



CONVENTION COLLECTIVE

2020-2026



**Industries d'Acier
Inoxydable Itée**

VOS DÉLÉGUÉS

Raymond Duquette

☎ 514-345-7330

✉ acier5@hotmail.com

Stéphane Auger

☎ 438-321-1999

✉ asteph@live.ca

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



INDUSTRIES D'ACIER INOXYDABLE LTÉE

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 novembre 2020 au 31 octobre 2026

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
Articles	
1 - But de la convention	5
2 - Reconnaissance syndicale	5
3 - Non-discrimination	6
4 - Droits de gérance	6
5 - Discipline	6
6 - Sécurité syndicales	7
7 - Activités syndicales	8
8 - Ancienneté	10
9 - Préavis de mise à pied	21
10 - Procédure de règlement des griefs et arbitrage	21
11 - Santé et sécurité du travail	23
12 - Copie de la convention collective	25
13 - Heures de travail	25
14 - Heures supplémentaires et heures en banque	27
15 - Jours fériés et mobiles	31
16 - Vacances annuelles	33
17 - Avantages sociaux	34
18 - Congés spéciaux	35
19 - Taux de salaire et métiers	36
20 - Travaux à l'extérieur de l'usine	37
21 - Divers	41
22 - Liste d'outils	43
23 - Comité de relations professionnelles	44
24 - Durée de la convention	44
Annexes	
A - Taux de salaire	45
B - Métiers	56
C - Définitions de métiers	57
D - Évaluation des salariés	73
E - Détermination des zones pour les chantiers	75
F - Îlots de travail	76
G - Engagement de confidentialité, non-sollicitation et non-concurrence	77
Lettres d'entente	
Assigantion à l'usine McCain - NB	80
Assigantion à l'usine Barry - St-Albans, USA	81
Assigantion à l'usine Gay Lea Foods - Toronto	82

PRÉAMBULE

L'employeur (Industries d'Acier Inoxydable Itée) et le syndicat (Association provinciale des ferblantiers, couvreurs et métier connexe – local 116) déclarent que l'entreprise de l'employeur en est une dédiée à l'excellence du service à la clientèle. Les parties conviennent que le maintien d'un haut standard de qualité, un produit livré dans les délais prescrits et l'assurance de la flexibilité requise sont autant de gages de la réussite de l'employeur et du maintien des emplois des

1 - But de la convention

- 1.01** La convention collective a pour but de maintenir des relations patronales ouvrières harmonieuses et de promouvoir une paix industrielle indispensable au progrès de l'employeur et de ses salariés.

2 - Reconnaissance syndicale

- 2.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur et l'unique représentant pour tous ses salariés couverts par l'accréditation syndicale émise par le Tribunal administratif du travail le 28 juillet 2020 et tel qu'amendé, le cas échéant.

Malgré le paragraphe précédent, le syndicat reconnaît le droit de l'employeur de conclure avec un salarié une entente portant notamment sur l'obligation de confidentialité, de non-sollicitation et de non-concurrence. Le texte d'une telle entente apparaît à l'annexe G.

- 2.02** Sauf dispositions contraires, les dispositions de la convention collective s'appliquent à tous les salariés couverts par l'accréditation syndicale décrite au paragraphe 2.01.
- 2.03** Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective.
- 2.04** L'employeur informe le C.R.P. des contrats de sous-traitance qu'il accorde pour du travail d'usine et qui ont une valeur supérieure à 10,000 \$

3 - Non-Discrimination

3.01 L'employeur et le syndicat conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'égard d'un salarié à cause de son adhésion syndicale ou ses activités syndicales permises par la loi.

4 - Droits de gérance

4.01 Le syndicat reconnaît le droit et les prérogatives de l'employeur d'administrer, diriger et gérer ses opérations et son personnel. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ceci comprend le droit d'engager, attribuer des promotions, congédier, transférer, discipliner et renvoyer pour motif raisonnable, déterminer les exigences du travail, déterminer et régulariser les méthodes de production, opérations et techniques incluant l'augmentation, la limitation, la réduction et la cessation des opérations sujets toutefois aux provisions de la convention collective.

4.02 Dans la convention collective, l'emploi du genre masculin inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

5 - Discipline

5.01 Les réprimandes ou les mesures disciplinaires sont imposées par un représentant de l'employeur, soit un membre de la direction de l'entreprise ou un contremaître.

Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, le Salarié doit être accompagné d'un délégué syndical.

5.02 Lorsqu'un représentant de l'employeur note une mesure disciplinaire au dossier d'un salarié, il l'avise par écrit et transmet une copie de l'avis au comité d'atelier.

- 5.03** Lorsque l'employeur estime nécessaire de suspendre, rétrograder ou congédier un salarié, il en avise le comité d'atelier le plus tôt possible.
- 5.04** Sous réserve du paragraphe 8.03, un salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 5.05** Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans tous les cas de grief pour mesure disciplinaire.
- 5.06** Toute mention d'une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée après dix-huit (18) mois de la date où elle a été émise sauf en cas de récidive, à compter de laquelle le délai de dix-huit (18) mois recommence à courir.
- 5.07** Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier disciplinaire durant les heures de travail et ce, sans perte de salaire. Il peut, à la condition d'en assumer le coût, demander une copie d'un document inclus dans ce dossier.
- 5.08** Aucune mesure disciplinaire ne sera prise après trente (30) jours ouvrables de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire.

Lorsqu'une suspension sans salaire est imposée, elle doit être servie dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'imposition de la sanction. Si l'employeur ne fait pas appliquer la suspension dans les dix (10) jours, elle ne pourra être appliquée, mais cette dernière restera inscrite au dossier du salarié.

6 - Sécurité syndicale

- 6.01** Comme condition d'emploi, tous les salariés doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat.
- 6.02** L'employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié compris dans l'unité de négociation, l'équivalent de la cotisation syndicale telle que déterminée par le syndicat. Le total des déductions sera remis par chèque le quinze (15) du mois suivant la perception au secrétaire financier de l'Association provinciale des ferblantiers, couvreurs et métier connexe local 116. La remise doit être accompagnée d'un formulaire comportant le nom de chacun des salariés, leur métier, leur numéro d'assurance sociale et le montant déduit.

Le formulaire doit indiquer également les raisons pour lesquelles une déduction n'a pas été faite à un salarié, le cas échéant.

6.03 L'employeur doit inscrire au relevé provincial et fédéral de chacun des salariés le montant des cotisations syndicales que ceux-ci ont payées au cours de l'année d'imposition.

6.04 a) L'employeur présente tout nouveau salarié à un membre du comité syndical.

b) L'employeur remet au salarié qui compte au moins trois (3) mois de service continu une copie du régime d'assurance-groupe et une copie de la convention collective.

7 - Activités syndicales

7.01 L'employeur reconnaît que le comité d'atelier syndical est mandaté pour s'occuper de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective.

7.02 L'employeur reconnaît que les membres du comité d'atelier exercent également leurs fonctions à l'égard de la procédure de griefs.

7.03 Le comité d'atelier est composé de quatre (4) membres désignés parmi les salariés affectés au quart de jour et affectés à un métier différent et, au besoin, d'un membre par quart additionnel.

Les membres du comité d'atelier, qui doivent justifier au moins douze (12) mois de service continu à l'emploi de l'employeur et avoir terminé leur probation, sont élus pour la durée de la convention collective. Ils peuvent être démis de leurs fonctions par le syndicat.

7.04 Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des membres du comité d'atelier et maintenir cette liste à jour. Les membres du comité d'atelier ne sont reconnus officiellement qu'à compter du moment où ils auront été confirmés, par écrit, par le syndicat à l'employeur.

7.05 Il est entendu que le membre du comité d'atelier a un travail dont il doit s'acquitter comme salarié de l'employeur. S'il doit s'occuper d'un grief ou d'un problème relevant de son mandat au cours de ses heures de travail, il ne quitte pas son travail sans la permission de son contremaître. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable. Le membre du comité d'atelier annonce sa destination à son contremaître et lui signale son retour à son poste de travail.

Pour l'exécution de ses fonctions, le membre du comité d'atelier s'absente sans perte de salaire au cours de ses heures normales de travail.

- 7.06** Un membre du comité d'atelier bénéficie, pour la durée de son mandat, d'une ancienneté privilégiée pour la seule fin de mise à pied et de rappel au travail après une mise à pied et pourvu qu'il possède les compétences requises pour être affecté dans son métier.
- 7.07** Sur autorisation de l'employeur et sur demande du syndicat faite neuf (9) jours à l'avance, un membre du comité d'atelier désigné par le syndicat peut s'absenter pour assister à des activités organisées par le Syndicat, l'organisme auquel le syndicat est affilié ou avec lequel il possède une entente de service. L'employeur ne refusera pas cette demande sauf pour motifs sérieux liés à la production.

Le nombre maximum de jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés régis par la convention collective est de neuf (9) annuellement.

Les demandes écrites prévues au paragraphe précédent doivent contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée de l'activité justifiant la demande.

- 7.08** L'employeur reconnaît de plus un comité de négociation composé de trois (3) représentants syndicaux désignés parmi les salariés membres du comité d'atelier. Le mandat de ce comité consiste à représenter les salariés lors des séances de négociation et, le cas échéant, de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective. Le salarié membre du comité de négociation est libéré sans perte de salaire pour participer à une séance de négociation qui coïncide avec ses heures normales de travail.
- 7.09** Si un représentant du syndicat désire rencontrer à l'usine un membre du comité d'atelier relativement à une condition de travail prévue à la convention collective, il en avise un représentant de l'employeur et prend rendez-vous à cet effet. L'employeur tente de mettre à leur disposition un local pour leur permettre de discuter en privé.
- 7.10** L'employeur met à la disposition du syndicat, à son usage exclusif, un tableau d'affichage vitré et fermé pour lui permettre d'afficher les avis syndicaux et autres communiqués officiels. Ces derniers doivent porter la signature d'un membre du comité d'atelier.

8 - Ancienneté

8.01 Ancienneté: Sous réserve du paragraphe 8.11, l'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié au service de l'employeur dans un emploi visé par l'accréditation syndicale depuis sa dernière date d'embauche.

8.02 Sous réserve de ce qui suit, un salarié qui a complété mille deux cents (1 200) heures effectivement travaillées pour l'employeur acquiert ses droits d'ancienneté. Une fois acquis, ses droits d'ancienneté rétroagissent à sa dernière date d'embauche.

Les parties conviennent qu'un salarié embauché à titre d'étudiant pour une durée déterminée ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention collective, sauf pour le préambule, les articles 1 à 4, 6, 9.2, 9.3, 10, 11, 13, 14 (sauf 14.07), 15, 16 (sauf 16.03 et 16.04), 19, 20, 21 (sauf 21.02 et 21.04), 22.02, 23, 24 et le taux de salaire prévu aux différentes annexes. Il doit payer les cotisations syndicales applicables au statut d'étudiant.

Tel étudiant n'accumule aucune ancienneté selon l'article 8.01. Si toutefois un tel étudiant avise l'employeur par écrit qu'il cesse d'être étudiant, il débute alors, s'il continue à travailler pour I.A.I., sa période d'essai à la date de cet avis. S'il acquiert, le cas échéant, ses droits d'ancienneté, conformément à l'article 8.02, ses droits d'ancienneté rétroagissent au début de sa période d'essai, à l'exclusion de toute période où il a travaillé à titre d'étudiant.

Est considérée comme « étudiant » la personne inscrite à un programme régulier dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation.

8.03 Le salarié qui n'a pas acquis ses droits d'ancienneté peut être congédié ou suspendu sans qu'il ne puisse recourir à la procédure de règlement de griefs.

8.04 L'employeur maintient à jour une liste d'ancienneté générale et une liste d'ancienneté sectorielle (usine et chantiers). Une copie de ces listes doit être affichée par le syndicat sur le tableau syndical dans la cafétéria pour vérification par les salariés. L'employeur transmet une copie de ces listes au syndicat à tous les six (6) mois soit à la fin février et à la fin août. De plus, une (1) fois par année, l'employeur confirme par écrit à chaque nouveau salarié sa date d'ancienneté (générale ou sectorielle selon le cas). Tel salarié a cinq (5) jours ouvrables pour demander une correction à l'employeur, s'il y a lieu. La liste d'ancienneté

générale comprend les noms, métiers et dates d'embauche de chacun des salariés. Les listes d'ancienneté sectorielle (usine et chantiers) comprennent les noms et les dates de transfert dans chacun des secteurs.

Il est entendu que les listes d'ancienneté sont considérées comme officielles vingt (20) jours après leur transmission au syndicat. Toute correction doit être apportée durant cette période.

Tout salarié a le devoir d'aviser promptement l'employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. L'employeur ne sera pas responsable dans le cas où il lui serait impossible d'entrer en communication avec un salarié qui néglige de donner ses avis de changements.

8.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est congédié pour motif raisonnable ;

c) s'il n'est pas rappelé au travail après une période de douze (12) mois à compter d'une mise à pied;

d) s'il refuse à trois (3) reprises un rappel au travail après une mise à pied; les parties conviennent qu'il doit s'écouler au moins trois (3) jours ouvrables entre chacun des rappels. Si un rappel est moins de 1 semaine (40 heures) le travailleur peut refuser sans conséquence;

e) s'il est absent du travail pendant vingt-quatre (24) mois suite à un accident ou une maladie;

f) s'il s'absente quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans aviser l'employeur ou sans raison valable, à moins d'avoir été dans l'impossibilité de communiquer avec l'employeur dans ce délai.

8.06 Mouvements de main-d'œuvre – Principes généraux

a) Dans le but d'améliorer la qualité de nos produits, le service à la clientèle, ainsi que la rentabilité des projets fabriqués en usine, les parties reconnaissent l'importance de stabiliser ainsi que de réduire les mouvements de main-d'œuvre et d'améliorer la flexibilité entre les métiers.

Sous réserve de ce qui suit, les parties conviennent de minimiser, autant que faire se peut, l'impact des mouvements de main-d'œuvre sur la productivité des activités de l'usine.

De même, les salariés reconnaissent que l'employeur peut leur demander de faire les tâches caractéristiques d'un autre métier.

b) Dans cette optique, les parties conviennent de créer deux (2) groupes de salariés, à savoir :

1. les salariés affectés prioritairement à l'usine, tel que défini à l'article 8.07;
2. les salariés affectés prioritairement aux chantiers, tel que défini à l'article 8.07;

et de définir pour ces deux (2) groupes, de façon séparée, les règles relatives aux affectations, mises à pied et rappel des salariés.

c) L'employeur décide en tout temps, selon ses besoins et ceux des clients, du nombre de salariés requis dans chacun des secteurs usine et chantiers, ainsi que dans chaque métier.

d)

1. En aucun temps, un salarié d'usine ne peut supplanter un salarié de chantiers sur un chantier.

De plus, un salarié d'usine en chantier depuis moins de deux (2) semaines ne peut être protégé par le fait qu'il soit en chantier lorsqu'il y a une mise à pied en usine ou s'il aurait été supplanté par un salarié d'usine s'il avait travaillé dans l'usine; dans ce cas, le salarié d'usine travaillant en chantier est considéré comme travaillant dans l'usine et peut donc être mis à pied ou supplanté par un autre travailleur d'usine; le tout sous réserve d'avoir une ressource compétente pour prendre le relais en chantier

2. Les salariés d'usine entre eux ou encore les salariés de chantiers qui reviennent en usine ne peuvent supplanter que dans leur métier. Afin d'éviter toute ambiguïté, cette nouvelle règle ne change rien au fait que les salariés occupant les métiers suivants ne peuvent être supplantés :

- Magasinier
- Réception, Expédition et Opérateur de scie
- Opérateur Général
- Machiniste

3. En ce qui a trait au droit de supplantation ou de prise de rang d'un salarié de chantiers, se référer à l'article 8.13.

