Par ancienneté (dans le cas où il n'y a pas de groupe de métier) pourvu qu'il possède les exigences normales, du poste, requises par l'Employeur.
- c) Un salarié ne peut pas être sélectionné et essayer une fonction suite à un affichage plus d'une fois par période de douze (12) mois. Dans le cas où l'Employeur ne retiendrait pas le salarié, celui-ci aura le droit de postuler immédiatement dans une autre fonction. S'il y a réouverture d'un poste préalablement aboli, ce poste sera offert en priorité au salarié qui occupait le poste avant l'abolition, dans une période de douze (12) mois.
- d) Le salarié retenu pour la période d'essai, suite à un affichage, et qui refuse d'occuper le poste affiché, ne peut, pour une période de douze (12) mois, postuler sur une autre fonction.
- e) Le salarié retenu ne peut se prévaloir de la clause 11.03 avant une période de douze (12) mois.
- f) Exception faite du salarié classifié apprenti mécanicien, apprenti inspecteur et apprenti assembleur le temps nécessaire d'apprentissage pour accéder à une fonction supérieure, pour le salarié classifié « apprenti », est obligatoirement de neuf cent soixante-quinze (975) heures travaillées.
- g) Le temps nécessaire d'apprentissage pour accéder à une fonction supérieure pour le salarié classifié apprenti mécanicien, apprenti inspecteur et apprenti assembleur est obligatoirement de mille huit cent quarante (1840) heures travaillées maximum.

#### **10.03 - Taux de salaire**



a) Un salarié qui obtient une fonction à un taux de salaire supérieur suite à l'application de l'article 10.02 ou suite à l'exercice de son droit de déplacement lors de mise à pied, voit son salaire réajusté au taux de la même colonne de la nouvelle fonction par rapport à son taux de salaire antérieur selon le tableau prévu à l'Annexe A.

b) Un salarié qui obtient une fonction à un taux de salaire inférieur suite à l'application de l'article 10.02 ou suite à l'exercice de son droit de déplacement lors de la mise à pied, voit son salaire réajusté au taux de la même colonne de la nouvelle fonction par rapport à son taux de salaire antérieur selon le tableau prévu à l'Annexe A.

c) Le salarié qui déplace à une autre fonction suite à une abolition de fonction ou un changement technologique reçoit son nouveau taux de salaire de la même manière que prévu à l'article 10.03 a). S'il s'agit de rétrogradation, il conserve son salaire pendant une période de dix (10) jours ouvrables avant que prenne effet la rétrogradation salariale.

#### **10.04 - Candidature**

L'Employeur accepte la candidature d'un salarié absent du travail s'il lui signifie pendant la période d'affichage. Un salarié peut aussi demander à un représentant syndical de remettre sa candidature pour le poste affiché.

#### **10.05 - Information au Syndicat**

Dans les deux (2) jours ouvrables suivants la nomination du salarié, l'Employeur remet au Syndicat, une copie de l'affichage, la liste des candidats et le nom du candidat retenu.

#### **10.06 - Période d'essai**

Le candidat retenu bénéficie d'une période d'essai de trois (3) mois. Exceptionnellement, cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de 4 semaines supplémentaires après entente entre les parties.

Au cours de cette période, le salarié peut être appelé à être transféré de quart de travail. L'Employeur peut retourner le salarié à sa fonction précédente ou le salarié peut décider de lui-même d'y retourner. Au terme de la période d'essai, le salarié est confirmé dans sa fonction et en devient le titulaire.

L'Employeur ne peut pas obliger un autre salarié à changer de quart de travail pour remplacer le salarié en période d'essai.

#### **10.07 - Candidatures reçues**

Les candidatures reçues suite à un affichage demeurent valides pour une période de trois (3) mois advenant un besoin en main-d'œuvre d'un (1) ou plusieurs salariés sur la même fonction. Une fois la période d'affichage terminée et après que le choix est effectué, la liste de candidatures demeure affichée et un salarié peut postuler jusqu'à expiration du délai de trois (3) mois. Si aucun salarié ne postule suite à un affichage ou si la liste des candidats est épuisée, l'Employeur peut engager la personne de son choix sur la fonction pendant les trois (3) mois suivants la première journée d'affichage. Après la période de trois (3) mois, l'Employeur, si requis, recommence la procédure.

#### **10.08 - Cours de perfectionnement**

Lorsque l'Employeur oblige des cours de formation ou de perfectionnement aux salariés, les frais d'organisation de cours, les locaux et les instructeurs sont fournis par l'Employeur. Les cours sont donnés en autant que possible pendant les heures régulières de travail.

#### **10.09 - Avis de mise à pied**

Un salarié qui a acquis son ancienneté et qui est mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis de quatre (4) jours ouvrables. Ce délai est de trois (3) jours ouvrables lorsqu'un salarié est mis à pied lors d'une semaine comportant un congé férié. Un tel préavis indiquera la date du début de la mise à pied et sera remis au salarié. Une copie de ce préavis sera remise au représentant syndical dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an de service continu; de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu; de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu. Sauf dans les 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 égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Dans le cas d'un rappel temporaire, il n'y aura pas de préavis de mise à pied.

#### **10.10 - Procédure de mise à pied**

Lors de réduction du personnel, l'Employeur commence par mettre à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la fonction de travail où doit s'effectuer la réduction de personnel.

#### **10.11 - Transmission des informations (mises à pied et rappels)**

L'Employeur avise, par écrit, un représentant syndical lors d'une mise à pied ou d'un rappel.

#### **10.12 - Droit de déplacement**

Un salarié mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il soit en mesure d'exécuter immédiatement et sans entraînement le travail du salarié qu'il déplace ou, que le salarié ait déjà occupé cette fonction pour une période supérieure à trois (3) mois et qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à l'intérieur d'une période de cinq (5) jours ouvrables. Exceptionnellement, cette période peut être inférieure à trois (3) mois après entente entre les parties.

Lors d'une mise à pied, un salarié peut refuser la fonction où il est assigné. Il bénéficie d'un délai maximal de deux (2) heures pour communiquer sa décision. À défaut d'avoir communiqué sa décision dans ledit délai, il est présumé avoir accepté la fonction où il est assigné.

Lors de mise à pied causée par une abolition de poste, le salarié qui exerce son droit de déplacement devient titulaire du poste du salarié qu'il déplace.

#### **10.13 - Rappel et avis de rappel**

a) L'Employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils soient en mesure d'exécuter immédiatement et sans entraînement les exigences normales de la fonction.

L'Employeur procède au rappel des salariés qui n'ont pu être rejoints en présence d'un représentant syndical. Si un salarié ne peut être rejoint à l'intérieur d'un délai d'un (1) jour ouvrable, l'Employeur rappelle alors le salarié suivant dans l'ordre d'ancienneté. Le salarié n'ayant pu être rejoint est admissible au prochain rappel.

b) Lors de rappel au travail, un salarié mis à pied doit réintégrer la fonction dont il est titulaire, et ce, dès que son ancienneté le lui permet.

- c) Dans la mesure du possible, l'Employeur rappelle les salariés au moins cinq (5) jours ouvrables avant le jour du retour.

#### **10.14 - Refus à un rappel**

Si le salarié est rappelé à une fonction autre que celle qu'il occupait au temps de la mise à pied, il n'est pas tenu d'accepter tel rappel, à la condition qu'il y ait d'autres salariés à rappeler qualifiés pour exécuter le travail immédiatement et sans entraînement. Cependant, dans le cas de refus, le salarié ne peut ultérieurement se prévaloir de son droit d'ancienneté pour réclamer d'occuper une fonction autre que celle qu'il détenait avant sa mise à pied. Suite à un tel refus, l'Employeur n'est tenu de rappeler le salarié à nouveau que dans sa fonction, à moins que le salarié ait identifié à l'Employeur lors de son premier rappel la fonction minimum à laquelle il veut être rappelé.

Un salarié n'est pas tenu d'accepter un rappel s'il est rappelé pour moins de quarante (40) heures par semaine.

#### **10.15 - Transfert temporaire**

- a) Lorsque l'Employeur a besoin de remplacer un salarié parce qu'il est absent de son poste temporairement, ou pendant une vacance reliée à une disposition de la présente convention et qui est prévue pour plus de deux (2) mois ou qui dure plus de deux (2) mois, il procède à l'affichage du poste à combler temporairement durant deux (2) jours ouvrables, en précisant la durée prévue, si elle est prévisible.

L'Employeur offre le poste, suite à l'affichage, par ancienneté au salarié capable d'exécuter immédiatement et sans entraînement le travail. Tant que l'Employeur n'est pas tenu d'appliquer la présente disposition, il peut offrir le transfert temporaire à des salariés sans égard à l'ancienneté. Tout salarié transféré temporairement à une autre fonction maintient son taux de salaire et continue à progresser dans son échelle de salaire.

Après cinq (5) jours sur le poste, si le salaire est plus élevé, le salarié voit son salaire réajusté au taux de la même colonne de la nouvelle fonction par rapport à son taux de salaire antérieur selon le tableau prévu à l'Annexe A.

- b) Inspecteur :

L'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, pour des raisons de formation/développement professionnel; mentorat/coaching; exigences contractuelles ou qualification(s) particulières, changer de quart de travail d'une durée maximale de dix (10) semaines par année civile. Advenant un besoin de déplacement supérieur à dix (10) semaines, cette disposition peut être prolongée après entente avec le Syndicat.

Il est entendu que les ententes ci-dessus mentionnées ne sont pas indûment refusées par le Syndicat. Cependant, il est également entendu que l'initiation et l'entraînement d'un nouveau salarié sont effectués sur le quart de travail de jour.

Les inspecteurs doivent se présenter aux réunions d'équipe demandées par l'Employeur. Le salarié est alors assujéti aux règles d'assiduité et de ponctualité et il est rémunéré au taux applicable.

#### **10.16 - Défaut de volontaire – transfert temporaire**

S'il n'y a aucun salarié volontaire pour combler le transfert temporaire, l'Employeur assigne le ou les salarié(s) capable(s) d'exécuter le travail possédant le moins d'ancienneté.

#### **10.17 - Rétroaction à la fin du transfert temporaire**

Un salarié sujet à un transfert temporaire ne devient pas titulaire du poste. Lorsqu'un salarié absent revient au travail ou que le poste vacant est comblé, le salarié affecté à ce transfert temporaire reprend son poste, celui qui l'a remplacé retourne aussi à son poste et ainsi de suite.

#### **10.18 - Changement de fonction**

Dans l'éventualité où un salarié n'est pas, pour une raison ou pour une autre, en mesure d'accomplir les exigences de sa tâche, il aura droit à une autre fonction après une période de familiarisation de vingt (20) jours ouvrables ainsi qu'après discussion entre le salarié, l'Employeur et le Syndicat.

