



CONVENTION COLLECTIVE

2020-2026

AIREX
INDUSTRIES

VOS DÉLÉGUÉS

Pascal Girard

☎ 819-471-6747

✉ info@local116.com

David Lemieux

✉ info@local116.com

VOTRE LOCAL

📍 8150 Boul. Métropolitain, Bur. 355
Montréal, H1K 1A1

☎ 514-352-6541 ✉ info@local116.com

Martin Croteau - Agent d'affaires

☎ 819-266-7116

✉ mcroteau@local116.com

Richard Lemelin - Gérant d'affaires

☎ 514-606-4116

✉ rlemelin@local116.com

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



AIREX INDUSTRIES INC.

Ci-après appelée «L'Employeur»

ET



**ASSOCIATION PROVINCIALE DES FERBLANTIERS,
COUVREURS ET METIERS CONNEXES,
SECTION LOCALE 116 (A.P.F.C) Section Locale 116**

Ci-après appelée «Le Syndicat»

Cette convention collective est en vigueur du
1er octobre 2020 au 30 septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
Articles	
1 - But de la convention	5
2 - Reconnaissance syndicale	5
3 - Droit de la direction	6
4 - Sécurité syndicale	7
5 - Précompte syndical	8
6 - Comité d'atelier	9
7 - Tableau d'affichage	10
8 - Congés spéciaux	11
9 - Mécanisme de règlement de griefs	13
10 - Discrimination	15
11 - Mesures disciplinaires	15
12 - Activité syndicale	16
13 - Sécurité et santé	16
14 - Heures de travail	18
15 - Travaux d'urgence	24
16 - Vacances et jours fériés	24
17 - Priorité d'emploi et ancienneté	28
18 - Procédure de mise à pied de rappel	29
19 - Conditions de travail	32
20 - Avantages sociaux	34
21 - Classifications	35
22 - Taux de salaire horaires	41
23 - Formations	44
24 - Dispositions générales	44
25 - Durée de la convention	44
Annexes	
A - Liste d'outils devant être fournis par le travailleur	45
B - La potentielle ouverture de la prime de compétence de soudeur certifié et de la prime de superviseur CWB	46
Lettres d'entente	
Opération des ponts-roulants et des chariots élévateurs	47
Nouvelle convention collective	48
Salariés «à tester»	49
Les chefs d'équipe	51
Les primes +	52
Cercles rouges	53
Grandes augmentations de salaire	54

1 - But de la convention

- 1.01** Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps; ceci uniquement sous la juridiction exclusive de ce qui a été convenu entre les parties dans la présente convention collective de travail.

Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention; il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

2 - Reconnaissance syndicale

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 29 mai 2020 (AQ-2002-2066), remplaçant le certificat d'accréditation originalement émis le 5 avril 1995.
- 2.02** Les conditions de cette convention collective sont, par les présentes, reconnues et acceptées par les parties concernées et s'appliquent de la façon et aux conditions spécifiées dans la présente, pour tout travail de fabrication des articles de métal en feuille exécutés dans l'atelier, ainsi que tout travail connexe relié à la fabrication de ces articles. L'Employeur se réserve le droit de se servir de l'atelier pour la fabrication de produits propres à d'autres métiers et, par conséquent cette convention ne doit ni affecter ni nuire aux travaux que l'Employeur a autorisés.
- 2.03** Les dispositions du Code du Travail du Québec en ce qui concerne les grèves et les contre-grèves seront respectées par les parties.

Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par l'Employeur et il n'y aura pas de grève, ralentissement de travail et aucune action qui entrave les opérations normales de l'Employeur (session d'études, etc.)

ou assemblées durant les heures de travail (à moins que l'Employeur l'ait permis) par le Syndicat ou par plusieurs de ses membres couverts par cette convention.

2.04 Les parties conviennent que le chef d'équipe peut exécuter le travail normalement fait par les salariés compris dans l'unité de négociation. Advenant que des contremaîtres se rajoutent au chef d'équipe, ceux-ci ainsi que le directeur d'usine ne peuvent faire le travail accompli par un salarié compris dans l'unité de négociation sans le consentement du Syndicat, sauf dans les cas d'entraînement de nouveau personnel, d'urgence ou dans le cas d'un manque temporaire de personnel permanent.

3 - Droit de la direction

3.01 Le Syndicat convient et reconnaît que l'Employeur possède tous les pouvoirs attachés à la gérance, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention collective de travail. Sans limiter ce qui précède, l'Employeur possède dont, entre autres, le droit de :

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) D'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche et de déterminer les qualifications et la compétence d'un salarié ; établir les standards de qualification selon les classes pour le nouveau salarié;
- c) D'embaucher, désigner et mettre à pied. L'Employeur informe le syndicat la première journée de travail d'un nouveau salarié.
- d) De congédier, suspendre et discipliner pour juste cause; lors de suspension ou de congédiement, l'Employeur avise par écrit le délégué syndical ;
- e) De déterminer les marchandises à fabriquer et à vendre;
- f) D'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des produits et le nombre de personnel requis.
- g) D'établir, modifier et amender les règles concernant la conduite et le comportement des salariés.

3.02 Le Syndicat reconnaît que dans l'administration de son entreprise, l'Employeur a le droit d'octroyer des sous-contrats dans le domaine du métal en feuille. Cependant, aucun sous contrat de conduits métalliques (duct-work) ou tout autre produit, équipement ou machinerie normalement effectué par ses salariés n'entraînera de mise à pied.

L'Employeur désire participer à l'essor des entreprises syndiquées par l'association provinciale des ferblantier, couvreurs et métiers connexes, section locale 116 et, lorsqu'il accorde des sous-contrats de fabrication de conduits métalliques ou tout autre produit, équipement ou machinerie tel que stipulé au paragraphe précédent, il veut penser le plus souvent possible à comment il pourrait faire des partenariats avec ces entreprises.

Par conséquent, il a la volonté de maintenir des contacts avec les entreprises syndiquées par l'association provinciale des ferblantier, couvreurs et métiers connexes, section locale 116 pour potentiellement développer de tels partenariats.

4 - Sécurité syndicale

- 4.01** Les parties conviennent que tout nouveau salarié doit comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- 4.02** Dans l'éventualité où un salarié, membre d'une autre association représentative dans l'industrie de la construction, est embauché dans l'usine, l'Employeur accepte de déclarer ledit salarié sous le code 231 à la Commission de la Construction du Québec et de plus, à remettre ses cotisations syndicales directement à la Section locale 116.
- 4.03** Les parties conviennent que si un salarié ne demeure pas ou ne devient pas membre en règle du Syndicat selon les dispositions du présent article, l'Employeur sera obligé de congédier ledit salarié à la demande du représentant du Syndicat ou d'un membre du Comité d'Atelier.
- 4.04** Nonobstant les dispositions de la présente convention collective l'Employeur peut embaucher des personnes d'une agence de placement de personnel afin de répondre aux besoins de la production. En tout temps, sauf sur entente des parties, le nombre de personnes d'agence ne peut dépasser 20% du nombre de salariés de l'unité de négociation.

Avant de combler un poste par une personne d'agence l'Employeur doit procéder à l'affichage de tel poste conformément aux dispositions de la convention collective. La durée de travail d'une personne d'agence est limitée à six (6) mois par année de calendrier

Les personnes d'agence sont toujours considérées comme les salariés ayant le moins d'ancienneté et ils sont donc, par exemple, mis à pied en premier et rappelé au travail en dernier lors d'un manque de travail.

Par contre, dans un cas où seule une personne d'agence possède les exigences de compétence, d'habileté, d'expérience et d'aptitudes nécessaires pour accomplir les exigences normales d'une tâche à accomplir et qu'aucun salarié ne possède ou ne peut posséder suite à une formation d'une durée raisonnable d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut garder les services de cette personne.

5 - Précompte syndical

5.01 L'Employeur doit précompter sur la paie du salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Les montants ainsi retenus doivent être remis par l'Employeur (par virement bancaire si possible) au Secrétaire Financier de l'Association provinciale des ferblantiers couvreurs et métiers connexes, section locale 116 au 8150 Métropolitain, Est, bureau 210 dans les quinze (15) jours du mois qui suit la période pour laquelle ils ont été retenus.

5.02 L'Employeur s'engage à percevoir sur la paie de chaque salarié toute autre somme que le salarié autorise à remettre au Syndicat.

En cas de non-paiement des cotisations syndicales pour cause de maladie, vacances, congés avec permission ou d'absences autorisées, les cotisations non perçues devront être déduites en double chaque semaine suivant le retour du salarié au travail et ce, jusqu'à ce que la totalité des arrérages soit remboursée. Les sommes perçues pour les mois d'absence, totaliseront au maximum vingt (20.00\$) dollars pour chaque mois d'absence effectivement observé.

5.03 REMISE MENSUELLE

La remise mensuelle est accompagnée d'un bordereau nominatif stipulant le numéro d'assurance sociale, le nom, la classification, les heures travaillées, le taux horaire et le ou les montant(s) précomptés à chacun des salariés. Les dépôts directs sont acceptés pour les remises en 3 versements (Cotisations syndicales, vacances et régime complémentaire de retraite part employé / employeur.

5.04 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les relevés d'impôt des gouvernements provincial et fédéral.

6 - Comité d'atelier

6.01 Le Comité d'Atelier est formé d'un (1) délégué par tranche de trente (30) Employés et moins sur chaque équipe. Les délégués seront choisis parmi les salariés couverts par l'unité d'accréditation pour représenter les salariés de l'atelier.

6.02 Le Syndicat consent à faire connaître à l'Employeur le nom des membres du Comité d'Atelier qui sont élus ou nommés pour représenter les salariés de l'usine ainsi que tout changement subséquent. Tout membre du Comité d'Atelier est élu pour la durée de la convention et est éligible pour d'autres termes. Le Syndicat peut démettre de ses fonctions tout membre du Comité d'Atelier. Le Comité d'Atelier est chargé de discuter avec l'Employeur ou avec son représentant de toutes questions relatives à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou de tout grief qui peut en découler.

6.03 L'Employeur accepte que, pendant les heures de travail sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, le Président du Comité d'Atelier ou son remplaçant puisse enquêter sur toutes plaintes ou griefs et en discuter avec l'Employeur ou son représentant sans nuire à la production.

6.04 Si un membre du Comité d'Atelier est renvoyé pour cause, l'Employeur doit en aviser le Syndicat, par courrier recommandé, dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement, en mentionnant les raisons qui motivent la décision.