4. Les chefs d'ilot ne peuvent faire l'objet d'une supplantation. Si leur poste est aboli, ils déplacent dans leur métier d'origine (soudeur, ferblantier ou autre) avec leur ancienneté d'usine.

5. Les soudeurs désignés comme opérateurs de la tour à souder (dans ce cas, uniquement s'il y a du travail au cours de la semaine où a lieu la supplantation dans cette fonction) et opérateurs seamer soudeurs ne peuvent être

supplantés à moins que le salarié d'usine voulant supplanter ait de l'expérience sur ce travail dans l'usine et la formation nécessaire pour l'accomplir.

e) Les salariés de chantiers peuvent, lors de la fin d'un chantier, revenir dans l'usine selon les modalités et conditions prévues à l'article 8.13 d).

f) Mobilité entre les salariés de chantier permanents :

Une liste de chantiers permanents sera identifiée au Comité de Relations Professionnelles. Si un de ces chantiers devient disponible en permanence, l'ancienneté parmi les salariés de chantier qui possèdent les compétences, s'appliquera à moins de directives particulières du client.

g) Nonobstant le paragraphe a), dès qu'un salarié d'un métier est mis à pied, aucun salarié d'un autre métier ne peut effectuer de tâches de ce métier jusqu'à ce que tous les salariés de ce métier soient rappelés au travail.

Cependant dans des cas très précis et pour une efficacité des travaux, une demande peut être formulée par l'employeur et devra être approuvée par le syndicat ou ses représentants par écrit, pour prendre effet.

À la signature de la présente convention collective, tous les nouveaux salariés qui auraient été embauchés à titre de ferblantiers ou de soudeurs seront embauchés comme soudeurs-assembleurs, un nouveau métier naissant de la fusion du ferblantier et du soudeur.

Les soudeurs et les ferblantiers qui étaient déjà à l'emploi gardent leur poste comme tel.

Il est entendu que, sous aucune considération, un salarié ferblantier ou soudeur ne pourra être désavantagé par le fait qu'il ne puisse pas effectuer une tâche de l'autre métier.

Par exemple, dès qu'un ferblantier est mis à pied, aucun soudeur-assembleur ne peut effectuer de travail de ferblantier et le même principe s'applique au soudeur.

De plus, sous aucun prétexte, un soudeur-assembleur ne sera préféré à un ferblantier ou à un soudeur pour effectuer du temps supplémentaire ou pour effectuer toute tâche ou formation permettant l'obtention d'un avantage quelconque si la tâche ou la formation à effectuer nécessite, entre autres, l'exécution de tâches du ferblantier ou du soudeur.

8.06.1 Prérogatives du client – Principes généraux

a) À plusieurs reprises dans la présente convention collective, les principes établis comme l'ancienneté ou l'attribution par tour de rôle des affectations en chantier peuvent être mis de côté par la volonté d'un client. Pour limiter la non-application de ces principes et éviter de potentiels conflits tout en préservant l'idée qu'il est important de satisfaire le client, les parties ont convenues de ceci :

-Lorsque l'employeur propose des salariés à un client (pour un nouveau chantier, pour rester sur un chantier, pour être mis à pied, etc), il doit en proposer le nombre exact demandé et ces salariés devront être ceux qui auraient la priorité en vertu de la convention collective. Le tout doit être fait par écrit (message texte, courriel ou autre);

-Si le client désire d'autres salariés que ceux proposés ou s'il désire déroger de ce qui est indiqué normalement à la convention collective, il doit l'indiquer à l'employeur (qui pourra alors fournir d'autres noms) et mentionner ses préférences par écrit. Le client n'a pas à justifier ses choix.

-Toute autre demande express d'un client (comme celle prévue à 8.09 a)) doit aussi être faite par écrit et ne doit pas être proposée par l'employeur.

-Le Syndicat et le salarié ont droit de demander à l'employeur une copie de ces écrits.

-Si ce processus n'est pas suivi, il est possible de contester le mouvement de la main-d'œuvre par grief si le ou les salariés choisis ne sont pas ceux qui auraient eu la priorité en vertu de la convention collective.

b) Puisque l'entreprise Agro-Process fait partie du groupe IAI, elle ne sera jamais considérée comme étant un client et tout salarié y travaillant est rattaché à l'établissement de l'employeur et les conditions de travail qui s'y appliquent sont les mêmes que celles prévues en usine.

8.07 Définitions

a) Chantier permanent

Aux fins d'application de la présente convention collective, signifie un chantier sur lequel un ou des salariés travaillent en permanence et qui n'a pas de date de fin prévisible

b) Salariés d'usine

Aux fins d'application de la présente convention collective, signifie les salariés qui sont inscrits sur la liste d'usine et sont considérés comme étant affectés régulièrement et prioritairement aux travaux d'usine.

c) Salariés de chantiers

Aux fins d'application de la présente convention collective, signifie les salariés qui sont inscrits sur la liste de chantiers et sont considérés comme étant affectés régulièrement et prioritairement aux travaux en chantiers.

d) « Affectation » : le terme « affectation » dans le présent article réfère soit à du travail dans l'usine ou sur les chantiers.

e) « Métier » : ce terme réfère à la profession exécutée par un salarié soit dans l'usine ou sur les chantiers.

8.08 Listes d'affectations prioritaires soit en usine, soit en chantiers

a) Il est convenu qu'un salarié ne peut en aucun temps être considéré en même temps être affecté régulièrement et prioritairement à l'usine et aux chantiers.

b) L'affectation à titre de salariés d'usine ou de salariés de chantiers, tel que défini à l'article 8.07 est confirmé par l'employeur au salarié lors de son embauche ou à la suite d'un mouvement de main-d'œuvre.

c) Sauf pour des raisons raisonnables et suite à une demande à l'employeur, un salarié ne peut demander un changement d'affectation qu'après avoir complété une période de un (1) an continu dans une affectation donnée.

d) Lorsque l'employeur requiert de la main-d'œuvre dans l'une ou l'autre des affectations usine ou chantiers, il vérifie alors si des salariés ont demandé à être changés d'affectation selon l'article 8.16. Dans la positive, L'employeur doit sélectionner le salarié ayant le plus d'ancienneté pour obtenir le changement d'affectation et, si le salarié n'a pas encore les compétences requises pour occuper la nouvelle affectation, devra offrir une formation d'une durée raisonnable au salarié pour qu'il soit en mesure d'acquérir les compétences requises. Si, suite à cette formation, le salarié n'a pas acquis ces compétences, il est retourné à son ancienne affectation et l'employeur peut alors sélectionner le deuxième plus ancien et refaire le processus.

S'il est déraisonnable de penser que le Salarié volontaire peut posséder la qualification, la compétence ou les habilités pour être affecté au métier vacant dans une durée raisonnable, l'Employeur ne doit pas lui offrir la formation et peut passer au prochain sur la liste. L'évaluation pour savoir si cela est raisonnable se fera avec l'employeur, un délégué syndical et une personne compétente dans le métier concerné nommé en accord entre les parties. S'il n'y a pas d'entente entre eux, il est possible de contester la décision de l'employeur par le processus de grief.

Si le Salarié choisi a besoin d'une formation tel que prévu aux paragraphes précédents, mais que l'Employeur doit pourvoir le poste requis dans l'affectation rapidement, il peut passer temporairement au prochain déjà formé sur la liste des volontaires et, lorsque le Salarié en formation termine celle-ci, il sera alors envoyé dans sa nouvelle affectation à la place du Salarié temporaire lorsque les circonstances le permettront.

Si le Salarié devant être changé d'affectation est absolument nécessaire à la bonne marche des opérations dans son affectation de base, l'Employeur tente de s'entendre avec ce dernier pour évaluer quand il sera possible d'effectuer le changement d'affectation pour ne pas nuire indûment à la production. À défaut, l'Employeur peut imposer au Salarié de rester dans son affectation jusqu'à une date prédéfinie qui sera la moins éloignée possible, mais cette date ne pourra être

fixée à plus de quatre (4) mois de la demande de changement d'affectation.

Le Salarié qui n'a pas été en mesure d'accéder à la nouvelle affectation en raison ne perdra pas son rang.

8.09 Affectation temporaire

a) Un salarié d'usine, tel que défini à 8.07 a), peut se voir offrir une affectation temporaire sur les chantiers lors d'un manque de salariés sur les chantiers dans le métier concerné, tant qu'aucun salarié de chantier n'est mis à pied ou sur demande d'un client.

Cette affectation temporaire est octroyée prioritairement aux Salariés par ordre d'ancienneté parmi les volontaires, pourvu qu'ils possèdent la qualification, la compétence et les habilités pour y être affectés et dont l'absence dans l'usine ne nuit pas indûment à la production.

Une liste sera affichée afin que les employés puissent se porter volontaires.

b) Un salarié de chantiers tel que défini à 8.07 b), peut se voir offrir une affectation temporaire en usine lors d'un manque de travail sur les chantiers en autant que tous les salariés d'usine dans le métier concerné détenant plus d'ancienneté que lui soient au travail et que le maximum prévu à l'article 8.13 d) ne soit pas atteint.

c) L'employeur peut demander à un salarié de chantier affecté en usine d'y rester pour toute la durée d'un travail précis défini par l'employeur, et ce, même si le salarié obtient une occasion de retourner en chantier au cours de l'exécution de ce travail.

Dans ce cas, le salarié reçoit, pour la durée de ce travail, son taux horaire de chantier, même s'il demeure en usine.

De même, l'employeur peut demander à un salarié de chantier affecté en usine de refuser une affectation en chantier afin de terminer un travail précis défini par l'employeur. Dans ce cas, le salarié de chantier qui accepte une telle affectation reçoit, pour la durée de ce travail et à compter de son acceptation, son taux horaire de chantier, même s'il demeure en usine.

Dans les deux cas qui précèdent, si le salarié accepte, il est considéré comme s'il était en chantier et une fois le travail précis pour lequel il est resté en usine est terminé, il est traité comme s'il avait terminé une assignation en chantier.

8.10 Quart de soir

a) Les parties conviennent que le quart de soir est en place prioritairement pour

- i) répondre aux urgences;
- ii) continuer les travaux en cours dans l'usine.

b) Les postes du quart de soir sont offerts, lors de leur création, à tous les salariés affectés au quart de jour, puis, ils sont offerts à des nouveaux postulants;

c) L'employeur peut, à sa discrétion et sans égard à l'ancienneté, désigner un (1) salarié indispensable par métier travaillant sur l'équipe de soir (et ce, jusqu'à un maximum de six (6) salariés incluant le chef d'ilot et l'assistant chef d'ilot) qui ne peut faire l'objet de supplantation.

Sous réserve de ce qui précède, un salarié affecté au quart de jour et qui est visé par une mise à pied peut exercer son droit de supplantation sur le quart de soir auprès des autres salariés non désignés comme indispensables selon le paragraphe précédent.

d) Les salariés affectés au quart de soir travaillent en usine, mais peuvent être affectés en chantier lorsqu'il y a pénurie de personnel sur un chantier donné, s'ils l'acceptent;

e) Un salarié embauché pour être affecté au quart de soir dans l'usine ne peut revendiquer un métier de jour pendant une période de quatre (4) ans à compter de son embauche.

8.11 Poste hors de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié, membre de l'unité de négociation, accède à un poste hors de l'unité de négociation, il conserve, aux fins de mise à pied, l'ancienneté accumulée lors de sa nomination mais cesse d'en accumuler. S'il doit réintégrer un emploi visé par l'unité de négociation, il est réputé posséder l'ancienneté qu'il détenait au jour de sa nomination hors de l'unité de négociation.

Cependant, advenant son retour à l'unité, il est réputé posséder une ancienneté équivalant à sa durée de service pour tous les avantages reconnus à la convention collective à l'exception de la mise à pied.

Les dispositions de l'article 8.11 s'appliquent au salarié qui, avec l'autorisation de l'employeur, se prévaut d'un congé sans traitement en y apportant les adaptations requises.

8.12 Mise à pied dans le secteur usine

Lorsque l'employeur décide d'abolir un métier ou décide de réduire le nombre de salariés dans un métier du secteur usine, il procède de la façon suivante :

a) Il met d'abord à pied les salariés en période d'essai qui sont affectés au métier où la réduction doit s'effectuer. Il procède ensuite par ordre inverse d'ancienneté par métier.

b) Le pourcentage maximum de salariés d'usine pouvant être mis à pied est de vingt pour cent (20 %) et ne comprend pas les salariés en probation et se calcule par métier de la façon suivante :

Dans le calcul du pourcentage sur l'ensemble des salariés d'usine, si une fraction en résulte, le principe suivant s'applique : à 0,5, on arrondit vers le haut et à 0,4, on arrondit vers le bas.

c) Une fois que le maximum de vingt pour-cent (20 %) prévu au paragraphe b) a été atteint et si d'autres réductions s'avèrent nécessaires dans ledit métier, il procède, le cas échéant, par ordre inverse d'ancienneté et sous réserve des autres dispositions de la convention collective parmi les salariés de chantiers travaillant encore dans le métier visé dans l'usine.

d) Si toutefois, dans l'application du paragraphe c), il n'y a plus de salariés de chantiers dans le métier visé, il procède par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés d'usine affectés alors au métier visé par la mise à pied.

8.13 Mises à pied dans le secteur chantiers

a) Les mises à pied des salariés travaillant sur un chantier s'effectuent selon les directives du client.

b) À défaut de directives du client, la mise à pied s'effectue selon le principe à l'effet que la dernière équipe arrivée sur le chantier est la première équipe à sortir et ce, peu importe l'ancienneté des salariés.

Toutefois, si deux (2) ou plusieurs équipes sont arrivées le même jour sur un chantier, la mise à pied s'effectue alors par ordre inverse d'ancienneté de l'équipe. À cette fin, l'ancienneté du membre de l'équipe en comptant le plus est prise en considération. Dans le cadre de l'application de ce paragraphe, il n'y a aucune différence effectuée entre une équipe habituelle et une équipe nouvelle ou reconstituée.

S'il y a une équipe composée d'un salarié d'usine, cette équipe est mise à pied en premier, peu importe l'ancienneté de cette équipe. Cette règle ne s'applique pas lorsque le salarié d'usine a été intégré à cette équipe en raison de son expertise particulière. Dans ce cas, cette équipe ne sera pas mise à pied tant que ladite expertise est nécessaire sur le chantier.

Un salarié de chantier mis à pied sur un chantier peut demander de supplanter tout salarié d'usine travaillant sur le même chantier pourvu qu'il possède la qualification, la compétence et les habilités pour prendre sa place. Un salarié en équipe qui déciderait de briser son équipe pour ce faire accepte qu'il est possible qu'il ne puisse plus retrouver son équipe après son affectation.

c) Il n'y a aucune supplantation d'un chantier à un autre.

d) Les salariés de chantiers, tel que défini à l'article 8.07 b), peuvent, le cas échéant, reprendre leur rang dans l'usine selon les modalités et conditions qui suivent :

1. Un salarié de chantiers peut reprendre son rang dans l'usine, dans le métier qui lui est reconnu, auprès d'un salarié travaillant alors dans l'usine ayant moins d'ancienneté que lui, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt pour-cent (20 %) des salariés d'usine, tel que défini à l'article 8.07 a).

2. Malgré ce qui précède et si l'employeur a des besoins, un salarié de chantiers qui voit son chantier terminé au cours de la semaine pourra, sur demande de l'employeur et avec l'approbation d'un des membres du C.R.P., compléter sa semaine dans l'usine dans des travaux de son métier.

Cependant, si une demande pour aller en chantiers se produit pendant le reste de la semaine, cette demande sera offerte au salarié de chantiers possédant le plus d'ancienneté (peu importe qu'il soit au travail ou à la maison).

