CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

FLOCOR INC.

et

ASSOCIATION UNIE DES
COMPAGNONS ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE
DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, LOCAL 144 (CPQMC CFL FAT CIO)

Mathieu Desparois, agent d'affaires
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, Local 144 (CPQMC CFL FAT CIO)

Sylvain Roussel, vice-président
Groupe Deschênes inc.

Louis Grondin, directeur régional
Flocor inc.

En vigueur du 1er décembre 2021
au 30 novembre 2024

Table des matières

PRÉAMBULE 4
ARTICLE I : TERMINOLOGIE 5
ARTICLE II : INTERPRÉTATION 8
ARTICLE III : NON-DISCRIMINATION 9
ARTICLE IV : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 10
ARTICLE V : RÉGIME SYNDICAL 11
ARTICLE VI : EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE 12
ARTICEL VII : CHAMP D'APPLICATION 13
ARTICLE VIII : DROITS DE LA DIRECTION 14
ARTICLE IX : FONCTIONS SYNDICALES 16
ARTICLE X : PROCÉDURE DE GRIEFS 19
ARTICLE XI : ARBITRAGE 21
ARTICLE XII : MESURES DISCIPLINAIRES 23
ARTICLE XIII : SALARIÉ EN PROBATION ET ANCIENNETÉ 25
ARTICLE XIV : LICENCIEMENT, DÉPART VOLONTAIRE, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 27
ARTICLE XV : HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS 29
ARTICLE XVI : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE 32
ARTICLE XVII : JOURS FÉRIÉS 34
ARTICLE XVIII : VACANCES 36
ARTICLE XIX : CONGÉS ET ABSENCE 39
ARTICLE XX : SALAIRE 45
ARTICLE XXI : PRIMES 47
ARTICLE XXII : AVANTAGES SOCIAUX 48
ARTICLE XXIII : SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL 49
ARTICLE XXIV : VÊTEMENTS, OUTILS ET ÉQUIPEMENT 51
ARTICLE XXV : RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT 53
ARTICLE XXVI : CLASSIFICATION 54
ARTICLE XXVII : POSTE VACANT ET PROMOTION 55
ARTICLE XXVIII : DISPOSITIONS DIVERSES 56
ARTICLE XXIX : COORDONNÉES 57

Syndicat	Employeur

ARTICLE XXX : DURÉE DE LA CONVENTION 58
ANNEXE A : TAUX RÉGULIERS DE SALAIRE 59
ANNEXE B : ASSURANCE COLLECTIVE 61
ANNEXE C : PLAN DE COUVERTURE DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE L'EMPLOYEUR 62
ANNEXE D : RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE 64
ANNEXE E : INDEMNITÉ D'ÉQUIPEMENT 65

Syndicat	Employeur

PRÉAMBULE

Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts mutuels de l'Employeur et des Salariés, d'établir des relations ordonnées entre l'Employeur, ses Salariés et leurs représentants respectifs, de déterminer les conditions de travail des Salariés visés par la présente convention, de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes, et de permettre l'efficacité des opérations de l'Employeur.

ARTICLE I : TERMINOLOGIE

Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient :

1.01 Changement technologique: Le terme " Changement technologique", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à une amélioration ou une modification technique substantielle dans les procédés d'opération d'une tâche accomplie par un Salarié.

1.02 Délégué syndical: Le terme "Délégué syndical", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un Salarié ayant été désigné par le Syndicat afin de l'assister à propos des sujets mentionnés à l'article IX.

1.03 Préférence d'emploi: Le terme "Emploi préférentiel", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère au fait qu'un Salarié agissant comme Délégué syndical soit le dernier mis à pied ou licencié et le premier rappelé au travail, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales des tâches alors requises par l'Employeur.

1.04 Employeur: Le terme "Employeur", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à Flocor inc.

1.05 Heures de travail: Toutes les heures ou les fractions d'heures où un salarié travaille, celles où il est à la disposition de l'Employeur et obligé d'être présent sur les lieux de travail, ainsi que celles qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail.

1.06 Inventaire annuel: Le terme "Inventaire annuel" lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère au recensement exhaustif des biens de l'Employeur entreposés dans l'établissement situé au 1820, chemin Saint-François, Dorval, Québec, H9P 2P6, lequel est effectué une fois par année d'application de la présente convention collective, d'une durée maximale de 21 jours continus et confirmés à l'avance au Syndicat et aux Salariés au moins trois (3) mois à l'avance.

1.07 Jour: Le terme "Jour", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un jour de calendrier.

1.08 Jour ouvrable: Le terme "Jour ouvrable", lorsqu'il est utilisé dans la présente convention collective, réfère à un jour du lundi au vendredi, en excluant les jours fériés payés.

1.09 Licenciement: Le terme "Licenciement", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à une perte d'emploi due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de l'Employeur.

1.10 Mise à pied: Le terme "Mise à pied", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à une perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de l'Employeur.

1.11 Quart de jour: Le terme "Quart de jour" réfère au groupement de Salariés appelés à exécuter leurs prestations de travail sur le premier quart de travail.

1.12 Quart de soir: Le terme "Quart de soir" réfère au groupement de Salariés appelés à exécuter leurs prestations de travail sur le deuxième quart de travail.

1.13 Quart de nuit: Le terme "Quart de nuit" réfère au groupement de Salariés appelés à exécuter leurs prestations de travail sur le troisième quart de travail.

1.14 Représentant syndical: Le terme "Représentant syndical", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un employé permanent du Syndicat appelé à traiter de tout sujet relatif aux relations de travail au sein de l'entreprise de l'Employeur.

1.15 Salarié: Le terme "Salarié", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à tous les travailleurs manuels, salariés au sens du Code du travail, de Flocor inc., pour son établissement situé au 1820, chemin Saint-François, Dorval, Québec, H9P 2P6.

1.16 Syndicat: Le terme "Syndicat", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, Local 144 (CPQMC CFL FAT CIO).

1.17 Taux régulier de salaire: Les taux de salaire prévus à l'Annexe A de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur

1.18 Travaux d'urgence:

Le terme "Travaux d'urgence", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à des travaux exécutés dans le but d'éviter un dommage matériel pouvant être causé à l'Employeur ou à un client ou lorsque la santé et la sécurité des salariés est en cause. Une clause pénale, toute autre clause similaire et tout échéancier contenu à un contrat ainsi que tout dommage purement pécuniaire ne doivent pas être considérés comme un dommage matériel.

ARTICLE II : INTERPRÉTATION

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

2.02 Dans la présente convention, les règles et les dispositions s'interprètent les unes par rapport aux autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.03 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective, par suite de l'application d'une loi applicable ou règlementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

ARTICLE III : NON-DISCRIMINATION

3.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre un salarié dans l'exercice de ses droits que lui reconnaissent la *Charte 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 palier à ce handicap.

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

ARTICLE IV : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective concernant les salaires et toutes les autres conditions de travail pour tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis en date du 22 septembre 1987 par le Bureau du commissaire général du travail ainsi que par ses modifications apportées par décisions du 31 octobre 2001 du Bureau du commissaire général du travail et du 19 mars 2013 de la Commission des relations du travail.

4.02 L'Employeur s'engage à ne conclure aucune entente individuelle avec un Salarié couvert par la présente convention collective qui aurait pour effet d'entrer en conflit avec les dispositions de cette dernière ainsi que les buts visés par celle-ci.

4.03 À compter de la signature de la présente convention collective, toute lettre d'entente antérieure à celle-ci sera considérée dès lors comme nulle et non avenue.

4.04 Les Salariés peuvent afficher sur leurs vêtements et casques de travail le logo de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 144.

ARTICLE V : RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout Salarié visé par le certificat d'accréditation du Syndicat doit, comme condition d'emploi, adhérer à titre de membre de ce dernier et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

5.02 De même, tout Salarié embauché après la date de signature de la présente convention collective, devra comme condition du maintien de son emploi, adhérer à titre de membre du Syndicat et demeurer membre en règle de celui-ci pendant la durée de la présente convention collective.

5.03 Si un employé néglige, après avis écrit de cinq (5) jours à l'Employeur et à l'employé, de devenir membre, le Syndicat a le droit d'exiger que cet employé soit remercié de ses services immédiatement et sans délai, sous réserve du *Code du travail*.

5.04 L'Employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque Salarié, à l'intérieur d'un mois de référence, les cotisations fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat les sommes ainsi perçues à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours suivant la fin de ce mois de référence ainsi qu'un état (formulaire fourni par le Syndicat) dûment complété.

5.05 Dans le cas de modification du montant de la cotisation syndicale payable par un Salarié, celle-ci sera applicable à compter de la première paie suivant un délai de quinze (15) jours de la réception, par l'Employeur, d'un avis écrit du Syndicat en vertu de l'application des dispositions de l'article 47 du *Code du travail*.

5.06 Les formules d'impôt T-4 et relevé 1 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE VI : EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE

6.01 Dans le cas d'embauche de Salariés, l'Employeur peut utiliser les services du Bureau de placement du Syndicat, en contactant, à ces fins, ses représentants au numéro de téléphone (514) 385-1171.