Dans le cas où il ne pourrait y avoir entente entre les parties ou si le salarié n'est pas en mesure d'accomplir la fonction proposée, il sera réaffecté à son ancienne fonction pourvu qu'il réponde aux exigences de cette dernière.

Le salarié deviendra à ce moment titulaire de cette nouvelle fonction.

## **ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL**

### **11.01 - Horaire de travail**

#### **Équipe 1 : Nuit**

L'horaire de l'équipe 1 est applicable pour les fonctions suivantes :  
opérateur CNC; opérateur manutention et machinerie; maintenance et magasinier; salarié attribué aux opérations du « Girder Maker ».

Dimanche 22 h 15 à 6 h 45

Lundi au jeudi 23 h 30 à 6 h 45

Le dimanche, il y a une pause rémunérée de quinze (15) minutes à 24 h 00 et une seconde pause de quinze (15) minutes rémunérées à 4 h 50.

Du dimanche au jeudi, il y a une période de repas rémunérée de vingt (20) minutes de 2 h 20 à 2 h 30.

Du lundi au jeudi, il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 4 h 50.

L'équipe 1 travaille trente-sept et demi (37,5) heures et est payée pour quarante (40) heures.

#### **Équipe 2 : Nuit**

L'horaire de l'équipe 2 est applicable pour les fonctions suivantes :

Soudeur; assembleur; assembleur de table; journalier; préposé aux détails; mécanicien; manutentionnaire; inspecteur assurance qualité; préposé hors production.

20 h 15 à 6 h 45 du lundi au mercredi

20 h 45 à 6 h 45 le jeudi

Du lundi au jeudi, il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 2 h 00 à 2 h 30  
Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 23 h 00 et une seconde pause rémunérée à 4 h 50.  
L'équipe 2 travaille trente-neuf et demi (39,5) heures et est payée pour quarante (40) heures.

### **Équipe 3 : jour**

L'horaire de l'équipe 3 est applicable pour les fonctions suivantes :  
Assembleur; assembleur de table; soudeur; mécanicien, magasinier; manutentionnaire; journalier; préposé hors production; peintre; sableur-métalliseur; préposé opération.

6 h 45 à 15 h 45 du lundi au jeudi

6 h 45 à 12 h 45 le vendredi

Pause usine de production

Du lundi au jeudi, il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 11 h 45 à 12 h 15 ou de 12 h 15 à 12 h 45

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 9 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 15 h 30.

Le vendredi, il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 9 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 12 h 30

Pause usine de peinture

Il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 12 h 00 à 12 h 30.

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées

à 9 h 00 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 15 h 30.

Le vendredi, il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 9 h 00 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 12 h 30.

### **Équipe 4 : jour**

L'horaire de l'équipe 4 est applicable pour les fonctions suivantes :  
inspecteur assurance qualité; opérateur CNC; opérateur manutention et machinerie; salarié attribué aux opérations du « Girder Maker »; préposé aux détails, journalier

6 h 30 à 15 h 30 du lundi au jeudi

6 h 30 à 12 h 30 le vendredi

Du lundi au jeudi, il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 11 h 45 à 12 h 15

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 9 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 15 h 15.

Le vendredi, il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 9 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 12 h 15

### **Équipe 5 : Soir**

L'horaire de l'équipe 5 est applicable pour les fonctions suivantes :  
Soudeur; assembleur; assembleur de table; journalier; opérateur CNC; opérateur manutention et machinerie; maintenance; magasinier et manutentionnaire.

15 h 00 à 24 h 00 du lundi au jeudi

12 h 00 à 18 h 00 le vendredi

Du lundi au jeudi, il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 18 h 00 à 18 h 30.

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 21 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 23 h 45.

Le vendredi, il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 15 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 17 h 45.

### **Équipe 6 : Fin de semaine**

L'horaire de l'équipe 6 est applicable pour toutes les fonctions.

De 6 h 45 à 18 h 45 du vendredi au dimanche

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 9 h 15.

Il y a une période de repas de 30 minutes rémunérée de 12 h 15 à 12 h 45

Il y a une pause de 15 minutes rémunérée de 16 h 15 à 16 h 30.

Les heures à laquelle les pauses et les repas sont prises peuvent être sujettes à changement selon les besoins de production

L'équipe 6 travaille trente-six (36) heures et est payée pour quarante (40) heures

Aucun transfert vers le quart de fin de semaine n'est imposé à la fonction de mécanicien d'entretien.

### **Équipe 7 : Jour**

L'horaire de l'équipe 7 est applicable aux fonctions d'inspecteur revêtement lorsqu'un qu'il y a seulement un quart de travail de jour.

5 h 30 à 14 h 30 du lundi au jeudi

5 h 30 à 11 h 30 le vendredi

Du lundi au jeudi, il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 10 h 45 à 11 h 15.

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 8 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 14 h 15.

Le vendredi, il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 8 h 15 et une seconde pause rémunérée, mais non prise à 11 h 15.

### **Équipe 8 : Soir**

L'horaire de l'équipe 8 est applicable pour les fonctions suivantes :  
peintre; sableur-métalliseur; préposé opération et maintenance.

15 h 30 à 02 h 00 du lundi au jeudi

Du lundi au jeudi, il y a une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes de 20 h 00 à 20 h 30.

Il y a une pause de quinze (15) minutes rémunérées à 17 h 30 et une seconde pause rémunérée à 23 h 00.

Opérateurs :

Lorsqu'un besoin de production l'exige, les opérateurs machineries CNC, apprentis opérateurs machinerie CNC, opérateurs manutention et machinerie et apprenti opérateur prendront leur pause et période de repas en rotation de façon à ce que la machinerie à contrôle numérique opère en continu.

## **11.02**

Les salariés seront tenus de pointer personnellement leur temps avec leur clé à puces à leur arrivée sur la propriété de l'Employeur de même qu'à leur départ. Ils ne seront pas tenus de pointer à l'heure du lunch

pourvu qu'ils ne quittent pas la propriété de l'Employeur. Tout salarié qui pointerait pour un autre salarié sera passible de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **11.03 Transfert de quart de travail**

Tout salarié ayant l'ancienneté requise a droit à un transfert de quart de travail sur sa propre fonction en avisant l'Employeur deux (2) semaines à l'avance. Après entente avec l'Employeur, le salarié a droit à un transfert sur le quart de travail de son choix sur la même fonction pourvu qu'il possède l'ancienneté nécessaire. Le salarié déplace alors le salarié le moins ancien sur le quart de jour ou en commençant par le plus ancien sur le quart de soir ou de nuit, selon le cas. Il est convenu que le salarié remplaçant celui qui fait la demande de transfert doit être en mesure d'exécuter le travail adéquatement pour que le transfert ait lieu. Un salarié ne peut bénéficier de ce privilège qu'une fois par six (6) mois.

### **11.04 Nombre d'heures maximales de travail**

Le nombre d'heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures est de quatorze (14) heures maximums.

## **ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **12.01 - Distribution du temps supplémentaire**

#### **a) Continuité**

Le temps supplémentaire effectué en continuité d'un quart de travail est d'abord offert aux salariés qui effectuent déjà le travail sur lequel le temps supplémentaire est requis.

À défaut de salariés suffisants, le temps supplémentaire est offert par ancienneté dans le même groupe de travail et ensuite par ancienneté générale parmi les autres salariés de l'usine.

Il est entendu que le salarié appelé à exécuter du travail en temps supplémentaire doit être en mesure d'accomplir immédiatement et sans entraînement les exigences normales de la tâche.

#### **b) En dehors de la semaine normale de travail**

Dans le cas de temps supplémentaire lors de fin de semaine et de journées fériées, le temps supplémentaire est volontaire et doit être distribué par ancienneté et par rotation selon les salariés d'une même fonction sauf pour la fonction d'inspecteur.

L'Employeur se réserve le droit d'affecter le salarié volontaire de son choix pour le métier d'assembleur et soudeur lorsque la complexité et la nature du travail le justifient tel que prévu à l'annexe D ou lorsque la nature du travail, pour des raisons de sécurité, exige une maîtrise des équipements à opérer dans d'autres fonctions telles que manutentionnaire. Dans un tel cas, il rencontre un représentant syndical pour l'informer de son choix.

Malgré ce qui précède, lors des deux (2) dernières semaines du mois en cours, l'Employeur se réserve le droit de sélectionner, parmi les volontaires, deux (2) soudeurs et deux (2) assembleurs de son choix.

L'Employeur se réserve le droit d'affecter le salarié volontaire de son choix dans les fonctions d'inspecteur si des exigences contractuelles ou qualification(s) particulières le justifient. Dans un tel cas, il rencontre un représentant syndical pour l'informer de son choix.

S'il y a du temps supplémentaire lors de fin de semaine et de journées fériées qu'il n'y a pas d'inspecteur volontaire ou de sous-traitant disponible, l'Employeur assigne le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les inspecteurs capables d'effectuer le travail immédiatement et sans entraînement à la tâche le travail.

La rotation est déterminée de la façon suivante :

La première fin de semaine complète du mois, toutes les heures sont affichées à zéro et le salarié est sélectionné par ancienneté et par fonction;

Les fins de semaine suivantes, le salarié est sélectionné en commençant par attribuer le temps supplémentaire au salarié ayant le moins de temps supplémentaire effectué depuis le début du mois.

Lorsque du temps supplémentaire est requis la fin de semaine, l'Employeur affiche une liste indiquant la date, l'heure et les besoins spécifiques pour chaque fonction. Un salarié volontaire doit le signifier en apposant ses initiales où son nom est indiqué sur la liste avant le jeudi précédent le besoin de temps supplémentaire. L'Employeur affiche la liste des salariés retenus au plus tard à 15 h 00 le jeudi précédent le besoin de temps supplémentaire. Le contremaître surligne les initiales de chacun des salariés retenus en fonction de la procédure d'attribution de temps supplémentaire prévue à la convention collective en vigueur. Lorsque du temps supplémentaire est requis lors de jours fériés, l'affichage se fait dans un délai raisonnable.

Le salarié des équipes de travail trois (3) et quatre (4) sélectionné pour effectuer du temps supplémentaire dans la nuit de dimanche à lundi doit obligatoirement effectuer cinq heures et demie (5,5) de temps supplémentaire. De plus, il doit compléter son quart de travail régulier qui suit le temps supplémentaire pour atteindre le maximum de quatorze (14) heures de travail consécutif. Le salarié est rémunéré au taux de salaire régulier sera majoré de cinquante pour cent (50 %). Le salarié a une pause rémunérée de vingt (20) minutes de 2 h 00 à 2 h 20.