8.14 Rappel au travail dans le secteur usine

Lorsque l'employeur rappelle des salariés dans un métier d'usine et qu'il y a déjà plus de vingt pour-cent (20 %) des salariés d'usine en mise à pied, il commence à rappeler les salariés d'usine s'il y en a qui sont disponibles dans le métier visé. Lorsque le pourcentage prévu au paragraphe b) de l'article 8.12 b) pour les salariés d'usine est atteint, l'employeur rappelle alors les salariés par ordre d'ancienneté (usine et chantiers) dans le métier visé parmi les salariés alors en mise à pied, qu'ils soient du secteur usine ou chantiers pourvu qu'ils possèdent la qualification, la compétence et les habiletés requises.

8.15 Rappel au travail dans le secteur chantiers

Lorsqu'un salarié est requis en chantiers, l'employeur rappelle les salariés de chantiers par ordre d'ancienneté dans le métier requis en tenant compte des exigences du client.

8.16 Changement de métier et ou de secteur

a) Un salarié signifie par écrit à l'employeur son intérêt à travailler sur une base permanente à un métier ou un secteur autre que le sien.

Pour ce faire, le salarié doit aviser un délégué syndical de sa volonté et c'est ce dernier qui transférera la demande écrite par courriel à l'Employeur.

Une liste des personnes ayant demandé un changement d'affectation ou de métier sera constituée par l'employeur et celle-ci devra être envoyée aux délégués par courriel à chaque fois qu'elle est modifiée.

Le délégué syndical qui participe à ce processus le fait sur son temps de travail et sans perte de salaire.

b) Lorsqu'un métier devient vacant dans le secteur usine ou chantiers et qu'il n'est pas aboli, l'employeur l'offre par ordre d'ancienneté aux salariés qui ont signifié leur intérêt pour ce métier pourvu qu'ils possèdent la qualification, la compétence et les habiletés pour y être affecté suite à une formation à l'interne d'une durée raisonnable.

S'il est déraisonnable de penser que le Salarié volontaire peut posséder la qualification, la compétence ou les habiletés pour être affecté au métier vacant dans une durée raisonnable, l'Employeur ne doit pas lui offrir la formation et peut passer au prochain sur la liste.

L'évaluation pour savoir si cela est raisonnable se fera avec l'employeur, un délégué syndical et une personne compétente dans le métier concerné nommé en accord entre les parties. S'il n'y a pas d'entente entre eux, il est possible de contester la décision de l'employeur par le processus de grief.

Le Salarié qui n'a pas été en mesure d'accéder à la nouvelle affectation en raison ne perdra pas son rang.

c) Si l'employeur crée un nouveau métier, dans le secteur usine ou chantiers, il l'affiche pendant sept (7) jours. Les salariés postulent en apposant leur nom sur le formulaire d'affichage. L'employeur comble alors le métier en l'offrant par ordre d'ancienneté au candidat qui possède la qualification, la compétence et les habiletés pour y être affecté suite à une formation à l'interne d'une durée raisonnable.

Il applique alors le même processus qu'au paragraphe b).

e) Le salarié qui obtient un nouveau métier bénéficie d'une période de familiarisation d'une durée de quinze (15) jours de travail. Pendant cette période, le salarié peut demander à retourner à son ancien métier s'il s'estime incapable de satisfaire aux exigences de son nouveau métier. A l'expiration de cette

période, l'employeur peut retourner le salarié à son ancien métier s'il le juge inapte à satisfaire aux exigences de son nouveau métier.

9 - Préavis de mise à pied

9.01 Un salarié qui justifie de plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à un avis écrit, ou une indemnité compensatrice en tenant lieu, avant sa mise à pied pour une période de plus de six (6) mois. Cet avis est de deux (2) semaines si le salarié justifie de plus de un (1) an d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de plus de cinq (5) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de plus de dix (10) ans d'ancienneté.

Toutefois, l'employeur n'est tenu de verser au salarié l'indemnité compensatrice qu'après une période d'une année de sa mise à pied et pourvu qu'il n'ait pas été rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser l'indemnité.

9.02 Normalement, le salarié visé par une mise à pied reçoit son préavis durant les heures de travail. De plus, le comité d'atelier est prévenu dans les meilleurs délais possibles avant que le salarié touché ne soit avisé.

9.03 Dans les cas de mise à pied d'une journée ou plus, l'employeur s'engage à aviser le salarié la veille de la mise à pied.

10 - Procédure de règlement des griefs et arbitrage

10.01 a) Le mot grief signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

b) Les délais impartis à l'article 10 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

c) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

d) Si le plaignant ou le syndicat omet de poursuivre un grief à l'étape suivante à l'intérieur du délai impartit, il est réputé abandonné.

Si l'employeur omet de répondre à un grief dans le délai impartit, il est automatiquement déféré à l'étape suivante à l'expiration du délai accordé à l'employeur pour donner sa réponse.

10.02 Les parties conviennent qu'un grief peut être déposé par un salarié, par le président du comité d'atelier, par le syndicat ou par l'employeur.

10.03 Un grief est déposé selon la procédure suivante:

Les parties conviennent que, avant de soumettre un grief, un salarié d'usine devrait normalement avoir tenté de régler le problème directement avec son contremaître, accompagné ou non, selon son désir, de son représentant syndical.

Dans le cas d'un salarié de chantiers, le même principe s'applique, mais le salarié peut procéder par l'intermédiaire du représentant syndical.

a) Le salarié, accompagné d'un membre du comité d'atelier, dépose son grief par écrit au contremaître dans un délai de vingt et un (21) jours de l'événement qui y donne naissance ou de la connaissance acquise par le salarié de tel événement dont la preuve lui incombe. Cependant, un grief déposé plus de douze (12) mois après la survenance de l'événement y donnant naissance est irrecevable (pour ce qui est des griefs d'assignations en chantier, ce délai est de six (6) mois).

Le contremaître à qui le grief est soumis donne sa réponse par écrit dans les sept (7) jours du dépôt du grief.

b) À défaut de réponse du contremaître dans le délai imparti ou si sa réponse est jugée insatisfaisante, le grief est soumis par écrit au vice-président exécutif dans les sept (7) jours de l'expiration du délai prévu à l'étape précédente ou, le cas échéant, de la réponse jugée insatisfaisante.

Le vice-président exécutif donne sa réponse par écrit dans les sept (7) jours du dépôt du grief.

Malgré le paragraphe b) de la clause 10.01, à l'exception d'une absence d'une durée inhabituelle auquel cas l'employeur désigne un représentant autorisé, les délais sont suspendus pendant une absence du vice-président exécutif. Les délais sont également suspendus pendant une absence de l'agent autorisé. Ils recommencent à courir à leur retour.

10.04 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure prévue au paragraphe précédent peuvent être déférés à l'arbitrage.

10.05 Si le syndicat entend déférer un grief à l'arbitrage, il en donne avis, par écrit, à l'employeur dans un délai de sept (7) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.03 b) ou, le cas échéant, de la réponse du vice-président exécutif ou de son représentant autorisé jugée insatisfaisante.

10.06 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la réception par l'employeur de l'avis d'arbitrage, le syndicat s'adresse, par écrit, au ministre du Travail dont une copie à l'employeur pour que le ministre désigne l'arbitre.

10.07 L'arbitre doit se conformer aux dispositions de la convention. Il ne peut ajouter, retrancher ou modifier la convention, ni rendre une décision contraire ou incompatible avec ces dispositions.

Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour modifier la décision de l'employeur s'il est établi que sa décision n'était pas justifiée dans les circonstances.

10.08 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie l'employeur, le syndicat et le salarié concerné.

10.09 Chaque partie assume le paiement de ses frais et des honoraires et dépenses de témoins appelés par elle.

Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties au litige.

10.10 Si, après le dépôt d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, l'employeur rencontre le salarié concerné, ce dernier doit obligatoirement être accompagné d'un membre du comité d'usine.

11 - Santé et sécurité du travail

11.01 L'employeur reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés durant les heures de travail et les salariés reconnaissent leur obligation de respecter les lois et les règlements sur la santé et la sécurité du travail.

11.02 À cette fin, les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité composé de quatre (4) membres, soit deux représentants de chacune des parties.

Les membres de ce comité, dont les fonctions sont celles décrites à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1), agissent durant les heures normales de travail.

Le comité de santé et sécurité se réunit au moins une fois par trois (3) mois. Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail. Si elles sont tenues en dehors des heures normales de travail des représentants des salariés, ceux-ci sont rémunérés au taux applicable selon la clause 14.01.

L'association sectorielle paritaire en santé et sécurité du travail est mandatée pour former les membres du comité et ce, dans les meilleurs délais possibles.

11.03 L'employeur fournit gratuitement l'équipement protecteur personnel suivant:

- Tout équipement et accessoire de sécurité dont il rend le port obligatoire;
- des gants de travail pour tous les salariés dont le travail le requiert;
- tout équipement ou accessoire de sécurité requis pour protéger le salarié d'un environnement bruyant, poussiéreux, pollué ou autre.
- L'employeur fournit une paire de lunettes de sécurité ajustée à la prescription du salarié (modèle de base), pour chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté et ce, une fois par période de deux (2) ans.

11.04 Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle qui le rend incapable de terminer sa journée de travail, l'employeur lui verse son salaire net pour le reste de son quart de travail. De plus, si son état nécessite son transport à l'hôpital, l'employeur désigne un salarié pour l'accompagner. Le salaire du salarié accompagnateur ainsi que les frais de transport aller-retour jusqu'à l'hôpital sont à la charge de l'employeur.

11.05 L'Employeur peut affecter temporairement un salarié victime d'une lésion professionnelle à un travail que son état lui permet d'accomplir.

Un tel salarié n'effectue pas de façon régulière des tâches accomplies habituellement par les salariés couverts par l'accréditation syndicale décrit au paragraphe 2.01 de la convention collective et qui sont mis à pied, bien qu'ils puissent le faire occasionnellement. La durée des affectations est sujette à l'approbation du comité de santé et sécurité.

Malgré toute disposition incompatible de la convention collective, un salarié affecté temporairement à un travail par suite d'une lésion professionnelle ne peut être supplanté par un autre salarié.

11.06 L'employeur alloue aux salariés qui travaillent à l'usine une période de cinq (5) minutes avant le repas et à la fin de leur quart de travail pour leur permettre de se laver.

12 - Copie de la convention collective

12.01 L'employeur et le syndicat défraient à parts égales le coût d'impression de la convention collective.

13 - Heures de travail

13.01 La semaine normale de travail des salariés de l'usine affectés au quart de jour est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement.

Outre les congés avec solde conventionnés, un salarié peut demander un congé sans solde durant ses heures normales de travail pour vaquer à des obligations personnelles ponctuelles. L'employeur autorisera, ou non, la demande en fonction de l'importance de celle-ci et/ou de l'avancement des travaux en cours du salarié concerné. Le salarié aura soit :

- L'autorisation de s'absenter
- Un refus à sa demande
- En dernier recours, avoir à reprendre les heures ainsi perdues au cours de la semaine pendant laquelle il s'est absenté.

L'employeur s'engage à ne pas faire de la reprise des heures une condition dans tous les cas pour l'obtention du congé. Si l'employeur demande au salarié de reprendre son temps de travail, cette demande doit être formulée au moment de la demande de congé.

Les heures de travail sont déterminées par l'employeur selon ses besoins. Toutefois, les heures de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'usine en vigueur lors de la signature de la convention collective ne pourront être changées par l'employeur sans en avoir discuté au C.R.P. au préalable.

Au moment de la signature de la convention collective, et à titre indicatif seulement, les heures de travail sont les suivantes:

- de 7 h 00 à 11 h 45
- de 11 h 45 à 12 h 15 (repas du midi)
- de 12 h 15 à 15 h 30.

13.02 La semaine normale de travail des salariés de l'usine affectés au quart de soir est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) soirs consécutifs de travail du lundi au jeudi inclusivement.

Au moment de la signature de la convention collective, et à titre indicatif seulement, les heures de travail sont les suivantes:

Du lundi au mercredi inclusivement :

de 15 h 15 à 20 h 00

de 20 h 00 à 20 h 30 (repas du soir)

de 20 h 30 à 2 h 00

Le jeudi :

de 15 h 15 à 20 h 00

de 20 h 00 à 20 h 30 (repas du soir)

de 20 h 30 à 1 h 00.

13.03 La semaine normale de travail des salariés affectés à un chantier est déterminée en fonction des besoins du client de l'employeur.

13.04 Les salariés ont droit à une période de trente (30) minutes par quart de travail pour prendre leur repas. Ils ne sont pas tenus d'exécuter un travail durant cette période.

13.05 Période de repos

a) Au cours de sa journée normale de travail, un salarié bénéficie de deux (2) périodes rémunérées de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune et prises au milieu de chaque demi-journée de travail.

Une sonnerie se fait entendre après treize (13) minutes de pause et les salariés doivent être à leur travail deux (2) minutes plus tard.

b) Le salarié qui effectue des heures supplémentaires a droit à une période de repos rémunérée d'une durée de quinze (15) minutes qu'il prend en même temps que les salariés affectés au quart de soir, soit vers 18 h 00.

13.06 Pour le travail effectué au cours de son horaire normal sur le quart de soir, le salarié visé au paragraphe 13.02 reçoit une prime horaire de un dollar (1 \$). Cette prime horaire est incluse dans le calcul de l'indemnité versée au salarié pour un jour férié.

Cette prime horaire est également payée au salarié qui effectue des heures supplémentaires l'usine en excédent de sa journée normale de travail. Pour toutes autres heures supplémentaires effectuées, la prime horaire n'est pas payable.

13.07 Malgré les clauses 13.01 et 13.02, un salarié peut demander un horaire de travail hebdomadaire inférieur à quarante (40) heures. Un maximum de trois (3) salariés peuvent se prévaloir de ce droit simultanément.

Lorsqu'un jour férié survient parmi les jours de travail normal d'un salarié à l'horaire réduit, alors l'indemnité de cette journée est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires (art. 62 de la Loi sur les normes du travail).

14 - Heures supplémentaires et heures en banque

14.01 Pourcentage applicable

Tout travail exécuté par un salarié en plus et en dehors de son horaire normal de travail à la demande d'un représentant de l'employeur ou du client de l'employeur selon le cas, sont réputées être des heures supplémentaires et sont rémunérées sur la base suivante:

a) Pour le salarié affecté au quart de jour:

1. Du lundi au vendredi: cent cinquante pour-cent (150 %) de son taux de salaire pour les quatre (4) premières heures exécutées en heures supplémentaires et deux cents pour-cent (200 %) pour les heures excédentaires exécutées en heures supplémentaires.

2. Le samedi: cent cinquante pour-cent (150 %) de son taux de salaire pour les huit (8) premières heures exécutées en heures supplémentaires et deux cent pour-cent (200 %) pour les heures excédentaires exécutées en heures supplémentaires.

3. Le dimanche ou lors d'un jour férié: deux cent pour-cent (200 %) de son taux de salaire pour les heures exécutées en heures supplémentaires.

b) Pour le salarié affecté au quart de soir:

1. Du lundi au jeudi: cent cinquante pour-cent (150 %) de son taux de salaire pour les quatre (4) premières heures exécutées en heures supplémentaires et deux cents pour-cent (200 %) pour les heures excédentaires exécutées en heures supplémentaires.

2. Le vendredi ou le samedi: cent cinquante pour-cent (150 %) de son taux de salaire pour les huit (8) premières heures exécutées en heures supplémentaires et deux cents pour-cent (200 %) pour les heures excédentaires exécutées en heures supplémentaires.

3. Le dimanche ou lors d'un jour férié: deux cent pour-cent (200 %) de son taux de salaire pour les heures exécutées en heures supplémentaires.