ARTICEL VII : CHAMP D'APPLICATION

7.01 À moins de stipulations contraires dans la présente convention, une personne à l'emploi de l'Employeur et ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail normalement exécuté par un salarié de l'unité d'accréditation, sauf :

a) aux fins d'entraînement ;

b) dans le cas d'urgence où la sécurité des Salariés est en jeu ;

c) lors de la mise en place de nouveaux équipements ou outillage ;

d) S'il est un cadre ou un contremaître ;

e) pour la prise de l'Inventaire annuel, après avoir accordé priorité aux Salariés visés par la présente convention collective;

f) en tout temps après entente écrite avec le Syndicat.

7.02 Le fardeau de la preuve quant à un grief au sujet de la clause 7.01 incombe à l'Employeur.

ARTICLE VIII : DROITS DE LA DIRECTION

8.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de diriger et d'administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et futures, le tout sujet aux droits des salariés de présenter un grief de la façon prévue aux présentes.

Les droits de la direction ne sont limités que par les dispositions de la présente convention et par les diverses lois applicables.

8.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

8.03 L'Employeur reconnaît qu'il exercera ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

8.04 Les parties peuvent, d'un commun accord, pendant la durée de la convention collective, amender les dispositions de la convention collective.

De tels amendements doivent être constatés par écrit et déposés selon les dispositions du Code du travail.

8.05 L'Employeur peut accorder des sous-contrats et des contrats à forfait, à condition qu'aucun des Salariés régis par cette convention ne perde des heures de travail, ne soit rétrogradé, licencié, mis à pied ou maintenu en mise à pied comme résultat de cette action et à condition que l'ouvrage sous-contracté ou contracté à forfait ne soit pas un ouvrage qui aurait pu être accompli par des Salariés et qui entrerait dans la définition de tâche de ceux-ci.

Toutefois, ne sera pas considérée comme de la sous-traitance, le travail confié à un autre Employeur dont les employés sont également couverts par un certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et dont la convention collective accorde des salaires et conditions de travail égaux et supérieurs à ceux prévus à la présente convention collective.

8.06 Dans l'éventualité d'un Changement technologique, l'Employeur convient d'en aviser le Syndicat dans un délai de deux (2) mois précédant celui-ci et de rencontrer les représentants du Syndicat pour en discuter.

De plus, l'Employeur doit faire tout en son possible pour permettre à un Salarié affecté par un tel Changement de s'adapter à de telles améliorations, modifications ou transformations.

8.07 Dans le cas où un Salarié serait visé par un Changement technologique, il est soumis au processus suivant : il reçoit la formation nécessaire ou il est inscrit à un programme de formation afin de combler une des fonctions visées par le Changement technologique.

S'il ne désire pas conserver son poste ou si, après la formation, il ne remplit pas les exigences normales de la tâche, le Salarié sera mis à pied et aura droit à son indemnité de départ, le cas échéant.

8.08 Lorsque l'implantation de nouvelles technologies implique la mise sur pied d'un programme de formation, le programme est offert en priorité aux Salariés visés par le Changement technologique.

ARTICLE IX : FONCTIONS SYNDICALES

9.01 Le Syndicat peut nommer un (1) Délégué syndical sur chaque quart de travail parmi les Salariés appelés à y travailler, afin que ceux-ci puissent appuyer le travail des Représentants syndicaux et aider les Salariés à présenter leurs griefs aux représentants de l'Employeur.

9.02 Dès qu'il en est avisé par écrit, l'Employeur doit reconnaître le ou les Délégués nommés comme Représentants du Syndicat pour le groupe de Salariés qu'il représente et accorde, à chacun d'eux, un Emploi sous forme préférentielle, à condition qu'il y ait du travail à exécuter.

9.03 Un Délégué syndical a pour fonction, sans perte de salaire et contraintes, de veiller à l'application de la présente convention collective ainsi qu'au respect des conditions de travail et des normes de sécurité applicables aux Salariés.

À ces fins, le Délégué syndical peut, pendant les Heures de travail et sans aucune mesure discriminatoire et disciplinaire, enquêter et voir au respect de toute loi et règlement applicables et discuter avec les représentants de l'Employeur des griefs qu'il a mandat de régler.

Aussi, le Délégué syndical pourra discuter avec les représentants de l'Employeur de tout problème ou grief devant être réglé.

Néanmoins, il est entendu que le Délégué syndical à une prestation de travail à fournir pour l'Employeur.

9.04 En tout temps, il doit y avoir un Délégué dont l'horaire de travail est compris dans un quart de travail lorsque des Salariés sont présents au travail.

Cette clause s'applique :

a) au quart de travail de jour;

b) aux quarts de travail de soir et de nuit, dans la mesure où plus de six (6) Salariés fournissent une prestation de travail sur ces quarts.

9.05 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, au besoin, un local pour permettre aux Salariés de se rencontrer et qui sera destiné aux activités du Syndicat.

Cependant, ce local n'a pas à avoir comme unique finalité l'application du premier alinéa du présent article.

9.06 Afin de prévenir, de rédiger tout grief pouvant survenir relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective, un Représentant syndical aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les quarts de travail.

Il en sera de même s'il désire enquêter ou discuter à propos de tout sujet relatif aux relations de travail au sein de l'entreprise de l'Employeur.

Pour ce faire, le Représentant syndical devra préalablement avoir avisé un représentant de l'Employeur d'une telle visite.

9.07 L'Employeur s'engage à recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, durant les heures de travail et sans perte de salaire, un Délégué syndical et / ou un Représentant syndical afin de discuter et de tenter de régler tout grief ou toute autre question relative aux conditions de travail.

Aussi, l'Employeur reconnaît qu'un Délégué syndical est autorisé à quitter son poste pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, afin de réaliser les étapes nécessaires au traitement des griefs, pour la rédaction et l'enquête.

L'Employeur libère également le Salarié plaignant pour une période de temps raisonnablement nécessaire pour rédiger son grief, le soumettre à l'Employeur et pour participer à l'enquête (si nécessaire).

Le Délégué syndical et le Salarié plaignant doivent cependant obtenir la permission de leur supérieur immédiat avant de s'absenter de leur poste respectif.

Une demande d'autorisation n'est pas refusée ou retardée, à moins que les impératifs de la production ne le permettent pas.

9.08 L'Employeur libère, sans perte de salaire, un Salarié désigné par le Syndicat comme membre du comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective.

De plus, l'Employeur libère ledit Salarié aux mêmes conditions pour les rencontres de préparation des séances de négociation et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) heures.

Dans le présent article, l'expression « sans perte de salaire » signifie que le Salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération équivaut à une prestation de travail.

9.09 L'Employeur convient de coopérer afin d'accorder un congé sans solde pour activités syndicales à un (1) Salarié désigné par le Syndicat. Tel congé est accordé en autant qu'une demande écrite soit transmise à l'Employeur cinq (5) jours avant le départ prévu, et que l'absence du Salarié ne nuise pas à l'efficacité des opérations.

L'Employeur ne peut refuser la demande de congé sans solde que pour des motifs raisonnables.

La durée totale congé sans solde prévu au présent article ne peut annuellement dépasser cinq (5) jours ouvrables.

9.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage placé à un endroit visible et généralement fréquenté par les Salariés afin que ceux-ci puissent prendre connaissance des communiqués et documents qui y sont placés par le Syndicat, à condition que chaque document affiché soit signé par un représentant syndical et qu'une copie du document affiché soit remise à l'Employeur au préalable.

9.11 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail pendant les périodes de repos et de repas.

9.12 Le Délégué syndical bénéficie de la Préférence d'emploi.

Syndicat	Employeur

ARTICLE X : PROCÉDURE DE GRIEFS

10.01 Il est du désir des parties aux présentes de résoudre promptement les griefs et mésententes qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention.

Les griefs et mésententes seront soumis à la procédure ci-dessous décrite.

10.02 Toute mésentente entre l'Employeur et un Salarié, un groupe de Salariés ou le Syndicat concernant l'interprétation ou une violation de la présente convention ou d'une loi régissant l'Employeur et le Syndicat peut constituer un grief.

10.03 Il est convenu que le Syndicat ou tout groupe de Salariés ou un Salarié, accompagné d'un Représentant syndical ou d'un Délégué syndical, peut soulever des griefs, selon la procédure ci-dessous décrite.

10.04 Les parties conviennent que, dans la mesure du possible, des discussions entre l'Employeur et le Syndicat devraient précéder le dépôt d'un grief pour tenter de trouver une entente à l'amiable.

10.05 L'Employeur peut soumettre un grief dans les mêmes délais que ceux ci-dessous mentionnés de la présente convention, lesquels s'appliqueront en effectuant les adaptations nécessaires.

Première étape

10.06 Un grief doit être formulé par écrit, signé par un Représentant syndical et soumis à l'Employeur ou à l'un de ses représentants à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ayant donné naissance à celui-ci ou suivant la connaissance de l'événement à la source du grief.