6.05 COMITÉ PARITAIRE

Quatre (4) fois par année, soit environ une (1) fois par trimestre, à une date déterminée conjointement par les membres des comités d'atelier et de sécurité et santé au travail et, sur présentation d'un agenda au moins six (6) jours à l'avance l'Employeur fournit un local convenable pour une assemblée du Comité d'Atelier et des représentants de l'Employeur afin de résoudre certains problèmes mineurs qui peuvent survenir mais qui n'ont aucun rapport avec la procédure de grief. Une telle assemblée peut débuter une (1) heure avant la fin de la journée normale de travail et, si elle se prolonge au-delà de la journée normale, l'Employeur paie aux membres du Comité présents jusqu'à concurrence d'une (1) heure de salaire au taux régulier.

6.06 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, avec copie au Comité d'Atelier, à la signature de la convention collective, une liste des salariés avec leur nom, numéro d'assurance sociale, classification, taux de salaire, adresse, numéro de téléphone à moins que le salarié ne s'y objecte ainsi que la date d'entrée au service de l'Employeur; par la suite, une liste à jour sera remise au Syndicat et au Comité d'Atelier à tous les trois (3) mois.

6.07 Les parties conviennent que les deux (2) membres du Comité d'Atelier, pour la durée de leur mandat, sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté ou de priorité dans l'usine en autant qu'ils soient aptes à remplir la tâche à exécuter.

6.08 Les membres du Comité d'Atelier sont désignés d'office comme représentants des salariés sur le Comité paritaire de qualification.

7 - Tableau d'affichage

7.01 L'Employeur accepte de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la vue des salariés dans l'usine. Tout communiqué devant être affiché sur ce tableau doit être approuvé par l'Employeur.

8 - Congés spéciaux

8.01 Aucun salarié n'est mis à pied ou subit des mesures discriminatoires ou disciplinaires s'il s'absente pour les raisons suivantes dont la preuve lui incombe :

a) Maladie ou accident non professionnel du salarié pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins, sujet aux conditions suivantes :

1. que le salarié soit incapable de travailler dans son métier ou son emploi peu importe le lieu de travail.

2. que le salarié fournisse un certificat médical attestant de son incapacité de travailler à tous les mois. Le coût du certificat médical sera défrayé par l'Employeur sur production d'un reçu.

3. que l'Employeur puisse contester le certificat médical en faisant examiner le salarié par un médecin de son choix.

b) Accident sérieux à un membre de la famille du salarié: pas plus de quinze (15) jours sans solde.

c) Mariage ou union civile du salarié: pas plus de quinze (15) jours sans solde. L'Employeur peut accorder, après entente avec le salarié, un congé sans solde pour une période déterminée supérieure à quinze (15) jours. Le salarié peut toutefois s'absenter sans perte de salaire la journée de son mariage ou de son union civile.

d) Mariage ou union civile de son père, sa mère, ses frères, sœurs et enfants du salarié; pas plus de trois (3) jours.

Il peut s'absenter un jour sans salaire à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint.

e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

f) Décès du conjoint, de l'enfant du conjoint (tel que défini par la Loi des normes) ou de l'enfant du salarié : un congé de cinq (5) jours ouvrables avec solde se terminant le lendemain de la journée des funérailles.

g) Décès du père, de la mère, du frère, de la sœur du salarié : un congé de cinq (5) jours dont trois (3) jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde se terminant le lendemain de la journée des funérailles.

h) Décès des grands-parents, petits-enfants, beaux-frères, belles-sœurs ou beaux-parents du salarié : la journée des funérailles est payée si celle-ci est une journée ouvrable.

i) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

8.02 Le salarié peut demander un congé sans solde à l'Employeur. Aucun congé sans solde ne peut être pris sans l'accord de l'Employeur. Ce dernier peut refuser la demande du salarié. La demande doit être faite par écrit le plus tôt possible et énoncer la date à laquelle le salarié doit revenir au travail.

L'ancienneté continuera de s'accumuler pour les trois (3) premiers mois de tout congé sans solde accordé en vertu du présent article, après quoi elle sera maintenue, mais non cumulée pour la durée du congé.

Le Salarié décidant de prendre un congé sans solde devra payer sa prime d'assurances pour le temps qu'il sera en congé. Le premier mois de ce congé, il devra payer 50% de sa prime et, par la suite, il devra payer 100% de la prime. Le paiement de cette prime devra se faire par chèques postdatés fournis à l'Employeur avant le départ du Salarié. À défaut, le Salarié ne pourra conserver sa couverture d'assurances.

8.03 CONGÉS MOBILES

Chaque Salarié justifiant plus de trois (3) mois d'ancienneté a droit à deux (2) jours de congé mobiles (payés l'équivalent de huit (8) heures de travail pour le quart de jour et de dix (10) heures de travail pour le quart de soir) par année en tenant compte que l'année débute le 1er janvier de chaque année.

Les congés mobiles sont monnayables s'ils n'ont pas été utilisés le 31 décembre de l'année et sont payables lors de la troisième semaine de janvier.

Ces journées de congés mobiles rémunérés sont assimilables aux congés mobiles rémunérés pour raisons familiales ou pour cause de maladie prévus à la Loi sur les normes du travail.

Les congés mobiles peuvent être pris en tout temps, mais le Salarié désirant se prévaloir de ce droit doit en aviser l'Employeur deux (2) jours ouvrables avant la prise de son jour de congé ou le plus tôt possible s'il était dans l'impossibilité d'en aviser l'Employeur au moins deux (2) jours ouvrables en avance.

9 - Mécanisme de règlement de griefs

9.01 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

9.02 Le salarié qui n'a pas terminé sa période de probation ne peut formuler un grief quant à son renvoi.

9.03 PROCÉDURE DE GRIEF

Les parties conviennent que tous les griefs survenant entre les parties seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible dans un effort commun de collaboration de la part du Syndicat et de l'Employeur selon le mode suivant :

a) Dépôt du grief :

Tout salarié qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au représentant de l'Employeur (contremaître, directeur administratif, Président) dans les trente (30) jours de la naissance ou de la connaissance de l'événement dont découle le grief. Néanmoins un grief de congédiement, mise à pied, répartition du temps supplémentaire doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance de l'événement dont découle le grief.

Le Syndicat peut déposer, dans les mêmes délais, au nom d'un salarié, d'un groupe de salarié ou pour lui-même, un grief dans les mêmes délais et selon la même procédure. S'il dépose un grief au nom d'un salarié, le Syndicat doit le mettre au courant de ce dépôt.

b) Arbitrage :

Si la réponse du représentant de l'Employeur n'est pas rendue dans les dix (10) jours suivant la réception du grief ou n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou par le Syndicat, l'agent d'affaires du Syndicat peut déposer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réponse du représentant de l'Employeur ou de l'expiration des délais pour répondre.

c) Tout arbitre nommé, selon cet article, est régi par les dispositions de cette convention et il n'a pas le pouvoir d'ajouter, de rayer, d'amender ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ou de toutes lois ou règlements existants.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour modifier la décision de l'Employeur s'il est déterminé que la décision de l'Employeur n'était pas justifiée dans les circonstances le tout conformément au Code du Travail.

d) Chacun des délais dont il est fait mention au présent article est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief en cause que par une entente écrite entre les parties intéressées.

e) Les parties se partagent également les dépenses et honoraires de l'arbitre unique.

f) Les dispositions de l'article 9.03 ne doivent être interprétées comme interdisant à l'Employeur de formuler un grief et de le procéder à l'arbitrage.

g) Nonobstant les dispositions de l'article 9. Les délais prévus sont suspendus lors des vacances de l'agents autorisé de l'APFC, section locale 116.

10 - Discrimination

10.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune intimidation, menace ou discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, origine ethnique, fonctions syndicales ou patronales, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religions, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

11 - Mesures disciplinaires

11.01 Lorsque l'Employeur prend l'initiative de mesures disciplinaires envers un salarié, il établira, par écrit, les raisons principales pour lesquelles le salarié doit être discipliné et une copie du rapport écrit sera fournie au salarié concerné ainsi qu'à son délégué d'atelier et son agent d'affaires.

11.02 La signature de l'acte disciplinaire par le salarié ne constitue pas une reconnaissance de culpabilité mais bien que cette dernière lui ait été signifié.

11.03 11.3- L'Employeur reconnaît le principe de la gradation des sanctions selon la gravité et la fréquence des infractions.

11.04 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié sera retirée et effacée après douze (12) mois de son inscription; sauf, dans le cas de récidive de même nature où le délai sera de dix-huit (18) mois. Dans l'éventualité où une mesure disciplinaire est prise par l'Employeur, la sanction devra être appliquée dans les plus brefs délais possibles.

Les périodes mentionnées ci-haut seront allongées d'une période égale à l'absence de l'employé pour toute absence de trente (30) jours ou plus.

11.05 Aucune mesure disciplinaire ne sera prise après trente (30) jours de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire. Cet article ne sera cependant pas applicable si l'Employeur doit, par exemple, obtenir un rapport d'investigation ou attendre le résultat d'un procès pénal, criminel ou civil avant de prendre sa décision.

12 - Activité syndicale

12.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail à l'exception du délégué du comité d'atelier ou son remplaçant eu égard au règlement de grief et afin d'enquêter et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Le délégué avise son supérieur avant de procéder et l'Employeur ne peut refuser telle autorisation sans raison valable.

12.02 L'Agent d'affaires du Syndicat a accès à l'usine afin d'enquêter et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Les représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence à l'Employeur ou son représentant et l'Employeur ne peut refuser telle autorisation sans raison valable.

12.03 Deux (2) salariés représentant le Syndicat pendant les négociations de conventions collectives de travail ou les séances de conciliation avec l'Employeur, seront payés selon leur rémunération ou leur taux de salaire régulier pour chaque journée passée en négociation et ce, durant les heures normales de travail.

12.04 L'Employeur et les salariés, dans leurs relations de travail entre eux, devront en tout temps employer un langage poli et décent.

13 - Sécurité et santé

13.01 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements de la province de Québec concernant la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail et le Syndicat pourra, s'il juge que ces règlements ne sont pas observés, faire appel aux inspecteurs de sécurité du gouvernement du Québec et/ou municipal mais avant, il devra attirer l'attention de l'Employeur sur le non-respect de ces dites lois et règlements.

13.02 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.

Sans l'exercice de ce droit les parties s'entendent que les articles 13 à 31 de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail de la convention collective, s'appliquent intégralement.

13.03 a) L'Employeur convient que si un employé est accidenté et envoyé à l'hôpital ou chez un médecin et, qu'après traitement il ne lui soit pas possible de retourner au travail et dont la preuve lui incombe, l'Employé reçoit son plein salaire à son taux régulier pour la balance de la journée normale de travail, s'il est éligible en vertu des dispositions de la CNESST.

b) Lorsque à la suite d'un accident de travail, des visites subséquentes à l'hôpital ou chez un médecin sont requises pendant les heures régulières de travail, l'Employeur devra se conformer à l'article 61 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

c) Tout accident de travail devra être rapporté immédiatement à l'Employeur ou à un de ses représentants, le tout conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et à ses règlements.