14.02 Attribution

a) Heures supplémentaires en usine, du lundi au vendredi inclusivement

1. Salarié d'usine ou de chantiers

Les heures supplémentaires sont d'abord offertes par ancienneté aux salariés ayant effectués du travail sur des tâches similaires à celle à être effectués dans les deux dernières semaines sur le projet pour lequel les heures supplémentaires sont requises, à la condition qu'ils soient présents sur les lieux du travail avant le début du temps supplémentaire, qu'ils soient toujours affectés au projet et que son nom soit sur la liste de disponibilité en temps supplémentaire.

L'Employeur ne peut pas agir dans l'objectif d'éluider l'application du paragraphe précédent comme, par exemple, en retirant un salarié plus ancien d'un projet dans l'objectif de placer un salarié moins ancien pour lui permettre de faire du temps supplémentaire.

Tous les salariés (incluant les salariés de chantier) qui travaillent dans l'usine et qui désirent faire des heures supplémentaires du lundi au vendredi inclusivement doivent inscrire leur nom sur la liste affichée par l'employeur à cet effet. Les salariés volontaires sont déterminés au moyen de cette liste de la façon suivante :

a) Par ancienneté parmi les salariés d'usine dans le métier où les heures supplémentaires sont requises, dans la mesure où ils ont les compétences, les qualifications et les habiletés requises pour effectuer le travail immédiatement;

b) Par ancienneté parmi les salariés de chantiers qui travaillent alors dans l'usine dans le métier où les heures supplémentaires sont requises, dans la mesure où ils ont les compétences, les qualifications et les habiletés requises pour effectuer le travail immédiatement;

c) Lorsque cette liste est épuisée, l'employeur pourra offrir le travail aux salariés qu'il croit susceptibles d'être disponibles afin de répondre à la demande le plus rapidement possible.

Le salarié qui revient d'un chantier et qui réintègre l'usine a la responsabilité d'y inscrire son nom et d'aviser le Directeur de production à cet effet.

b) Heures supplémentaires de fin de semaine

1. S'il s'agit d'une continuité des travaux exécutés pendant la semaine, l'employeur offre d'abord les heures supplémentaires par ancienneté aux salariés ayant effectué du travail sur des tâches similaires à celles à être effectués dans les deux (2) dernières semaines sur le projet pour lequel les heures supplémentaires sont requises et que leur nom soit inscrit sur la liste de disponibilité. Advenant qu'il y ait un manque de volontaires ou s'il s'agit d'un nouveau contrat, l'employeur procède comme suit :

2. Les parties conviennent que, afin de simplifier la sélection des salariés volontaires à exécuter des heures supplémentaires en chantiers ou en usine durant la fin de semaine ou les jours fériés, une liste est affichée près du poinçon dans l'usine. Les salariés intéressés y inscrivent leur nom en prenant soin de marquer d'un crochet leur secteur respectif. Les salariés de chantiers peuvent informer l'employeur de leur disponibilité à compter du mercredi en le signifiant à la personne-ressource qui cumule le temps. Les salariés de chantiers et d'usine ayant signifié leur disponibilité avant le mercredi 15 h 30 seront sur la liste de disponibilité des heures supplémentaires de la fin de semaine et/ou jour férié qui suit.

Si des heures supplémentaires leurs sont offertes, tels salariés ont alors l'obligation de respecter leur disponibilité à moins d'une raison majeure.

L'employeur détermine les besoins à combler, soit dans l'usine, soit en chantiers. Si le besoin est dans l'usine, il procède, sous réserve du paragraphe 1, par ordre d'ancienneté dans le métier parmi les salariés d'usine qui ont inscrit leur nom sur la liste de disponibilité, dans la mesure où ils ont les compétences, les qualifications et les habiletés requises pour effectuer le travail immédiatement. Si le besoin est en chantiers, il procède aussi par métier parmi les salariés de chantiers qui ont signifié leur disponibilité sur la liste précitée, en débutant par ordre d'ancienneté parmi les salariés de chantiers travaillant alors en usine.

Par la suite, l'employeur offre, par ancienneté, le travail aux salariés de l'autre affectation inscrits sur la liste.

Si l'employeur manque de volontaires et a toujours un requis de main-d'œuvre à combler, il pourra offrir le travail aux salariés qu'il croit susceptibles d'être disponibles afin de répondre à la demande le plus rapidement possible.

En tous les cas, si du temps supplémentaire est demandé par l'employeur samedi et dimanche, le salarié ayant appliqué pour le samedi et le dimanche sera privilégié par rapport à celui ayant appliqué un des deux jours, et ce, malgré l'ancienneté.

14.03 Le travail en heures supplémentaires requis sur un chantier relève du client de l'employeur.

14.04 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail et après avoir quitté l'usine est rémunéré selon le taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectivement travaillées lors du rappel, avec un minimum de quatre (4) heures à son taux normal de salaire.

14.05 À la condition qu'il effectue au moins deux (2) heures de temps supplémentaires par la suite, le salarié qui effectue plus de trois (3) heures de temps supplémentaires a droit à une période de repas d'une durée de trente (30) minutes rémunérées à son taux de salaire « normal » et une somme de quinze dollars (15 \$) lui est payée comme indemnité de repas. Ainsi, le salarié concerné a droit à la période de repas après treize (13) heures de travail au cours de sa journée de travail.

Pour l'obtention de l'indemnité de repas, le salarié de l'usine doit l'indiquer sur sa carte de poinçon et le salarié en chantier doit s'assurer de le signaler lors de la transmission des heures travaillées.

La présente disposition ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées sur un chantier situé dans la zone D. Dans ce cas, le salarié concerné a droit à une indemnité de dix dollars (10 \$) après quinze (15) heures de travail au cours de sa journée de travail.

14.06 Dans la mesure du possible, l'employeur offre les heures supplémentaires aux salariés deux (2) heures avant la fin de leur quart normal de travail.

14.07 Heures en banque

Un salarié qui effectue des heures supplémentaires peut choisir d'être payé pour le travail ainsi effectué ou, s'il le préfère, d'accumuler dans une banque d'heures supplémentaires une somme d'argent ne dépassant pas un montant raisonnable.

Le salarié mis à pied au cours d'une semaine régulière de travail peut ainsi puiser dans cette banque.

Les retraits de la banque d'heures supplémentaires doivent se faire par tranche minimale de deux cent cinquante dollars (250 \$).

La banque d'heures supplémentaires doit être vidée, au plus tard la dernière semaine de paie de chaque année.

15 - Jours fériés et mobiles

15.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

- Le Jour de l'an
- Le Lendemain du jour de l'an
- Le Vendredi saint
- Le Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- La Fête nationale
- La Fête du Canada
- La Fête du travail
- L'Action de grâces
- La Veille de Noël
- Le Jour de Noël.

En plus des congés qui précèdent, deux (2) congés mobiles rémunérés s'ajoutent annuellement à la liste. Pour les salariés ayant vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté, un troisième congé mobile s'ajoute. Afin de s'en prévaloir, le salarié doit faire une demande d'approbation à l'employeur une (1) semaine à l'avance. Si ce congé nuit à la production, l'employeur se réserve le droit de reporter ce congé à une date ultérieure.

Par contre, si le congé est pris pour la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche, le salarié doit simplement aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Les congés mobiles pris en vertu du dernier alinéa seront comptabilisés comme des jours pris en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail et, par conséquent, un salarié ayant pris ses deux (2) jours mobiles rémunérés annuellement ne pourra demander d'être payé pour un autre jour de congé pris en vertu de cet article.

De plus, le jour de l'anniversaire de naissance du salarié est payé. Cette journée peut être chômée à une date convenue entre l'employeur et le salarié concerné.

15.02 En guise d'indemnité pour un jour férié, un salarié reçoit une rémunération équivalant à huit (8) heures à son taux de salaire applicable selon qu'il est à l'usine ou en chantiers.

Le salarié de l'usine affecté au quart de soir reçoit l'équivalent du salaire dont le prive le jour férié et chômé.

15.03 Pour avoir droit à l'indemnité à l'occasion d'un jour férié autre que les jours fériés prévus à la Loi sur les normes du travail, le salarié doit justifier de soixante (60) jours de service continu à l'emploi de l'employeur.

Dans tous les cas, il doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le jour férié à moins que son absence n'ait été préalablement autorisée ou causée par un motif sérieux que le salarié est tenu de justifier.

15.04 Le salarié qui bénéficie des indemnités d'assurance ou des prestations de remplacement du revenu émanant de la CNESST reçoit, pour un jour férié prévu à la convention, la différence entre cette indemnité ou cette prestation quotidienne et le salaire qu'il recevrait pour une journée normale de travail.

15.05 Si un jour férié survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut, après entente avec l'employeur, choisir de recevoir l'indemnité prévue au paragraphe 15.02 ou reprendre ce jour chômer dès le premier jour prévu pour son retour au travail.

15.06 Si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est chômé le jour ouvrable qui précède ou qui suit selon entente entre les parties.

Pour les salariés affectés au quart du soir, si le jour férié coïncide avec un vendredi, il est chômé le jeudi précédent.

Quant à la Fête du Canada, l'employeur décide à quel jour elle sera chômée à la condition qu'il s'agisse d'un lundi ou d'un vendredi.

16 - Vacances annuelles

16.01 L'ancienneté donnant droit aux vacances annuelles et aux fins de la détermination de l'indemnité afférente est établie quatre (4) fois l'an, soit le 15 mars, le 15 juin, le 15 septembre et le 15 décembre de l'année en cours.

16.02 Ainsi, selon l'ancienneté qui lui est reconnue aux dates prévues au paragraphe 16.01, le salarié a droit aux vacances annuelles et à l'indemnité suivante :

Ancienneté	Durée de vacances	Indemnité
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service reconnu jusqu'à concurrence de dix (10) jours	4 %
Un (1) an	Deux (2) semaines	4 %
Trois (3) ans	Trois (3) semaines	6 %
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines	8 %
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines	10 %

16.03 La période de choix de vacances s'étend du 1er au 15 avril de chaque année.

Salariés d'usine et salariés de chantiers

Les salariés affectés à chacun des métiers, à l'occasion d'un premier (1er) tour, peuvent choisir le cas échéant jusqu'à trois (3) semaines de vacances et ce, par ordre d'ancienneté de métier. L'employeur confirme ce premier (1er) choix de vacances le 8 mai.

Par la suite, lors d'un deuxième (2e) tour, les salariés fixent de la même manière leurs semaines additionnelles de vacances, le cas échéant. L'employeur confirme ce deuxième (2e) choix de vacances le 24 mai.

Le salarié qui a reçu le calendrier de vacances et qui n'effectue pas son choix de vacances avant le 15 avril perd la priorité que lui confère son ancienneté de métier.

Il est convenu entre les parties que le choix de vacances annuelles ne peut jamais avoir pour effet d'affecter la poursuite des opérations de l'employeur. Si tel était le cas, certains salariés pourraient être appelés à refaire des choix de vacances.

16.04 L'indemnité de vacances est accumulée en regard de chacun des salariés à chaque semaine.

Elle lui est versée deux (2) fois l'an, vers le 15 juin et vers le 15 décembre.

16.05 À la cessation de son emploi, un salarié a droit de recevoir l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

16.06 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

Malgré ce qui précède, un salarié absent pendant toute l'année de référence, n'a pas droit à une indemnité de vacances.

16.07 Malgré le paragraphe 16.03, le salarié qui voudrait prendre quatre (4) semaines consécutives de vacances ou plus peut en faire la demande par écrit à l'employeur.

17 - Avantages sociaux

17.01 L'employeur maintient en vigueur le régime d'assurance collective. Le financement du régime est réparti comme suit : cinquante pour-cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour-cent (50 %) par les salariés.

Les primes de l'assurance collective sont calculées selon le salaire de l'affectation du salarié (le salaire extérieur pour le chantier et le salaire intérieur pour l'usine). Le calcul est basé sur une semaine normale de quarante (40) heures à son taux de salaire normal.

Au renouvellement du contrat d'assurance collective, le comité des relations professionnelles est invité à se joindre à l'employeur afin de connaître les propositions initiales de l'assureur ou de son représentant et ce, pour fin de discussion seulement.

Par la suite, au besoin et à la demande du syndicat, l'employeur peut organiser une rencontre avec le représentant du régime d'assurance-groupe, le comité de relations professionnelles et l'employeur afin d'éclaircir certains points d'assurance.

17.02 Un salarié qui compte au moins une (1) année d'ancienneté peut adhérer à un régime d'épargne retraite collectif (REER). La contribution minimale d'un salarié doit être de dix dollars (10 \$) par semaine. L'employeur contribue une somme équivalente à celle du salarié jusqu'à concurrence d'une contribution maximale de deux pour-cent (2 %) du salaire de base du salarié. Pour le salarié qui justifie de quinze (15) à dix-neuf (19) ans (inclusivement) d'ancienneté, la contribution maximale de l'employeur s'établit à deux et demi-pour-cent (2,5 %). Pour le salarié qui justifie de vingt (20) ans et plus d'ancienneté, la contribution maximale de l'employeur s'établit à trois et demi-pour-cent (3,5 %).

La contribution hebdomadaire est calculée sur le salaire de base, à l'exclusion de toute majoration quelconque, effectivement payé durant chacune des semaines de travail du salarié (salaire extérieur et intérieur) pour un maximum de quarante (40) heures à son taux de salaire normal soit à l'exclusion de toute majoration quelconque. Si le salarié travaille un minimum de vingt-quatre (24) heures à son taux de salaire normal, le calcul est basé sur 40 heures à son taux de salaire normal. Advenant que le salarié n'ait pas travaillé vingt-quatre (24) heures à son taux de salaire normal, le calcul sera basé sur le nombre d'heures effectivement travaillées.

Le salarié qui choisit de retirer son épargne reçoit la part versée par lui-même ainsi que celle de l'employeur. S'il retire moins que cinquante pour-cent (50 %) des sommes accumulées dans son REER tel qu'établi sur le relevé le plus récent, le salarié ne peut adhérer à nouveau au régime avant l'expiration d'une période de six (6) mois de son retrait. S'il retire cinquante pour-cent (50 %) ou plus, cette période est portée à douze (12) mois.

17.03 L'employeur verse les contributions au REER vers le 15 du mois qui suit celui de leur déduction.

17.04 Les salariés ayant complété leur période d'essai ont la possibilité de contribuer volontairement au Fond de Solidarité des Travailleurs du Québec (FSTQ), sans contribution de la part de l'employeur.

18 - Congés spéciaux

18.01 Le salarié qui a acquis ses droits d'ancienneté au terme du paragraphe 8.02 est autorisé à s'absenter du travail sans perte de salaire de la façon suivante:

a) Lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: cinq (5) jours à compter du jour du décès.

b) Lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du salarié: trois (3) jours consécutifs incluant mais ne devant pas dépasser le jour des funérailles. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

c) Lors du décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : un (1) jour, celui des funérailles.

18.02 Pour être rémunéré, le cas échéant, à l'occasion d'un décès, le salarié doit assister aux funérailles si elles ont lieu au Québec. Il doit fournir une preuve de sa présence aux funérailles si l'employeur l'exige.

18.03 L'expression « conjoints » signifie les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

19 - TAUX DE SALAIRE ET MÉTIERS

19.01 Les taux de salaire sont payés conformément à l'annexe A de cette convention.

19.02 Les métiers sont ceux établis à l'annexe B de la convention collective.

19.03 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un métier dont le taux de salaire est inférieur au taux de salaire du métier auquel il est affecté habituellement, il maintient le taux de son

19.04 Toute rectification d'erreurs sur la paie d'un salarié est faite sur la paie suivante à la condition que l'employeur en soit informé au plus tard le vendredi précédent cette dernière.

19.04 Chef de service, chef d'équipe, chef d'ilot et apprenti chef d'ilot

L'expression **chef de service** désigne un salarié en usine qui est responsable de la répartition du travail dans un secteur. Il a une très bonne connaissance du travail exécuté dans son secteur et il est en mesure d'entraîner les apprentis qui lui sont confiés.