#### **12.02 - Majoration du salaire en temps supplémentaire**

- a) Tout travail exécuté en surplus de la cédule journalière de travail du salarié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- b) Tout travail en temps supplémentaire exécuté le samedi, le vendredi pour l'équipe 3, 4 et 7 qui est en dehors de la semaine de travail d'un salarié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- c) Sous réserve des paragraphes précédents, tout travail excédant quatre (4) heures le samedi, le vendredi pour l'équipe 3, 4 et 7, est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- d) Sous réserve des paragraphes précédents, si le salarié excède six (6) heures de temps supplémentaires pendant sa semaine normale de travail, il est rémunéré au taux régulier majoré de 100 % le samedi, après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- e) Tout travail en temps supplémentaire exécuté le dimanche et qui est en dehors de la semaine de travail d'un salarié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.



- f) Tout travail en temps supplémentaire d'une durée de trois (3) heures et moins exécuté au début du quart de travail le dimanche par l'équipe 1 est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la journée.
- g) Tout salarié travaillant lors d'un congé férié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).
- h) Tout travail en temps supplémentaire exécuté lors d'un jour de congé pour l'équipe 6 en dehors de la journée normale de travail d'un salarié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- i) Sous réserve des paragraphes précédents, tout travail excédant quatre (4) heures lors d'une journée en dehors de l'horaire régulier pour l'équipe 6 et qui est en dehors de la semaine de travail d'un salarié est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- j) Tout travail supplémentaire exécuté lors d'une deuxième journée consécutive en dehors de l'horaire régulier pour l'équipe 6 et qui est en dehors de la semaine de travail d'un salarié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.
- k) Tout travail en temps supplémentaire exécuté lors d'une troisième journée consécutive en dehors de l'horaire régulier pour l'équipe 6 et qui est en dehors de la semaine de travail d'un salarié est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les deux premières heures après avoir travaillé les heures prévues à l'horaire de travail (excepté congé mobile, jours chômés et payés, congé social et vacances) au cours de la semaine.

### **12.03 - Accumulation de temps supplémentaire**

Tout salarié peut accumuler ses quarante (40) premières heures de temps supplémentaire dans une banque de temps par année civile. Les heures accumulées peuvent être reprises en congé payé selon les besoins de la production. Le salarié doit en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance.

Pour se qualifier, le salarié doit avoir effectué au cours de l'année civile précédente un nombre d'heures de temps supplémentaires travaillées égal ou supérieur à la moyenne de l'ensemble des salariés, la moyenne étant fixée à un maximum de quatre-vingts (80) heures de temps supplémentaire.

L'Employeur accorde les demandes à sa discrétion, par ordre de réception, la priorité étant attribuée aux semaines de vacances. Ces heures accumulées sont payables lors de la prise de congé ou en tout temps à la demande du salarié.

L'Employeur affiche avant la fin de la deuxième semaine de janvier la liste des salariés qui se qualifie. Les salariés doivent indiquer s'ils choisissent de se prévaloir de cette option avant la fin de la période d'affichage.

Le total de quarante (40) heures doit être atteint avant d'être repris en congé en totalité en une seule fois par année civile (non fractionnable).

Si les heures accumulées sont inférieures à quarante (40) heures ou si elles ne sont pas utilisées, elles sont payées à la demande du salarié ou avec la dernière paie de novembre de l'année concernée.

Le salarié qui demande le paiement de ses heures accumulées en cours d'année ne peut pas recommencer à cumuler durant la même année.

Le salarié ne peut pas se prévaloir de cet article plus d'une fois dans une année civile.

#### **12.04- Pause - temps supplémentaire**

Tout salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire avant ou après son quart de travail a droit (pour chaque tranche de deux (2) heures de temps supplémentaire) à une pause de dix (10) minutes, payée au taux applicable.

Cette pause additionnelle est prise ou rémunérée seulement après avoir travaillé un minimum de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire. Si le salarié n'effectue pas une tranche de deux (2) heures en temps supplémentaire et qu'il a pris le dix (10) minutes, ce temps est alors à ses frais.

#### **12.05 - Avis de confirmation de temps supplémentaire**

L'Employeur avise les salariés au moins trois (3) heures à l'avance s'ils doivent faire du temps supplémentaire excepté dans le cas d'urgence.

Pour le temps supplémentaire du samedi, le salarié est tenu de se présenter au travail, s'il a été confirmé, à moins de force majeure dont la preuve lui incombe.

Le salarié qui est confirmé en temps supplémentaire est assujéti aux règles d'assiduité et de ponctualité comme en temps régulier.

#### **12.06**

Tout temps supplémentaire doit être préalablement autorisé par le contremaître ou son représentant.

## **ARTICLE 13 SALAIRES ET PRIMES**

#### **13.01 - Salaires**

La description des fonctions et les salaires apparaissent à l'Annexe A qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

#### **13.02 - Jour de paie**

Le salaire est payable à toutes les semaines par virement bancaire le jeudi. L'institution bancaire est au choix du salarié. Si le jeudi est un jour férié, le virement est effectué le jour précédent ou à défaut le jour suivant sauf en cas de force majeure.

### **13.03 - Bulletin de paie**

L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie électronique, à compter de janvier 2018, contenant les mentions suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et prénom du salarié;
- l'identification de la fonction du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux régulier et heures cumulatives;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable et heures cumulatives;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations, etc.;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut et le cumulatif;
- la nature et le montant des déductions cumulatives effectuées;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- le montant d'indemnités de vacances accumulé depuis la première journée de l'année de calendrier.

### **13.04 - Prime de quart**

- a) Une prime d'un dollar soixante (1,60 \$) l'heure est applicable pour les heures travaillées par les salariés des équipes 3, 5 et 8. Un montant d'un dollar (1,00 \$) est inclus dans cette prime pour compenser la période de repas non rémunéré.
- b) Une prime d'un dollar et quatre-vingt-dix (1,90 \$) l'heure est applicable pour les heures travaillées par les salariés des équipes 1 et 2. Un montant d'un dollar (1,00 \$) est déjà inclus dans cette prime pour compenser la période de repas non rémunéré.
- c) Pour toutes les heures travaillées par les salariés des équipes 1, 2, 5 et 8 la prime est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paie de vacances, de congés payés et de l'application du temps supplémentaire.

### **13.05 - Prime de chef d'équipe**

Un salarié bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) pour les heures où il est assigné chef d'équipe ou remplaçant chef d'équipe.

La prime est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul des vacances, temps supplémentaire et congés payés prévus à la convention.

### **13.06 - Prime de formateur**

Un salarié attitré comme formateur par l'Employeur, bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) pour les heures où il est assigné à donner de la formation spécifique à d'autres salariés.

Il est convenu que l'entraînement à la tâche est exclu de la présente disposition.

### **13.07 - Prime S.A.W. & arc submergé**

Les salariés utilisant l'arc submergé reçoivent une prime de 0,25 \$ de l'heure travaillée.

### **13.08 – Prime FCAW plafond**

Les soudeurs 2 ayant réussi le test du Bureau Canadien de soudage (CWB) au plafond reçoivent une prime de 0.25 \$ de l'heure travaillée.

### 13.09 - Indemnité de présence – rappel

Tout salarié appelé à revenir au travail après avoir quitté l'usine a droit à trois (3) heures de salaire au taux applicable.

### 13.10 - Application des changements de salaire

Toutes les augmentations de salaire ou changements de taux de salaire prennent toujours effet le dimanche suivant le changement.

### 13.11 - Prime d'assiduité

Un salarié est éligible à une prime d'assiduité selon un nombre de semaines travaillées en fonction du tableau ci-dessous et selon les règles suivantes :

La prime est calculée et payée au quatre (4) mois, soit avec la deuxième (2e) paie de mai, la deuxième (2e) paie de septembre et la deuxième (2e) paie de janvier ou au moment du retour au travail pour un salarié mis à pied.

De plus, si le taux d'absentéisme\* global de l'unité d'accréditation calculé à la fin d'une l'année civile est inférieur à trois pour cent (3 %), l'Employeur accorde, pour l'année suivante seulement, un (1) congé mobile supplémentaire sujet aux conditions prévues à l'article 15.06

\* référence : indicateur clé de performance de l'Employeur

Heures d'absences*	Nombre d'heures** payées		
	A	B	C
Moins d'une heure (1 h)	8	6	4
1 h 00 jusqu'à 3 h 00	5	4	3
3 h 01 jusqu'à 7 h 00	3	2	1
7 h 01 et plus	0	0	0

\* Heures d'absences dans l'année civile concernée excluant les absences pour activité syndicale, congé de juré, congés sociaux, fêtes chômées et payées, absences pour accidents du travail, vacances et congés mobiles.

\*\* Heures payées et non chômées dans l'année civile concernée.

**A** : Salarié ayant travaillé quarante-huit (48) semaines et plus dans l'année civile concernée.

**B** : Salarié ayant travaillé entre trente-neuf (39) et quarante-sept (47) semaines dans l'année civile concernée.

**C** : Salarié ayant travaillé entre vingt-six (26) semaines et trente-huit (38) semaines dans l'année civile concernée

### 13.12 - Prime de participation/temps supplémentaire

Avec la dernière paie du mois de janvier, l'Employeur verse une prime de participation/temps supplémentaire aux salariés à l'emploi lors du versement, selon ce qui suit :

Au cours de l'année civile précédant le versement, le salarié cumule une (1) heure à temps régulier par chaque tranche complète de quinze (15) heures de temps supplémentaire travaillées en dehors des horaires normaux de travail. Le maximum d'heures à recevoir est de dix (10) heures par année.

### 13.13

Un nouveau salarié ayant déjà une expérience pertinente ou formation académique dans le domaine de son emploi peut se faire créditer, des années d'expérience à la discrétion de l'Employeur. La présente s'applique au taux de salaire seulement au moment de son embauche et/ou après la période de probation prévue à l'article 4.02 5) et 9.03. L'Employeur informe le Syndicat lorsque cette disposition de la convention collective est appliquée.

### **13.14**

Les changements de salaire en fonction de l'ancienneté sont effectifs le dimanche suivant la date d'anniversaire d'ancienneté du salarié.

## **ARTICLE 14 VACANCES**

### **14.01**

a) La période de référence donnant droit aux vacances annuelles correspond à une année de service continu s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année en cours.

b) Procédure de vacances pour tous les salariés

#### 1. Règles d'affichage

Pendant la semaine du 1er avril de chaque année, l'Employeur informe les salariés, par affichage, du maintien ou non des opérations pendant la période des vacances de la construction.

L'Employeur affiche un tableau pendant deux (2) semaines sur lequel les salariés doivent inscrire leur choix de vacances.

L'Employeur confirme, par affichage, les vacances autorisées au plus tard le premier lundi de mai. Les salariés qui n'ont pas inscrit leur préférence pendant ladite période, doivent les planifier au service des ressources humaines au moins deux (2) semaines d'avance et seront traitées par ordre d'arrivée et par ancienneté si plus d'une demande en même temps en respectant le barème de 14.01 3)

#### 2. Procédure de vacances pour les semaines de la construction

Si l'Employeur suspend temporairement ses activités normales de production :

Tous les salariés doivent obligatoirement prendre leurs vacances pendant cette période (à l'exception des salariés du département de la maintenance en vertu de la l'article 14.01 – b) 4)

Si l'Employeur maintient ses activités normales de production :

Il offre le travail disponible par ancienneté selon les salariés volontaires d'une même fonction.