13.04 À la suite d'une lésion professionnelle, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre son travail, l'Employé sera réintégré au poste qu'il occupait au moment de son accident. Le salarié avise l'Employeur dès que le médecin a consolidé sa lésion professionnelle.

Nonobstant toutes dispositions contraires dans la présente convention, l'Employé conservera son droit de retour au travail pour une période de trente-six (36) mois à compter du début de sa période d'absence continue en raison de sa lésion professionnelle.

13.05 Dans le cas d'un employé qui est incapable de reprendre son travail habituel pour raison de limitation fonctionnelle, il peut exercer ses droits de déplacement établis à l'article 18.01 en autant qu'il ait obtenu l'autorisation de la CNESST. Nonobstant toutes dispositions contraires dans la présente convention, l'Employé conservera son droit de retour au travail pour une période de trente-six (36) mois à compter du début de sa période d'absence continue en raison de sa lésion professionnelle.

13.06 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail comprenant deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.

13.07 Les fonctions du comité sont de voir à faire respecter la sécurité et la santé dans l'entreprise. Ce sont celles mentionnées à l'article 78 de la Loi sur la Santé et la sécurité du travail. Les quatre (4) membres ou leurs substituts doivent être présents aux réunions du comité.

Le comité a accès au dossier d'accident de chaque accidenté ou blessé. Il enquête et fait rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.

14 - Heures de travail

14.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

b) La journée normale de travail des salariés du quart de jour est comme suit:

Du lundi au vendredi de 7h00 @ 15h30 avec une demi-heure de repas non payée.

c) Nonobstant l'alinéa b), l'Employeur peut modifier l'horaire de travail pour c) une question de praticabilité, consultation et avec l'accord du comité d'atelier.

d) L'horaire quotidien régulier de soir est le suivant : du lundi au jeudi inclusivement, de 15h30 à 2h00, avec une demi-heure non rémunérée pour le souper ou toute période de dix (10) heures convenues entre l'Employeur et le comité d'atelier située entre 15h30 et 3h30

14.02 PÉRIODE DE LAVAGE

La Compagnie accordera dix (10) minutes pour se laver à raison de deux (2) périodes de cinq (5) minutes soit cinq (5) minutes avant la période du repas et cinq (5) minutes avant la fin de la journée de travail

14.03 Si l'Employeur installe un horodateur, le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son quart de travail, chaque jour, et il est payé pour les heures pointées à moins qu'il ne soit en mesure de prouver les heures véritablement effectuées.

14.04 Les parties conviennent que le temps supplémentaire est volontaire. L'Employeur doit aviser quatre (4) heures avant la terminaison de la journée de travail, les salariés qui sont requis de faire du travail supplémentaire, à l'exception des cas d'urgence.

Aucun salarié non couvert par cette convention collective ne remplacera un salarié dans son travail régulier ou lors de travail supplémentaire en autant qu'il y ait des volontaires pour exécuter le travail requis et que l'avis de quatre (4) heures ait été donné.

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) Toutes les heures de temps supplémentaire effectuées au-delà des heures de la journée normale de travail tel qu'établi à l'article 14.01 sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Les heures supplémentaires effectuées le samedi sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour-cent (50%). Toutes les heures effectuées le dimanche sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour-cent (100%).

Nonobstant le précédent paragraphe, le salarié qui, lors d'une journée normale de travail, s'absente pour trois (3) heures et plus de façon continue pour une raison qui n'est pas prévue à la convention collective ou par la loi, et qui travaille des heures supplémentaires le samedi, devra reprendre lesdites heures à taux régulier. Cependant le salarié a l'option, selon sa volonté et

avec l'accord de l'Employeur, de reprendre ses heures d'absence à taux régulier en dehors de son quart normal de travail.

c) Le temps supplémentaire effectué un jour férié est considéré comme un samedi et est rémunéré au taux prévu au paragraphe B du présent article.

d) Les heures de travail effectuées les journées de Noël et du Jour de l'An seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

e) Repas: Tout salarié qui doit effectuer deux (2) heures de travail en temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure (30 minutes) rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de manger à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période de travail d'une heure et demi (1h30). Le salarié couvert par le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de (\$20 .00), sauf si l'Employeur fournit le repas convenable.

f) Crédit d'heures : Le salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire peut demander à son contremaître de transférer le paiement de ces heures en crédits. Chaque heure transférée devient 1, 1 1/2 ou 2 crédits selon le taux de salaire qui s'applique lorsque le temps supplémentaire est effectué et ce, jusqu'à un maximum de 50 crédits par année de calendrier. Le salarié peut également demander le remboursement de ses crédits dans les jours précédant les périodes de vacances. Avant de prendre congé et d'utiliser ses crédits, le salarié devra obtenir l'assentiment de son contremaître, en autant que la prise de ses crédits ne nuise aucunement à la production et sur approbation de l'Employeur.

g) En vertu du présent article, il ne peut avoir pyramidage de paiement des heures supplémentaires.

14.05 PÉRIODES DE REPOS : Tous les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos payées vers le milieu de l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos vers le milieu de l'après-midi, et à quinze (15) minutes de repos payées à son taux de salaire effectif à la fin de sa journée normale de travail, s'il doit effectuer plus qu'une (1) heure de temps supplémentaire après avoir complété son équipe normale de travail.

Par la suite, tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées au taux de salaire effectif après toute période de deux (2) heures de temps supplémentaire, à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites précises indiquées au présent paragraphe; l'heure précise de la prise des périodes de repos est déterminée par l'Employeur mais doit se situer dans la demi-heure qui précède ou qui suit les demi-périodes de travail.

Les deux périodes de repos s'appliquent aussi au salarié travaillant sur le régime du double et de la triple équipe.

14.06 L'Employeur peut établir le régime du double et de la triple équipe sujet aux conditions suivantes:

a) Les heures journalières de travail sont de huit (8) heures consécutives, sous réserve de l'article 14.01 (c).

b) Les salariés doivent avoir la garantie que ces régimes sont établis pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et, avant d'être déplacé sur une autre équipe, le Salarié a droit à un préavis de cinq (5) jours.

c) Il ne peut y avoir de double ou de triple équipe si la première équipe spécifiée à l'Article 14.01) n'existe pas.

d) Lorsqu'il y a possibilité que les conditions de travail nuisent à la santé et à l'hygiène des ouvriers de l'atelier ou pour cause de force majeure, l'employeur peut mettre sur pied une équipe de soir ou de nuit composée de quelques salariés sans tenir compte du paragraphe b). Par contre, si l'Employeur fait travailler des Salariés sur une nouvelle équipe pour moins de cinq (5) jours, ouvrables consécutifs, il doit leur payer leur prime de soir ou de nuit pour cinq (5) jours, même si certaines de ces journées sont travaillées sur leur équipe de travail régulière.

e) Lors du régime de la triple équipe, il est entendu que les heures de travail sont de sept heures et demie (7 1/2) plus une demi-heure pour le repas sans perte de salaire.

14.07 AFFECTATION À UNE AUTRE ÉQUIPE DE TRAVAIL

L'Employeur peut affecter des Salariés du quart de jour au quart de soir en suivant les paragraphes suivants :

a) Lors de l'ouverture d'une équipe de soir ou si l'équipe de soir a besoin de plus de Salariés, l'employeur commence par prendre les volontaires qualifiés parmi les Salariés par ordre d'ancienneté;

b) Si les volontaires qualifiés sont insuffisants, l'Employeur peut embaucher à l'externe ou il prend les autres volontaires et doit les former pour les rendre qualifiés;

c) En ce qui a trait à la classification d'employé de fabrication l'Employeur peut établir un ratio minimal de Salariés ayant les compétences nécessaires pour le bon fonctionnement de l'équipe;

d) Si l'Employeur a besoin d'un soudeur et qu'il n'a pas de volontaires pour le faire, il peut demander au Syndicat s'il peut lui trouver un Salarié compétent pour le faire dans les vingt-quatre (24) heures;

e) Nonobstant le paragraphe b), lorsqu'un employé de fabrication ayant toutes les primes de compétences requises est nécessaire pour travailler de soir et qu'il n'y a pas de volontaire ou qu'on ne peut trouver un Salarié disponible selon la méthode décrite ci-haut, l'Employeur peut imposer à l'employé de fabrication ayant toutes les primes de compétence requises et ayant le moins d'ancienneté d'être transféré sur l'équipe de soir pour former un Salarié sur cette équipe pendant un maximum de quatre (4) semaines par année. Après les quatre (4) semaines, il peut imposer au prochain employé de fabrication ayant le moins d'ancienneté de le faire, et ainsi de suite. Un employé obligé d'être transféré de soir obtient la prime de chef de quart de soir en plus de la prime de soir;

f) Il ne peut y avoir plus de Salariés d'une classification de soir que de jour, sauf en cas d'exceptions ou si le travail à accomplir l'impose. Si un tel cas, le sujet sera discuté en comité de relations de travail avant que le tout soit effectué.

Pour tout autre mouvement de main d'oeuvre entre les quarts de travail, l'employeur utilise la méthode suivante :

g) Si une équipe a besoin de plus de Salariés, l'employeur commence par prendre les volontaires qualifiés parmi les Salariés des autres équipes par ordre d'ancienneté;

h) Si les volontaires qualifiés sont insuffisants, l'Employeur peut embaucher à l'externe ou il prend les autres volontaires et doit les former pour les rendre qualifiés;

i) De façon exceptionnelle et dans l'objectif de remplacer temporairement un Salarié absent pour cause de force majeure, l'employeur peut obliger un Salarié de soir de travailler sur le quart de jour ou un salarié de nuit de travailler sur un quart de jour ou de soir.

Pour ce faire, l'employeur choisira le salarié volontaire compétent pour faire le travail en ordre d'ancienneté et, s'il n'y a pas de volontaire, procédera par ordre inverse d'ancienneté.

Ce mouvement doit être pour une période minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et la période prévue doit être prédéfinie.

Tous Salarié quittant son quart de travail dans les circonstances prévues à ce paragraphe garde la prime associée à son quart de travail pendant toute la durée du remplacement.

14.03 PRIME /QUART DE TRAVAIL

Tout salarié dont l'équipe normale est autre que l'équipe de jour tel que précisé à l'article 14.01 doit recevoir la prime horaire suivante en plus du taux de salaire effectif qui s'applique:

a) Le 1er octobre 2020, l'indemnité est de 1.75 \$ de l'heure,

b) Le 1er octobre 2021, l'indemnité est de 1.79 \$ de l'heure,

c) Le 1er octobre 2022, l'indemnité est de 1.83 \$ de l'heure,

d) Le 1er octobre 2023, l'indemnité est de 1,87 \$ de l'heure.

e) Le 1er octobre 2024, l'indemnité est de 1,92 \$ de l'heure.

f) Le 1er octobre 2025, l'indemnité est de 1,98 \$ de l'heure.