Il n'impose pas de mesure disciplinaire.

L'expression **chef d'îlot** chez IAI relève du contremaître. L'employé qui occupe ce poste est responsable d'une équipe de quatre employés ou plus. Il devra connaître à fond le travail à exécuter pour la réalisation d'un projet. Il doit aussi s'assurer que le travail est fait selon les plans et devis et que la méthode de travail prescrite par l'employeur est suivie.

L'expression **apprenti chef d'îlot** chez IAI relève d'un chef d'îlot ou du contremaître. L'employé qui occupe ce poste doit avoir les aptitudes et connaissances à devenir un chef d'îlot. Il exécute les tâches qui lui sont confiées par le chef d'îlot et assure le suivi des travaux.

Le chef de service, chef d'îlot et l'apprenti chef d'îlot, reçoivent, pour chacune des heures travaillées à ce titre, une prime horaire variant d'un dollar (1,00 \$) à deux dollars (2,00 \$).

L'expression **chef d'équipe** désigne un salarié en chantier qui assure le lien entre le client, les salariés affectés au chantier et l'employeur. Il n'impose aucune mesure disciplinaire. Sa prime est fixée à l'article 20.09 de la présente convention.

19.06 Durant une année, un salarié peut, le cas échéant, voir son salaire modifié dans les cas suivants :

- a) comme résultat de sa réévaluation;
- b) lors d'une augmentation générale des taux de salaire;
- c) pendant ou à l'expiration de sa période d'essai ; et
- d) dans certains cas particuliers, après consultation du C.R.P. En dernier ressort, l'employeur décide.

19.07 Tout salarié effectuant comme tâche la bille de verre dans une journée reçoit une prime d'un dollar (1\$) de l'heure pour le temps effectuer, minimum une heure.

20 - Travaux à l'extérieur de l'usine

20.01 Pour le travail en chantiers, les équipes sont formées en consultation avec les salariés en tenant compte des exigences du client et de l'habileté de l'équipe concernée.

À moins de directives particulières du client ou lorsque la demande de personnel est faite directement au domicile d'un représentant de l'employeur, l'affectation à du travail en chantiers est offerte à tour de rôle.

Si un membre de l'équipe refuse une affectation à un chantier, l'employeur tente de former une autre équipe. Le(s) salarié(s) qui a (ont) refusé l'affectation est (sont) alors rétrogradé(s) au bas de la liste de tour de rôle en chantiers.

Un salarié qui accepte une affectation sur un chantier d'une durée maximum de deux (2) jours seulement demeure en tête de liste. Le travail effectué en chantier le samedi ou le dimanche n'est pas considéré pour les fins de l'application de cet alinéa.

Tout salarié qui se voit lésé dans le tour de rôle a le devoir d'aviser le directeur d'usine immédiatement dans le but de remédier à la situation s'il y a lieu.

L'employeur rend la liste de chantiers disponible pour les membres du comité d'atelier pour consultation.

20.02 Si du travail en chantiers requiert un quart de travail additionnel, la procédure suivante s'applique:

a) si le travail nécessite une équipe de salariés additionnelle, l'Employeur offre le travail à tour de rôle aux équipes / salariés disponibles et, à défaut de volontaires, désigne les salariés requis.

b) Nonobstant le paragraphe a), si certains des salariés déjà affectés au chantier doivent être affectés au quart de soir, le client de l'employeur les désigne ou, à défaut, les salariés en conviennent entre eux en laissant à la première équipe arrivée sur le chantier le premier choix. Si deux équipes sont arrivées le même jour sur le chantier, le premier choix reviendra alors à l'équipe qui justifie de plus d'ancienneté, cette dernière étant déterminée par le salarié le plus ancien de l'équipe.

20.03 Sous réserve de l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail, les heures supplémentaires requises sur un chantier relèvent du client de l'employeur. Le salarié qui accepte une affectation à un chantier accepte par le fait même d'effectuer les heures supplémentaires requises.

20.04 Lorsqu'un salarié est affecté à un chantier situé dans la zone B et qu'il utilise son véhicule personnel pour s'y rendre, il reçoit une allocation par kilomètre parcouru calculé de la façon suivante :

a) La distance totale de chez lui jusqu'au chantier déduction faite de la distance la plus courte entre vingt-cinq (25) kilomètres et la distance parcourue normalement pour se rendre de chez lui à l'usine.

b) Lorsque le prix du litre d'essence ordinaire est de un dollar quarante-neuf (1,49 \$) le litre ou moins, l'allocation est de quarante-cinq cents (0.45 \$). Lorsque le prix de l'essence est de un dollar cinquante cents (1.50 \$) et plus, l'allocation est alors de cinquante cents (0.50 \$).

L'ajustement de l'allocation est fait de façon trimestrielle débutant le 1er janvier 2013 selon la moyenne du prix de l'essence ordinaire déterminé par la régie de l'énergie pour la région de la Montérégie durant le mois précédent chaque trimestre.

Si le prix de l'essence ordinaire dépasse 1,75\$, le Syndicat et l'Employeur s'engagent à renégocier les montants alloués dans cet article, ainsi que tous les montants alloués au transport dans la présente convention (20.04 à 20.07 sauf 20.06, 20.10 et tout autre article, annexe ou lettre d'entente à ce propos). Si les parties ne s'entendent pas lors de cette négociation, elles peuvent demander à un arbitre de trancher en recourant à la procédure de grief.

20.05 Lorsqu'un salarié est affecté à un chantier situé dans la zone C, il reçoit une allocation quotidienne de quarante dollars (40 \$) pour défrayer le coût de transport et le temps de déplacement.

Lorsqu'un salarié est affecté à un chantier situé dans la zone D pour deux (2) jours consécutifs ou plus, il reçoit une allocation quotidienne de quarante-cinq dollars (45.00 \$) selon la devise du pays pour défrayer le coût des repas.

Les frais d'hébergement sont à la charge de l'employeur. Enfin, un tel salarié reçoit, pour un aller-retour par semaine, une allocation par kilomètre calculée selon la moindre distance de chez lui jusqu'au chantier ou de l'usine jusqu'au chantier (le montant de l'allocation est déterminé selon le mode de calcul du paragraphe b) de l'article 20.04).

Si le salarié préfère voyager quotidiennement, le paragraphe précédent ne s'applique pas à lui. Ce dernier reçoit plutôt une allocation calculée conformément au paragraphe 20.04, sans dépasser toutefois l'excédent entre le coût d'une chambre double et d'une chambre simple.

20.07 Lorsqu'un salarié est affecté à un chantier situé dans la zone E, il reçoit une allocation quotidienne équivalente à soixante-seize dollars (76.00 \$) pour la durée de son séjour (basée sur sept (7) jours par semaine) payé selon la devise du pays* pour défrayer le coût des repas. Les frais d'hébergement sont à la charge de l'employeur.

* L'allocation quotidienne au Mexique sera payée en dollars américain.

20.07 Peu importe la nature de l'équipe en chantier (équipe formelle, équipe reconstituée ou équipe temporaire) les règles de covoiturage pour les chantiers situés dans la zone B ou D sont les suivantes :

a) L'employeur ne peut exiger qu'un salarié prenne charge de plus d'un passager lors de covoiturage;

b) Les deux (2) salariés qui doivent voyager ensemble suite à la demande de l'employeur peuvent tout de même voyager seul après autorisation de l'employeur;

c) Il est de la discrétion de l'employeur de mettre en place les directives de covoiturage suivantes :

i) Demander au salarié de faire un détour afin d'aller chercher son passager; ou

ii) Demander aux covoitureurs de prendre leur véhicule respectif pour se rendre au chantier; ou

iii) Demander aux salariés d'une équipe de se rendre à l'usine et débiter le covoiturage à cet endroit ou

iv) si les travailleurs refusent de voyager ensemble selon ces directives, l'employeur peut assigner une autre équipe afin de rencontrer les exigences du contrat.

20.08 Le salarié déjà rendu à l'usine qui doit se rendre sur un chantier pendant la journée de travail reçoit une allocation par kilomètre parcouru calculé selon l'article 20.04b) pour aller de l'usine jusqu'au chantier.

Pour le retour, l'allocation lui est versée seulement s'il revient à l'usine pour compléter sa journée de travail ou, pour un chantier situé dans les zones B, C ou D, si la distance excède la distance habituellement parcourue de chez lui à l'usine.

20.09 Lorsque quatre (4) salariés ou plus sont affectés au même chantier, l'employeur désigne parmi eux un chef d'équipe.

Le chef d'équipe reçoit une prime horaire pour chaque heure travaillée à titre de chef d'équipe. Cette prime est de un dollar cinquante cents (1,50 \$) si le nombre de salariés affectés au même chantier est de quatre (4) ou plus, de deux dollar vingt-cinq cents (2,25 \$) si le nombre de salariés est de six (6) ou plus et de trois dollars (3 \$) si le nombre de salariés est de huit (8) ou plus.

20.10 Si un salarié est requis de transporter dans son véhicule personnel une pièce réputée encombrante, il est indemnisé de la sorte:

- a) transport à l'intérieur de la zone A ou B: cinq dollars (5 \$);
- b) transport dans la zone C ou D: dix dollars (10 \$).

20.11 Si, en conformité avec la clause 20.02, l'employeur introduit un quart de soir sur un chantier en particulier, le salarié qui y est affecté a droit à une prime horaire de un dollar (1 \$) pour le travail effectué au cours de son horaire normal sur le quart de soir.

Cette prime horaire est également payée au salarié qui effectue des heures supplémentaires en excédent de sa journée normale de travail. Pour tout autre travail effectué en heures supplémentaires, la prime horaire n'est pas payable.

20.12 En chantier, si un Salarié n'est pas avisé avant 19h30 la veille et qu'il se rend au travail, il sera payé l'équivalent d'un minimum de quatre (4) heures de travail même s'il n'y a pas de travail à accomplir ou s'il y a moins de quatre (4) heures de travail à effectuer, et ce, peu importe la raison du manque de travail, cependant le travailleur doit rester disponible si l'employeur le demande.

Pour tous les chantiers en zone E, un employé qui se voit privé de son travail causé par un manque de coordination entre le client et l'employeur ou toute autres raisons, se verra payer l'équivalent de 8 heures de travail pour sa journée.

Pour tous les chantiers de la zone D, C, B & A, un employé qui se voit privé de son travail causé par un manque de coordination entre le client et l'employeur ou toute autres raisons, devra aviser l'employeur afin qu'il choisisse l'une des options suivantes :

- 1- Rester disponible pour le chantier à la demande du client et être réénumérer ;
- 2- Retourner à l'usine pour compléter sa journée et être réénumérer ;
- 3- Retourner à son domicile et prendre le reste de la journée à ses frais.

21 - Divers

21.01 Le salarié appelé à agir en qualité de juré est rémunéré sur la base de quarante (40) heures par semaine à son taux de salaire normal, déduction faite de ses honoraires à titre de juré. Il doit se rendre au travail à chaque jour qu'il le peut durant cette période.

21.02 a) Dans le but que chaque employé de chantier et d'usine soit bien identifié au nom de la compagnie, en janvier, l'employeur fournit à chacun des salariées qui compte au moins six (6) mois d'ancienneté trois (3) chemises, trois (3) t-shirts et trois (3) pantalons à l'exception des polisseurs usine qui bénéficient quant à eux de cinq (5) chemises, cinq (5) t-shirts et de cinq (5) pantalons.

b) Également, une fois l'an, au cours du mois de juin, l'employeur rembourse au salarié qui compte au moins six (6) mois d'ancienneté jusqu'à concurrence de deux cent trente dollars (230 \$) pour l'achat de bottines de sécurité et ce, sur présentation d'une facture.

En juin **2022**, le montant remboursé est de deux cent trente-cinq dollars (**235 \$**);

En juin **2023**, le montant remboursé est de deux cent quarante dollars (**240 \$**);

En juin **2024**, le montant remboursé est de deux cent quarante-cinq dollars (**245 \$**).

En juin **2025**, le montant remboursé est de deux cent cinquante dollars (**250 \$**).

Le montant de 230 \$ est applicable à partir de la signature de la convention collective, toute demande de remboursement ayant eu lieu avant cette date sera remboursée à la hauteur de deux cent vingt-cinq dollars (225\$).

c) Une fois l'an, au cours du mois de septembre, l'employeur fourni au salarié qui le désire et qui compte au moins un (1) an d'ancienneté, une paire de protecteurs auditifs moulés à l'oreille de ce dernier. Le renouvellement se fait tous les cinq (5) ans à pareille date.

21.03 La paie des salariés est déposée directement dans le compte de banque désigné par chacun d'eux.

21.04 Congé sabbatique

Lorsque l'employeur accepte un congé sabbatique, un représentant du C.R.P. est présent au moment où l'employeur informe le salarié des modalités du congé.

21.05 Formation

Formations santé et sécurité

Lorsqu'une formation santé et sécurité est donnée par l'employeur, celle-ci est offerte par groupe à tous les salariés qui doivent recevoir cette formation pour maintenir leur emploi.

Autres formations :

Toute formation visant à améliorer les compétences de salariés que l'employeur désire dispenser doit être offerte en priorité aux salariés des métiers concernés par ancienneté (en usine ou en chantier, dépendamment de l'utilité de la formation). S'il manque de volontaires, l'employeur peut imposer la formation aux salariés de son choix.

Sauf si la formation permet de recevoir une prime, l'employeur peut décider de former des salariés en contravention avec le sous-titre « autres formations », par contre, dans ce cas les salariés qui auraient dû être formés ne seront jamais mis à pied ou pénalisés d'aucune façon en raison de ce manque de formation.

21.06 Salariés non-syndiqués

Les employés d'IAI dont l'emploi ne fait pas parti de l'unité de négociation ne doivent pas travailler à une tâche incluse dans l'unité de négociation, sauf :

Pour des fins d'instructions, d'expérimentation, d'amélioration ou pour accomplir du travail en dehors des heures régulières de travail et qu'il n'y a pas de salariés qualifiés disponibles pour effectuer le travail.

22 - Liste d'outils

22.01 L'employeur dresse la liste d'outils de travail qu'un salarié doit posséder. Les salariés doivent fournir les outils manuels normalement utilisés dans leur métier respectif, sauf pour le ruban à mesurer de 16 ou 25 pieds selon le cas (employés d'usine ou de chantier), le niveau torpille et l'équerre ajustable qui seront fournis par l'employeur aux salariés qui en ont besoin dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes. Chacun des salariés conserve une liste des outils qu'il utilise régulièrement. Cette liste doit être contresignée par son contremaître.

Le salarié qui travaille en chantier doit avoir un coffre à outils transportable. En cas de bris du coffre à outils lors d'un transport sous la responsabilité de l'employeur, celui-ci s'engage à indemniser le salarié pour les dommages causés au coffre ou à son contenu, jusqu'à concurrence de mille dollars (1,000 \$) pour un ensemble de deux coffres superposés.

22.02 L'Employeur s'engage à fournir à l'étudiants les outils nécessaires pour effectuer son travail. Par conséquent, l'article 22.01 ne s'applique pas aux étudiants puisque ces derniers ne doivent pas fournir d'outils.