L'Employeur se réserve le droit d'affecter le salarié de son choix pour le métier d'assembleur et de soudeur lorsque la complexité et la nature du travail le justifient tel que prévu à l'annexe D ou lorsque la nature du travail, pour des raisons de sécurité, exige une maîtrise des équipements à opérer dans d'autres fonctions telles que manutentionnaire.

L'Employeur se réserve également le droit d'affecter le salarié volontaire de son choix dans les fonctions d'inspecteur si des exigences contractuelles ou qualification(s) particulières le justifient.

#### 3. Attribution des vacances

Dix pour cent (10 %) par fonction par quart, minimum un (1) sans toutefois dépasser dix pour cent (10 %) du nombre total de salariés par semaine pour l'ensemble des quarts de travail. Le nombre

total autorisé étant ajusté au nombre entier le plus haut (à l'exception des salariés du département de maintenance dont la procédure est prévue à l'article 14.01 – b) 4.

Le salarié ayant travaillé pendant les semaines de la construction et qui a choisi de déplacer ses vacances a priorité pour l'attribution de celle-ci.

Le salarié ayant plus de sept (7) ans d'ancienneté doit inscrire s'il désire fractionner une semaine en journée. Le salarié ayant le droit de fractionner une semaine de vacances doit planifier au Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines d'avance pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août. En dehors de la période ci-dessus le salarié doit aviser avant le début de son quart de travail.

L'Employeur peut autoriser un nombre supplémentaire de salariés selon les besoins de production.

#### 4. Procédure de vacances pour les salariés du département de maintenance :

Si l'Employeur suspend temporairement ses activités normales de production pendant les semaines de la construction.

L'Employeur accorde, autant que faire se peut, les vacances selon les préférences des salariés et en fonction des travaux de maintenance à effectuer.

L'Employeur accorde un minimum de trente pour cent (30 %) de l'ensemble des salariés qui occupent une fonction de maintenance.

Le salarié qui travaille durant la période des vacances de la construction est rémunéré en fonction de l'article 14.01-c)

#### c) Le salarié volontaire qui travaille pendant la période des vacances de la construction peut :

Être rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %). En faisant ce choix, il renonce au même nombre de semaines de vacances travaillées pendant ladite période de son droit total de vacances pour l'année de référence.

Être rémunéré à son taux régulier et par le fait même déplacer ses vacances.

#### d) Procédure pour la période des fêtes pour tous les salariés

Si l'Employeur suspend temporairement ses activités normales de production :

L'Employeur donne au Syndicat un préavis de quatre (4) semaines indiquant la date de la fermeture.

#### Procédure pour les inspecteur qualité

Si pendant la période de fermeture, pour des besoins de production, il y a du travail volontaire et qu'il n'y a pas d'inspecteur volontaire ou de sous-traitant disponible, l'Employeur assigne le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les inspecteurs capables d'effectuer le travail immédiatement et sans entraînement à la tâche le travail.

Si l'Employeur maintient ses activités normales de production :

L'Employeur déterminera l'horaire de travail en fonction du nombre de salariés qui n'ont pas de vacances autorisées durant cette période en fonction des besoins de production.

#### 14.02

Les pourcentages (%) du gain et le nombre de semaines de vacances chômées pour les vacances annuelles seront les suivants :

Années de service continu	% du salaire brut gagné	Nombre de semaines de vacances chômées
Moins d'un (1) an	4 %	un (1) jour/mois d'ancienneté, max. deux (2) semaines
Un (1) an à moins de trois (3) ans	5 %	deux (2) semaines
Trois (3) ans à moins de cinq (5) ans	7 %	deux (2) semaines
Cinq (5) ans à moins de sept (7) ans	7 %	trois (3) semaines
Sept (7) ans à moins de dix (10) ans	8 %	trois (3) semaines
Dix (10) ans à moins de douze (12) ans	9 %	quatre (4) semaines
Douze (12) ans à moins de trente (30) ans	10 %	quatre (4) semaines
Trente (30) ans à moins de trente-cinq (35) ans	10 %	cinq (5) semaines
Trente-cinq (35) ans et plus	10.5 %	Cinq (5) semaines

Le pourcentage de vacances s'applique sur tous les gains soit le temps supplémentaire et les primes.

#### 14.03 - Congé férié reporté

Lorsqu'un (1) ou plusieurs jours de congé fériés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut, après entente avec l'Employeur, reporter ce ou ces congés une journée avant ou après ou être compensé pour ce ou ces congés en addition de son indemnité.

#### 14.04 - Vacances reportées

Un salarié victime d'accident ou de maladie confirmée avant le début de ses vacances par un certificat médical et qui a pour effet de l'empêcher de profiter de ses vacances peut les reporter à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

#### 14.05

a) Un salarié qui quitte l'Employeur ou un salarié congédié recevra sa dernière paie selon la cédule de paie établie, et son pourcentage de vacances, une (1) semaine plus tard que sa dernière paie.

b) Un salarié en mise à pied recevra sa dernière paie selon la cédule de paie établie et son pourcentage de vacances tel qu'établi selon l'article 14.02, s'il le désire.

#### **14.06**

L'Employeur versera les indemnités de vacances deux (2) fois par année. Les versements seront faits le jeudi qui précède les périodes de vacances prévues à l'article 14.02.

Le paiement des vacances accumulées sera effectué de la façon suivante :

- a) Les vacances accumulées du 1<sup>er</sup> juillet au 30 novembre seront versées aux vacances de Noël.
- b) Les vacances accumulées du 1<sup>er</sup> décembre au 30 juin seront versées aux vacances de juillet.

### **ARTICLE 15 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

#### **15.01**

Les parties conviennent que les fêtes suivantes sont considérées comme des jours de congé et payés. Dans le but de ne pas réduire la paie normale de l'employé, l'Employeur paie le nombre d'heures perdues au cours du congé concerné, le tout sujet à l'article 15.02.

#### **15.02**

Le nombre de congés fériés auxquels les salariés ont droit, après dix (10) jours de service continu, est déterminé de la façon suivante :

Jour de l'An

Vendredi saint

Fête des Patriotes

Fête nationale (en fonction des lois en vigueur)

Fête du Travail

Action de grâces

Jour de Noël

Confédération

Lendemain de Noël : 1 an d'ancienneté et plus

Lendemain du jour de l'an : 1 an d'ancienneté et plus

Lundi de Pâques : 1 an d'ancienneté et plus

Veille de Noël : 1 an d'ancienneté et plus

#### **15.03 Report d'un congé férié**

Si un jour de fête chômé et payé survient un jour non ouvrable, il est reporté au premier jour ouvrable suivant ou précédent. Si la Confédération survient un mardi elle est reportée au lundi, si elle survient un mercredi, elle est reportée au lundi à moins d'entente entre les parties, et si elle survient un jeudi, elle est reportée au vendredi. Pendant la période des fêtes, si un congé doit être reporté, l'Employeur le reporte en fonction des besoins de production.

En fonction des travaux de maintenance à effectuer pendant un congé férié, l'Employeur peut assigner des mécaniciens d'entretien sur une base volontaire ou à défaut de volontaire par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés capables d'effectuer, immédiatement et sans entraînement, le travail.

#### **15.04 - Conditions – droit à l'indemnité**

Pour bénéficier des jours fériés, chômés et payés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable qui suit le jour férié, à moins d'une absence autorisée par l'Employeur, d'une



absence prévue à la convention collective ou d'une absence causée par une circonstance hors de son contrôle dont la preuve lui incombe.

Si le salarié remplit seulement une (1) des deux (2) conditions, il a droit seulement à cinquante pour cent (50 %) de son indemnité du congé férié.

#### **15.05 - Indemnité – congé férié**

L'Employeur doit verser au salarié une indemnité équivalente au nombre d'heures perdues au taux régulier (incluant les primes) du salarié pour chaque jour férié.

#### **15.06 - Congé mobile**

a) Tous les salariés couverts par la présente convention, ayant moins de sept (7) ans d'ancienneté, cumulent annuellement jusqu'à deux (2) jours payés au prorata des heures effectivement travaillées dans l'année civile concernée. L'ancienneté est calculée au 31 décembre, soit à la fin de l'année d'accumulation. Le ou les jours payé(s) accumulés sont alloués pour être utilisé(s) pendant l'année civile qui suit celle ayant servi au cumule.

Ex : Pour avoir droit à deux (2) jours payés en 2012, un salarié doit avoir travaillé en 2011 le nombre d'heures prévues au prorata tel que décrit à l'article 15.06 c) ci-dessous.

b) Tous les salariés couverts par la présente convention, ayant plus de sept (7) ans d'ancienneté, cumulent annuellement jusqu'à quatre (4) jours payés au prorata des heures effectivement travaillées dans l'année civile concernée. L'ancienneté est calculée au 31 décembre, soit à la fin de l'année d'accumulation. Le ou les jours payé(s) accumulés sont alloués pour être utilisé(s) pendant l'année civile qui suit celle ayant servi au cumule.

Ex : Pour avoir droit à quatre (4) jours payés en 2012, un salarié doit avoir travaillé en 2011 le nombre d'heures prévues au prorata tel que décrit à l'article 15.06 c) ci-dessous.

c) Le prorata pour l'application des articles 15.06 a) et b) est calculé selon l'ancienneté du salarié au 31 décembre, soit à la fin de l'année d'accumulation, selon le tableau ci-dessous en tenant compte des absences en CNESST.

<b>Ancienneté au 31 décembre</b>	<b>Prorata heures effectivement travaillées</b>
Moins de cinq (5) ans	1840
Cinq (5) ans et moins de dix (10) ans	1800
Dix (10) ans et moins de trente (30) ans	1760
Trente (30) ans et plus	1720

Ex : Un salarié qui a 5 ans d'ancienneté au 31 décembre 2016, le prorata est de 1800 heures effectivement travaillées par rapport aux heures travaillées en 2017 pour établir le ou les jour(s) payé(s) de 2012.

d) Le salarié visé par les articles 15.06 a) b) qui, à la fin de chaque année n'a pas utilisé toutes les journées de congé mobile auxquelles il a droit, sera remboursé pour chacune des journées inutilisées, et ce, avec la dernière paie de décembre.

e) Le salarié qui a droit à au moins un congé mobile peut en fractionner un (1) seulement en demi-journée. Le vendredi n'est pas fractionnable pour les équipes 3, 4, 5 et 8. Si un congé mobile est utilisé le vendredi

pour les équipes 3, 4, 5 et 8, une journée complète est payée au taux régulier, soit huit heures et demie (8,5).

f) Le salarié doit aviser avant le début de son quart de travail.