10.07 L'Employeur ou son représentant doit donner, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la réception du grief, une réponse écrite au Syndicat ou à l'un de ses Représentants.

Deuxième étape

10.08 Si la réponse prévue à la clause 10.07 est jugée insatisfaisante ou s'il y a absence de réponse à l'intérieur du délai prescrit, la partie qui dépose le grief peut le soumettre à l'arbitrage dans les (10) jours ouvrables.

10.09 Les limites de temps prescrites au présent article sont impératives et si celles-ci ne sont pas respectées par l'une ou l'autre des parties, à moins que l'Employeur et le Syndicat aient expressément convenu par écrit de proroger un délai, le grief sera perdu par la partie qui n'a pas respecté les délais prévus.

Par contre, les délais relatifs à la procédure de griefs peuvent être modifiés par une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Syndicat	Employeur

10.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif.

La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

10.11 Le Délégué syndical et le Salarié concerné ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent ou discutent d'un grief à quelque étape que ce soit de la procédure de règlement des griefs.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XI : ARBITRAGE

11.01 Un grief est considéré comme soumis à l'arbitrage par l'envoi d'un avis référant le grief à l'arbitrage dans les délais prescrits à la clause 10.08.

Les parties tentent alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente dans les trois (3) jours ouvrables suivant la soumission du grief à l'arbitrage, une des deux parties peut s'adresser au Ministère du Travail pour qu'il désigne un arbitre.

11.02 Dans tous les cas de grief, l'arbitre peut :

a) annuler, maintenir ou modifier la décision de l'Employeur en tout ou en partie;

b) maintenir ou rejeter le grief, en tout ou en partie;

c) déterminer le montant de toute compensation ou de tout dommage auquel un (1) ou des Salariés ou le Syndicat peuvent avoir droit.

11.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour modifier l'une de ses dispositions ou en substituer le contenu.

L'arbitre ne pourra rendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

11.04 L'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage, y compris les frais de leurs représentants et de leurs témoins respectifs.

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, une partie qui demande une remise d'audition sans le consentement de l'autre partie assume seule les frais relatifs à cette remise.

11.05 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale, exécutoire et lie les parties en cause.

11.06 Le Salarié qui n'est plus au service de l'Employeur conserve son droit de grief et d'arbitrage tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes ou autres réparations dues en vertu de la convention collective ou, lorsqu'un grief a été soulevé en cas de congédiement, mise à pied, cessation d'emploi, tant et aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'a pas statué qu'il n'y a plus de relation Employeur/Salarié.

11.07 Le Syndicat et l'Employeur se réservent le droit, pour tout grief porté à l'arbitrage, de recourir à l'arbitrage accéléré.

11.08 L'arbitre saisi du grief doit entendre celui-ci, délibérer, rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les soixante (60) jours de sa nomination.

11.09 À toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente mettant fin au grief peut être conclue par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et celle-ci liera alors les parties concernées par celui-ci.

ARTICLE XII : MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur qui doit tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée respecte le principe de gradation et qu'elle soit proportionnelle à la faute commise.

12.02 Lors d'une rencontre de nature disciplinaire entre l'Employeur et un Salarié, le Salarié doit être accompagné d'un Délégué syndical. En l'absence d'un Délégué, le Salarié peut désigner un substitut.

Au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit fournir par écrit, en présence du Salarié et d'un Délégué syndical et/ou Représentant syndical, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, les motifs de toute mesure disciplinaire qu'il impose (à moins qu'il ne s'agisse d'un salarié suspendu indéfiniment ou congédié, auquel cas, la mesure disciplinaire lui est transmise par courrier recommandé et une copie est envoyée au Syndicat. L'oblitération postale fait alors foi de la date de transmission).

12.03 Tout Salarié qui est sujet à une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et d'arbitrage.

12.04 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois doit être effacée du dossier du Salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

Les mois au cours desquels un Salarié n'a pas travaillé ne sont pas utilisés dans le calcul de cette période.

Cinq (5) jours de travail dans un mois équivalent à un (1) mois travaillé.

12.05 Une suspension, avec ou sans salaire, n'interrompt pas le service d'un salarié et sa participation à l'assurance collective.

Une suspension sans salaire n'a pour effet que de priver le salarié de son salaire.

12.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.07 Les délais et procédures énoncés dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

12.08 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui lui donne naissance ou de la connaissance de celui-ci par l'Employeur.

12.09 Tout Salarié a accès, sur demande, à son dossier disciplinaire. Le Salarié peut être accompagné par un Délégué syndical et / ou un Représentant syndical lors de la consultation de son dossier s'il en fait la demande à l'Employeur.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XIII : SALARIÉ EN PROBATION ET ANCIENNETÉ

13.01 La période de probation d'un Salarié nouvellement embauché est de soixante (60) jours de travail effectués à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois de calendrier consécutifs.

13.02 Tous les avantages prévus à la convention collective s'appliquent au Salarié en période de probation, à l'exception du droit à un grief en cas de congédiement.

13.03 À qualification égale, les Salariés munis d'une plus grande ancienneté auront préséance pour les promotions ou avancements au sein d'une même classification par rapport à d'autres classifications.

Les Salariés conserveront leurs droits de rappel au travail pour un (1) an, suivant la date effective de Mise à pied, à moins d'une absence permise par l'Employeur ou en application de la présente convention collective.

Les Salariés ne devront pas perdre leur statut d'ancienneté s'ils refusent de franchir une ligne de piquetage légale.

13.04 L'Employeur s'engage à afficher, tout d'abord à la date de ratification de la présente convention puis, subséquemment, à intervalle de six (6) mois suivant la date de ratification de la convention, la liste d'ancienneté des Salariés, leurs classifications et la date de leur rappel au travail, le cas échéant.

Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

Un salarié dispose de trente (30) jours suite à la date d'affichage pour en contester le contenu en vertu de la procédure de grief.

13.05 Un Salarié perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

1) Abandon volontaire;

2) Congédiement pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;

3) À moins d'un cas de force majeur dont la preuve lui incombe, si le Salarié ne prévient pas le bureau du personnel ou ne se présente pas au travail dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de retour au travail, par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Une copie de cet avis se doit d'être transmise au Syndicat;

4) S'il ne revient pas à son travail à la suite d'un congé sans solde;

5) S'il s'absente de l'établissement visé pour plus de deux (2) jours ouvrables sans motif valable dont la preuve lui incombe ou sans aviser son contremaître ou le bureau du personnel;

6) En cas de maladie ou d'accident non occasionné par le travail, s'il ne revient pas au travail après douze (12) mois de la date à laquelle il a cessé de travailler;

Le paragraphe 6) de l'article 13.05 ne s'applique pas aux Salariés ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté.

ARTICLE XIV : LICENCIEMENT, DÉPART VOLONTAIRE, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.01 En cas de Mise à pied de Salariés dû à un manque de travail, l'Employeur avisera verbalement les Salariés avant la reprise des activités pour l'après-midi du jour précédant la journée où la mise à pied devient effective.

Dans l'éventualité où l'Employeur manquerait à son obligation d'aviser le Salarié dans les délais requis, l'Employeur doit accorder au Salarié une indemnité correspondant à quatre (4) heures de salaire.

14.02 Les Salariés n'ayant pas terminé leur période de probation seront les premiers à être Mis à pied à l'intérieur de la classification affectée.

14.03 Le salaire dû au Salarié est versé par l'Employeur sur la paie correspondant à la période de paie où survient une terminaison d'emploi.

Advenant un retard dans le paiement du salaire dû, le Salarié a le droit de réclamer une (1) heure de salaire par jour de retard.

14.04 Si l'Employeur entend rappeler au travail un Salarié mis à pied, il doit en informer le Syndicat afin qu'un Représentant de ce dernier en avise directement le Salarié concerné.

Si le Salarié ne peut être ainsi joint, le rappel se fera par écrit par courrier recommandé envoyé à sa dernière adresse connue par un Représentant syndical.

14.05 Tout Salarié qui se présente au travail dans le cours normal de son emploi sans avoir été avisé préalablement du contraire et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives en raison d'un manque de travail, reçoit, sauf dans les cas de force majeure, une indemnité égale à quatre (4) heures de salaire au taux de salaire applicable.

14.06 L'ancienneté par classification est le seul facteur déterminant pour toute Mise à pied à être effectuée par l'Employeur.

Ce facteur ne s'applique pas pour un travail qui ne peut être effectué par un Salarié ayant plus d'ancienneté dans sa classification.

Cependant, l'application de la clause d'ancienneté dans le cas de Mise à pied ne doit pas avoir pour effet de rendre inefficaces les activités de l'Employeur.

14.07 L'ancienneté par classification est le seul facteur déterminant en cas de rappel au travail.

Tout rappel au travail doit faire l'objet d'un avis écrit envoyé par courrier recommandé au Syndicat et au Salarié à sa dernière adresse connue.

Le Salarié doit répondre à l'avis de l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivants la réception de l'avis écrit par courrier recommandé.