23 - Comité de relations professionnelles

- 23.01** Les parties conviennent de former, pour la durée de la convention collective, un comité de relations professionnelles (C.R.P.) dont deux (2) membres sont désignés parmi les membres du comité d'atelier.
- 23.02** Le mandat du C.R.P. consiste à discuter de toute question relative aux conditions de travail contenues dans la convention collective.
- 23.03** Le C.R.P. se réunit au besoin sur demande formulée au moins cinq (5) jours à l'avance par l'une ou l'autre des parties.
- 23.04** Le salarié membre du C.R.P. est rémunéré à son taux de salaire normal pour le temps consacré à une rencontre du C.R.P. L'employeur s'engage à tenir les réunions du C.R.P. sur les heures de travail. Après 15h30, les salariés présents à cette réunion ne sont pas obligés de continuer à y assister. Lorsqu'un des membres du C.R.P. est à l'extérieur de l'usine et qu'il ne peut pas être présent pour des questions de temps, celui-ci peut soit participer à la réunion par téléphone ou encore déléguer un collègue de travail qui est à l'usine.

24 - Durée de la convention

- 24.01** La convention collective entre en vigueur en date du 1er novembre 2020 et le demeure jusqu'au 31 octobre 2026.

Étant donné que les augmentations de salaire de 2020 ont déjà été payées rétroactivement, toutes les clauses monétaires de cette convention collective (salaire, prime, RÉER, etc) s'appliquent rétroactivement au 1er novembre 2021.

L'Employeur paiera la rétroaction aux salariés avant le 15 mars 2022.

- 24.02** Les conditions de travail contenues dans la convention collective continuent de s'appliquer après son expiration et ce, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou de lock-out, le cas échéant. Les parties conviennent que les dispositions de la convention collective ne sont suspendues que pendant l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 24.03** Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Annexe A - Augmentation et taux de salaires

AUGMENTATION DES TAUX DE SALAIRE

1. Le 1^{er} novembre 2020, les salariés reçoivent une augmentation de leur taux horaire de salaire de 2%;
2. Au 1^{er} novembre 2021, les salariés reçoivent une augmentation de leur taux horaire de salaire de 3.5%.
3. Au 1^{er} novembre 2022, les salariés reçoivent une augmentation de leur taux horaire de salaire de 3%.
4. Au 1^{er} novembre 2023, les salariés reçoivent une augmentation de leur taux horaire de salaire de 3%.
5. Au 1^{er} novembre 2024, les salariés reçoivent une augmentation de leur taux horaire de salaire de 2.5%.
6. Au 1^{er} novembre 2025, les salariés reçoivent une augmentation de leur taux horaire de salaire de 3.5%.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
2%	3.5%	3%	3%	2.5%	3.5%

7. Nonobstant ce qui est écrit plus haut et les grilles salariales inscrites plus bas, à partir de l'augmentation salariale de 2022, le 1^{er} novembre de chaque année, lors de l'augmentation des taux de salaire, si l'indice des prix à la consommation entre les deux (2) derniers mois de juillet au Québec selon Statistique Canada est plus élevé que le taux d'augmentation négocié, le taux d'augmentation sera augmenté, en plus du taux négocié, de la moitié de la différence entre l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation et le taux négocié.

Par exemple, si le taux d'augmentation négocié est de 3% et que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation entre des deux derniers mois de juillet est de 5%, les taux de salaires seront augmentés de 4% ($3\% + (5\% - 3\%) / 2$).

Par la suite, les augmentations salariales prévues s'appliqueront sur le nouveau taux.

8. Tous les salariés ayant été embauchés avant la signature de la présente convention collective gardent leurs taux de salaire, que ce soit leur taux de salaire usine (in) ou chantier (out). Ces taux de salaire augmentent selon les pourcentages prévus à la présente annexe (points 1 à 7) à chaque année.

Par conséquent, sous aucun prétexte, un salarié ne peut baisser de taux de salaire par rapport à ce qu'il avait avant la signature de la convention collective ou ne pas augmenter de taux de salaire au moins au rythme prévu dans la présente annexe.

Par contre, si, suite à une évaluation, ce salarié obtient un taux de salaire plus élevé (usine (in) ou chantier (out)) en vertu des grilles salariales, ce dernier augmentera de salaire en fonction de la grille et intégrera cette grille de façon permanente pour ce taux de salaire.

ANNEXE A.2
TAUX DE SALAIRE 1^{er} NOVEMBRE 2021

Salaires pour les salariés USINE des groupes :			
1 (ferblantiers), 2 (soudeurs-assembleurs), 3 (polisseur), 5 (soudeurs)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	28,66 \$	30,60 \$
B	80-89	26,66 \$	28,65 \$
C	70-79	24,66 \$	26,65 \$
D	60-69	22,66 \$	24,65 \$
E	50-59	20,66 \$	22,65 \$

Salaires pour les salariés machinistes (groupe 4)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	85-100	28,66 \$	30,60 \$
B	65-84	25,66 \$	28,65 \$
C	45-64	22,66 \$	25,65 \$

Salaires pour les salariés CHANTIER des groupes :			
1 (ferblantiers), 3 (polisseur), 5 (soudeurs), 6 (mécanicien), 7 (tuyauteur)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	29,63 \$	32,25 \$
B	80-89	27,63 \$	29,62 \$
C	70-79	25,63 \$	27,62 \$
D	60-69	23,63 \$	25,62 \$
E	50-59	21,63 \$	23,62 \$

Salaires pour les salariés aides (groupe 8)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	18,51 \$	20,50 \$
B	66-80	16,51 \$	18,50 \$
C	50-65	15,00 \$	16,50 \$

Salaires pour les salariés magasiniers (groupe 9)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	22,51 \$	24,50 \$
B	71-85	20,51 \$	22,50 \$
C	55-70	18,51 \$	20,50 \$

Salaires pour les salariés des groupes :			
10 (Opérateur seamer soudeur), 11 (Opérateur général d'usine)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	25,45 \$	27,44 \$
B	71-85	23,45 \$	25,44 \$
C	55-70	21,45 \$	23,44 \$

Salaires pour les salariés Réception, expédition et opérateur de scie (groupe 12)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	16,50 \$	18,00 \$
B	60-80	15,00 \$	16,49 \$

Salaires pour les salariés Contrôle matériel (groupe 13)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	21,01 \$	23,00 \$
B	71-85	19,51 \$	21,00 \$
C	55-70	18,50 \$	19,50 \$

Salaires pour les salariés Électrotechniciens programmeurs (groupe 14)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	32,51 \$	38,50 \$
B	80-89	27,00 \$	32,50 \$

Salaires pour les salariés Dessin, instrumentation et contrôle (groupe 15)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	25,01 \$	26,00 \$
B	80-89	24,00 \$	25,00 \$

Salaires pour les salariés Électromécaniciens (groupe 16)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	80-100	22,51 \$	25,00 \$
B	80-89	20,00 \$	22,50 \$

Salaires pour les salariés CHANTIERS travaillant en usine			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	28,66 \$	29,22 \$
B	80-89	26,66 \$	28,65 \$
C	70-79	24,66 \$	26,65 \$
D	60-69	22,66 \$	24,65 \$
E	50-59	20,66 \$	22,65 \$

ANNEXE A.3
TAUX DE SALAIRE 1^{er} NOVEMBRE 2022

Salaires pour les salariés USINE des groupes :			
1 (ferblantiers), 2 (soudeurs-assembleurs), 3 (polisseur), 5 (soudeurs)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	29,52 \$	31,52 \$
B	80-89	27,46 \$	29,51 \$
C	70-79	25,40 \$	27,45 \$
D	60-69	23,34 \$	25,39 \$
E	50-59	21,28 \$	23,33 \$

Salaires pour les salariés machinistes (groupe 4)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	85-100	29,52 \$	31,52 \$
B	65-84	26,43 \$	29,51 \$
C	45-64	23,34 \$	26,42 \$

Salaires pour les salariés CHANTIER des groupes :			
1 (ferblantiers), 3 (polisseur), 5 (soudeurs), 6 (mécanicien), 7 (tuyauteur)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	30,52 \$	33,22 \$
B	80-89	28,46 \$	30,51 \$
C	70-79	26,40 \$	28,45 \$
D	60-69	24,34 \$	26,39 \$
E	50-59	22,28 \$	24,33 \$

Salaires pour les salariés aides (groupe 8)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	19,07 \$	21,12 \$
B	66-80	17,01 \$	19,06 \$
C	50-65	15,45 \$	17,00 \$

Salaires pour les salariés magasiniers (groupe 9)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	23,19 \$	25,24 \$
B	71-85	21,13 \$	23,18 \$
C	55-70	19,07 \$	21,12 \$

Salaires pour les salariés des groupes :			
10 (Opérateur seamer soudeur), 11 (Opérateur général d'usine)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	26,21 \$	28,26 \$
B	71-85	24,15 \$	26,20 \$
C	55-70	22,09 \$	24,14 \$

Salaires pour les salariés Réception, expédition et opérateur de scie (groupe 12)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	17,00 \$	18,54 \$
B	60-80	15,45 \$	16,98 \$

Salaires pour les salariés Contrôle matériel (groupe 13)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	21,64 \$	23,69 \$
B	71-85	20,10 \$	21,63 \$
C	55-70	19,06 \$	20,09 \$

Salaires pour les salariés Électrotechniciens programmeurs (groupe 14)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	33,49 \$	39,67 \$
B	80-89	27,81 \$	33,48 \$

Salaires pour les salariés Dessin, instrumentation et contrôle (groupe 15)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	25,76 \$	26,78 \$
B	80-89	24,72 \$	25,75 \$

Salaires pour les salariés Électromécaniciens (groupe 16)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	80-100	23,19 \$	25,75 \$
B	80-89	20,60 \$	23,18 \$

Salaires pour les salariés CHANTIERS travaillant en usine			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	29,52 \$	30,10 \$
B	80-89	27,46 \$	29,51 \$
C	70-79	25,40 \$	27,45 \$
D	60-69	23,34 \$	25,39 \$
E	50-59	21,28 \$	23,33 \$

ANNEXE A.4
TAUX DE SALAIRE 1^{er} NOVEMBRE 2023

Salaires pour les salariés USINE des groupes :

1 (ferblantiers), 2 (soudeurs-assembleurs), 3 (polisseur), 5 (soudeurs)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	30,41 \$	32,46 \$
B	80-89	28,28 \$	30,39 \$
C	70-79	26,16 \$	28,27 \$
D	60-69	24,04 \$	26,15 \$
E	50-59	21,92 \$	24,03 \$

Salaires pour les salariés machinistes (groupe 4)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	85-100	30,41 \$	32,46 \$
B	65-84	27,22 \$	30,39 \$
C	45-64	24,04 \$	27,21 \$

Salaires pour les salariés CHANTIER des groupes :

1 (ferblantiers), 3 (polisseur), 5 (soudeurs), 6 (mécanicien), 7 (tuyauteur)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	31,43 \$	34,21 \$
B	80-89	29,31 \$	31,42 \$
C	70-79	27,19 \$	29,30 \$
D	60-69	25,07 \$	27,18 \$
E	50-59	22,95 \$	25,06 \$

Salaires pour les salariés aides (groupe 8)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	19,64 \$	21,75 \$
B	66-80	17,52 \$	19,63 \$
C	50-65	15,91 \$	17,50 \$

Salaires pour les salariés magasiniers (groupe 9)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	23,88 \$	25,99 \$
B	71-85	21,76 \$	23,87 \$
C	55-70	19,64 \$	21,75 \$

Salaires pour les salariés des groupes :			
10 (Opérateur seamer soudeur), 11 (Opérateur général d'usine)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	27,00 \$	29,11 \$
B	71-85	24,88 \$	26,99 \$
C	55-70	22,76 \$	24,87 \$

Salaires pour les salariés Réception, expédition et opérateur de scie (groupe 12)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	17,50 \$	19,10 \$
B	60-80	15,91 \$	17,49 \$

Salaires pour les salariés Contrôle matériel (groupe 13)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	22,29 \$	24,40 \$
B	71-85	20,70 \$	22,28 \$
C	55-70	19,63 \$	20,69 \$

Salaires pour les salariés Électrotechniciens programmeurs (groupe 14)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	34,49 \$	40,86 \$
B	80-89	28,64 \$	34,48 \$

Salaires pour les salariés Dessin, instrumentation et contrôle (groupe 15)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	26,53 \$	27,58 \$
B	80-89	25,46 \$	26,52 \$

Salaires pour les salariés Électromécaniciens (groupe 16)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	80-100	23,88 \$	26,52 \$
B	80-89	21,22 \$	23,87 \$

Salaires pour les salariés CHANTIERS travaillant en usine			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	30,41 \$	31,00 \$
B	80-89	28,28 \$	30,39 \$
C	70-79	26,16 \$	28,27 \$
D	60-69	24,04 \$	26,15 \$
E	50-59	21,92 \$	24,03 \$

**ANNEXE A.5
TAUX DE SALAIRE 1^{er} NOVEMBRE 2024**

Salaires pour les salariés USINE des groupes :

1 (ferblantiers), 2 (soudeurs-assembleurs), 3 (polisseur), 5 (soudeurs)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	31,17 \$	33,28 \$
B	80-89	28,99 \$	31,15 \$
C	70-79	26,82 \$	28,98 \$
D	60-69	24,64 \$	26,80 \$
E	50-59	22,47 \$	24,63 \$

Salaires pour les salariés machinistes (groupe 4)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	85-100	31,17 \$	33,28 \$
B	65-84	27,90 \$	31,15 \$
C	45-64	24,64 \$	27,89 \$

Salaires pour les salariés CHANTIER des groupes :

1 (ferblantiers), 3 (polisseur), 5 (soudeurs), 6 (mécanicien), 7 (tuyauteur)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	32,22 \$	35,07 \$
B	80-89	30,05 \$	32,21 \$
C	70-79	27,87 \$	30,03 \$
D	60-69	25,70 \$	27,86 \$
E	50-59	23,52 \$	25,68 \$

Salaires pour les salariés aides (groupe 8)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	20,13 \$	22,29 \$
B	66-80	17,95 \$	20,12 \$
C	50-65	16,31 \$	17,94 \$

Salaires pour les salariés magasiniers (groupe 9)

Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	24,48 \$	26,64 \$
B	71-85	22,30 \$	24,47 \$
C	55-70	20,13 \$	22,29 \$

Salaires pour les salariés des groupes :			
10 (Opérateur seamer soudeur), 11 (Opérateur général d'usine)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	27,67 \$	29,84 \$
B	71-85	25,50 \$	27,66 \$
C	55-70	23,33 \$	25,49 \$

Salaires pour les salariés Réception, expédition et opérateur de scie (groupe 12)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	17,94 \$	19,57 \$
B	60-80	16,31 \$	17,93 \$

Salaires pour les salariés Contrôle matériel (groupe 13)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	22,85 \$	25,01 \$
B	71-85	21,22 \$	22,84 \$
C	55-70	20,12 \$	21,20 \$

Salaires pour les salariés Électrotechniciens programmeurs (groupe 14)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	35,35 \$	41,88 \$
B	80-89	29,36 \$	35,34 \$

Salaires pour les salariés Dessin, instrumentation et contrôle (groupe 15)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	27,19 \$	28,27 \$
B	80-89	26,10 \$	27,18 \$

Salaires pour les salariés Électromécaniciens (groupe 16)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	80-100	24,48 \$	27,18 \$
B	80-89	21,75 \$	24,47 \$

Salaires pour les salariés CHANTIERS travaillant en usine			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	31,17 \$	31,77 \$
B	80-89	28,99 \$	31,15 \$
C	70-79	26,82 \$	28,98 \$
D	60-69	24,64 \$	26,80 \$
E	50-59	22,47 \$	24,63 \$

ANNEXE A.6
TAUX DE SALAIRE 1^{er} NOVEMBRE 2025

Salaires pour les salariés USINE des groupes :			
1 (ferblantiers), 2 (soudeurs-assembleurs), 3 (polisseur), 5 (soudeurs)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	32,26 \$	34,44 \$
B	80-89	30,00 \$	32,24 \$
C	70-79	27,75 \$	29,99 \$
D	60-69	25,50 \$	27,74 \$
E	50-59	23,25 \$	25,49 \$