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉS SOCIAUX**

#### **16.01**

Tous les salariés couverts par la présente convention collective de travail, ayant terminé leur période de probation ont droit à une permission d'absence rémunérée de :

- a) Cinq (5) jours consécutifs de congé lors du décès de son conjoint, d'un de ses enfants, de ses parents. Les congés doivent être utilisés à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant le décès.
- b) Trois (3) jours lors du décès de son frère, sœur, beaux-parents. Les congés doivent être utilisés entre le jour du décès et le lendemain des funérailles.
- c) Deux (2) jours, lors du décès de son beau-frère ou belle-sœur. Les congés doivent être utilisés entre le jour du décès et le lendemain des funérailles.
- d) Un (1) jour de congé auquel le salarié a droit tel que prévu ci-haut peut être pris au moment de l'inhumation ou de la crémation.
- e) Un congé sans solde d'une durée raisonnable, lors d'une maladie (phase terminale) ou du décès d'un des parents mentionné ci-haut est accordé au salarié qui en fait la demande, après entente avec l'Employeur.
- f) Si une permission d'absence rémunérée prévue à l'article 16.01 dans le cas d'un congé lors du décès de son conjoint, d'un de ses enfants, de ses parents, de son frère ou de sa sœur survient pendant les vacances d'un salarié, le salarié peut prolonger en continu ses vacances pour l'équivalent de la ou les journée(s) perdues.
- g) Tous les salariés couverts par la présente convention collective, ayant un (1) an ou plus d'ancienneté pour l'Employeur, ont droit en autant que ces jours soient ouvrables à un (1) jour de congé payé (jour des funérailles, à la condition que le salarié assiste aux funérailles) lors de décès des grands-parents ou des petits-enfants du salarié.
- h) Si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de la résidence du salarié, l'Employeur accorde une journée additionnelle sans perte de salaire, s'il s'agit d'un congé de trois (3) jours et moins.
- i) Si les funérailles des parents ou de l'enfant du salarié ont lieu à l'extérieur du pays, l'Employeur accorde trois (3) jours sans salaire.

#### **16.02**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu ou plus.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de ses parents. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

#### **16.03**

Lorsque l'on parle de congés payés et que les jours sont ouvrables, cela n'inclut pas les samedis et les dimanches, ni les périodes pendant lesquelles les usines sont fermées pour vacances annuelles, pour la période des fêtes, pour congés fériés ou pour toute autre raison imprévisible. Pour l'équipe 6, le samedi et le dimanche correspondent aux deux (2) premiers jours consécutifs qui sont en dehors de la semaine de travail.

#### **16.04 - Autres congés et absences**

Les parties s'entendent que les dispositions prévues aux sections énumérées ci-dessous de la Loi sur les normes du travail s'appliquent dans le cadre de la présente convention collective.

Section V.0.1 les absences pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel

Section V.1 les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

Section V.1.1 les absences des salariés réservistes

### **ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE ET DE JURÉ**

#### **17.01 - Congé sans solde**

Un congé sans solde d'une durée minimum de six (6) mois jusqu'à une période maximale de douze (12) mois est accordé à quatre (4) salariés simultanément maximums par année après entente avec l'Employeur. Les demandes précisant la date de début et de fin de congé sont faites par écrit un (1) mois à l'avance et sont priorisées dans l'ordre d'arrivée et par la suite par ancienneté. Un même salarié peut se prévaloir de cet article qu'une (1) fois par période de trois (3) ans.

Ce congé ne peut être utilisé pour travailler chez un employeur dans le même secteur d'activité, soit, la fabrication d'éléments de charpente métallique et/ou pont et les chantiers navals.

Pour l'application du présent article, la personne accumule l'ancienneté, mais n'a pas droit aux bénéfices monétaires prévus à la convention. Elle peut néanmoins se prévaloir des assurances collectives : vie, soins médicaux et dentaires seulement, en payant cent pour cent (100 %) de la prime d'assurance équivalente aux services disponibles. S'il fait défaut de revenir au travail à la date fixée, sans en avoir obtenu l'approbation de l'Employeur, l'ancienneté du salarié est considérée nulle et l'emploi de ce dernier est terminé.

Pour la période de janvier à avril inclusivement, un congé sans solde d'une durée d'une (1) semaine est accordé après entente avec l'Employeur. Ce congé est accessible aux salariés de vingt (20) ans et plus d'ancienneté, il n'affecte pas la prime d'assiduité et est sujet au barème des vacances.

#### **17.02 - Juré**

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Un salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

### **ARTICLE 18**

## ASSURANCE

### 18.01

Le programme d'assurance collective est administré par l'Employeur. Les couvertures sont décrites à titre informatif à l'Annexe G.

### 18.02

Le salarié doit se présenter au service des ressources humaines dès qu'il reçoit de la part de son médecin traitant un certificat médical ou autre document concernant son absence au travail. Exceptionnellement, à la demande du gestionnaire de son dossier, le salarié doit se présenter au service des ressources humaines. Les prestations d'assurance collective sont versées au salarié par dépôt direct.

## ARTICLE 19

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### 19.01 - Prévention – coopération

L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopèrent à la prévention des accidents et des maladies professionnelles et prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés.

Une personne salariée qui se rend compte d'une situation comportant des risques pour sa santé, sa sécurité ou celle d'un autre salarié en informe son superviseur. L'Employeur n'exerce aucunes représailles contre un salarié qui exerce ses droits.

#### 19.02 - Trousses de premiers soins

Des trousses de premiers soins sont à la disposition des secouristes en cas d'accident survenu durant les heures de travail. Il y a une trousse de premiers soins et un défibrillateur par bâtiment.

#### 19.03 - Comité de santé et de sécurité au travail

Le comité de santé et de sécurité au travail est un comité paritaire dont la composition rencontre le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail et se rencontre mensuellement ou selon les besoins.

L'Employeur accorde un permis d'absence pour participer à des activités de santé et sécurité. Ces heures sont sans perte de salaire lors de participation à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes :

- a) le Syndicat doit informer l'Employeur au moins quinze (15 jours) de calendrier à l'avance
- b) ce permis d'absence peut s'appliquer à un maximum de deux (2) salariés à la fois, mais de fonction différente.

#### 19.04 - Fonctions

**Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :**

- 1 - de choisir conformément à l'article 118 de LSST le médecin responsable des services de santé de l'établissement;
- 2 - d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'art.112 de LSST;
- 3 - d'établir au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
- 4 - de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui tout en étant conformes aux règlements sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5 - de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
- 6 - de participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'art.52 de LSST;
- 7 - de tenir des registres d'accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- 8 - de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- 9 - de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;
- 10 - de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- 11 - de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans l'établissement;
- 12 -de recevoir et d'étudier les informations statistiques, produites par le médecin responsable, l'agent et la Commission;
- 13 - d'accomplir toute autre tâche que l'Employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

**Les fonctions du représentant à la prévention sont :**

- 1 - de faire l'inspection des lieux de travail
- 2 - de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3 - d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;

4 - de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'Employeur;

5 - d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;

6 - d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;

7 - d'intervenir dans le cas où le travailleur exerce son droit de refus;

8 - de porter plainte à la Commission;

9 - de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail à exécuter par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52 LSST.

#### **19.05 – Principes et règles santé et sécurité**

Tous les salariés doivent se conformer aux principes santé et sécurité de l'Employeur et aux règles établies par le comité de santé et sécurité particulièrement en ce qui a trait au port des équipements de sécurité prescrits par le comité, le tout conformément à la loi.

#### **19.06**

Lorsqu'un salarié qui a été blessé au travail doit aller à l'hôpital ou chez le médecin pour examen ou traitement, l'Employeur défraiera le coût de ce transport. Le salarié ne subira aucune perte de salaire et avantages tel que prévu à l'article 235 de la LATMP pour la période de temps nécessaire pour ces visites au médecin ou à l'hôpital, la journée de l'accident.

#### **19.07**

Tout salarié accidenté à son travail et qui ne peut le continuer, sera payé le salaire complet et avantages tel que prévu à l'article 235 de la LATMP, de cette journée à son taux régulier, mais il n'aura droit à aucun temps supplémentaire sauf si le temps supplémentaire a été fait avant les heures régulières de travail ainsi qu'un minimum de quatre (4) heures pour le samedi matin.

#### **19.08**

Tout salarié blessé au travail devra rapporter à son Employeur l'attestation médicale de la CSST de même que le formulaire d'assignation temporaire dûment signée par le médecin justifiant toute absence nécessitée par tel accident.

#### **19.09**

Tout salarié blessé au travail devra rapporter son accident à son contremaître avant de quitter les lieux du travail.

#### **19.10**

- a) Tout salarié accidenté devra, aussitôt qu'il peut se déplacer, se présenter à son supérieur immédiat afin de remplir le rapport d'accident de travail.
- b) L'Employeur informe le salarié qu'il peut, s'il le désire, remplir la réclamation du travailleur accompagné par la personne de son choix en dehors des heures de travail.

### **19.11**

Le comité de santé et de sécurité détermine le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice des fonctions fixé par règlement.

S'il y a mésentente au sein du comité sur le temps que peut consacrer à ces fonctions le représentant à la prévention, le temps est celui fixé par règlement.

Le représentant à la prévention doit aviser son supérieur immédiat lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

### **19.12 - 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 un semblable danger.

L'Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction 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 travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive.

### **19.13**

L'Employeur s'engage à rendre disponible pour consultation, aux membres du comité de santé et sécurité tous rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués concernant la santé et la sécurité et les équipements de protection des personnes salariées.

### **19.14**

Les principaux équipements de protection sont, si nécessaire :

- Casque de sécurité
- Lunettes de sécurité
- Gants de travail
- Bottes de travail
- Genouillères
- Masques
- Visière
- Bouchons
- Casque-cagoule
- Crampons
- Habits selon la saison

### **19.15**

L'Employeur reconnaît que tout salarié doit avoir reçu, l'information ou la formation adéquate, sur toute utilisation des équipements de protection avant de pouvoir les utiliser.

#### **19.16**

Tout salarié qui exécute un travail seul dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur doit établir une méthode de surveillance ou de communication efficace et sécuritaire.

#### **19.17**

L'Employeur défraie le salaire du salarié lors d'audition au tribunal administratif du travail, (TAT) ou en révision administrative si au moment de l'audition, le salarié est à l'emploi de l'entreprise et selon les conditions suivantes :

- a) Si la contestation provient du salarié et que celui-ci perd, le salarié ne reçoit aucune rémunération;
- b) Si la contestation provient du salarié et que celui-ci gagne, la compagnie paie;
- c) Si la contestation provient de l'Employeur et que celui-ci perd, l'Employeur paie;
- d) Si la contestation provient de l'Employeur et que celui-ci gagne, le salarié ne reçoit aucune rémunération.