14.08 Le Salarié absent pour cause de maladie, raisons familiales ou pour cause d'un accident de travail doit aviser par écrit l'Employeur dès qu'il est apte à reprendre le travail.

ARTICLE XV : HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS

Semaine de travail

15.01 La semaine de travail est de quarante (40) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour.

15.02 Les horaires de travail quotidiens de chacun des quarts de travail, lesquels comprennent tous trente (30) minutes non rémunérées pour le dîner au milieu de la journée de travail, sont les suivants:

Quart de jour : débute entre 5:00 et 9:30 pour se terminer entre 13h00 et 17h30, du lundi au vendredi;

Quart de soir : débute entre 13:00 et 18:00 pour se terminer entre 21h00 et 2h00, du lundi au vendredi;

Quart de nuit : débute entre 21:00 et 1:00 pour se terminer entre 5h00 et 9h00, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, le cas échéant.

Néanmoins, chacun des horaires de travail quotidiens de huit (8) heures déterminées par l'Employeur doit l'être pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'exception du Quart de nuit qui peut l'être pour cinq (5) jours consécutifs.

Nonobstant ce qui précède, la période de repas pourra, à la demande de l'Employeur, précéder ou suivre de trente (30) minutes la période prévue au 1er alinéa de la présente clause.

Le Salarié qui, à la demande de l'Employeur, prend son dîner en dehors des périodes ci-dessus mentionnées, est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

15.03 Les Salariés ont le droit de quitter les lieux de travail pour aller prendre leur dîner à l'extérieur.

Quarts de travail additionnels

15.04 L'Employeur peut établir un second ainsi qu'un troisième quart de travail, sujets aux conditions suivantes :

a) chacun de ces quarts de travail est d'une durée de huit (8) heures consécutives excluant les périodes de repos;

b) chacun de ces quarts de travail doit être établi pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à défaut de quoi, le salarié appelé à y travaillé devra être rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

15.05 Lorsque l'Employeur établit un deuxième et troisième quart de travail, les horaires de travail applicables seront répartis de la façon énoncée à la clause 15.02.

Néanmoins, le Salarié qui travaille alors que trois quarts de travail sont établis bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire, au milieu de sa période de travail.

Calcul des heures de travail

15.06 Les heures de travail rémunérées correspondent aux heures apparaissant à leur carte de temps électronique dument complétée.

15.07 Le Salarié doit enregistrer quotidiennement ses heures de travail sur une carte de temps électronique mise à sa disposition. Il doit pointer sa carte immédiatement avant de débuter sa prestation de travail et après l'avoir terminée, que ce soit au début ou à la fin de son quart de travail, avant et après sa période de repas, ou encore avant et après avoir effectué du temps supplémentaire.

Il est entendu que les Salariés de classification chauffeurs-livreurs ne pointent leurs cartes de temps qu'au début et à la fin de leur journée de travail.

Temps de repos

15.08 Pour sa journée normale de travail, tout Salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, l'une vers le milieu de la première demie de son quart de travail et l'autre vers le milieu de la seconde demie de son quart de travail, sans perte de salaire.

Le Salarié ne doit pas suspendre sa prestation de travail pendant une période excédent les limites de temps indiqués au présent article.

15.09 Pour sa journée normale de travail, tout Salarié a droit à cinq (5) minutes de pause rémunérée pour se laver immédiatement avant la période de repas et cinq (5) minutes de pause rémunérée pour se laver avant la fin de son quart de travail.

Repos journalier

15.10 Tout Salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public est en danger. Les Salariés ne sont pas payés durant cette période de repos.

La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le Salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

Modifications

15.11 Toute modification quant aux dispositions prévues à la clause 15.02 peut être faite après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Réduction de la semaine de travail

15.12 L'Employeur convient, sauf entente écrite entre les parties, de procéder à des Mises à pied plutôt que de réduire la semaine normale de travail.

Absence au travail

15.13 Le Salarié qui n'est pas en mesure de se présenter à son travail à l'heure prévue doit en informer son supérieur immédiat dès que possible, et dans tous les cas au moins une (1) heure avant l'heure où il doit se présenter au travail.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XVI : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail exécuté après huit (8) heures de travail à l'intérieur d'une journée ou au-delà de quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine de travail, de même que celui exécuté un jour de congé annuel est considéré comme un travail supplémentaire.

16.02 Il est convenu et entendu que tous les Salariés sont libres d'accepter ou, encore, de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières dans les situations suivantes:

a) s'il a déjà effectué quotidiennement plus de deux (2) heures de travail supplémentaire;

b) s'il a travaillé plus de 14 heures de travail par période de 24 heures;

c) s'il effectue plus de 50 heures de travail par semaine;

d) s'il n'a pas été informé au moins cinq (5) jours à l'avance par son employeur qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque ses services sont requis dans les limites fixées ci-dessus.

16.03 Lors d'une circonstance exceptionnelle, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit pour convenir d'un certain nombre d'heures supplémentaires obligatoires par semaine et cela, pour une durée déterminée.

16.04 Le travail en temps supplémentaire est octroyé de façon équitable, après discussion avec le Délégué syndical, parmi les Salariés aptes à accomplir immédiatement le travail.

Le Délégué syndical bénéficiera d'une préférence au sujet du temps supplémentaire disponible par rapport aux autres Salariés de sa classification.

16.05 Le travail supplémentaire effectué du lundi au vendredi est rémunéré de la façon suivante:

a) Les trois (3) premières heures quotidiennes sont rémunérées au taux de salaire horaire et demi (150%);

b) Tout travail supplémentaire exécuté au-delà des trois (3) premières heures quotidiennes est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

16.06 Tout travail effectué le samedi est rémunéré de la façon suivante:

a) Les trois (3) premières heures quotidiennes sont rémunérées au taux de salaire horaire et demi (150%);

b) Tout travail supplémentaire exécuté au-delà des trois (3) premières heures quotidiennes est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

16.07 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

16.08 Le travail supplémentaire est payé, pour chaque période de paie, en même temps que le travail régulier.

Repas

16.09 Le Salarié qui aura effectué trois (3) heures de travail supplémentaire à taux majoré, aura droit à une période de trente (30) minutes payées au taux horaire de temps supplémentaire, pour lui permettre de prendre un repas à condition que celle-ci soit suivie d'une période quelconque de travail.

16.10 Après chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires, l'Employeur alloue également une période de trente (30) minutes payées au taux horaire de temps supplémentaire.

Période de repos

16.11 Les Salariés travaillant à temps supplémentaire avant la fin de leurs heures régulières de travail ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées, après deux (2) heures consécutives de travail supplémentaire ainsi effectué, sauf lorsque la période de repas trouve application.

16.12 Tout Salarié qui est appelé à effectuer du travail supplémentaire après sa journée normale de travail a droit à une période de quinze (15) minutes de repos payée, laquelle doit être prise immédiatement après la fin de sa journée normale de travail.

ARTICLE XVII : JOURS FÉRIÉS

17.01 Tout Salarié à l'emploi de l'Employeur a droit aux jours fériés chômés et payés comme s'il était au travail dans tous les cas suivants :

- Veille du Jour de l'An
- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Veille du Jour de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain du Jour de Noël

17.02 Les parties conviennent que les jours fériés et chômés énoncés dans la clause 17.01 surviennent aux mêmes dates que celles prévues à la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

17.03 À moins d'une disposition contraire prévue par une loi ou un règlement applicable aux Salariés, lorsqu'un jour férié chômé a lieu un mardi, un mercredi ou un jeudi, il peut être déplacé, suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur, le lundi ou le vendredi qui précède ou qui suit le jour férié en cause.

17.04 Pour bénéficier des congés fériés, chômés et payés, le Salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour de congé, à moins que :

a) son absence ne soit autorisée en vertu de la présente convention collective, ou ;

b) qu'il ait été Mis à pied ou qu'une fermeture temporaire de l'usine, survient dans un maximum de dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant le jour de congé, ou ;

c) dans le cas d'une Mise à pied ou d'une fermeture temporaire de l'usine survenant entre le 1er décembre et le 31 janvier pour ce qui est des jours fériés suivants : jour de l'An et le jour de Noël, ou ;

d) dans le cas d'une absence pour accident de travail, ou ;

e) dans le cas d'une absence pour maladie ou accident confirmé par un certificat médical sur demande de l'Employeur.

f) de la participation d'un salarié à un jury ou à titre de témoin lors d'un procès;

g) une permission écrite de l'employeur lui soit octroyée;

Cependant, dans le cas de maladie ou d'accident de travail, l'Employeur ne paie que la différence entre ce que le Salarié a reçu de l'assurance-emploi ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité au travail.

17.05 Pour bénéficier des congés fériés, chômés et payés, le Salarié doit avoir complété soixante (60) jours de service continu et avoir gagné un salaire au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Il a alors droit à l'indemnité prévue à la clause 17.09.

17.06 Toute autre journée proclamée jour férié et chômé par les autorités civiles provinciales s'ajoute aux jours prévus à la clause 17.01.