Salaires pour les salariés machinistes (groupe 4)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	85-100	32,26 \$	34,44 \$
B	65-84	28,88 \$	32,24 \$
C	45-64	25,50 \$	28,87 \$

Salaires pour les salariés CHANTIER des groupes :			
1 (ferblantiers), 3 (polisseur), 5 (soudeurs), 6 (mécanicien), 7 (tuyauteur)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	33,35 \$	36,30 \$
B	80-89	31,10 \$	33,34 \$
C	70-79	28,85 \$	31,08 \$
D	60-69	26,60 \$	28,83 \$
E	50-59	24,34 \$	26,58 \$

Salaires pour les salariés aides (groupe 8)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	20,83 \$	23,07 \$
B	66-80	18,58 \$	20,82 \$
C	50-65	16,88 \$	18,57 \$

Salaires pour les salariés magasiniers (groupe 9)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	25,33 \$	27,57 \$
B	71-85	23,08 \$	25,32 \$
C	55-70	20,83 \$	23,07 \$

Salaires pour les salariés des groupes :			
10 (Opérateur seamer soudeur), 11 (Opérateur général d'usine)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	28,64 \$	30,88 \$
B	71-85	26,39 \$	28,63 \$
C	55-70	24,14 \$	26,38 \$

Salaires pour les salariés Réception, expédition et opérateur de scie (groupe 12)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	81-100	18,57 \$	20,26 \$
B	60-80	16,88 \$	18,56 \$

Salaires pour les salariés Contrôle matériel (groupe 13)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	86-100	23,65 \$	25,89 \$
B	71-85	21,96 \$	23,64 \$
C	55-70	20,82 \$	21,95 \$

Salaires pour les salariés Électrotechniciens programmeurs (groupe 14)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	36,59 \$	43,35 \$
B	80-89	30,39 \$	36,58 \$

Salaires pour les salariés Dessin, instrumentation et contrôle (groupe 15)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	28,14 \$	29,26 \$
B	80-89	27,01 \$	28,13 \$

Salaires pour les salariés Électromécaniciens (groupe 16)			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	80-100	25,35 \$	28,13 \$
B	80-89	22,51 \$	25,34 \$

Salaires pour les salariés CHANTIERS travaillant en usine			
Classe	Pourcentage	Taux horaire	
A	90-100	32,26 \$	32,88 \$
B	80-89	30,00 \$	32,24 \$
C	70-79	27,75 \$	29,99 \$
D	60-69	25,50 \$	27,74 \$
E	50-59	23,25 \$	25,49 \$

Annexe B - Métiers

GROUPE	MÉTIER	CLASSE
Groupe 1		
	Ferblantier (usine et chantier)	A à E
Groupe 2		
	Assembleur-Soudeur (usine)	A à E
Groupe 3		
	Polisseur (usine et chantier)	A à E
Groupe 4		
	Machiniste (usine)	A à C
Groupe 5		
	Soudeur (usine et chantier)	A à E
Groupe 6		
	Mécanicien (chantier) ¹	A à E
Groupe 7		
	Tuyauteur (chantier)	A à E
Groupe 8		
	Aide (usine et chantier)	A à C
Groupe 9		
	Magasinier (usine)	A à C
Groupe 10		
	Opérateur de seamer Soudeur (u	A à C
Groupe 11		
	Opérateur général (usine)	A à C
Groupe 12		
	Réception, expédition et opérat	A et B
	scie (usine)	
Groupe 13		
	Contrôle matériel (usine)	A à C
Groupe 14		
	Électrotechnicien programmeur	A et B
Groupe 15		
	Dessin instrumentation et contrô	A et B
Groupe 16		
	Électromécanicien	A et B

¹ Note : Les salariés affectés à un métier de mécanicien sont désignés parmi les machinistes. Cependant, l'employeur peut garder un minimum de deux (2) machinistes à l'atelier sur le quart de jour. Si l'employeur doit désigner des mécaniciens en nombre supérieur, il les choisit parmi les autres métiers.

Annexe C - Définitions des métiers

Poste : **FERBLANTIER**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Le rôle du ferblantier est d'effectuer les travaux manuels de développement, de fabrication et de montage concert avec les autres métiers, afin de mener à terme tout projet qui lui sera confié

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Effectuer le développement des pièces à fabriquer;
- 2) Établir des listes de coupes;
- 3) Effectuer toutes sortes de découpages, perçages et assemblage requis pour l'exécution de son projet;
- 4) Assister le soudeur lors des assemblages par point si requis;
- 5) S'assurer du respect des tolérances sur les dessins ou des tolérances normales de fabrication;
- 6) S'assurer que toutes les pièces ou équipement sont dégraissés, dépolissés, débavurés et inspectés avant livraison;
- 7) Effectuer des essais de fonctionnement sur tout équipement et s'assurer de son bon fonctionnement;
- 8) Utiliser un chalumeau ou le plasma pour couper, chauffer et redresser des pièces déformées;
- 9) Maintenir les lieux de travail propres;
- 10) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 11) Aviser qui de droit de toute erreur de dessins décelée et de toute proposition de modification;
- 12) Aviser qui de droit des retards sur les échéanciers prévus;
- 13) Toute autre tâche connexe.

POSTE : **SOUDEUR – ASSEMBLEUR**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Le soudeur-assembleur est responsable du bon déroulement de l'ensemble des tâches d'un projet, de la lecture des plans fournis jusqu'à la terminaison du projet, en passant par l'ordonnancement des étapes de montages et des procédés de fabrication. Il doit donc s'assurer du bon déroulement du projet qui lui sera confié.

Description des tâches :

- 1) Lire et interpréter les plans.
- 2) Visualiser le projet afin de prévoir les étapes de montages.
- 3) Procéder à l'assemblage et à la soudure des pièces d'acier inoxydable (GTAW, GMAW) et autres.
- 4) Participer à toutes les tâches requises afin de compléter les équipements de l'assemblage jusqu'à la livraison.
- 5) Le soudeur-assembleur à des tâches et des responsabilités similaires aux soudeurs et aux ferblantiers.
- 6) Veille à garder son lieu de travail propre et sécuritaire.
- 7) Protéger les surfaces d'acier inoxydable.
- 8) Aviser son supérieur de tout retard sur les échéanciers prévus.
- 9) Toutes autres tâches connexes.

Poste : **POLISSEUR**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Les polisseurs réalisent des travaux de débosselage et de polissage.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Effectuer tout travaux de meulage, ponçage, débosselage et polissage, selon les méthodes établies.
- 2) Effectuer la finition des pièces ou des appareils endommagés;
- 3) Sabler et polir des joints à l'aide d'outils électriques;
- 4) Re-bâtissage des roues d'émeri;
- 5) Nettoyer les pièces à la fin des travaux;
- 6) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 7) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 8) Aviser qui de droit de toute anomalie présente sur les pièces à polir;
- 9) Toute autre tâche connexe.

Poste : **MACHINISTE**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

La tâche du machiniste est d'usiner des pièces selon les dessins en utilisant les machines-outils adéquates.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Faire le traçage et marquage.
- 2) Effectuer tous les travaux d'usinage, ex : fraisage, tournage, perçage, taraudage, en utilisant les machines-outils ainsi que tout autre travail connexe;
- 3) Dégraisser, dépolir et inspecter des pièces et équipements;
- 4) Procéder à l'inspection dimensionnelle;
- 5) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 6) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 7) Aviser qui de droit de toute erreur de dessins décelée et de toute proposition de modifications;
- 8) Respect des tolérances inscrites sur les dessins;
- 9) Aviser qui de droit de tout retard sur les échéanciers prévus;
- 10) Tout autre tâche connexe.

Poste : **SOUDEUR**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Le soudeur doit souder selon les procédés de soudure déjà établis (TIG/MIG) et d'autres procédés de soudure peuvent lui être demandés.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Effectuer tous les chanfreins requis;
- 2) Effectuer des assemblages par pointage;
- 3) Enlever tout dépôt ou éclaboussure à l'aide d'un marteau, ciseau à froid, ponceuse ou brosse d'acier inoxydable, en prenant soin de ne pas altérer le fini original de la surface, et ce, sur les pièces travaillées par le soudeur;
- 4) Effectuer à l'occasion des ajustements sur les pièces à souder à l'aide de ponceuse ou autres outils;
- 5) Dépoussiérer et dégraisser les surfaces à souder avant et après avoir exécuter le travail;
- 6) Utiliser un chalumeau à préchauffage;
- 7) Souder de la tuyauterie sanitaire;
- 8) Aviser qui de droit de toute erreur de dessins décelée et de toute proposition de modifications;
- 9) Aviser qui de droit de tout retard sur les échéanciers prévus;
- 10) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 11) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 12) Tout autre tâche connexe.

Poste : **MÉCANICIEN**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Le mécanicien installe, répare et modifie de la machinerie. Ces travaux s'effectuent principalement en chantiers et occasionnellement en usine.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Exécuter tous les travaux de mécanique qui se rapportent au projet, ex : assemblage, coupage, traçage, meulage, perçage, polissage, ajustage mécanique;
- 2) Dégraisser, dépeussier, ébavurer et inspecter les pièces d'équipement;
- 3) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 4) Aviser qui de droit de tout retard ou de toute erreur de dessins décelée et de toute proposition de modification;
- 5) Toute autre tâche connexe.

Poste : **TUYAUTEUR**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Un tuyauteur prépare la tuyauterie selon les dessins. Ces travaux s'effectuent habituellement en chantier et occasionnellement en usine.

Description des tâches :

- 1) Exécuter tous les travaux de tuyauterie et travaux connexes, ex : coupage, traçage, meulage, perçage, polissage, etc;
- 2) Assister le soudeur lors des assemblages par pointage, si requis;
- 3) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 4) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 5) Toute autre tâche connexe.

Poste : **AIDE**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

L'aide effectue des travaux généraux décrits ci-bas lorsqu'ils ne sont pas attribués à un autre poste. Ces travaux ne requièrent pas de spécialisation et ils sont effectués afin d'aider au bon déroulement de toutes les étapes de production.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Manutention, emballage, nettoyage, entretien du bâtiment intérieur et extérieur, ménage dans l'usine, etc.;
- 2) Vider les bacs de récupération et d'acier inoxydable et les poubelles;
- 3) L'aide peut être affectée au déneigement;
- 4) Effectuer des travaux d'ébavurage de routine;
- 5) Aider aux soudeurs en maintenant les purges d'argons durant le soudage;
- 6) Protéger les surfaces d'acier inoxydable dans le but d'éviter des réparations inutiles;
- 7) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 8) Assurer la surveillance des espaces clos;
- 9) Re bâtissage de roue d'émeri;
- 10) Toute autre tâche connexe.

Ces tâches peuvent, en accord avec la convention collective, être effectués en chantier.

Poste : **MAGASINIER**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Le magasinier s'assure du bon déroulement des services offerts au magasin. Le rôle du magasinier consiste à maintenir l'inventaire de tous les outils, consommables, et pièces contenues au magasin et de les donner aux salariés concernés.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Réception des marchandises obtenues de nos divers fournisseurs à l'aide des réquisitions d'achat de matériel (consommables et matières premières);
- 2) Inspecter et approuver toute nouvelle marchandise provenant d'un fournisseur;
- 3) Identifier et classer toute nouvelle marchandise qui entre en magasin;
- 4) Fournir la marchandise requises aux employés d'usine et aux contremaîtres;
- 5) Maintenir un inventaire des marchandises à utilisation courante;
- 6) Contrôler de façon générale les expéditions et les réceptions de marchandises et des pièces dans le magasin;
- 7) Contrôler les stocks à tenir en magasin;
- 8) Préparation des matériaux, outils et consommables pour l'approvisionnement des chantiers ainsi que la gestion de la traçabilité de leurs allés et retours;
- 9) Effectuer la vérification des retards des achats;
- 10) Gérer la réception de marchandises achetées ou louées pour les chantiers;
- 11) Distribuer les coffres aux employés;
- 12) Gestion des retours des outils loués aux fournisseurs;
- 13) Inspecter l'outillage électrique et voir à la réparation de celui-ci;
- 14) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaire;
- 15) Toute autre tâche connexe.

Poste : **OPÉRATEUR "SEAMER"- SOUDEUR**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

L'opérateur du seamer opère les machines qui sert à effectuer les soudures, le polissage, le formage de virole ou d'autres pièces.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Opérer le *seamer* selon les procédures établies;
- 2) Effectuer le polissage et le formage des pièces qu'il a soudées;
- 3) Voir à l'entretien et à la maintenance du *seamer*;
- 4) Si nécessaire, effectuer des réparations de soudure;
- 5) Maintenir les lieux de travail propre;
- 6) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 7) Aviser son supérieur de tout retard sur les échéanciers prévus;
- 8) Toute autre tâche connexe;

Poste : **OPÉRATEUR GÉNÉRAL**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

L'opérateur général effectue les travaux sur la scie à ruban, la guillotine, la plieuse, le rouleau, la poinçonneuse, etc.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Effectuer toute sorte de travaux de coupe, pliage, poinçonnage, roulage, ainsi que tout autre travail connexe;
- 2) S'assurer que la machinerie (plieuse, guillotine, poinçonneuse, scie à ruban, rouleau, etc.) est en bon état de fonctionnement;
- 3) S'assurer d'utiliser les matrices et outils de coupe adéquats pour le travail exigé;
- 4) Entretenir un rangement de tous profilés, feuilles et tuyaux sanitaires;
- 5) Entretenir un rangement des matrices et outils de coupe;
- 6) Dans le cas des opérations de coupe, maintenir un inventaire des matériaux utilisés fréquemment;
- 7) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 8) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 9) Respecter des tolérances exigées;
- 10) Avertir qui de droit de toute erreur de dessins décelée et de toute proposition de modification;
- 11) Tout autre travail connexe.

Poste : **RÉCEPTION/EXPÉDITION/OP. DE SCIE**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Le rôle du commis à la réception/expédition/op. de scie consiste aux chargements et déchargement des camions et de la coupe de profilé.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Effectuer le chargement ou le déchargement des camions;
- 2) Effectuer des emballages;
- 3) Garder un contrôle des stocks des tuyaux sanitaires à l'aide du formulaire de gestion des tuyaux sanitaires;
- 4) Garder l'inventaire minimum pour le profilé en général;
- 5) Gérer l'inventaire et les stocks de cylindres de gaz;
- 6) Inspecter et approuver la réception de la marchandise;
- 7) Gérer les bons de livraison;
- 8) Entreposer les items reçus;
- 9) Dégraisser, dépeussier et ébavurer des pièces d'équipement avant les livraisons;
- 10) Préparer les pièces à expédier et s'assurer de mettre les autocollants prévus à cet effet;
- 11) Peser le matériel qui servira à la refonte (*scrap*);
- 12) Préparer et inspecter l'outillage et le matériel à faire livrer aux chantiers;
- 13) Au départ et à l'arrivée de l'outillage, procéder à l'inspection de celui-ci;
- 14) S'assurer qu'il y ait un sceller sur les prises 550 des machines à souder;
- 15) Maintenir les lieux de travail propres et sécuritaires;
- 16) Aviser qui de droit des non-conformités, des anomalies et des bris d'équipement;
- 17) Entreposer les produits non-conformes;
- 18) Protéger les surfaces d'acier inoxydable;
- 19) S'assurer que le camion contient tout le matériel requis avant de partir pour un chantier;
- 20) Toute autres tâches connexes.