## **ARTICLE 20 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

#### **20.01**

Tout mouvement de main-d'œuvre lié à l'introduction d'un changement technologique doit se faire selon les règles prévues à la convention collective.

#### **20.02**

a) Si un poste ou une fonction est modifié, mais non aboli de façon permanente, l'Employeur permet au salarié de s'y adapter par une période de familiarisation avec ledit changement technologique. La durée de la période de familiarisation ainsi que la capacité du salarié d'effectuer la tâche sont déterminées après entente entre les parties. Elle peut varier de cinq (5) jours ouvrables jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

b) Si un salarié doit être mis à pied à cause d'un changement technologique ou abolition de son poste ou fonction ou s'il ne satisfait pas aux exigences du poste après la période de familiarisation prévue au paragraphe a), il peut selon son ancienneté, exercer son droit de déplacement tel que prévu à l'article 10.12 de la convention collective. Toutefois, l'Employeur accepte de donner au salarié ainsi affecté, une période de familiarisation pouvant varier de cinq (5) jours ouvrables jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

#### **20.03**

Dans le cas où l'introduction de changements technologiques nécessite la fusion de plus d'un (1) poste ou fonction en un (1) poste ou fonction de travail, ce poste est offert au salarié concerné ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche.



## **ARTICLE 21**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

#### **21.01**

Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure des griefs.

#### **21.02**

Toute réprimande écrite ou toute sanction disciplinaire doit contenir la date, les faits et actes sur lesquels sont fondés les reproches au salarié.

#### **21.03**

L'Employeur remet en main propre à un représentant du Syndicat une copie de tout avertissement verbal écrit et avertissement écrit destinée aux salariés.

#### **21.04**

Tout avis disciplinaire remis à un salarié dans un délai qui excède quinze (15) jours ouvrables de l'offense ou de la connaissance de l'offense est considéré nul et non avenu.

#### **21.05**

Le salarié peut signer tout avis disciplinaire qui est versé à son dossier; cependant, la signature du salarié sur l'avis à son dossier ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part. Malgré ce qui précède, tout avis disciplinaire doit être signé par un représentant du Syndicat.

#### **21.06**

Un avis qui justifie une sanction disciplinaire contre un salarié ne peut être invoqué contre lui après douze (12) mois de la date à laquelle il a été donné. Une sanction disciplinaire ayant fait l'objet à la première offense d'une suspension égale ou supérieure à cinq (5) jours ne peut être invoquée contre un salarié après dix-huit (18) mois de la date à laquelle elle a été donnée.

#### **21.07**

Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec le représentant des ressources humaines, voir son dossier disciplinaire complet. S'il le désire, il peut être accompagné d'un (1) représentant syndical.

#### **21.08**

Un salarié appelé à rencontrer un représentant de l'Employeur sur une question de discipline doit être accompagné d'un (1) représentant syndical de son choix. L'Employeur peut exiger la présence d'un représentant syndical lors d'une telle rencontre.

#### **21.09**

Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans la présence d'un représentant syndical. L'Employeur doit avoir un doute raisonnable afin de procéder à une perquisition.

#### **21.10**

Tout salarié faisant l'objet d'une mesure disciplinaire et qui se croit lésé par la décision de l'Employeur a toujours le privilège de présenter un grief tel que prévu à la procédure de griefs établie par la présente convention.

#### **21.11**

L'Employeur peut demander au salarié de produire une pièce justificative valide dans les cas d'absences répétées ou s'il y a un doute raisonnable quant aux motifs d'une absence ou d'un retard, et ce, quelle que soit la durée de l'absence ou de retard.

## **ARTICLE 22 FONDS DE SOLIDARITÉ DE LA FTQ, CSN & FONDS DE PENSION ET RETRAITE PROGRESSIVE**

#### **22.01**

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

b) Un salarié peut (1 fois par année) modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis écrit quinze (15) jours à l'avance au Fonds et à l'Employeur.

c) L'Employeur s'engage à faire parvenir, par chèque, au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

#### **22.02**

L'Employeur convient de verser au F.S.T.Q. ou au Fondation CSN au nom de chaque salarié la somme de cinq dollars (5 \$) par semaine pourvu que le salarié verse au moins le même montant.

#### **22.03 - Fonds de pension**

a) Le régime de rente prévu pour les salariés est le régime de rente à cotisations définies de Groupe Canam inc.

b) La cotisation de l'Employeur est équivalente à 100 % de la cotisation régulière de l'employé jusqu'à un maximum de 3 % et à 50 % de chaque pourcentage additionnel de cotisation régulière pour un maximum de 3,5 % total (i.e. cotisation de l'Employeur est de 3,5 % si la cotisation régulière du salarié est de 4 %). La cotisation est prélevée sur tous les revenus bruts du salarié.

Cotisation régulière
Employeur                  Salarié

1 %	1 %
2 %	2 %
3 %	3 %
3,5 %	4 %

#### **22.04 – Retraite progressive**

Le salarié intéressé par une retraite progressive doit en faire la demande à l'Employeur au plus tard le 30 novembre de l'année en cours et elle devient effective le 1er janvier de l'année suivante.

À moins d'entente entre les deux parties, s'il y a plus d'un salarié en retraite progressive dans un secteur, l'horaire pour la journée en retraite progressive sera en rotation parmi les salariés concernés du secteur.

L'Employeur peut retenir les services de salarié(s) à temps partiel pour combler les besoins au niveau du travail à effectuer dans le groupe de métier où il y a un salarié en retraite progressive.

Pour être admissible à une rémunération pour la retraite progressive, le gouvernement exige que le revenu du salarié soit diminué d'au moins 20 %. Puisque le vendredi représente un montant inférieur à 20 % du revenu du salarié, seuls les salariés qui prennent une deuxième journée ou qui ne seront pas rémunérés pour cette journée peuvent prendre le vendredi de congé pour leur retraite progressive.

Le salarié qui se prévaut, avec l'accord de l'Employeur, des dispositions du programme de retraite progressive accepte que l'octroi du temps supplémentaire se fasse comme suit :

Le salarié conserve son droit au temps supplémentaire, mais concernant l'octroi, il devient le dernier salarié à être privilégié. Le temps supplémentaire est donc offert, en priorité, aux employés répondant aux dispositions de l'article 12.01 ayant moins d'ancienneté avant que la demande de temps supplémentaire lui soit adressée.

Il est entendu que tous les avantages sociaux à incidence financière sont calculés au prorata du temps travaillé selon la politique de l'Employeur.

### **ARTICLE 23**

#### **GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE (LOCK-OUT)**

##### **23.01**

Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention collective, il n'y a pas de grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni ralentissement de travail.

### **ARTICLE 24**

#### **DIVERS**

##### **24.01 - Panne d'électricité**

En cas de panne d'électricité, si l'Employeur garde les salariés à l'usine, ils sont payés au taux applicable. Si le salarié désire quitter l'usine, il doit demander l'autorisation à son contremaître qui inscrit l'heure de son départ sur la feuille de temps.

### **24.03 – Conciliation travail-famille**

Le salarié s'engage à tenter de solutionner tout problème en lien avec la conciliation travail/famille. En contrepartie, l'Employeur s'engage à concilier pour une durée de six (6) mois l'horaire de travail du salarié.

## **ARTICLE 25**

### **DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **25.01**

À compter de la date d'expiration de la convention collective jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, toutes les dispositions contenues dans cette convention collective demeurent en vigueur et sont appliquées, sans préjudice à toute stipulation contraire contenue dans la future convention collective et ce, jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé.

#### **25.02**

La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et expire le 31 décembre 2022.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce \_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_

**Groupe Canam inc.**

**Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de Canam Structal (CSN)**

\_\_\_\_\_  
Dimitri Couture

\_\_\_\_\_  
Sylvain Cloutier

Marie-Claude Harvey

Pierre-Olivier Tremblay

---

Alain Samson

---

Sylvain Rousseau

---

Denis Toussaint

---

Éric Ouellet

**ANNEXE A**  
**ÉCHELLE SALARIALE**

## ANNEXE B DÉFINITIONS SOUDEUR

### **SOUDEUR 1A :**

Cartes FCAW :       Plat  
                          Horizontal  
                          Vertical  
                          Plafond

Carte SAW

Réussir à la satisfaction de l'Employeur les trois (3) tests suivants :  
Soudure pleine pénétration avec gougeage arrière, joint en T (3G- FCAW);  
Soudure pleine pénétration sans gougeage arrière, âme-semelle (2F- SAW);  
Soudure pleine pénétration avec support arrière, joint en T (1G -SAW).

### **SOUDEUR 1 :**

Cartes FCAW :       Plat  
                          Horizontal  
                          Vertical  
                          Plafond

Carte SAW

### **SOUDEUR 2 :**

Cartes FCAW :       Plat  
                          Horizontal  
                          Vertical

### **APPRENTI SOUDEUR**

Carte FCAW :       Plat

## **ANNEXE C**

### **SOUDEUR 1A**

L'Employeur maintient un ratio de 50 % de salariés soudeur 1A parmi l'ensemble des fonctions soudeurs 1 et 1A. Le ratio est calculé au mois de janvier de chaque année.

Les salariés de la fonction soudeur 1A conserve leur fonction advenant que ce nombre de salarié soit déjà supérieur au nombre requis au moment du calcul du ratio.

En début de chaque année, selon le nombre de soudeurs 1A requis, l'Employeur permet aux salariés de la fonction soudeur 1 d'obtenir la fonction de soudeur 1A à condition de rencontrer les exigences prévues à l'annexe B. Le choix est offert par ordre d'ancienneté.

Le salarié qui échoue un ou plusieurs des tests requis a droit à une reprise. Si le salarié échoue une deuxième fois, il devra attendre un (1) an pour se qualifier à nouveau selon le ratio de l'année suivante.

Chaque année, l'Employeur peut, à sa discrétion, exiger à un salarié sur la fonction de soudeur 1A de se requalifier pour conserver cette fonction.



## **ANNEXE D**

### **Article 12.01 - Définition complexité du travail**

La complexité du travail est définie par groupe de métier tel que décrit ci-dessous :

Assembleurs :

Assemblage final de poutre caisson,

Assemblage final et désassemblage de travée ferroviaire,

Assemblage tridimensionnel ainsi que tout autre projet d'assemblage faisant appel à une courbe d'apprentissage des produits autres qu'une poutre en I.

Soudeurs :

Soudure à pénétration complète âme/semelle,

Soudure qui nécessite des ajustements particuliers à une procédure de soudage

## **ANNEXE E**

## INSPECTEURS

### 1- Qualifications des inspecteurs :

#### Inspecteur fabrication 1 :

Le salarié doit posséder au minimum la certification d'inspecteur visuel en soudage niveau 2 du Bureau canadien de soudage.