L'Employeur peut, en tout temps et de façon unilatérale, augmenter le montant de la prime de quart de travail. Par contre, le montant fixé doit s'appliquer à tous les Salariés ayant droit à cette prime et ne peut plus redescendre par la suite.

15 - Travaux d'urgence

15.01 Les salariés, qui sont rappelés de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents après les heures régulières de travail, seront payés au taux régulier majoré de 50% pour toutes les heures travaillées l'équivalent de quatre (4) heures au taux régulier majoré de 50%.

16 - Vacances et jours fériés

16.01 Les salariés bénéficient des semaines de congés selon le tableau suivant :

ANNÉE DE SERVICE	SEMAINE DE CONGÉ
De 0 à une année de service	Un jour de congé par mois de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours
De 1 an à 5 années de service	3 semaines de congé
De 5 années à 10 années de service	4 semaines de congé
De 10 années à 15 années de service	4 semaines de congé
De 15 années à 20 années de service	5 semaines de congé
De 20 années à 25 années de service	5 semaines de congé
De 25 années et plus	6 semaines de congé

L'année de référence pour la prise des vacances commence le 1er mai et se termine le 30 avril de chaque année.

A) Les vacances seront choisies, par ordre d'ancienneté et par classification, au plus tard le 1er avril et les vacances seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 15 avril et ne pourront pas alors être changées, à moins d'entente entre les parties.

À moins que l'Employeur l'accepte, pas plus d'un ouvrier par classification ne peut prendre ses vacances en même temps.

Ce chiffre passe à deux (2) lorsqu'une classification compte plus de six (6) Salariés dans la classification (s'il y a plus d'un quart de travail, ce sera un par quart de travail).

Nonobstant ce qui précède, un minimum de cinquante pourcent (50%) des salariés d'une classification peut prendre ses vacances en même temps. Pendant les vacances de la construction.

L'Employeur peut décider de fermer son établissement pendant les vacances de la construction. S'il le fait, il doit l'annoncer au plus tard le 1er juin et, lorsque cela survient, les salariés peuvent décider de déplacer leurs semaines de vacances prévues pour les fixer pendant les semaines de vacances de la construction.

B) L'Employeur commence par fixer les deux (2) premières semaines de vacances de chaque Salarié. Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances ne pourront les prendre consécutivement. L'application de ce droit se fait par classification, en tenant compte de l'ancienneté. Le choix des vacances devra être fait au plus tard le 15 avril de chaque année.

Une fois les deux (2) premières semaines, de vacances fixées, l'Employeur fixe, toujours en tenant compte de l'ancienneté, la troisième, la quatrième, puis la cinquième semaine de vacances de ceux qui y ont droit.

Nonobstant le présent paragraphe, les salariés qui bénéficient de trois (3) années et plus d'ancienneté peuvent, avec l'approbation de la direction selon la cédule de production et la disponibilité de la main d'œuvre ainsi qu'en consultation avec le comité d'atelier, jouir de trois (3) semaines de vacances consécutives. L'application de la 3^{ème} semaine consécutive doit se faire par ordre d'ancienneté.

C) Les vacances doivent être prises durant l'année suivant l'année de référence. Le salarié peut transférer une semaine de vacances à l'année suivant l'année de prise des vacances.

D) Les salariés qui désirent fractionner leurs vacances peuvent en faire la demande auprès de la direction ainsi qu'en consultation avec le comité d'atelier.

L'application de l'article doit se faire selon la cédule de production, la disponibilité de la main-d'œuvre, ainsi que l'ancienneté.

16.02 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS : Les jours suivants sont des jours fériés chômés:

Le Jour de l'An

La Veille du Jour de l'An

Le Lendemain du Jour de l'An

Le vendredi Saint

La Fête de Dollard

La Saint-Jean-Baptiste

La Fête du Canada

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

Le Jour de Noël

Le Lendemain de Noël

L'Employeur doit confirmer deux (2) semaines à l'avance lequel des jours fériés suivants seront chômés, soit le lundi de Pâques ou le jour du Souvenir selon la préférence de l'Employeur.

Si la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Canada coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces congés sont observés selon le Décret Relatif à l'Industrie de la Construction.

a) Lorsqu'un des dits jours de fête tombe un samedi ou un dimanche, la journée ouvrable précédente ou suivante doit être observée comme un jour férié chômé.

b) Au mois de janvier, la Compagnie convient de discuter avec le Syndicat afin d'établir la date à laquelle chaque jour férié sera pris au cours de l'année courante.

c) Congés mobiles :

i) La Veille de Noël est considérée comme un congé mobile et est confirmé deux (2) jours à l'avance selon la quantité de travail à exécuter.

ii) Advenant que le salarié doive, à la demande de l'Employeur, travailler la veille de Noël, tel salarié est rémunéré à taux régulier pour les heures travaillées ce congé. Tel salarié appelé à travailler un tel congé peut demander à l'Employeur une journée de congé compensatoire devant être prise dans l'année suivant le

ii) congé mobile. Telle demande doit être soumise à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du congé compensatoire. L'Employeur ne peut refuser sauf pour raison justifiable.

iii) Un (1) salarié à la fois, par classification (et par quart de travail s'il y a plus de deux (2) salariés dans la classification dans l'usine) peut prendre un congé compensatoire une même journée. Advenant que plus d'un (1) salarié demande un congé compensatoire une même journée l'ancienneté est le facteur déterminant.

iii) Advenant que le salarié soit appelé à travailler un jour de congé compensatoire déjà autorisé par l'Employeur, il est payé à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure travaillée ledit congé compensatoire.

16.03 MONTANT DE L'INDEMNITÉ : A la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, une somme égale à ce qui suit :

ANNÉE DE SERVICE	Pourcentage
De 0 à 1 ans de service continu	8.5% du salaire gagné
De 1 à 5 ans de service continu	10% du salaire gagné
De 5 à 10 ans de service continu	12% du salaire gagné
De 10 à 15 ans de service continu	12.5% du salaire gagné
De 15 à 20 ans de service continu	13.5% du salaire gagné
20 ans et plus de service continu	14% du salaire gagné

L'Employeur doit verser au Syndicat mensuellement soit le 15 du mois suivant la période pour laquelle ils ont retenu, les montants ainsi crédités pour et à l'acquit de chacun de ses salariés. L'indemnité de vacances est remise aux employés en deux (2) périodes soit :

a) Un premier versement le 1er décembre équivalant à cinq (5) mois, soit de juin à octobre inclusivement.

b) Un deuxième versement le 1er juillet équivalant à sept (7) mois, soit de novembre à mai inclusivement.

c) En matière de paiement d'indemnité la responsabilité et l'obligation de l'Employeur s'arrêtent au versement au Syndicat des montants établis à l'article 16.03. Le Syndicat reconnaît

que l'Employeur n'est aucunement responsable du défaut du Syndicat de verser aux salariés lesdits montants.

16.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, à la référence de l'article 16.03, la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le tout conformément à la Loi sur les Normes du Travail.

16.05 Lors d'une semaine comprenant un jour férié, les salariés travaillant sur un horaire de soir travaillent trois (3) jours de dix (10) heures au lieu de quatre (4).

Dans ces circonstances, les salariés du quart de soir peuvent décider la semaine précédente, selon le principe de la majorité simple, de travailler une heure de plus à temps simple pendant deux (2) de ces trois (3) jours pour effectuer une semaine de trente-deux (32) heures.

Le choix de quels jours seront travaillés une heure de plus se fera avec le contremaître.

17 - Priorité d'emploi et ancienneté

17.01 Sauf disposition contraire dans la présente convention collective, les mouvements de personnel au sein de l'entreprise (incluant les cas de promotion, transfert, poste vacant, nouveau poste, mise à pied, rappel, etc.), sont régis par le principe que salarié le plus ancien a la priorité sur un Salarié moins ancien. Plusieurs de ces mouvements de main-d'œuvre sont spécifiquement régis par des articles précis de cette convention collective.

L'ancienneté est la période de temps accumulée par un salarié depuis qu'il est au service de l'Employeur (ancienneté d'usine), dans une classification visée par le certificat d'accréditation.

Un salarié acquiert son ancienneté, rétroactivement à sa date d'embauche, après une période de travail de neuf cents (900) heures effectivement travaillées.

Le salarié qui a complété sa probation tel que stipulé précédemment, obtient son droit de rappel advenant une mise à pied pour manque de travail. La durée de son droit de rappel est équivalente à son ancienneté, avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.

17.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'une des raisons suivantes :

1. Lorsqu'un salarié laisse volontairement son emploi.
2. Le salarié est renvoyé pour cause dont la preuve incombe à l'employeur.
3. Absence pour cinq (5) jours de travail consécutifs sans raison valable ou sans en aviser son supérieur immédiat. Dans ce cas, le salarié est considéré comme ayant laissé volontairement son emploi.
4. À défaut de se rapporter au travail à la suite d'une mise à pied et d'un rappel par courrier recommandé de l'Employeur sans cause raisonnable, dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été avisé par l'Employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.
5. Absence pour plus de vingt-quatre (24) mois pour raison d'accident ou de maladie.
6. Ne pas être rappelé au travail à l'intérieur des délais établis à l'article 17.02. Le Salarié en probation perd son emploi après six (6) mois de mise à pied.

18 - Procédure de mise à pied et de rappel

18.01 L'Employeur effectue les mises à pied en débutant par les salariés ayant le moins d'ancienneté (d'usine) dans la classification et sur l'équipe de travail (jour, soir, nuit) à l'intérieur duquel il est nécessaire de procéder à une réduction du personnel. Les salariés en période de probation sont les premiers affectés dans la classification. Lors d'une mise à pied dans une classification donnée celui possédant le moins d'ancienneté dans ce groupe est mis à pied le premier.

Lors d'une mise à pied dans la classification d'employé de fabrication, malgré la règle énoncée au paragraphe précédent,

l'Employeur doit toujours être en mesure d'effectuer sa production avec les salariés à sa disposition et, par conséquent, selon ses besoins, il peut garder un Salarié moins ancien s'il a des primes de compétences essentielles au bon fonctionnement de la production.

Le salarié touché par une mise à pied peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté s'il est en mesure d'accomplir le travail de la personne déplacée après une familiarisation de cinq (5) jours de travail (il est entendu qu'un Salarié ayant déjà travaillé, dans les quatre (4) dernières années, dans la classification sur laquelle il désire déplacer un Salarié est réputé être en mesure d'accomplir ce travail sans avoir à attendre la période de familiarisation). Le Salarié désirant déplacer un autre Salarié doit informer l'Employeur par écrit de sa décision, dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de l'avis de mise à pied.

Il est reconnu par les parties que le déplacement ne se fera que sur une base volontaire du salarié qui ne pourra modifier sa décision pour la durée de la mise à pied.