17.07 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un Salarié ou d'un autre congé s'ajoute à ses vacances ou à cet autre congé. Ce jour est le jour ouvrable qui suit ses vacances ou cet autre congé.

17.08 Le paiement d'un jour férié et chômé correspond au montant applicable à la clause 17.09, en se basant sur une journée de huit (8) heures de travail au Taux régulier de salaire horaire du Salarié.

Indemnité pour jour férié chômé

17.09 À la fin de chaque période de paie, l'Employeur doit payer à chacun de ses Salariés admissibles selon les clauses17.04 et 17.05 de la présente convention, à titre d'indemnité pour chaque jour férié chômé, un montant équivalent à huit (8) heures de salaire au Taux régulier de salaire horaire.

17.10 Le Salarié appelé à fournir sa prestation de travail au cours d'une des journées mentionnées à la clause 17.01 se verra octroyer, à défaut de l'application d'une autre disposition de la présente section, un taux de salaire horaire correspondant à 250% de son Taux régulier de salaire horaire prévu pour sa classification.

ARTICLE XVIII : VACANCES

18.01 À compter de la signature de la présente convention collective, tout Salarié couvert par celle-ci a droit à une période de congé annuel basé sur les années de service qu'il aura au trente (30) avril de l'année en cours suivant la clause 18.02.

18.02 Tout Salarié couvert par la présente convention collective a droit:

a) S'il a moins d'un (1) an de service pour l'Employeur, à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable par mois de service sans que la durée totale du congé excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.

b) Après un an de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.

c) Après trois (3) ans de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.

d) Après dix (10) ans de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné durant la période de référence.

e) Après vingt (20) ans de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de cinq (5) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à dix pour cent (10%) du salaire gagné durant la période de référence.

À compter du 1er mai 2022, tout Salarié couvert par la présente convention collective a droit:

a) S'il a moins d'un (1) an de service pour l'Employeur, à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable et demi par mois de service sans que la durée totale du congé excède trois (3) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.

b) Après un an de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.

c) Après sept (7) ans de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné durant la période de référence.

d) Après douze (12) ans de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de cinq (5) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacances sera équivalente à dix pour cent (10%) du salaire gagné durant la période de référence.

18.03 Le congé annuel doit être pris obligatoirement dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.

Cependant, si à la fin d'une année de référence un Salarié est absent du travail pour cause de maladie, accident, lésion professionnelle ou en congé pour raisons parentales ou familiales sans avoir pu bénéficier de tout son congé annuel payé, l'Employeur peut, à la demande du Salarié, reporter à l'année suivante la partie non prise du congé annuel ou opter pour le paiement, en tout ou en partie, d'une indemnité compensatoire payable à la fin de l'année de référence, équivalente à la paie de congé qui aurait normalement été versée.

Le Salarié qui reporte à l'année suivante son congé annuel ou une partie de celui-ci, doit le faire en respectant le choix des autres Salariés et les besoins de l'Employeur.

18.04 L'indemnité des vacances est remise au Salarié au même moment que sa paie, pour la période de paie lors de laquelle surviennent ces vacances.

Le bordereau de paie remis au Salarié indique le total du salaire gagné pendant la période de référence.

18.05 Tout Salarié a droit de recevoir lors de sa Mise à pied:

a) L'indemnité qui lui est due à la clause 18.02 s'il n'a pu jouir du congé auquel il avait droit;

b) Le pourcentage du salaire gagné en application de la clause 18.02 depuis la fin de l'année de référence précédent son renvoi.

18.06 Dans le cas du décès d'un Salarié, l'indemnité de vacances acquise au moment de son décès est remise à ses héritiers légaux ou ayant droit.

18.07 Les congés annuels de l'ensemble des Salariés sont obligatoirement pris durant les périodes de vacances prévues en application des dispositions relatives au congé annuel obligatoire du secteur industriel de l'industrie de la construction.

Nonobstant ce qui précède, il est cependant convenu que l'Employeur maintient un nombre restreint de Salariés au travail dans chaque classification durant ces périodes pour accomplir l'essentiel des opérations.

Les congés annuels autres que ceux obligatoirement pris durant les vacances annuelles de la construction sont accordés à toute autre période choisie par le salarié en tenant compte de la durée de service continu du salarié et des besoins de l'Employeur. L'Employeur affiche du 15 mars au 15 avril de l'année courante une liste de congé annuel afin que les Salariés puissent y indiquer leur préférence de date de vacances.

Le calendrier officiel des congés annuels autorisés est publié le ou avant le 15 mai de chaque année.

Une priorité quant au choix de congés annuels est accordée aux Salariés ayant le plus d'années de service.

ARTICLE XIX : CONGÉS ET ABSENCE

Conjoint

19.01 Le terme « conjoint », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de l'article XIX, réfère à toute personne avec qui le Salarié est soit marié, soit uni civilement (en union civile), soit uni de fait (conjoint de fait).

Un « conjoint de fait » est pour sa part une personne avec qui le Salarié vit en concubinage depuis au moins un (1) an ou, encore, avec qui il a un enfant adopté, né ou à naitre.

Congés de maladie et autres

19.02 Tout Salarié a droit aux congés suivants pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime :

Motif de congé	Période d'absence	Rémunération	Avis à l'Employeur
Maladie / don d'organes / accident / violence conjugale /victime d'acte criminel	Au plus 26 semaines sur une période de 12 mois	Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées.	Le Salarié avise l'Employeur le plus tôt possible de son absence, et des motifs la justifiant. À la demande de l'Employeur, le Salarié est tenu de fournir un document attestant les motifs de son absence
Victime d'acte criminel subissant un préjudice corporel grave	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel dont le salarié a été victime		

Congés et absences pour raisons familiales

19.03 Tout Salarié a droit aux congés suivants, dont la preuve lui incombe :

Motif du congé	Période d'absence	Rémunération	Avis à l'Employeur
Garde-santé-éducation de son enfant mineur / état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant	10 journées par année	Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées, si le Salarié justifie d'au moins trois (3) mois de service continu	Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé.
La présence du salarié est requise auprès d'un parent ou personne pour laquelle il agit comme proche aidant en raison d'une maladie ou accident grave	Au plus 16 semaines sur une période de 12 mois		Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence à l'avance.
La présence du salarié est requise auprès de son enfant mineur en raison d'une maladie ou accident grave	Au plus 36 semaines sur une période de 12 mois		Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence à l'avance.
L'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical / l'enfant mineur a subi un préjudice corporel grave à l'occasion d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus tard 104 semaines après le début de l'absence.		Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence à l'avance.
La présence du salarié est requise auprès d'un parent (autre qu'enfant mineur) ou une personne pour laquelle il agit comme proche aidant est atteinte d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical	Au plus 27 semaines sur une période de 12 mois		Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence à l'avance.

L'enfant mineur du salarié est disparu	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus tard 104 semaines après le début de l'absence ou si l'enfant est retrouvé, 11 jours après son retour		Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence à l'avance.
Décès d'un enfant mineur / décès par suicide de son conjoint, père, mère, enfant majeur / décès de son conjoint ou enfant majeur résultant d'un acte criminel	Au plus 104 semaines		Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

19.04 Tout Salarié a également droit aux congés suivants, dont la preuve lui incombe :

Décès ou funérailles de son conjoint, enfant, père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur	Cinq (5) jours	trois (3) journées sont rémunérées	Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
Décès ou funérailles d'un gendre, bru, grands-parents, petits-enfants, frère et sœur du conjoint	Une (1) journée	rémunérée	Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
Le jour du mariage ou union civile du Salarié	Une (1) journée	Rémunérée	Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.
Le jour du mariage ou union civile de son enfant, père, mère, frère et sœur	Une (1) journée	Non rémunérée	Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

Naissance ou adoption de son enfant / interruption de grossesse	Cinq (5) jours dans la période se terminant au plus tard quinze (15) jours suivant la naissance, l'arrivée de l'enfant ou l'interruption de la grossesse	Deux (2) journées sont rémunérées	Le Salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
Congé de paternité	Au plus cinq (5) semaines continues, la période débutant au plus tôt la semaine de la naissance et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance	Non rémunérées	Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines. Cet avis doit indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Le délai d'au moins (3) semaines peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue
Congé de maternité	Au plus dix-huit (18) semaines continues, la période débutant au plus tôt la seizième (16e) semaine avant l'accouchement et se terminant au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement	Non rémunérées	Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines. Cet avis doit indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Le délai d'au moins (3) semaines peut toutefois être moindre sur présentation d'un certificat médical attestant de cette nécessité.
Congé parental	Au plus soixante-cinq (65) semaines, la période débutant au plus la semaine de la naissance du nouveau-né ou de l'adoption et se termine au plus tard	Non rémunérées	Le congé parental peut être pris après un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines. Cet avis doit indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Le délai d'au

	soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou l'adoption		moins (3) semaines peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé

Proche aidant

19.05 Pour l'application de la clause 19.03, le statut de proche aidant doit être attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26).