#### Inspecteur fabrication 2 :

Le salarié doit posséder au minimum la certification d'inspecteur visuel en soudage niveau 1 du Bureau canadien de soudage

#### Inspecteur revêtement 1 :

Le salarié doit posséder au minimum la certification Certified Coating Inspector - niveau 2 de NACE

#### Inspecteur revêtement 2 :

Le salarié doit posséder au minimum la certification Certified Coating Inspector - niveau 1 de NACE

#### Inspecteur 3 :

Le salarié doit rencontrer les exigences normales du poste requises par l'Employeur quant aux connaissances, scolarité et/ou expérience, à l'habileté, à l'efficacité et aux capacités physiques.

L'inspecteur 3 assigné à la fabrication doit réussir l'examen du Bureau canadien de soudage pour être qualifié Superviseur en soudage dans les douze (12) mois suivant son assignation comme Inspecteur 3. L'Employeur assume les frais afférents à la formation et à l'examen du premier essai seulement. Advenant un échec, les reprises suivantes sont effectuées en dehors des heures régulières de travail et le salarié n'est pas rémunéré.

### 2- Progression d'inspecteur 3 à inspecteur 2

Un nouveau salarié assigné à la fonction d'inspecteur 3 à la fabrication et qui ne possède pas la certification requise doit réussir le test d'inspecteur visuel en soudage- niveau 1 du Bureau canadien de soudage dans les vingt-quatre (24) mois de calendrier qui suivent son embauche ou son assignation dans la fonction d'inspecteur. L'Employeur assume les frais afférents à la formation et à l'examen du premier essai seulement. Advenant un échec, les reprises suivantes sont effectuées en dehors des heures régulières de travail et le salarié n'est pas rémunéré.

L'Employeur s'engage à maintenir un total d'un (1) inspecteur au revêtement 2. L'inspecteur 3 qui est désigné pour suivre la formation requise et passer l'examen doit avoir occupé la fonction d'inspecteur 3 au revêtement pour une période de douze (12) mois, sauf si expérience pertinente ou formation académique dans le domaine. Le choix du lieu et de la période pour la formation et l'examen est réservé à l'Employeur. Le salarié assigné à la fonction d'inspecteur 3 au revêtement doit réussir le test de Certified Coating Inspector - niveau 1 de NACE dans les vingt-quatre (24) mois de calendrier qui suivent l'assignation. L'Employeur assume les frais afférents à la formation et à l'examen du premier essai seulement. Advenant un échec, les reprises suivantes sont effectuées en dehors des heures régulières de travail et le salarié n'est pas rémunéré. L'inspecteur qui participe à la formation s'engage à rembourser au prorata sur une période de douze (12) mois les frais afférents à la formation advenant un départ volontaire.

Les délais de vingt-quatre (24) mois mentionnés ci-dessus pour réussir le test d'inspecteur visuel en soudage- niveau 1 du Bureau canadien de soudage ou celui de Certified Coating Inspector - niveau 1 de NACE peuvent être prolongés après entente entre les parties lorsqu'un salarié est assigné sur deux fonctions d'inspecteur (fabrication et revêtement) pendant une période donnée.

### 3- Progression d'inspecteur 2 à inspecteur 1

La progression de l'inspecteur fabrication ou revêtement 2 à inspecteur fabrication ou revêtement niveau 1 s'effectue selon les besoins de l'Employeur parmi les salariés ayant réussi la ou les certifications requises et l'ancienneté des inspecteurs. L'Employeur assume les frais reliés l'examen du premier essai seulement. Advenant un échec, les reprises suivantes sont effectuées en dehors des heures régulières de travail et le salarié n'est pas rémunéré.

### 4- Renouvellement de la certification

Au moment du renouvellement de la ou les certifications ou de la ou les premières certifications, les inspecteurs ont droit en cas d'échec à une reprise payée par l'Employeur. Les reprises suivantes sont effectuées en dehors des heures régulières de travail et le salarié n'est pas rémunéré.

Un inspecteur 1 ou 2 demeurant plus de six (6) mois sans les certifications minimales requises ci-dessus est rétrogradé temporairement à la fonction d'inspecteur 2 ou inspecteur 3, selon le cas, et voit son salaire réajusté à la baisse au taux de la fonction. L'inspecteur est rétrogradé temporairement jusqu'à ce qu'il rencontre à nouveau les exigences de certification.

## **ANNEXE F**

## **ASSEMBLEUR 1A**

À compter de janvier 2017, l'Employeur octroie une prime de cinquante (0.50 \$) de l'heure à un salarié assembleur 1 qui rencontre les critères d'assembleur 1A déterminés par l'Employeur et qui réussit et maintient la carte S.A.W (arc submergé). Le salarié reçoit également la prime prévue à l'article 13.07 S.A.W. (arc submergé). Un maximum total de dix (10) assembleurs 1 pour l'ensemble des quarts de travail sont éligibles à cette prime attribuée à la discrétion de l'Employeur sans égard à l'ancienneté.

L'assembleur 1A doit travailler sur le quart de nuit deux (2) semaines par année, consécutive ou non consécutive, selon un calendrier établi en janvier de chaque année.

## **ANNEXE G**

## PROGRAMME D'ASSURANCE COLLECTIVE

### À titre informatif

#### PARTAGE DES COÛTS

Protection	Employé	Employeur
Protection de base	40 %	60 %
Option vie & invalidité	100 %	0 %
Option médicaments	50 %	50 %
Option dentaire	50 %	50 %

#### \*ADMISSIBILITÉ

Assurance vie Base	DMA Base
1 x salaire annuel (max. 100 000)	1 x salaire annuel (max. 100 000)
Assurance-Vie Option	DMA Option
1, 2, 3 x salaire (max 300 000)	1 à 10 unités de 10 000 Protection individuelle ou familiale
Assurance-Vie PAC	Assurance-Vie PAC OPTION
<b>Base :</b> Conjoint : 5 000 Enfant : 2 500	1 à 5 unités de 5000 et 2500

\* Un salarié devient admissible à la date à laquelle il compte deux (2) mois de service continu, s'il s'agit du premier jour du mois, sinon le premier jour du mois suivant.

#### ANNEXE G (suite)

## ASSURANCE-SALAIRE

Court terme	Long terme
Base : 55 % imposable Option : 15 % non imposable	Base : 50 % imposable Option : 10 % non imposable
Délai de carence	
Accident : 0 jour ouvrable  Maladie : 5 jours ouvrables  Hospitalisation : 5 jours ouvrables  Chirurgie d'un jour : 5 jours ouvrables	
Pendant 17 semaines	
Se termine au 70 <sup>e</sup> anniversaire	Se termine au 65 <sup>e</sup> anniversaire

### SOINS MÉDICAUX

<b>Franchise</b>	5,00 \$/médicaments  *À compter de juin 2018, la franchise pour les soins médicaux augmentera de 1,00 \$ par année.
<b>Médicaments remboursés à :</b>	<b>Régime de base : 75 %</b> Déboursé annuel maximal par famille de 75 % contribution maximale RAMQ en vigueur au 1er juillet précédent <b>Régime améliorer : 90 %</b> Déboursé annuel maximal par famille de 50 % contribution maximale RAMQ en vigueur au 1er juillet précédent  Médicaments (requérant une prescription et sujets à une clause de substitution générique obligatoire alternative le moins cher)
<b>Frais admissibles :</b>	Médicament (clause restrictive)
<b>Hôpital :</b>	Chambre semi-privée
<b>Assurance voyage :</b>	
<b>Examen de la vue :</b>	50 \$/24 mois/personne
<b>Paramédicaux (Base)</b>	<b>Paramédicaux (Amélioré)</b>

45,00 \$/visite Max : 900 \$	54,00 \$/visite Max : 1200 \$
Autres paramédicaux	Autres paramédicaux
22,50 \$/visite	27 \$/visite
Max : 450 \$	Max : 600 \$

**ANNEXE G (suite)  
DENTAIRE**

	<b>Base</b>	<b>Amélioré</b>
Soins préventif	100 %	100 %
Soins de base	50 %	80 %
Endodontie, parodontie, chirurgie buccale et services complémentaires	50 %	50 %
Soins majeurs Soins d'orthodontie*	0 %	50 %
Tous les soins sauf les soins d'orthodontie	1 000 \$ par année civile par personne assurée	1 500 \$ par année civile par personne assurée
Soins d'orthodontie *Enfant de 19 ans et moins lorsque le traitement commence		2 000 \$ viager par personne assurée pour enfants de moins de 19 ans.

## LETTRE D'ENTENTE

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam (CSN)

Et : Groupe Canam inc.

Objet : Inspecteurs articles 10 – mouvement de main d'œuvre

### **10.12 Droit de déplacement**

Les trois (3) inspecteurs dont les noms figurent ci-dessous sont exclus des dispositions de l'article 10.12 de la convention collective - Droit de déplacement, en ce qui concerne la possibilité pour ces personnes de se faire déplacer par un salarié mis à pied plus ancien ou de se faire déplacer par un salarié transféré d'une autre fonction de l'usine à celle d'inspecteur.

Stéphane Lévesque

Nathalie Boily

Bruno Méthot



## LETTRE D'ENTENTE

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam (CSN)  
Et : Groupe Canam inc.

Objet : Usine de peinture, Droit de vacances, jours chômés et rang d'ancienneté

Pour les salariés dont le nom apparaît sur la liste suivante, L'Employeur s'engage à :

- a) Reconnaître la date d'embauche que les employés avaient avec Sablage Peinture Normand Inc. uniquement pour le calcul des droits de vacances prévus à l'article 14.02 ainsi que pour l'application de l'article 15 - Jours chômés et payés.
- b) Établir la date d'embauche pour les employés concernés au 1er Janvier 2012.
- c) Établir leur rang d'ancienneté en fonction de la date d'embauche avec Sablage Peinture Normand Inc.

Régis Gauvin	2007-03-01
Mario Daigle	2010-07-12
Hosman Turcios Fuentes	2010-08-27
Yaliesky Almaro Blanco	2010-09-30
Alembert Perez Tejada	2011-02-01
Keven Robitaille	2011-08-08
Eduardo Lantigua	2011-09-19
Jean-François Lebel	2011-10-11
Angel Andres Garcia Martinez	2011-10-31
Elvis Balic	2011-11-21

## LETTRE D'ENTENTE

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam pont (CSN)  
Et : Groupe Canam

Objet : Projet DUAL

Groupe Canam, étant engagé dans le développement de la main-d'œuvre à travers le Québec, collabore dans certains de ses établissements au projet DUAL (alternance travail – étude) dans le but de favoriser le développement d'une main-d'œuvre qualifiée. Advenant la pertinence de mettre en place un tel projet, les parties se rencontrent et le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur pour accueillir, après entente entre les parties, un nombre limité de stagiaires pour leur permettre de compléter le stage.