Lorsque le salarié exerce son droit de déplacer un autre salarié, il est payé le taux maximum de la classification où il déplace si son taux effectif est supérieur à ce maximum. Si son taux de salaire effectif est inférieur au maximum de la classification où il déplace, il est payé le taux le plus élevé entre son taux effectif et le taux minimum de la classification.

Lors du rappel au travail, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi les salariés ayant capable d'accomplir le travail dans le poste vacant suite à la période de familiarisation de cinq (5) jours de travail prévue au paragraphe 3 du présent article (il est entendu qu'un Salarié ayant déjà travaillé, dans les quatre (4) dernières années, dans la classification sur laquelle il désire déplacer un Salarié est réputé être en mesure d'accomplir ce travail sans avoir à attendre la période de familiarisation) est rappelé le premier.

Cette disposition s'applique également aux salariés qui ont exercé leurs droits de déplacer un autre salarié. Le rappel des autres salariés s'effectue en utilisant les mêmes critères jusqu'à épuisement de la liste d'ancienneté.

Si un poste se réouvre dans la classification de laquelle un Salarié avait déplacé un autre Salarié et que l'ordre d'ancienneté lui permet d'y retourner, il doit le faire.

18.02 1.Droit du Salarié :

En tout temps, lors d'une mise à pied, l'Employeur doit donner un préavis écrit minimal de deux (2) jours au salarié mis à pied.

L'Employeur doit donner un préavis écrit à un salarié avant sa mise à pied pour une période supérieure à celle de ses droits de rappel, minimum de six (6) mois. Ce préavis est, incluant le préavis prévu au paragraphe précédent de :

Préavis

Service continu

Une (1) semaine	Entre trois (3) mois et une(1) de service
Deux (2) semaines	D'une (1) à cinq (5) années de service
Quatre (4) semaines	De cinq (5) à dix (10) années de service
Huit (8) semaines	Dix (10) années et plus de service

2. Au sens du présent article, le mot "mise à pied" signifie une cessation d'emploi pour un motif autre qu'une mesure disciplinaire ou un départ volontaire du salarié.

3. Tout salarié qui a reçu un préavis et refuse de travailler est rémunéré que pour le travail effectué.

4. Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.

5. L'Employeur qui verse au salarié mis à pied l'indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, pour une période égale à celle stipulée à l'Article 18.02-1) n'est pas tenu de donner un préavis au dit salarié.

18.03 a) L'Employeur accordera le temps nécessaire au salarié lors de sa mise à pied afin de lui permettre de recueillir ses outils avant la fin de la journée normale de travail.

b) Les salaires dus doivent être versés par l'Employeur au salarié au moment de son départ ou mis à la poste par courrier recommandé, au plus tard le jeudi de la semaine suivant son départ, selon la méthode de paie établie, à sa dernière adresse connue ou l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

c) Si la compagnie ne se conforme pas aux dispositions de cet article, elle doit payer au salarié une indemnité égale à deux (2) heures de travail par jour ouvrable de retard, à son taux de salaire non majoré.

19 - Conditions de travail

19.01 Les parties conviennent que cette convention collective ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire horaire ou les conditions de travail existantes et toute augmentation future de salaire doit s'appliquer sur le salaire effectivement payé.

19.02 L'Employeur peut affecter un salarié à une classification supérieure (mieux rémunérée) à sa classification si les salariés de ladite classification supérieure sont tous à l'emploi de l'Employeur, exception faite d'un salarié mis à pied qui refuse un rappel au travail dans ladite classification supérieure. Le salarié est alors rémunéré au plus haut taux entre le taux de salaire immédiatement supérieur au sien dans ladite classification supérieure ou au salaire qu'il aurait s'il travaillait dans cette classification en vertu de son ancienneté, et ce, s'il exécute ledit travail de la classification supérieure pour un minimum de huit (8) heures consécutives de travail.

Si ledit salarié maintient cette classification supérieure pour plus de quinze (15) jours consécutifs de travail régulier, il est alors considéré comme faisant partie de cette classification et ce, jusqu'à ce que le salarié absent revienne ou qu'il y ait des mises à pied à l'intérieur de cette classification.

19.03 Lorsqu'un salarié mis à pied accepte de revenir au travail dans une classification différente de la sienne, ce salarié garde son droit de rappel dans la classification qu'il occupait lors de sa mise à pied pour les fins de rappel au travail.

19.04 Une salle adéquate pour les repas et les périodes de repos sera fournie dans l'immeuble. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène acceptables.

19.05 1. Tous les outils sont fournis par l'Employeur sauf ceux décrits à l'Annexe "A".

Si un Salarié travaille de façon temporaire dans une classification, l'Employeur lui fournit tous les outils pour ce faire.

2. PERTE D'OUTILS :

a) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'Employeur doit dédommager et/ou remplacer le salarié pour toute perte réelle relative à ses outils.

b) Le salarié doit faire approuver et/ou accepter sa liste d'outils par l'Employeur ou son représentant pour établir la valeur réelle de ses outils.

3. L'Employeur s'engage à défrayer, pour chacun des salariés, le coût des uniformes de travail :

a) Pour les soudeurs, soit le boléro, le tablier et les gants.

b) Pour le peintre, soit le couvre-tout d'une qualité comparable à 3 M en tissu, le chapeau et les gants.

4. L'Employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés une combinaison de travail à ceux qui travaillent sur la colle dans le département de l'isolation.

L'Employeur met à la disposition des salariés le nombre de tabliers nécessaires pour l'opération des machines-outils suivantes:

- Découpeur au plasma (Vicon)
- Cisaille (Shear)
- Tailleur au banc

5. L'Employeur paie à chaque salarié une allocation de quarante cents (\$0.40) pour chaque heure travaillée pour l'achat d'équipements de sécurité, de bottines de sécurité approuvées par le comité de sécurité et santé. Le salarié en période de probation a droit à un coffre d'outils de départ fourni par l'Employeur, à la fin de sa probation, il devra remettre le coffre "complet". Le manque d'outils sera à sa charge.

Après avoir effectué sa période de probation, le salarié doit, pour l'obtention d'une classe supérieure, posséder les outils nécessaires en plus de satisfaire aux exigences de classement prévues à la convention.

Les outils à fournir par salariés sont énumérés à l'Annexe A

6. L'Employeur remplace un outil brisé à l'exception d'un salarié qui brise volontairement son outil.

7. L'Employeur s'engage à défrayer, pour chacun des salariés ayant complété leur probation, le coût d'une paire de lunettes sécurité ajustée aux deux ans pour un montant maximal de 220.00\$.

19.06 JURÉ: Lorsqu'un salarié agit comme juré, il reçoit la différence entre les honoraires de juré et son salaire régulier, sur présentation d'une preuve à l'appui.

20 - Avantages sociaux

20.01 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

a) L'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance collective en vigueur au moment de la signature pour la durée de la convention collective.

b) L'Employeur et le salarié défraient chacun cinquante pour-cent (50%) de la prime du régime et de toute augmentation future. La quote-part du salarié est acquittée par déduction sur sa rémunération.

c) L'Employeur s'engage à soumettre au Syndicat, dans une période de 60 à 90 jours précédant le renouvellement de la police d'assurance les données actuarielles concernant les salariés de l'unité. Le Syndicat peut soumettre à l'Employeur des soumissions de d'autres assureurs pour considération.

20.02 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RENTE

a) L'Employeur contribue au régime complémentaire de rentes pour tous les salariés ayant complété leur probation décrite sous l'article 17.02 tous les salariés sont considérés salariés admissibles à l'exclusion des ferblantiers et des apprentis-ferblantiers qui cotisent à la Commission de la Construction du Québec.

La cotisation de l'Employeur et du salarié est:

Date	Employeur	Salarié
01-10-2016	5.5% du salaire cotisé	2.5% du salaire cotisé

L'administration du régime doit se faire conformément à la législation actuellement en vigueur. Ce régime complémentaire de retraite est applicable depuis le 1er octobre 1996.

b) Les salariés désireux de bonifier leur pourcentage au Régime complémentaire de rente peut, une fois l'an, en faire la demande auprès de l'employeur.

21 - Classifications

21.01 Tout Salarié doit être classifié dans une des sept (7) classifications définies à cet article :
(a)

a) Employé de fabrication :

Employé de fabrication : L'employé de fabrication est un ouvrier œuvrant à la transformation des matières premières, dans le but de créer des assemblages mécano-soudés.

L'employé de fabrication débute avec un salaire de base et il peut augmenter ce salaire en obtenant une ou des primes de compétences. L'Employé de fabrication qui obtient une ou plusieurs prime(s) de compétences garde le salaire associé à cette ou à ces prime(s) tant qu'il est un employé de fabrication, et ce, même s'il n'effectue pas les tâches associées à cette ou ces prime(s). Elles font directement partie de son salaire.

Ces primes sont :

Soudeur : Le terme “soudeur” désigne un salarié faisant partie de la classification d'employé de fabrication, possédant les qualifications suivantes:

- Réaliser les travaux originaux du métier de soudeur (meulage, coupage au plasma etc.)
- Maitrise au moins un procédé de soudure (mig)
- Maitrise les positions nécessaires à la production
- Est capable d'ajuster son équipement (sa soudeuse) en fonction du travail à accomplir

Monteur-assembleur : Le terme “monteur assembleur” désigne un salarié faisant partie de la classification d'employé de fabrication, possédant les qualifications suivantes:

- Assembler les pièces de tout gabarit;
- Maîtriser la lecture des plans de fabrication;
- Peut déterminer et reconnaître les matériaux requis à partir des plans fournis;
- Maitriser l'utilisation des ponts roulants.

Opérateur de machine : Le terme “opérateur de machine” désigne un salarié faisant partie de la classification d'employé de fabrication, capable de monter et de régler au minimum trois (3) machines-outils différentes parmi les suivantes : presse, scie, rouleau, cisaille (doit inclure la presse et les rouleaux).

b) Opérateur de machine numérique : L'opérateur de machine numérique opère, monte, règle et participe à l'entretien et au nettoyage d'une machine numérique programmable à laquelle il est assigné.

c) Peintre : Le peintre peinture au fusil à air toutes sortes de pièces et prépare lui-même tous les mélanges requis pour fins d'application.

Il est responsable du nettoyage, de la préparation et du déplacement de pièces à peindre.

Il effectue aussi l'entretien quotidien et s'assure que les équipements soient maintenus en bon état de marche ainsi que la propreté de la salle de peinture et toutes autres tâches liées au métier.

d) Cariste : Le cariste conduit et utilise un chariot élévateur et est tenu de transporter, manœuvrer ou autrement véhiculer tout produit tel que requis par son supérieur et effectue toutes autres tâches connexes au poste.

Il effectue le chargement et le déchargement des camions (ailleurs que sur les chantiers de construction) et participe à garder la cour propre et organisée.