Congés sans solde

19.06 L'Employeur doit libérer sans solde tout Salarié appelé à témoigner par voie de citation à comparaître (*subpoena*) devant un tribunal, une commission ou tout autre organisme.

Un Salarié requit par l'Employeur de témoigner à une audition devant un tribunal, une commission ou tout autre organisme, ne subit aucune perte de salaire pour toutes les heures pour lesquelles il s'est absenté de son travail.

19.07 Lorsqu'un Salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, l'Employeur doit le libérer sans solde pour la durée requise.

19.08 L'Employeur peut accorder des permis de congé sans solde aux Salariés qui en font la demande, dans la mesure où il considère la raison et la durée acceptable, et que les besoins de l'Employeur le permettent.

Une telle demande de la part du Salarié, tout comme l'acceptation ou le refus de l'Employeur, se devra d'être effectuée par écrit.

Congés mobiles avec solde

19.09 Tout Salarié ayant terminé sa période de probation a doit annuellement à six (6) journées d'absence rémunérées, à titre de congés mobiles, prises pour l'un ou l'autre des motifs énumérés aux clauses 19.02 et 19.03. Une absence de plus de trois (3) journées consécutives se doit d'être motivée, dès le retour au travail du Salarié, par la présentation à l'Employeur d'un billet médical attestant des raisons de l'absence.

Ces congés mobiles sont progressivement acquis à l'intérieur d'une année donnée à raison d'une demie (1/2) journée par mois de service, sans toutefois être inférieurs, en tout temps, aux deux (2) journées rémunérées prises en application des clauses 19.02 et 19.03.

Toute journée rémunérée acquise et non utilisée par un Salarié ayant terminé sa période de probation est, à la fin d'une année donnée ou à la terminaison d'emploi du Salarié, compensée par l'Employeur.

19.10 Tout Salarié ayant terminé sa période de probation peut bénéficier par anticipation, au cours d'une année donnée, des six (6) journées d'absence rémunérées prévues à la clause 19.09.

Toutefois, toute journée ou demie (1/2) journée rémunérée prise par anticipation en excédant de celles progressivement acquises en application du 2e alinéa de la clause 19.09 se doivent d'être, advenant une terminaison d'emploi avant la fin d'une année donnée, remboursée par le Salarié.

ARTICLE XX : SALAIRE

20.01 Le Salarié reçoit le Taux régulier de salaire horaire prévu pour sa classification. Ce taux est prévu à l'annexe A.

20.02 Le Salarié qui à la demande de l'Employeur est affecté temporairement à un poste de classification comportant un taux de salaire inférieur continue de recevoir le taux régulier de salaire horaire prévu pour sa classification et ce, pour toute la durée de son affectation temporaire.

20.03 Lorsque l'Employeur décide de créer une nouvelle classification ou de nouvelles tâches à accomplir par les Salariés pendant la durée de la présente convention collective, il doit s'entendre avec le Syndicat pour établir les caractéristiques et le taux de salaire horaire de cette classification.

En cas de désaccord, le cas est soumis pour règlement, selon la procédure de grief et d'arbitrage.

20.04 La paie de chaque Salarié est déposée normalement le jeudi par virement bancaire au compte du Salarié, à l'institution de son choix et ce, à toutes les deux (2) semaines. La paie déposée correspond à la rémunération gagnée pour le travail effectué durant la période de quatorze (14) jours se terminant le samedi de la semaine précédente.

Un bulletin de paie électronique est disponible le jour du dépôt de la paie.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, l'Employeur effectue le dépôt de la paie à ses Salariés le jour précédent.

Mentions au bulletin de paie

20.05 L'Employeur doit rendre disponible à tout Salarié, afin de lui permettre de vérifier le calcul de son salaire, un bulletin de paie en français correspondant au virement bancaire et comprenant les mentions suivantes :

a) le nom de l'Employeur;

b) les nom et prénom du salarié;

c) la date du paiement et de la période de travail qui correspondent au paiement;

d) le nombre d'heures de travail au Taux régulier de salaire horaire en vigueur;

e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;

f) le ou les taux de salaire applicables;

g) le montant du salaire brut;

h) le montant cumulatif du salaire brut;
i) la nature des retenues opérées y compris la cotisation syndicale;

j) le montant du salaire net;

k) cumulatif d'heures travaillées.

Départ, congédiement, mise à pied ou licenciement d'un salarié

20.06 Lorsqu'un Salarié quitte volontairement son emploi ou qu'il est congédié, Mis-à-pied ou Licencié, le salaire dû au Salarié est versé par l'Employeur sur la paie correspondant à la période de paie où la terminaison d'emploi est survenue.

L'Employeur doit également rendre le relevé d'emploi disponible à ce moment.

Sur demande du Salarié à cet effet, l'Employeur s'engage à communiquer au Salarié son relevé d'emploi par la poste en format papier ou par courrier électronique.

ARTICLE XXI : PRIMES

21.01 Le calcul des primes prévues à l'article XXI s'effectue par rapport au taux de salaire applicable des Salariés.

La rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes prévues à l'article XXI.

21.02 Tout Salarié qui exécute sa prestation de travail dans une équipe autre que Quart de travail de jour doit recevoir une prime horaire de quatre-vingt cents (0,80$) en plus du taux de salaire horaire prévu pour sa classification.

21.03 Tout Salarié qui se voit attribuer le titre de chef d'équipe doit recevoir une prime horaire d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75$) en plus du taux de salaire horaire prévu pour sa classification.

ARTICLE XXII : AVANTAGES SOCIAUX

22.01 L'Employeur s'engage à mettre en place et maintenir comme régime d'avantages sociaux, au bénéfice des Salariés et pour toute la durée de la présente convention collective, un régime d'assurance collective de même qu'un régime d'épargne retraite.

22.02 Le régime d'assurance collective est à la charge de l'Employeur. Néanmoins, les Salariés y contribuent hebdomadairement par des cotisations à la source prélevées à cet effet par l'Employeur sur leurs paies, à hauteur des montants nets indiqués en Annexe B de la présente convention collective.

La couverture offerte par le régime d'assurance collective de l'Employeur est pour sa part celle représentée en Annexe C de la présente convention collective.

22.03 Le régime d'épargne retraite mis en place et maintenu par l'Employeur pour toute la durée de la présente convention collective est composé d'un régime enregistré d'épargne retraite (REER) auquel contribue le salarié, et d'un régime de participations différées aux bénéfices (RPDB) auquel contribue l'Employeur. Les contributions des Salariés au régime enregistré d'épargne retraite (REER) s'effectuent sur une base volontaire.

Les contributions de l'Employeur au régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) s'effectuent pour leur part dans les proportions indiquées en Annexe D de la présente convention collective.

ARTICLE XXIII : SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

23.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié, le tout en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c, S-2.1).

Sécurité au travail

23.02 L'Employeur s'engage à respecter, comme base minimum de conditions de santé-sécurité au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

23.03 Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail paritaire composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des Salariés désignés par le Syndicat. Le Syndicat et l'Employeur peuvent, d'un commun accord, prévoir un nombre supérieur de représentants.

Les Salariés qui siègent sur le comité de sécurité pendant les heures régulières de travail ne subissent pas de perte de salaire durant les réunions.

23.04 Le comité paritaire de santé et sécurité au travail est habilité à discuter de toute question relative à la sécurité et la santé au travail, et son mandat consiste à identifier et analyser les risques pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés et à recommander un programme de prévention visant l'élimination à la source des dangers identifiés.

23.05 Tout Salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit un entraînement.

23.06 Le Délégué syndical peut s'absenter de son travail, pour une période de temps raisonnable, pour enquêter sur tout accident qui survient chez l'Employeur.

23.07 L'Employeur informe chaque Salarié concerné des risques inhérents à leur travail, de la nature des matières dangereuses manipulées et des actions nécessaires en cas d'intoxications.

23.08 L'Employeur met à la disposition des Salariés, pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins déterminée et approuvée par un CLSC en vertu du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*.

Accident au travail

23.09 Le Salarié victime d'un accident de travail est rémunéré à son taux horaire régulier pour toute heure perdue le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter sa journée normale de travail à cause de cet accident.

23.10 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer, en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des Salariés accidentés.

23.11 L'Employeur s'engage à éliminer à la source, dans la mesure du possible, toutes les conditions dangereuses de travail identifiées par le Syndicat ou par lui-même.

Retour au travail après un accident

23.12 L'Employeur s'engage à réintégrer dans son emploi le Salarié ayant subi un accident du travail, sur présentation d'un certificat médical confirmant qu'il est apte à reprendre son travail, sous réserve des dispositions des lois applicables, à moins que durant la période de son absence, le poste aurait, de toute façon, été aboli ou que le Salarié aurait été, de toute façon, déplacé, mis-à-pied ou licencié.

Examen médical

23.13 Tout examen médical exigé par l'Employeur s'effectue durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire. L'Employeur rembourse, sur présentation des factures, les frais de stationnement ainsi qu'une allocation kilométrique de 0,59 $ du kilomètre pour la distance parcourue.