## LETTRE D'ENTENTE

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam pont (CSN)  
Et : Groupe Canam

Objet : « GIRDER MAKER »

Les parties s'entendent pour que les opérations liées à l'assemblage et à la soudure de poutre à la verticale (« Girder Maker ») soient effectuées par des soudeurs 1.

Les parties s'entendent pour que Jean-François Hains, assembleur de table 1; Steve Giroux, assembleur de table 2 et Carl Dufour, opérateur CNC sont rémunérés au taux de salaire de soudeur 1 lorsqu'ils effectuent lesdites opérations tout en conservant leurs titres.

L'attribution du temps supplémentaire se fait selon leur ancienneté sur l'une ou l'autre des fonctions.

L'attribution des vacances se fait en fonction de la clause 14.01 selon la tâche qu'il effectue au moment de la confirmation des vacances ou au moment de la demande pour les vacances non planifiées.

Lors de période de mise à pied, l'Employeur met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans l'une ou l'autre des fonctions.

En foi de quoi, les parties ont signé, ce 5<sup>e</sup> jour de mai 2016

Groupe Canam inc.

Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de Canam Structal (CSN)

---

Dimitri Couture

---

Sylvain Cloutier

---

Marie-Claude Harvey

---

Pierre-Olivier Tremblay

---

Alain Samson

---

Sylvain Rousseau

---

Denis Toussaint

---

Éric Ouellet

## LETTRE D'ENTENTE

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam pont (CSN)

Et : Groupe Canam

Objet : Montant forfaitaire à la signature

L'Employeur verse un montant forfaitaire de quatre-vingts cents (0,80 \$) par heure travaillée, maximum huit cent dollars (800,00 \$) ou mille 1000 heures, pour les heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes consécutives précédant la signature de la présente convention collective. Le versement est effectué au plus tard le 2 juin 2016 aux salariés ayant terminé leur période de probation au moment de la dernière journée servant au calcul et à condition d'être toujours à l'emploi au moment du versement. Cette prime est versée une fois seulement, à condition que le renouvellement de la présente convention collective soit conclu et que cette dernière soit signée avant le 1er juin 2016.

En foi de quoi, les parties ont signé, ce 5e jour de mai 2016

Groupe Canam inc.

Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de Canam Structal (CSN)

---

Dimitri Couture

---

Sylvain Cloutier

---

Marie-Claude Harvey

---

Pierre-Olivier Tremblay

---

Alain Samson

---

Sylvain Rousseau

---

Denis Toussaint

---

Éric Ouellet

## **LETTRE D'ENTENTE**

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam pont (CSN)

Et : Groupe Canam

Objet : Opérateur manutention et machinerie

Les opérateurs de machinerie 1 et 2 ainsi que les manutentionnaires travaillant dans l'entrepôt deviendront des opérateurs manutention et machinerie. Leur salaire sera l'équivalent de celui des manutentionnaires.

## LETTRE D'ENTENTE

Entre : Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam (CSN)

Et : Groupe Canam inc.

Objet : Projet pilote affichage annuel

10.02 Affichage de poste

10.15 - Transfert temporaire

Les parties s'entendent concernant le projet pilote suivant :

Après l'application d'une première (1re) année, l'une des parties peut mettre fin à ce projet en faisant parvenir à l'autre partie un document au plus tard le 1er septembre de chaque année. À défaut par les parties d'informer par écrit de leur désir de mettre fin au projet pilote, celui-ci est prolongé d'une année supplémentaire.

10.02 affichage de poste annuel

1- Principe général de l'affichage annuel

Une fois par année, approximativement du 6 novembre au 8 décembre, l'Employeur procède à la prise de candidature pour combler toute fonction vacante pour l'année suivante.

Le salarié intéressé par une ou des fonctions et qui répond aux exigences fait valoir son intérêt, par écrit, au Service des ressources humaines en utilisant le formulaire prévu à cet effet selon les règles de candidature.

Les informations concernant les fonctions (le contenu d'un affichage) sont disponibles pour consultation au Service des ressources humaines et une copie est remise au Syndicat

2- Règles de candidature

- a) Le salarié a le droit de poser sa candidature sur cinq (5) fonctions en précisant les quarts de travail et un ordre de préférence.
- b) Le salarié doit répondre aux exigences de la fonction pour poser sa candidature.
- c) Le salarié doit indiquer son intérêt pour un ou des quarts de travail spécifique. S'il y a création d'une nouvelle fonction en cours d'année, l'Employeur affiche cette nouvelle fonction de façon à ce que tous les salariés (incluant ceux qui ont atteint le maximum de cinq (5) fonctions) puissent en prendre connaissance et aient la possibilité de postuler.

3- Fonctionnement

- a) Le ou vers le 6 novembre de chaque année, le salarié reçoit un formulaire identifié à son nom incluant les exigences requises par fonction. Si un salarié est absent du travail, le formulaire est posté à sa dernière adresse connue.
- b) Le salarié a jusqu'à la date limite (le ou vers le 8 décembre) pour remplir et retourner le formulaire au Service des ressources humaines. Celui qui ne désire pas postuler sur une fonction pour la prochaine année doit tout de même retourner son formulaire. Tout formulaire non retourné au Service des ressources humaines avant la date limite est considéré comme un refus d'utiliser son droit d'affichage

durant l'année complète. Un rappel sur les babillards et/ou réunion d'équipe est fait, une semaine avant la date limite.

- c) Le salarié peut recevoir une copie de son formulaire de choix s'il informe l'Employeur en cochant à l'endroit prévu à cette fin sur son formulaire.
- d) Lors de l'embauche d'un nouvel employé, ce dernier recevra son formulaire lors de la fin de sa période de probation afin de signifier ses choix.
- e) Une fois la période de prise de candidature terminée. L'Employeur complète le registre de candidatures par fonction et remet une copie au Syndicat.

#### 4- Attribution de la fonction

Lorsque l'Employeur a besoin de combler une fonction vacante, un mémo est affiché sur les babillards informant qu'un poste sera comblé prochainement.

L'Employeur fait la sélection en consultant le registre de candidatures par fonction et par quart de travail et sélectionne le salarié ayant indiqué, par écrit, son intérêt et qui répond aux exigences requises et offre le poste au candidat selon les étapes suivantes sous réserve des candidatures invalides :

- a) La priorité est accordée au salarié classé sur la même fonction (transfert de quart);
- b) Le choix s'effectue parmi les salariés du même groupe de métier répondant aux exigences requises et par ancienneté;
- c) Le choix s'effectue parmi les salariés possédant les qualifications requises dans les autres groupes de métier et par ancienneté;
- d) Si une fonction est dépourvue de candidat intéressé; si la liste est épuisée ou s'il n'y a pas de candidature répondant aux exigences requises, l'Employeur comble le poste à l'externe.

#### 5- Information du choix

- a) L'Employeur fait connaître son choix en affichant le nom du salarié retenu dans les cinq (5) jours ouvrables de sa nomination;
- b) L'Employeur remet au Syndicat une copie de l'affichage, la liste des candidats et le nom du candidat retenu;
- c) Un salarié non retenu ayant plus d'ancienneté que le salarié retenu est informé de la raison par écrit;
- d) Lorsqu'une fonction temporaire est comblée, le salarié doit être capable d'exécuter immédiatement et sans entraînement le travail.

#### 6- Règles de candidature invalide pour une période de douze (12) mois

- a) Un salarié ne peut pas être sélectionné et occuper une fonction suite à un affichage plus d'une fois par période de douze (12) mois.
- b) Le salarié retenu et qui refuse plus d'une fois d'occuper le poste ne peut se prévaloir du présent article pour une période de douze (12) mois.
- c) Le salarié qui réintègre sa fonction à l'intérieur de sa période d'essai (article 10.06) ne peut se prévaloir du présent article pour une période de douze (12) mois.
- d) Si un salarié part en congé sans solde, la période de douze (12) mois se poursuit à son retour. Si le salarié part en congé sans solde avant de commencer la fonction, la période de douze (12) mois débute dès son retour de congé sans solde, sauf si le congé sans solde est utilisé pour un retour à l'école ou un voyage.

- e) La candidature d'un salarié qui suit une formation suite à l'affichage annuel sans avoir commencé sur la fonction est valide pour d'autres fonctions. Par contre, si le poste sur lequel il a été formé lui est offert et qu'il le refuse, sa candidature devient invalide.
- f) Le salarié retenu sur une nouvelle fonction ne peut demander un changement de quart de travail avant la fin de la période de douze (12) mois consécutifs.

7- Un salarié n'est pas soumis aux règles de candidature invalide pour les raisons suivantes :

- a) S'il ne peut plus exercer la fonction en raison du retour de l'ancien titulaire à l'intérieur de la période d'essai;
- b) Si l'Employeur abolit le poste. S'il y a réouverture d'un poste préalablement aboli, ce poste sera offert en priorité au salarié qui occupait le poste avant l'abolition, dans une période de douze (12) mois.
- c) Un salarié qui a obtenu une fonction temporaire peut à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, poser sa candidature sur un autre affichage. Toutefois, le salarié doit avoir terminé sa première affectation. Le salarié sur un poste temporaire a priorité sur l'attribution de la fonction du poste devenu vacant s'il s'agit de la même fonction.

#### 10.15 - Transfert temporaire

Lorsque l'Employeur a besoin de remplacer un salarié parce qu'il est absent de son poste temporairement, ou pendant une vacance reliée à une disposition de la présente convention et qui est prévue pour plus de deux (2) mois ou qui dure plus de deux (2) mois, la procédure d'affichage annuelle s'applique.

Tant que l'Employeur n'est pas tenu d'appliquer la présente disposition, il peut offrir le transfert temporaire à des salariés sans égard à l'ancienneté. Tout salarié transféré temporairement à une autre fonction maintient son taux de salaire et continue à progresser dans son échelle salariale.

Après cinq (5) jours sur le poste, si le salaire est plus élevé, le salarié voit son salaire réajusté au taux de la même colonne de la nouvelle fonction par rapport à son taux de salaire antérieur selon le tableau prévu à l'annexe A. De plus, le salarié reçoit l'augmentation (de niveau) prévue à l'échelle salariale de la nouvelle fonction le 1er lundi suivant le jour et le mois correspondant à sa date d'embauche après le début de la période d'essai.

En foi de quoi, les parties ont signé, ce 5e jour de mai 2016

Groupe Canam inc.

Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de Canam Structal (CSN)

\_\_\_\_\_  
Dimitri Couture

\_\_\_\_\_  
Sylvain Cloutier

\_\_\_\_\_  
Marie-Claude Harvey

\_\_\_\_\_  
Pierre-Olivier Tremblay

\_\_\_\_\_  
Alain Samson

\_\_\_\_\_  
Sylvain Rousseau

\_\_\_\_\_  
Denis Toussaint

\_\_\_\_\_  
Éric Ouellet