Il peut être appelé au besoin à participer aux activités de préparation ou d'assemblage du département de finition s'il n'y a pas de travail à effectuer dans sa classification et que ce travail ne cause pas mises à pied, de maintien en mise à pied ou de perte de surtemps à un autre salarié.

e) Préposé à l'expédition : Le Préposé à l'expédition vérifie, sous supervision, si les marchandises reçues sont conformes aux commandes ou aux bons de livraison, achemine et le matériel reçu à l'endroit prévu dans l'usine. Il doit aussi préparer les colis destinés à l'expédition, photographier les marchandises préparées, remplir et acheminer les formulaires requis et toutes autres tâches connexes au poste. Cette classification nécessite une connaissance suffisante du système informatique de gestion de l'entreprise.

Il peut être appelé au besoin à participer aux activités de préparation ou d'assemblage du département de finition s'il n'y a pas de travail à effectuer dans sa classification et que ce travail ne cause pas mises à pied, de maintien en mise à pied ou de perte de surtemps à un autre salarié.

f) Électromécanicien : L'électromécanicien effectue les tâches suivantes :

Participe à la réalisation de prototypes et de nouveaux produits

Aide à déterminer les procédés de fabrications

Effectue l'entretien des équipements de production de l'entreprise.

Effectue, autant en usine que chez les clients, le dépannage (trouble shooting), le balancement, la mise en service ou toute autre activités liées au bon fonctionnement d'équipements fournies par Airex-Industries.

Peut effectuer des taches non décrites dans cette classification tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas de mise à pied dans la classification concernée et qu'il ne crée pas de mise à pied, de maintien de mise à pied ou de perte de surtemps dans une autre classification.

21.02 OUVERTURES DE POSTES

a) L'Employeur ouvre un poste permanent lorsqu'il doit combler un poste dans une classification pour plus de quinze (15) jours. Lors de l'ouverture d'un tel poste l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant quatre (4) jours ouvrables.

Les salariés mis à pied qui ont un droit de rappel, en vacances, en maladie ou accidenté devront aussi être consultés avant que l'Employeur attribue le poste à un salarié, si la chose s'avère possible.

Tous les Salariés peuvent alors appliquer sur le poste, à moins que celui-ci ne nécessite des prérequis externes dépassant ceux spécifiés dans la description de tâches (comme un diplôme, par exemple).

Le poste est attribué de la façon suivante :

Il est attribué au Salarié postulant ayant le plus d'ancienneté ayant déjà reçu les formations requises pour occuper le poste;

Si aucun Salarié postulant ne possède les formations requises, l'Employeur offrira ces formations au Salarié postulant ayant le plus d'ancienneté;

Le Salarié auquel le poste a été attribué gardera le poste de façon permanente s'il est jugé compétent deux (2) semaines après la fin de sa période de formation. S'il n'est pas considéré comme tel, il sera alors retourné à son ancienne qualification, ainsi que tout autre Salarié qui aurait changé de poste pour palier au départ du premier Salarié.

b) Lors de l'ouverture d'un poste temporaire (quinze (15) jours et moins), il est attribué de la façon suivante

L'Employeur peut assigner le poste à quelqu'un capable de le remplir;

Si personne n'est capable de le faire ou si l'Employeur désire former un Salarié, les Salariés peuvent appliquer par ancienneté, mais l'Employeur peut refuser certains pour des raisons de production;

Si l'Employeur désire former un Salarié sur le poste et qu'il n'y a pas de volontaire non-formé, il peut imposer à un Salarié d'aller sur le poste pour être formé sur ce poste.

Un Salarié déplacé sur un poste moins bien rémunéré que le sien garde son salaire le temps de son déplacement.

c) Lorsqu'un besoin survient à l'intérieur de la classification d'employé de fabrication et qu'il manque un Salarié pour effectuer des tâches spécifiques à une prime de compétence, avant de passer à l'ouverture d'un poste permanent ou temporaire ou de faire travailler un Salarié d'une autre classification, la séquence suivante est effectuée par l'Employeur pour remplir ce besoin :

L'Employeur offre la formation pour la prime de compétence à tous les Salariés de la classification;

L'Employeur donne la formation au plus ancien postulant;

L'Employeur fait passer le test préétablis pour la compétence au postulant. Si le Salarié a déjà tenté de passer le test, il peut essayer de le passer sans être formé à nouveau, mais l'employeur n'est pas dans l'obligation d'offrir à un Salarié plus de deux (2) tentatives de test par année.

Si le postulant réussit le test, il est jugé avoir la compétence et reçoit la prime conventionnée pour cette compétence;

Si le postulant ne réussit pas le test, l'Employeur peut recommencer le processus avec le prochain postulant en suivant la liste d'ancienneté.

Le test dont il est question au paragraphe c) est créé par l'Employeur en présence des délégués syndicaux ou d'un Salarié nommé par eux et il doit être raisonnable. Ce test doit être passé dans des conditions contrôlées et supervisées par un délégué Syndical ou par un Salarié qui connaît bien le poste nommé par les délégués.

21.03 CHEF D'ÉQUIPE :

a) Personne désignée par l'Employeur pour faire la surveillance de l'exécution du travail d'autres salariés et ce tout en travaillant lui-même.

b) Un chef d'équipe est sous la supervision et exécute des mandats qui lui sont donnés par le chef de quart ou son contremaître. Entre autres, il peut lui être demandé, selon ses capacités, de surveiller la qualité du travail des salariés qu'il supervise et de participer à leur formation.

c) Un chef d'équipe peut être informé et invité à participer à la planification des activités du département et à l'organisation du calendrier de production.

d) Un chef d'équipe a comme tâche d'aider les membres de son équipe à travailler de façon sécuritaire.

e) Un chef d'équipe n'aura pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de discipliner ou de rétrograder les salariés.

f) Un chef d'équipe sera payé selon les dispositions de l'article 22.01 (b).

21.04 CHEF DE QUART :

Personne désignée par l'employeur pour participer à la planification et la supervision du travail de son quart de travail, incluant les chefs d'équipe.

Un chef de quart doit faire respecter les règles de santé sécurité.

Un chef de quart n'aura pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de discipliner ou de rétrograder les salariés.

Un chef de quart travaille aussi dans l'usine selon son poste, et il peut, au besoin assister temporairement d'autres salariés assignés à son quart de travail, dans la mesure où cette assistance ne fait perdre aucune heure de travail à d'autres salariés et ne mène à aucune mise à pied ou maintien de mise à pied.

Lorsqu'un quart de travail n'a pas de Superviseur il doit y avoir un chef de quart et il y a un maximum d'un chef de quart par quart de travail.

22 - Taux de salaire horaires

22.01 a) Les taux de salaire horaire:

	1 ^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021	1 ^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022 (2%)	1 ^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023 (3,35%)	1 ^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024 (2,5%)	1 ^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025 (2,75%)	1 ^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026 (3%)
Employé de fabrication						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	18,00\$	18,36\$	18,77\$	19,24\$	19,77\$	20,36\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	18,50\$	18,87\$	19,30\$	19,78\$	20,32\$	20,93\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine	19,00\$	19,38\$	19,82\$	20,31\$	20,87\$	21,50\$
Huit ans et plus d'ancienneté			20,07\$	20,82\$	21,38\$	22,02\$

Primes de compétence de l'employé de fabrication						
Opérateur de machine	0,50\$	0,51\$	0,52\$	0,53\$	0,55\$	0,57\$
Soudeur?	3,35\$	3,50\$	3,65\$	3,74\$	3,84\$	3,96\$
Monteur-Assembleur?	1,00\$	1,10\$	1,20\$	1,23\$	1,26\$	1,30\$
Opérateur de Machine Numérique						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	20,50\$	21,16\$	21,94\$	22,78\$	23,71\$	24,73\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	21,00\$	21,67\$	22,46\$	23,32\$	24,26\$	25,34\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine?	21,50\$	22,18\$	22,98\$	23,85\$	24,81\$	25,90\$
Électromécanicien						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	27,05\$	27,59\$	28,31\$	28,92\$	29,71\$	30,60\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	27,55\$	28,10\$	28,73	29,45\$	30,26\$	31,17\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine	28,05\$	28,61\$	29,25\$	29,96\$	30,81\$	31,74\$
Peintre						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	22,40\$	22,85\$	23,36\$	23,95\$	24,61\$	25,34\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	22,90\$	23,36\$	23,88\$	24,48\$	25,15\$	25,91\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine?	23,40\$	24,02\$	24,66\$	25,33\$	26,09\$	27,00\$
Assembleur						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	19,35\$	19,74\$	20,18\$	20,69\$	21,25\$	21,89\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	19,85\$	20,25\$	20,70\$	21,23\$	21,80\$	22,46\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine	20,35\$	20,76\$	21,23\$	21,75\$	22,35\$	23,02\$
Préposé à l'expédition						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	20,20\$	20,60\$	21,07\$	21,59\$	22,19\$	22,85\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	20,70\$	21,11\$	21,59\$	22,13\$	22,74\$	23,42\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine	21,20\$	21,62\$	22,11\$	22,66\$	23,29\$	23,99\$
Cariste						
899 heures travaillées et moins dans l'usine	21,25\$	21,78\$	22,36\$	22,97\$	23,61\$	24,31\$
Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	21,75\$	22,29\$	22,89\$	23,51\$	24,16\$	24,88\$

Entre 900 et 3 999 heures travaillées dans l'usine	21,75\$	22,29\$	22,89\$	23,51\$	24,16\$	24,88\$
4 000 heures travaillées et plus dans l'usine ⁶	22,25\$	22,80\$	23,41\$	24,04\$	24,70\$	25,45\$

Notes

1) À partir du 1er octobre 2022, **les employés de fabrication ayant plus de huit ans d'ancienneté** verront leur salaire augmenter de 0,25\$ et, à partir du 1er octobre 2023, ils le verront augmenter de 0,25\$ supplémentaire.

2) En 2021 et en 2022, **la prime de compétence soudeur** augmente un peu plus rapidement que le pourcentage négocié.

3) En 2021 et en 2022, **la prime de compétence monteur-assembleur** augmente un peu plus rapidement que le pourcentage négocié.

4) En plus des augmentations prévues, **l'opérateur de machine numérique** augmente de 0,25\$ de plus en 2021, de 0,30\$ en 2022, 2023 et 2024 et de 0,35\$ en 2025.

5) En plus des augmentations prévues, **le peintre de plus de 4000 heures travaillées** augmente de 0,15\$ de plus en 2021, 2023 et 2024 et de 0,40\$ en 2022. Par contre, les salaires des moins de 4000 heures n'augmentent pas en conséquence.