Travail dans des conditions dangereuses

23.14 Le Salarié n'est pas tenu d'exécuter un travail lorsque les règles de santé et de sécurité au travail prévues aux lois et règlements ne sont pas respectées par l'Employeur ou lorsque ce travail s'effectue dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

Si un Salarié a des motifs raisonnables de croire qu'une tâche est dangereuse ou qu'elle pourrait lui occasionner des blessures ou mettre sa santé et sa sécurité en danger, il devra immédiatement aviser son contremaître de son refus de travailler dans cette situation. Si, à la suite de cette discussion, le Salarié maintient son refus de travail, l'Employeur devra l'assigner à une autre tâche.

Dans le cas où un refus de travail est maintenu tel que prévu au paragraphe précédent, le Salarié, le Délégué syndical ou le représentant syndical doit en informer le service d'inspection de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.).

23.15 Le Salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou être l'objet de discrimination pour la raison qu'il a refusé d'effectuer une tâche dans des conditions qu'il considérait susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger, sauf s'il a effectué son droit de façon abusive.

23.16 L'Employeur pourra imposer une mesure disciplinaire contre le salarié qui refuse de se conformer aux règles de santé et de sécurité prévues aux lois et règlements ainsi qu'à toute règle de santé et de sécurité imposée par l'Employeur.

Hygiène sur les lieux de travail

23.17 L'Employeur voit à fournir et à maintenir un endroit de repos et de repas convenable et sanitaire, muni d'appareils de cuisson et de réfrigération, ainsi qu'un vestiaire avec casier individuel.

ARTICLE XXIV : VÊTEMENTS, OUTILS ET ÉQUIPEMENT

24.01 L'Employeur fournit gratuitement au Salarié tous les outils et équipements de sécurité nécessaires pour leur permettre d'effectuer leur prestation de travail, dont des paires de gants de travail.

De plus, l'Employeur fournit gratuitement, pour tout Salarié appelé à travailler à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur ou dans des sections non chauffées de cet établissement, un manteau d'hiver, des mitaines, des couvre-bottes imperméables et des salopettes ou combinaisons doublées.

Ces mitaines, couvre-bottes imperméables et salopettes ou combinaisons doublées demeurent la propriété de l'Employeur et seront fournis lorsque nécessaire.

24.02 L'employeur s'engage à fournir, pour chaque période de douze (12) mois débutant au 1er avril, l'uniforme suivant aux salariés classifiés chauffeurs-livreurs :

Printemps
- 2 paires de pantalons d'été
- 3 chemises ou T-shirt, au choix
- Un manteau de printemps
- Un habit de pluie (au besoin)

Automne
- 2 paires de pantalons d'hiver
- 3 chemises ou T-shirts ou cols roulés, au choix

De plus, le chauffeur-livreur reçoit un manteau d'hiver et une paire de bottes d'hiver à chaque deux (2) ans.

24.03 Le Salarié s'engage à porter en tout temps, pour l'exécution de sa prestation de travail, des chaussures de sécurité approuvées par les autorités gouvernementales du Québec.

Afin de permettre au salarié de répondre à son obligation prévue au 1er alinéa, l'Employeur s'engage à verser, pour tout salarié ayant terminé sa période de probation et à chaque période de six (6) mois, une indemnité correspondant à celle déterminée en Annexe E.

Cette indemnité se devra d'être versée au Salarié à la période de paie précédant ou suivant les 1er avril et 1er octobre de chaque année.

24.04 L'Employeur fournit gratuitement à chaque Salarié, à l'exception des Salariés visés à la clause 24.02, pour chaque période de douze (12) mois débutant au 1er avril, cinq (5) chandails neufs.

Dans la mesure où un Salarié cesse d'être à l'emploi de l'Employeur, le Salarié devra retourner à l'Employeur les chandails de travail mis à sa disposition.

25.05 L'Employeur s'engage à fournir aux Salariés, à ses frais, une formation pour la manipulation des chariots élévateurs.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XXV : RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

25.01 Aucun système de rémunération au rendement ou toute rémunération sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de bonis, à forfait ou pour un prix fixe, ne peut être mis en application par l'Employeur sans le consentement écrit du Syndicat.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XXVI : CLASSIFICATION

26.01 À partir de la signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, deux (2) fois par année, une liste complète des salariés avec leurs noms, l'équipe sur laquelle il travaille, leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, leur classification, leur taux de salaire ainsi que leur date d'embauche par l'Employeur.

L'Employeur s'engage également à fournir au Syndicat une liste faisant mensuellement état des nouveaux Salariés embauchés et des Salariés n'étant plus au service de l'Employeur.

ARTICLE XXVII : POSTE VACANT ET PROMOTION

27.01 Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé à l'intérieur de l'unité d'accréditation, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet durant une période de trois (3) jours ouvrables.

L'Employeur fournit au Délégué syndical une copie de cet avis dès le début de l'affichage.

Les Salariés intéressés peuvent soumettre leur candidature sur une formule fournie à cet effet par l'Employeur.

À compétence égale, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour départager les candidatures.

L'Employeur doit informer le délégué syndical des candidatures reçues et de son choix avant d'en aviser le Salarié.

Le Salarié promu au nouveau poste ne perd pas son ancienneté.

27.02 L'Employeur doit accorder au Salarié trois (3) mois d'essai sans perte d'ancienneté pour toute promotion en dehors de l'unité d'accréditation.

Durant les trois (3) mois d'essai, il sera loisible au salarié, sans perte d'ancienneté, de reprendre son ancien poste.

ARTICLE XXVIII : DISPOSITIONS DIVERSES

28.01 Lorsque les outils sont fournis à un Salarié, il doit en faire bon usage et les rendre à l'Employeur en bon état compte tenu de l'usure normale.

Appels

28.02 L'Employeur se doit de transmettre au Salarié concerné, dès leur réception, les appels téléphoniques urgents durant les heures de travail.

L'Employeur met un appareil téléphonique à l'usage des salariés dans un endroit approprié, pour des appels locaux effectués uniquement pendant les périodes de repos ou de repas.

Annexes et lettres d'entente

28.03 Les annexes ainsi que les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Respect des lois et règlements

28.04 Les parties aux présentes consentent à se conformer aux lois provinciales et fédérales actuellement en vigueur ou qui pourraient le devenir pendant la durée de la présente convention collective.

Réajustement d'ordre monétaire

28.05 Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à réajuster les salaires, le pourcentage d'indemnité pour les périodes de vacances annuelles, sa contribution au régime des avantages sociaux ainsi que le montant des primes payables en vertu de la présente convention collective, à compter des augmentations à cet effet qui sont ou seront prévues au texte de la présente convention collective.

Cet article n'a d'effet que pour la période pour laquelle la présente convention collective est en vigueur.

28.06 L'Employeur s'engage à rendre disponible pour le bénéfice de ses Salariés, durant toute la durée de leur emploi et jusqu'à un (1) an suivant leur terminaison d'emploi, le cas échéant, un ordinateur donnant accès au système de l'Employeur, de même qu'une imprimante, afin que ces derniers puissent imprimer tous les documents, relevés fiscaux et bordereaux de paies leur étant destinés.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XXIX : COORDONNÉES

29.01 Les Salariés, mis à pied ou non, avisent l'Employeur de tout changement d'adresse dans le système informatique mis en place à cet effet.

Syndicat	Employeur

ARTICLE XXX : DURÉE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er décembre 2021 et se termine le 30 novembre 2024.

Les conditions de travail prévues à la présente convention collective trouvent rétroactivement application au 1er décembre 2021.

30.02 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à ne pas décréter une grève ou un lock-out durant la durée de la présente convention collective.

30.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'échéance de la convention, le Syndicat ou l'Employeur peut faire parvenir à l'autre partie l'avis de négociation prévu à l'article 52 du *Code du travail.*

30.04 Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention collective et que les négociations se continuent, les conditions de travail contenues dans la présente convention trouveront application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou du droit au lock-out.

EN FOI DE QUOI chacune des parties à la présente a fait signer par ses représentants dûment autorisés, la présente convention collective, ce 31 e jour du mois de mars 2022

Mathieu Desparois, agent d'affaires
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, Local 144 (CPQMC CFL FAT CIO)

Sylvain Roussel, vice-président
Groupe Deschênes inc.

Louis Grondin, directeur régional
Flocor inc.

Syndicat	Employeur

ANNEXE A : TAUX RÉGULIERS DE SALAIRE

Taux de salaire de la classification de Commis d'entrepôt :

Classification : Commis d'entrepôt				
Date d'augmentation	Au 30 novembre 2021	1er décembre 2021	1er décembre 2022	1er décembre 2023
% d'augmentation (ou montant ($), le cas échéant)	[redacted]	+ 3,00$	4,5%	3,5%
Salaire horaire effectif	20,18 $	23,18$	24,22$	25,07$

Les modalités suivantes s'appliquent à la classification de Commis d'entrepôt :

a) Les Salariés qui ont moins d'un (1) an de service pour l'Employeur ont droit au Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification, diminué d'un dollar et cinquante cents (1,50$) de l'heure ;

b) Les Salariés qui ont entre un (1) et deux (2) ans de service pour l'Employeur ont droit au Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification, diminué d'un dollar (1,00$) de l'heure ;

c) Les Salariés qui ont entre deux (2) et trois (3) ans de service pour l'Employeur ont droit au Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification, diminué de cinquante cents (0,50$) de l'heure ;

d) Dès la fin de leur troisième (3ème) année de service pour l'Employeur, chacun des Salariés aura droit à 100% du Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification.