Poste : ÉLECTROTECHNICIEN PROGRAMMEUR

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Responsable du département d'automatisation.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) À la demande d'un client, voir à la faisabilité du projet;
- 2) Préparer les évaluations budgétaires et les soumissions des projets;
- 3) Superviser les devis et les plans à la suite de l'approbation de la soumission;
- 4) Si requis, porter une assistance à l'assemblage des panneaux;
- 5) Faire la programmation des projets;
- 6) Effectuer lorsque requis les démarrages d'équipements automatisés, le dépannage en ligne ou sur site et donne la formation chez les clients;
- 7) Sera appelé à effectuer du travail en service après-vente aux sites des clients.
- 8) Tout autres tâches connexes

Poste : **DESSIN, INSTRUMENTATION ET CONTRÔLE**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

Dessiner les spécifications techniques en instrumentation et contrôle pour le département. Il s'assure également de faire les achats des composants électriques et électroniques.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Il prépare les dessins, les schémas électriques, les schémas pneumatiques et plan de champs;
- 2) Effectuer la mise à jour des dessins;
- 3) Contribue à la recherche de prix du matériel et effectue les achats;
- 4) Si requis, effectue l'assemblage des panneaux;
- 5) Tout autres tâches connexes.

Poste : **ÉLECTROMÉCANICIEN**

Classification : Poste syndiqué

En vigueur le : Février 2021

Définition du poste :

L'employé titulaire de ce poste s'occupe de faire l'assemblage de panneau de contrôle et de faire l'entretien électrique de l'usine.

Pour ce faire, il effectue les tâches suivantes :

- 1) Assemble les panneaux de contrôle selon les dessins;
- 2) Assurer l'assistance technique à l'atelier et en chantier lors du montage et du démarrage des équipements;
- 3) Entretien électrique général de l'usine;
- 4) Effectuer l'entretien préventif sur les équipements;
- 5) Tout autres tâches connexes.

Annexe D - Évaluation des salariés

Attribution du salaire :

Pour chaque salarié nouvellement embauché, l'employeur définit un salaire d'entrée selon la compétence et l'expérience du salarié.

Par la suite, en mars de chaque année, l'employeur doit évaluer chacun des salariés ayant fait une demande, à l'aide du formulaire d'évaluation pour établir sa classe correspondante.

L'évaluation est unique par métier et celle-ci est objective et basée sur 100 points (certains points bonus peuvent être attribués pour des compétences dans un autre métier).

Le Salarié obtient un résultat entre 0 et 100% et, dépendamment de son résultat, le salarié se classera à la classe équivalente au pourcentage, selon les barèmes établis dans la grille de salaire. Pour fixer son salaire à l'intérieur d'une classe, chaque point de pourcentage obtenu de plus que le minimum de la classe fait monter le taux horaire du salarié proportionnellement à la différence de salaire entre le minimum et le maximum de la classe .

Peu importe le résultat à l'évaluation, il est impossible pour un salarié de descendre de salaire à l'intérieur d'une classe. Lorsqu'un salarié obtient un salaire, il ne peut plus que monter.

L'ajustement salarial suite à une évaluation se fait le 15 mai de chaque année si l'évaluation est faite en mars, à défaut, il se fait dans les quinze (15) jours de celle-ci.

Élaboration de l'évaluation :

L'employeur élabore l'évaluation pour chaque métier et elle doit être écrite sous la forme d'un formulaire.

Quatre-vingts pourcent (80%) des points dans l'évaluation doivent être attribués pour des compétences dans le métier concerné et vingt pourcent (20%) pour ses aptitudes, l'assiduité au travail et qualités personnel.

Chacun des éléments à évaluer représente un nombre de point précis et l'évaluation se fait en vertu des capacités et comportement du salariés depuis sa dernière évaluation ou, à défaut, depuis son embauche.

Chacun des formulaires d'évaluation ainsi que toutes modifications à ceux-ci doivent être approuvés préalablement par le Syndicat avant d'être utilisés.

Note 2: Par exemple, dans une classe A où le taux horaire minimum est de 20\$ et maximum de 30\$ et qu'il faut entre 90% et 100% pour faire partie de la classe A, un résultat de 91% donnerait un salaire de 21\$ et 99% donnerait un salaire de 29\$.

Processus d'évaluation :

Chaque mois de mars, tous les salariés ayant fait la demande sont évalués. L'employeur peut, pour des motifs particuliers, évaluer un salarié plus d'une fois par année.

L'évaluation est effectuée par l'employeur sur la base du formulaire préalablement approuvé par le Syndicat.

L'évaluation est faite de bonne foi et le résultat doit être représentatif de la réalité.

Une fois l'évaluation terminée, l'employeur, qui devra avoir inscrit la note du salarié pour chacun des éléments à évaluer, devra, avant de divulguer le résultat, montrer l'évaluation à un délégué syndical choisi par le syndicat et ce dernier pourra faire ses commentaires sur celle-ci.

L'employeur, après avoir pris en considération les commentaires du délégué et effectué les changements à la note si nécessaire, annonce au salarié concerné son résultat et lui indique ses points forts ainsi que ses points à améliorer.

Le salarié et l'employeur discutent alors des résultats de l'évaluation. Si ceux-ci ont un différend, ils tentent de s'entendre. À défaut d'entente, le salarié peut choisir de soumettre son cas au C.R.P accompagné d'un représentant syndical, lequel agit comme conciliateur. Si le litige persiste le travailleur sera soumis à un test d'évaluation portant spécifiquement sur les points en litige. Le test conçu et produit par l'employeur devra être approuvé par le C.R.P, le résultat du test sera transmis au C.R.P. En dernier ressort, si le litige persiste l'évaluation de l'employeur auras préséance.

Annexe E - Détermination des zones pour les chantiers

Les rayons sont calculés à partir de l'usine jusqu'aux chantiers :

Zone A : rayon jusqu'à vingt-cinq (25) kilomètres;

Zone B : rayon de vingt-six (26) à cinquante-cinq (55) kilomètres;

Zone C : rayon de cinquante-six (56) à quatre-vingt-cinq (85) kilomètres;

Zone D : rayon de quatre-vingt-six (86) à neuf cent quatre-vingt-dix-neuf (999) kilomètres;

Zone E : rayon de mille (1000) kilomètres et plus.

Annexe F - Îlots de travail

1. L'employeur peut créer dans l'usine jusqu'à cinq (5) îlots (incluant le quart de soir). À compter de 2017, l'employeur peut créer un îlot supplémentaire par année civile, sans avoir l'obligation d'en discuter préalablement avec le syndicat. Si à compter de 2017 l'employeur veut créer plus d'un îlot supplémentaire par année civile, il doit d'abord s'entendre avec le syndicat pour chaque îlot supplémentaire.

2. Lorsqu'un assistant-chef d'îlot consacre son temps de façon permanente et régulière à des activités de soudure, une rencontre du C.R.P. est fixée pour discuter de la situation.

3. Pour ce qui est des affectations dans le métier de polisseur, si une assignation dans un travail associé aux activités de cuverie cause un problème (rendement inadéquat, risque pour la santé ou autre), le syndicat s'engage à ce qu'il y ait une rencontre du C.R.P. dans les plus brefs délais afin de régler de façon définitive la problématique dans le but d'assurer le maintien de la productivité nécessaire aux activités de cuverie.

4. Un îlot est composé de quatre (4) travailleurs minimums.

ANNEXE G
-
**ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ, NON-SOLLICITATION
ET NON-CONCURRENCE**

DE :

Ci-après « le salarié »

ENVERS :

INDUSTRIES D'ACIER INOXYDABLE LTÉE

Ci-après « l'employeur »

ATTENDU QUE l'employeur exploite une entreprise exerçant principalement ses activités dans la fabrication et la modification de pièces et d'équipement d'acier inoxydable;

ATTENDU QUE l'employeur a acquis des secrets de commerce, y compris des techniques, des données, des connaissances techniques et commerciales et d'autres informations se rapportant à ses activités et à l'acier inoxydable (ci-après le « Savoir-Faire de l'employeur »);

ATTENDU QUE l'employeur doit faire face à une concurrence de plus en plus présente;

ATTENDU QUE, dans le cadre de son emploi, le salarié a accès au Savoir-Faire de l'employeur;

ATTENDU QUE, dans le cadre de son emploi, le salarié a accès directement à la clientèle de l'employeur;

ATTENDU QU'en considération des conditions de travail négociées avec l'Association provinciale des Ferblantiers, couvreurs et métiers connexes, section locale 116 et contenues dans la convention collective intervenue, ainsi qu'en considération de son emploi chez l'employeur et du paiement de son salaire et de toute autre forme de rémunération qu'il recevra pendant la durée de son emploi, le salarié est disposé à contracter les engagements stipulés à la présente.

LE SALARIÉ S'ENGAGE ENVERS L'EMPLOYEUR ET S'OBLIGE DE LA FAÇON SUIVANTE :

ARTICLE 1- OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ ET NON SOLLICITATION

- 1.1 Le salarié reconnaît qu'il reçoit ou recevra, à l'occasion de son travail, des renseignements confidentiels ayant trait à l'entreprise, aux technologies et aux activités passées, présentes et futures de l'employeur et des clients de l'employeur. Le salarié reconnaît que la divulgation de tels renseignements confidentiels pourrait être préjudiciable à l'employeur et contraire aux intérêts de ce dernier. En conséquence, le salarié s'engage à respecter le

caractère confidentiel de ces renseignements et à ne les divulguer ou en discuter avec aucune autre personne, ni en faire usage, autrement que dans l'exécution de son travail pour l'employeur.

- 1.2 L'expression *renseignements confidentiels* inclut, notamment le Savoir-Faire de l'employeur, les renseignements d'ordre financier, les listes de fournisseurs et de clients, les stratégies de commercialisation et de développement, les spécifications propres aux produits, la configuration ou l'architecture des systèmes et des projets de l'employeur, de ses fournisseurs ou clients.
- 1.3 Le salarié s'engage à ne pas enfreindre les droits de propriété intellectuelle appartenant à un tiers dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- 1.4 Le salarié s'engage également envers l'employeur pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter du jour où il cessera d'être à l'emploi de l'employeur, à ne pas pour lui-même ou une autre personne, directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit, solliciter les clients de l'employeur connus de lui au moment de la cessation de son emploi, ni permettre l'utilisation de son nom afin de solliciter ces clients et à ne rien faire en vue d'amener ou de décider toute personne à mettre fin à ses relations d'affaires avec l'employeur .
- 1.5 Le mot *personne* inclut toutes les personnes physiques ou morales, y compris les corporations, sociétés, fiducies ou autres associations dûment constituées;
- 1.6 Le salarié reconnaît qu'un défaut de sa part de respecter les paragraphes 1.1, 1.3 et 1.4 causera à l'employeur un préjudice sérieux ou irréparable de nature à rendre un jugement final inefficace. Par conséquent, le salarié reconnaît que dans le cas de violation desdites clauses, l'employeur pourra avoir un recours immédiat aux procédures voulues pour en arriver à une ordonnance d'injonction le plus rapidement possible et ce, en sus de tout autre recours en dommages et intérêts.

ARTICLE 2- NON-CONCURRENCE

- 2.1 Le salarié s'engage pendant toute la durée de son emploi à ne pas, pour lui-même ou une autre personne, directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit, incluant, sans s'y limiter, comme employeur, employé, mandant, mandataire, agent, franchisé, franchiseur, distributeur ou conseiller, effectuer des fonctions ou exercer des activités substantiellement similaires à celles qu'il aura effectuées dans des domaines d'affaires qui sont en concurrence avec ceux de l'employeur, soit la fabrication et la modification de pièces et d'équipement en acier inoxydable, cette restriction de travail s'applique dans une circonférence de 100 km du siège social de l'employeur.

La présente clause ne s'applique pas si l'employeur ne requiert pas les services du salarié concerné.

- 2.2 Il est entendu que le but visé par la clause 2.1 est de protéger les intérêts légitimes de l'employeur, sans pour autant enlever au salarié le droit qu'il a de gagner sa vie dans l'exercice de son métier. C'est pourquoi les dispositions de ce paragraphe sont limitées à ce qui est nécessaire pour réaliser ce but.
- 2.3 Le mot *personne* inclut toutes les personnes physiques ou morales, y compris les corporations, sociétés, fiducies ou autres associations dûment constituées.
- 2.4 Le salarié reconnaît qu'un défaut de sa part de respecter la clause 2.1 qui précède causera à l'employeur un préjudice sérieux ou irréparable de nature à rendre un jugement final inefficace. Par conséquent, le salarié reconnaît que dans le cas de violation de ladite clause, l'employeur pourra avoir un recours immédiat aux procédures voulues pour en arriver à une ordonnance d'injonction le plus rapidement possible et ce, en sus de tout autre recours en dommages et intérêts.

ARTICLE 3- RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- 3.1 Le préambule fait partie intégrante du présent engagement.
- 3.2 Le présent engagement est régi par les lois de la province de Québec et son interprétation est soumise à ces mêmes lois.
- 3.3 Advenant que tout article, phrase, paragraphe, clause ou partie de cet engagement soit déclarée invalide par tout tribunal compétent ou par un changement législatif, un tel jugement ou un tel changement ne modifiera pas les autres clauses de cet engagement ni n'en entraînera la nullité.
- 3.4 Le salarié reconnaît qu'il a eu le temps nécessaire pour prendre connaissance du présent engagement et a pu poser toute question qu'il a jugée pertinente, et vérifier l'étendue de ses droits et obligations.

Signé à Boucherville, ce _____ ième jour du mois de _____

Le salarié

LETTRE D'ENTENTE

ASSIGNATION À L'USINE MCCAIN SITUÉE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Le salarié de chantier qui est assigné à un chantier de l'usine McCain située au Nouveau-Brunswick reçoit une allocation quotidienne de cinquante dollars (50 \$) s'il rencontre par ailleurs les autres conditions de l'article 20.06.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention collective, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Boucherville

Ce ième jour de décembre 2021

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
FERBLANTIER, COUVREURS ET
MÉTIER, CONNEXES,
SECTION LOCALE 116

INDUSTRIE D'ACIER INOXYDABLE LTÉE

Raymond Duquette (délégué)

Réal Bourret

Stéphane Auger (délégué)

Guy Bourret

Richard Lemelin (gérant d'affaires)

Alain Bourret

Martin Croteau (agent d'affaires)

Daniel Bourret

LETTRE D'ENTENTE

ASSIGNATION À L'USINE BARRY CALLEBAUT SITUÉE À ST-ALBANS AUX ÉTATS-UNIS

Le salarié de chantier qui est assigné à un chantier de plus d'une journée à l'usine de Barry Callebaut à St-Albans aux États-Unis reçoit une allocation quotidienne de soixante-dix dollars (70\$) pour défrayer le coût des repas et cela, payé en argent américain. Les frais d'hébergement sont à la charge de l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention collective, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Boucherville

Ce ième jour de décembre 2021

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
FERBLANTIER, COUVREURS ET
MÉTIER CONNEXES,
SECTION LOCALE 116

INDUSTRIE D'ACIER INOXYDABLE LTÉE

M Raymond Duquette (délégué)

M Réal Bourret

M Stéphane Auger (délégué)

M Guy Bourret

M Richard Lemelin (gérant d'affaires)

M Alain Bourret

M Martin Croteau (agent d'affaires)

M Daniel Bourret

LETTRE D'ENTENTE

ASSIGNATION À L'USINE GAY LEA FOODS SITUÉE À TORONTO

Le salarié de chantier qui est assigné à un chantier de l'usine de Gay Lea Foods à Toronto reçoit une allocation quotidienne de cinquante dollars (50\$) pour défrayer le coût des repas. Les frais d'hébergement sont à la charge de l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention collective, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Boucherville

Ce ième jour de décembre 2021

ASSOCIATION PROVINCIALE DES
FERBLANTIERS, COUVREURS ET
MÉTIERS CONNEXES,
SECTION LOCALE 116

INDUSTRIE D'ACIER INOXYDABLE LTÉE

Raymond Duquette (délégué)

Réal Bourret

Stéphane Auger (délégué)

Guy Bourret

Richard Lemelin (gérant d'affaires)

Alain Bourret

Martin Croteau (agent d'affaires)

Daniel Bourret



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