22.01 b) Les primes

	1 ^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021	1 ^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022 (2%)	1 ^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023 (2,25%)	1 ^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024 (2,5%)	1 ^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025 (2,75%)	1 ^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026 (3%)
Prime de chef d'équipe	1,52\$	1,55\$	1,59\$	1,62\$	1,67\$	1,72\$
Prime de chef de quart⁷	2,25\$	2,30\$	2,60\$	2,92\$	3,25\$	3,35\$
Prime de chantier⁸	4,25\$	4,34\$	4,43\$	4,54\$	4,67\$	4,81\$

23 - Formations

23.01 La formation à l'intérieur d'une classification est offerte par ancienneté aux volontaires à l'intérieur de celle-ci. Si tous les Salariés de la classification ont déjà reçu ou refusé la formation, elle est ensuite offerte à tous les employés d'usine par rang d'ancienneté d'usine.

24 - Dispositions générales

24.01 À la demande du salarié classé soudeur et ayant terminé sa probation, l'Employeur lui fournit une vitre électronique moyennant le paiement d'un montant de \$50,00 par le salarié. Pour toute autre demande de nouvelle vitre électronique de la part d'un salarié ce dernier doit rapporter l'ancienne vitre.

25 - Durée de la convention

25.01 Cette convention collective entre en vigueur le 1er octobre 2020 et se termine le 30 septembre 2026.

25.02 Cette convention collective est entièrement rétroactive pour tous ses éléments monétaires à partir du 1er octobre 2020 et les sommes dues aux Salariés seront payées dans les quatre (4) semaines suivant la signature de la présente convention collective par l'entremise d'un chèque ou d'un virement séparé de celui de la paie normale.

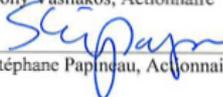
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES À CETTE CONVENTION, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À DRUMMONDVILLE CE 30 jour de juin, 2021.

POUR L'EMPLOYEUR :

Airex industries.



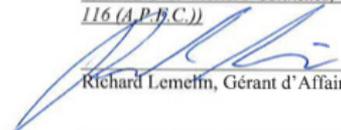
Tony Vasilakos, Actionnaire



Stéphane Papineau, Actionnaire

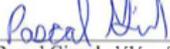
POUR LE SYNDICAT:

*Association provinciale des ferblantiers,
couvresseurs et métiers connexes, section locale
116 (A.P.F.C.)*

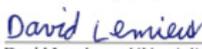


Richard Lemelin, Gérant d'Affaires

Félix Binette, avocat / porte-parole



Pascal Girard, délégué d'usine



David Lemieux, délégué d'usine

Annexes

ANNEXE "A"

LISTE D'OUTILS DEVANT ÊTRE FOURNIS PAR LE TRAVAILLEUR

OUTILAGE	CHARISTE, PRÉPOSÉ À L'EXPÉDITION et ASSEMBLEUR	PEINTRE et OPÉRATEUR DE MACHINE NUMÉRIQUE	EMPLOYÉ DE FABRICATION SEULEMENT	SOUDEUR, MONTEUR- ASSEMBLEUR et ELECTRO- MÉCANOCIEN
Marteau mécanicien 16 oz	X	X	X	X
Maillet rubber	X			
Tournevis (25 pces)	X	X	X	X
Ciseau à tôle jaune	X	X	X	X
Pointe à tracer				X
Jeu douille 1/2 1/2 @ 1 3/8	X			
Jeu douille 1/4-8/8 3/8 @ 7/8		X	X	X
Équerre combiné 12"				X
Équerre charpentier 16 x 24	X			X
Niveau 12"				X
Drive pin 6-12-16-20	X		X	X
Ciseau à froid / punch			X	X
Tape à circonférence 10'				X
Clé ajustable	X	X	X	X
Tape à mesurer 25' x 1"	X	X	X	X
Chuck 1/4, 5/16, 3/8 + bit (12 pces)	X	X	X	X
Jeu pince étaux 5 req	X			X
Jeu 3 pinces	X			X
Couteau alfa	X	X	X	X
Clé hexagonale sae	X	X		X
Clé hexagonale métrique	X	X		X

ANNEXE "B"

LA POTENTIELLE OUVERTURE DE LA PRIME DE COMPÉTENCE DE SOUDEUR CERTIFIÉ ET DE LA PRIME DE SUPERVISEUR CWB

L'Employeur a exprimé la volonté de créer éventuellement une nouvelle prime de compétence à l'intérieur de la classification d'employé de fabrication et, par la même occasion, il créerait une nouvelle prime pour celui qui serait affecté aux tâches de superviseur CWB si l'Employeur décide de faire le contrôle de la soudure par un salarié syndiqué.

Par conséquent, certains points ont été négociés pour prévoir certaines modifications à la convention collective dans l'éventualité où ce projet se réalisait.

Les éléments suivants feront directement partie intégrante de la convention collective de façon permanente et sans interruption dès que l'employeur possèdera la certification CWB.

Soudeur certifié:

- 1) Tous les soudeurs ayant une carte de soudeur CWB valide auront la prime de soudeur certifié. L'Employeur doit faire renouveler au Salarié sa carte périodiquement et si ce Salarié échoue, il perd alors sa prime de soudeur certifié.

Dès l'application de la présente lettre d'entente, les salariés David Lemieux, Pascal Girard et Nicolas Bourgault pourront être testés dans le mois suivant s'ils n'ont pas déjà une carte CWB et, s'ils passent, ils seront payés directement selon la prime de compétence applicable.

- 2) Quant au salaire associé à cette prime de compétence, elle sera de 1,75\$ Ce montant sera fixé à 1,79\$ à partir du 1^{er} octobre 2021, à 1,83\$ à partir du 1^{er} octobre 2022, à 1,88\$ à partir du 1^{er} octobre 2023, à 1,93\$ à partir du 1^{er} octobre 2024 et à 1,99\$ à partir du 1^{er} octobre 2025.

Superviseur CWB :

- 1) Le superviseur CWB, s'il est un salarié syndiqué, sera un employé de fabrication. Il est nommé à la suite d'un affichage de poste et a une prime faisant directement partie de son salaire lorsqu'il y a droit. Le superviseur CWB sera choisi par ancienneté s'il répond aux exigences pour passer le test officiel associé à ce titre suite à la formation offerte par l'Employeur.

- 2) Un superviseur CWB à la fois est nommé pour l'ensemble de l'usine et doit toujours être payé comme tel, même s'il ne travaille pas comme contrôleur, sauf si l'employeur perd sa certification CWB. Si l'Employeur décide de former un autre salarié comme superviseur CWB, il sera payé comme tel lors des absences du premier superviseur CWB.

- 3) Est ajouté à l'article 14.07 de la présente convention collective les textes suivants :

f) Si l'Employeur a besoin d'un soudeur **ou d'un soudeur certifié** et qu'il n'a pas de volontaires pour le faire, il peut demander au Syndicat s'il peut lui trouver un Salarié compétent pour le faire dans les vingt-quatre (24) heures;

d.1) Nonobstant le paragraphe b), s'il n'y a pas de volontaire soudeur certifié et que les autres façons de faire ne fonctionnent pas pour en trouver un, l'employeur peut imposer au soudeur certifié ayant le moins d'ancienneté d'être transféré sur le quart de soir pour une période indéterminée, le temps qu'il puisse former un autre salarié présent sur le quart de soir. Lorsque ce dernier salarié sera formé, il pourra retourner sur son quart de travail.

- 3) Quant au salaire associé à cette prime, il sera de 1.50\$. Ce montant sera fixé à 1,53\$ à partir du 1^{er} octobre 2021, à 1,56\$ à partir du 1^{er} octobre 2022, à 1,60\$ à partir du 1^{er} octobre 2023, à 1,65\$ à partir du 1^{er} octobre 2024 et à 1,70 \$ à partir du 1^{er} octobre 2025.

LETTRE D'ENTENTE # 1

Objet : Opération des ponts-roulants et des chariots élévateurs

Considérant l'importance de l'opération sécuritaire des ponts-roulants et des chariots élévateurs les parties reconnaissent que les salariés aptes à opérer sécuritairement ces appareils sont ceux ayant suivi leur formation à l'interne.

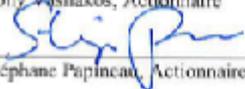
En conséquence les parties s'entendent à l'effet que tous salariés d'Airex ayant reçu la formation par le formateur interne, peuvent être affectés en tout temps, selon les besoins, à l'opération de ces appareils.

Advenant que l'Employeur désire, pendant la durée de la convention, ajouter d'autres salariés, l'Employeur s'engage à ce que tels salariés suivent un cours de formation dispensé par un organisme reconnu. Cependant, sur accord des membres du comité de sécurité et santé, un salarié pourra être exempté de suivre un cours de formation si le comité juge qu'il possède les connaissances et l'expérience nécessaire à l'opération de tels appareils.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES À CETTE CONVENTION, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À DRUMMONDVILLE CE 30 JOUR DE JUIN 2021.

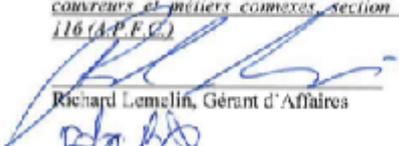
POUR L'EMPLOYEUR :
AIREX INDUSTRIES


Tony Vasilakos, Actionnaire


Stéphane Papineau, Actionnaire

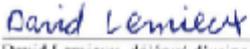
POUR LE SYNDICAT :

Association provinciale des ferblantiers,
couvreurs et métiers connexes, section locale
116 (A.P.F.C.)


Richard Lemelin, Gérant d'Affaires


Félix Binette, avocat, porte-parole


Pascal Girard, délégué d'usine


David Lemieux, délégué d'usine

LETTRE D'ENTENTE # 2

Objet : Nouvelle convention collective

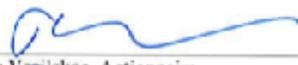
La convention collective signée en 2021 a été substantiellement modifiée et, par conséquent, il est possible que certains points aient été oubliés et que ceux-ci causent des difficultés d'applications.

Consentants de ce fait, les parties s'entendent qu'il se parleront et négocieront de bonne foi ensemble dans le but de corriger ces oublis potentiels s'ils surviennent.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES À CETTE CONVENTION, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À DRUMMONDVILLE CE 30 jour de juin, 2021.

POUR L'EMPLOYEUR :

AIREX INDUSTRIES



Tony Vasiliakos, Actionnaire



Stéphane Papiré, Actionnaire

POUR LE SYNDICAT:

Association provinciale des ferblantiers,
couvreurs et métiers connexes, section locale
115 (A.P.E.C.)