Taux de salaire de la classification de Chauffeur-livreur :

Classification : Chauffeur-livreur				
Date d'augmentation	Au 30 novembre 2021	1er décembre 2021	1er décembre 2022	1er décembre 2023
% d'augmentation (ou montant ($), le cas échéant)	[redacted]	+ 3,00$	4,5%	3,5%
Salaire horaire effectif	22,58 $	25,58$	26,73$	27,67$

Les modalités suivantes s'appliquent à la classification de chauffeur-livreur :

a) Les Salariés qui ont moins d'un (1) an de service pour l'Employeur ont droit au Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification, diminué de soixante-quinze cents (0,75$) de l'heure ;

b) Les Salariés qui ont entre un (1) et deux (2) ans de service pour l'Employeur ont droit au Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification, diminué de cinquante cents (0,50$) de l'heure ;

c) Les Salariés qui ont entre deux (2) et trois (3) ans de service pour l'Employeur ont droit au Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification, diminué de vingt-cinq cents (0,25$) de l'heure ;

d) Dès la fin de leur troisième (3ème) année de service pour l'Employeur, chacun des Salariés aura droit à 100% du Taux régulier de salaire horaire prévu pour leur classification.

Maintien d'une condition de travail plus avantageuse :

Tous les Salariés qui bénéficient d'un taux de salaire horaire supérieur à ceux prévus dans la présente annexe les conserveront.

Syndicat	Employeur

ANNEXE B : ASSURANCE COLLECTIVE

Classifications : Commis d'entrepôt et Chauffeur-livreur				
Date d'augmentation	Au 31 novembre 2021	1er décembre 2021	1er décembre 2022	1er décembre 2023
Contribution hebdomadaire nette ($) du Salarié au régime d'assurance collective de l'Employeur	17,45$	22,45$	27,45$	32,45$

En application du premier alinéa de la clause 22.02, les salariés s'engagent à contribuer au régime d'assurance collective mise en place et maintenu par l'Employeur pour toute la durée de la présente convention collective, à hauteur des montants hebdomadaires nets prévus à la présente Annexe.

Syndicat	Employeur

ANNEXE C : PLAN DE COUVERTURE DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE L'EMPLOYEUR

Sommaire des couvertures - Assurance collective	
Assurance vie de base de l'employé	
Capital assuré	10 000$
Réduction du capital assuré	50% à 65 ans - Fin à 70 ans
Cessation de l'assurance	À 70 ans ou la retraite si antérieur
DMA de base de l'employé	
Capital assuré	10 000$
Maximum	10 000$
Réduction du capital assuré	50% à 65 ans - Fin à 70 ans
Cessation de l'assurance	À 70 ans ou la retraite si antérieur
Assurance vie de base des personnes à charge	
Capital assuré	
Conjoint	3000$
Chaque enfant	1500$
Cessation de l'assurance	À 70 ans ou la retraite si antérieur
Invalidité de courte durée	
Montant des prestations	70 % du salaire hebdomadaire brut (imposable)
Délai de carence	Accident : aucun Maladie : 3 jours ouvrables Hospitalisation : aucun
Prestation hebdomaire maximale	Maximum payable par l'assurance emploi
Maximum de toutes sources	85%
Période maximale d'indemnisation	52 semaines (15 semaines payées par l'A-E)
Imposition des prestations	Imposable
Exonération des primes	À compter du début de l'ILD (fin à 65 ans)
Cessation de l'assurance	À 65 ans ou la retraite si antérieur
Invalidité de longue durée	
Délai de carence	52 semaines et 3 jours
Montant des prestations	35 % du salaire mensuel brut
Imposition des prestations	Non imposable
Intégration des prestations	oui
Maximum mensuel	Maximum assurable
Maximum de toutes sources	80 % du revenu net avant l'invalidité
Indexation au 1er janvier	Non
Période d'indemnisation maximale	À l'âge de 65 ans
Cessation de l'assurance	À la retraite ou à la cessation d'emploi au 65e anniversaire de naissance si antérieur

Syndicat	Employeur

Soins médicaux	
Franchise par prescription	15$ annuel
Remboursement	
Hospitalisation	100%
Médicaments génériques	90%
Autres médicaments	90%
Soins visuels	100%
Autres frais	90%
Hors Canada/province	100%
Remboursement	100%
Urgence (hors province)	1 000 000$
Recommandation (hors Canada)	100 000$
Chambre d'hôpital	Semi-privée
Frais de réhabilitation pour alcooliques et toxicomanes	non couvert
Déboursé maximal annuel de l'employé pour médicaments	Maximum fixé par la RAMQ
Carte médicament "paiement direct"	offert
Substitution générique	obligatoire
Soins infirmiers	5 000$ / an
Chaussures orthopédiques	2 paires /an max 100$ par paire remb 50%
Bas de soutien	50$ / an
Orthèses podiatriques	couvert sur ordonnance
Appareils auditifs	300$ / 5 ans
Prothèse capillaire	non couvert
Prothèse mammaire	couvert suite à une chirurgie
Soutien gorge à la suite d'une mastectomie	200$ par personne par 24 mois, max 2 soutien gorge par période par personne
Stérilet	couvert sur ordonnance
Acupuncteur	non couvert
Audiologiste	30$ / traitement (max 20 / an - Prescrit par MD)
Chiropraticien	30$ / traitement (max 20 / an) - 50$ / an radio
Massothérapeute	non couvert
Naturopathe	non couvert
Ostéopathe	30$ / traitement (max 20 / an - Prescrit par MD)
Physiothérapeute	30$ / traitement (max 20 / an - Prescrit par MD)
Podiatre et chiropodiste	30$ / traitement (max 20 x par an)
Psychologue	30$ / traitement (max 20 / an - Prescrit par MD)
Orthophoniste	30$ / traitement (max 20 / an)
Examens de laboratoire	illimité
Examen de la vue	50$ / 12 mois assuré (50$ / 24 mois PAC)
Lunettes et lentilles	225$ / 12 mois assuré (250$ / 24 mois PAC)
Durée du séjour hors Canada	3 mois
Assistance-voyage	Oui
Cessation de l'assurance	Médicament - à la retraite 70 ans ou à la retraite pour tous les autres frais
Soins dentaires	
Franchise annuelle	Aucune
Remboursement	
Soins préventifs	80%
Soins de base	80%
Endodontie / périodontie	60%
Soins majeurs	60%
Orthodontie	non couvert
Maximums	
Orthodontie (viager)	non couvert
Autres soins (annuel)	1 000$
Guide des tarifs dentaires	Année courante
Examen de rappel, nettoyage, etc.	1 / 6 mois
Cessation de l'assurance	70 ans ou à la retraite

Syndicat	Employeur

ANNEXE D : RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE

Plan de contribution lorsque le Salarié a entre 3 mois et 3 ans de service auprès de l'Employeur :

En application de la clause 22.03, le Salarié qui a entre 3 mois et 3 ans de service auprès de l'Employeur, de même que l'Employeur, se voit sujet aux modalités de contributions suivantes :

Classifications : Commis d'entrepôt et Chauffeur-livreur		
% de contribution du Salarié au REÉR	% de contribution de l'Employeur au RDPB	% de contribution total
1,0%	2,5%	3,5%
2,0%	3,0%	5,0%

Plan de contribution lorsque le Salarié a plus de 3 ans de service auprès de l'Employeur :

En application de la clause 22.03, le Salarié qui a plus de 3 ans de service auprès de l'Employeur, de même que l'Employeur, se voit sujet aux modalités de contributions suivantes :

Classifications : Commis d'entrepôt et Chauffeur-livreur		
% de contribution du Salarié au REÉR	% de contribution de l'Employeur au RDPB	% de contribution total
1,0%	3,0%	4,0%
2,0%	4,0%	6,0%
3,0%	5,0%	8,0%

Syndicat	Employeur

ANNEXE E : INDEMNITÉ D'ÉQUIPEMENT

Classifications : Commis d'entrepôt et Chauffeur-livreur				
Date d'augmentation	Au 31 novembre 2021	1er décembre 2021	1er décembre 2022	1er décembre 2023
Augmentation de l'indemnité ($)	[redacted]	-	5,00$	5,00$
Montant total de l'indemnité ($) biannuelle		90$	95$	100$

En application de la clause 24.03, l'Employeur s'engage à verser deux (2) fois par année et pour chacune des périodes en causes, les indemnités prévues à la présente Annexe.

Syndicat	Employeur