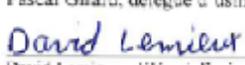
Richard Lemelin, Gérant d'Affaires



Félix Binette, avoué / porte-parole



Pascal Girard, délégué d'usine



David Lemieux, délégué d'usine

LETTRE D'ENTENTE # 3

Objet : Salariés « à tester »

1. Lors de la signature de la présente convention collective, les Salariés se sont faits fixer des postes et reconnaître des primes de compétence s'ils étaient employés de fabrication :

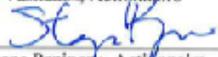
TRAVAILLEURS	Employé de fabrication	Opérateur de Machine	Soudeur	Moteur Assembleur	Opérateur de Machine Numérique	Électronicien	Peintre	Assembleur	Préposé à l'expédition	Cariste
THÉRIEN, MICHEL	■	■	■	■						
GIRARD, PASCAL	■	■	■	■						
LAPELLE, BERNARD			■	■						
FOSTER, GILLES	■	■	■	■						
CÔTÉ, CHRISTIAN						■				
BOURGAULT, NICOLAS	■	■	■	■						
LEMIFIX, DAVID	■	■	■	■						
DESRISSIEUX, PATRICK	■	■	■	■						
COLLIN, DANIEL							■			
BOUCHARD, JULIEN	■	■	■	■						
JUTRAS, HENRY										
DURETTE, PASCAL				■						
MORIN, MARCEL		■		■						
BIBEAULT-PION, ALEX			■	■						
SAINDON, MICHEL	■	■	■	■						
PETIT, PATRICK										■
THIBAUT, OLIVIER						■				
DESSUREAULT, SYLVAIN	■		■	■						
BESSETTE, PIERRE					■					
FORCIER, PIERRE JULIEN									■	
TARDIF, MARIO	■	■	■	■						
BESSETTE, LUC								■		
LATOIR, PATRICK								■		
FRENETTE, JEAN-LOUIS							■			

2. Les « T » qui apparaissent dans la grille sont les Salariés qui doivent être testés pour savoir s'ils sont compétents pour obtenir une prime de compétence précise;
3. Dans le mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur devra, selon la procédure établie à l'article 21.02 e), établir les tests à passer pour obtenir les primes de compétences;
4. Dans le mois suivant, tous les Salariés « à tester » devront être testés et ceux qui passeront le test obtiendront automatiquement la prime associée à ce test⁹.
5. Dans l'entremise, ces salariés ne pourront effectuer les tâches à tester à moins que ce soit le désir du Salarié pour qu'il puisse se pratiquer.

AIREX INDUSTRIES



 Tony Vasilakos, Actionnaire



 Stéphane Papineau, Actionnaire

June 30 / 2021

9 Si MM. Mirin, Bilcaud-Pion et/ou Tardif réussissent au des tests pour lesquels ils sont testés du premier coup, ils seront payés rétroactivement à partir du 1er octobre 2020 comme s'ils avaient eu leur(s) prime(s) de compétence à l'époque dans les 15 jours suivant la réussite du, ou des test(s).

Association provinciale des ferblantiers,
 couvreurs et métiers connexes, section locale
 1163A.P.F.C.A.



 Richard Lemelin, Gérant d'Affaires



 Félix Binette, avocat / porte-parole



 Pascal Girard, délégué d'usine



 David Lemieux, délégué d'usine

LETTRE D'ENTENTE # 4

Objet : les chefs d'équipe

1. Lors de la signature de la présente convention collective, les salariés suivants étaient chefs d'équipe : Michel Thérien, Nicolas Bourgault, David Lemieux, Patrick Desruisseaux et Henry Jutras. L'Employeur s'engage à ne retirer la prime de chef d'équipe à aucun de ces salariés dans l'année suivant la signature de la présente convention collective;
2. Suite à la signature de la présente convention collective, les primes de chef d'équipe étaient payées en pourcentage du salaire et sont maintenant payées en montant fixe. Les chefs d'équipes pour qui la prime était plus élevée que la nouvelle prime négociée gardent leur prime fixée au même montant qu'elle était jusqu'à ce que cette prime soit rattrapée par la nouvelle grille.

POUR L'EMPLOYEUR :
AIREX INDUSTRIES



Tony Vasilakos, Actionnaire

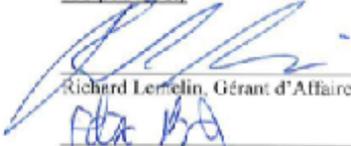


Stéphane Papineau, Actionnaire

le 30 / 2021

POUR LE SYNDICAT :

Association provinciale des ferblantiers,
couvreur et métiers connexes, section locale
116 (A.P.E.C.)



Richard Lemelin, Gérant d'Affaires



Félix Binette, avocat / porte-parole



Pascal Girard, délégué d'usine



David Lemieux, délégué d'usine

LETTRE D'ENTENTE # 5

Objet : Les primes +

1. Au moment de la signature de la convention collective, cinq (5) salariés s'étaient vu octroyer des primes supplémentaires faisant partie de leur salaire. Il a été entendu que ces primes étaient vouées à disparaître et, par conséquent, elles seront réduites à travers des années comme suit :

	Ancienne prime	1 ^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021	1 ^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022	1 ^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023	1 ^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024	1 ^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025	1 ^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026
Gilles Foster	0,55\$	0,49\$	0,43\$	0,37\$	0,31\$	0,25\$	0,19\$
David Lemieux	1,15\$	1,09\$	1,03\$	0,97\$	0,91\$	0,85\$	0,79\$
Patrick Desruisseaux	1,15\$	1,09\$	1,03\$	0,97\$	0,91\$	0,85\$	0,79\$
Henry Jutras	1,15\$	1,09\$	1,03\$	0,97\$	0,91\$	0,85\$	0,79\$
Alex Bibeault-Pion	1,09\$	1,03\$	0,97\$	0,91\$	0,85\$	0,79\$	0,73\$

2. Par contre, si un de ces Salariés obtient une nouvelle prime de compétence soudeur ou soudeur certifié, sa prime + baissera de 0,25\$ par année au lieu de 0,06\$, et ce calcul se fera à partir de 2020.

POUR L'EMPLOYEUR :
AIREX INDUSTRIES



Tony Vasilakos, Actionnaire



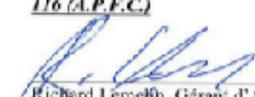
Stéphane Papineau, Actionnaire



fus 30 / 2021

POUR LE SYNDICAT :

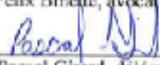
Association provinciale des ferblantiers,
couvreurs et métiers connexes, section locale
116 (A.P.F.C.)



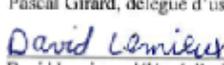
Richard Lemelin, Gérant d'Affaires



Félix Binette, avocat / porte-parole



Pascal Girard, délégué d'usine



David Lemieux, délégué d'usine

LETTRE D'ENTENTE # 6

Objet : cercles rouges

1. Lors de la signature de la présente convention collective, les salariés suivants avaient des salaires horaires au-dessus de la grille salariale négociée : Michel Thérien (27,50\$), Bernard Laperle (22,91\$), Gilles Foster (20,94\$), et Alex Bibeault-Pion (21,80\$).
2. Ces Salariés garderont ces salaires horaires malgré le fait qu'ils soient hors grille et ceux-ci augmenteront à la même vitesse que la convention collective avec 2% la première année, soit :
 - 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021 : 2%
 - 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022 : 2%
 - 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 : 2,25%
 - 1er octobre 2023 au 30 septembre 2024 : 2,5%
 - 1er octobre 2024 au 30 septembre 2025 : 2,75%
 - 1er octobre 2025 au 30 septembre 2026 : 3%
3. Ces salaires resteront en vigueur tant que le salaire horaire du Salarié (sans les primes autres que les primes de compétence) n'est pas dépassé par le salaire qu'il ferait s'il était dans la grille. Dans ce cas, le Salarié sera payé au taux horaire de la grille tant que son salaire horaire reste au-dessus du salaire fixé en vertu de la présente lettre d'entente.

POUR L'EMPLOYEUR :
AIREX INDUSTRIES

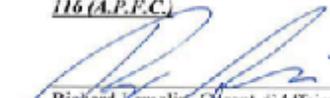

Tony Vasilakos, Actionnaire


Stéphane Papihéau, Actionnaire

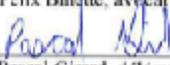

June 30 / 2021

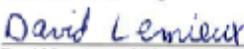
POUR LE SYNDICAT :

Association provinciale des ferblantiers,
couvreurs et métiers connexes, section locale
116 (A.P.F.C.)


Richard Lemelin, Gérant d'Affaires


Félix Billette, avocat / porte-parole


Pascal Girard, délégué d'usine


David Lemieux, délégué d'usine

LETTRE D'ENTENTE # 7

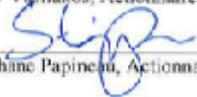
Objet : Grandes augmentations de salaire

1. Lors de la signature de la présente convention collective, les salariés suivants ont une augmentation de salaire de plus d'un dollar : Pascal Durette, Michel Saindon, Sylvain Dessureault, Mario Tardif et Jean-Louis Frenette;
2. Ces Salariés augmenteront de salaire d'un (1) dollar à partir d'octobre 2020, par la suite, ils augmenteront jusqu'à un (1) dollar supplémentaire (dépendamment du salaire qu'ils devraient faire en vertu de la grille) à partir d'octobre 2021 et, finalement, si leur salaire n'est pas encore atteint selon la grille, il augmentera jusqu'au salaire fixé par la grille à compter du 1^{er} octobre 2022;
3. En aucun cas ces Salariés ne pourront être moins bien rémunérés qu'un salarié moins ancien occupant le même poste qu'eux. Dans ce cas, le taux de salaire du Salarié dépassé sera monté à égalité avec celui du Salarié moins ancien;
4. Si ces Salariés changent de poste ou s'ils obtiennent des primes de compétence supplémentaires, ils seront payés au taux de salaire de cette prime de compétence ou de ce poste, nonobstant la présente lettre d'entente;

POUR L'EMPLOYEUR :
AIREX INDUSTRIES



Tony Vasilakos, Actionnaire



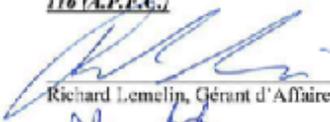
Stéphane Papineau, Actionnaire



June 30 / 2021

POUR LE SYNDICAT :

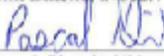
Association provinciale des forblantiers,
couvreur et métiers connexes, section locale
116 (A.P.F.C.)



Richard Lemelin, Gérant d'Affaires



Félix Binetto, avocat / porte-parole



Pascal Girard, délégué d'usine



David Lemieux, délégué d'usine



Des tarifs de groupe exclusivement
pour vous. Et vous. Et vous. Et vous.



Découvrez les nombreuses façons
d'économiser sur vos assurances.

EN PARTENARIAT AVEC



Demandez une soumission en ligne.
lapersonnelle.com/apfc
1 888 476-8737



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.
Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

Tarifs de groupe. Service unique.





SUIVEZ-NOUS



1-800-361-4250

AIREX
INDUSTRIES