

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

intervenue entre

**PROTECTION INCENDIE ROBERTS (DIVISION DE VIPOND INC.)**

et

**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**



---

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, section locale 144**

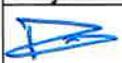
---

Marc Turgeon, directeur général  
**Protection incendie Roberts  
(Division de Vipond inc.)**

**En vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2025  
au 31 mars 2028**

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	4
ARTICLE I : TERMINOLOGIE .....	5
ARTICLE II : INTERPRÉTATION .....	8
ARTICLE III : NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	9
ARTICLE IV : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	10
ARTICLE V : RÉGIME SYNDICAL .....	11
ARTICLE VI : EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE.....	12
ARTICLE 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 .....	31
ARTICLE XVII : JOURS FÉRIÉS .....	32
ARTICLE XVIII : VACANCES.....	34
ARTICLE XIX : CONGÉS ET ABSENCE.....	37
ARTICLE XX : SALAIRE .....	41
ARTICLE XXI : PRIMES .....	43
ARTICLE XXII : AVANTAGES SOCIAUX .....	44
ARTICLE XXIII : SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL .....	45
ARTICLE XXIV : VÊTEMENTS, OUTILS ET ÉQUIPEMENT .....	48
ARTICLE XXV : RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT .....	49
ARTICLE XXVI : CLASSIFICATION .....	50
ARTICLE XXVII : POSTE VACANT ET PROMOTION.....	51
ARTICLE XXVIII : DISPOSITIONS DIVERSES .....	52
ARTICLE XXIX : COORDONNÉES.....	53

Syndicat	Employeur
	

**ARTICLE XXX : DURÉE DE LA CONVENTION.....54**  
**ANNEXE A : TAUX RÉGULIERS DE SALAIRE.....55**  
**ANNEXE B : PLAN DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE.....57**  
**ANNEXE C : INDEMNITÉ D'ÉQUIPEMENT .....58**

Syndicat	Employeur
	

## PRÉAMBULE

La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses Salariés représentés par le Syndicat afin d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et, d'autre part, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les plaintes, mécontentes ou griefs qui peuvent survenir.

Le Syndicat désire collaborer avec l'Employeur en encourageant ses membres à fournir efficacement le travail requis dans le cadre de la présente convention.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE I : TERMINOLOGIE

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

- 1.01 Ancienneté :** Le terme " Ancienneté ", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à la durée de service d'un Salarié chez l'Employeur, à compter de la date de son Embauche.
- 1.02 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.
- 1.03 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 la clause 9.01.
- 1.04 Préférence d'emploi:** Le terme "Préférence d'emploi" ou "Emploi préférentiel", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère au statut d'un Salarié agissant comme délégué pour le compte du Syndicat étant 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 dans l'entreprise.
- 1.05 Employeur:** Le terme "Employeur", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à Protection incendie Roberts (Division de Vipond inc.).
- 1.06 Harcèlement psychologique :** Le terme "Harcèlement psychologique", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Syndicat	Employeur
	

- 1.07 Heures de travail:** Le terme "Heures de travail", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à 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.
- 1.08 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.
- 1.09 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.
- 1.10 Première équipe de travail:** Le terme "Première équipe de travail" réfère au groupement de Salariés appelés à exécuter leurs prestations de travail sur le premier quart de travail (de jour).
- 1.11 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.
- 1.12 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 Protection incendie Roberts (Division de Vipond inc.), pour son établissement situé au 26A, boulevard Hymus, Pointe-Claire, Québec, H9R 1C9.
- 1.13 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, section locale 144.
- 1.14 Taux régulier de salaire:** Le terme "Taux régulier de salaire" ou "Taux de salaire", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère aux taux de salaire prévus à l'Annexe A de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur
	

**1.15 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 causés 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.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE II : INTERPRÉTATION

**2.01** Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

De même, les clauses de la présente convention doivent être interprétées comme faisant partie d'un ensemble, même si les clauses particulières priment sur les règles générales.

**2.02** Toute clause contredite expressément par la loi n'entraîne pas la nullité de la présente convention, mais uniquement la nullité de la clause en question.

Syndicat	Employeur
	

### ARTICLE III : NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- 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* (RLRQ, c. C-12), 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.

- 3.02** Tout Salarié a droit à un milieu de travail exempt de Harcèlement psychologique.

Ainsi, l'Employeur s'engage à prendre des moyens raisonnables pour prévenir le Harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Syndicat	Employeur
	

**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 8 février 1973 par le Ministère du Travail et de la Main d'Œuvre ainsi que ses modifications apportées par décisions des 26 mai 1981, 26 mai 1981, 17 janvier 1983, 4 septembre 1984 par le Bureau du commissaire général du travail et par décision du 8 mars 2019 du Tribunal administratif 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 dont ils sont membres ainsi que le numéro de l'union locale du Syndicat.

Syndicat	Employeur
	

## 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.

De même, tout Salarié visé par le certificat d'accréditation du Syndicat doit, comme condition d'emploi, adhérer à titre de membre de la United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada (UA), 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 dix (10) 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* (RLRQ, c. C-27).

**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 quinze (15) 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 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* (RLRQ, c. C-27).

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

Syndicat	Employeur
	

**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.

En ce qui concerne l'embauche de Salariés et dans le cas où aucun Salarié n'est susceptible d'être référé par le Syndicat, l'Employeur pourra exercer son choix avec entière discrétion.

**6.02** L'Employeur se réserve le droit de refuser, pour un motif valable, un Salarié référé par le Syndicat.

En pareil cas, l'Employeur s'engage à signifier, par écrit, dans les 48 heures suivant le refus initial, les raisons justifiant celui-ci. Si ce motif est considéré valable par le Syndicat, le processus d'embauche prévu à l'article 6.01 doit de nouveau trouver application.

Si le motif n'est pas considéré valable par le Syndicat, ce dernier pourra procéder au dépôt d'un grief.

Syndicat	Employeur
	

**ARTICEL VII : CHAMP D'APPLICATION**

**7.01** À moins de stipulations contraires dans la présente convention, une personne 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 employés est en jeu ;
- c) lors de la mise en place de nouveaux équipements ou outillage ;
- d) 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.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE VIII : DROITS DE LA DIRECTION

- 8.01** Le Syndicat convient que les droits de l'Employeur sont de diriger, de maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité, d'établir et modifier de temps à autre des règlements devant être observés par les Salariés, le tout sujet aux droits des Salariés de présenter un grief de la façon prévue aux présentes.
- 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** Tout changement que l'Employeur voudra apporter à quelque disposition que ce soit de la présente convention collective, devra avoir été soumis à l'approbation écrite du Syndicat lequel, le cas échéant, sera déposé en annexe.
- 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 salariés 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 trois (3) mois précédant celui-ci et de rencontrer les représentants du Syndicat pour discuter de ces changements.

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.

Syndicat	Employeur
	

- 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.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE IX : FONCTIONS SYNDICALES

- 9.01** Le Syndicat aura droit de nommer un Délégué syndical sur une équipe 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.

- 9.04** En tout temps, il doit y avoir un Délégué par quart de travail lorsque des Salariés sont présents au travail.
- 9.05** L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat un local pour permettre aux Salariés de se rencontrer et qui sera destiné aux activités du Syndicat.
- 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, notamment pour la rédaction et l'enquête.

Syndicat	Employeur
	

L'Employeur libère également le Salarié plaignant pour une période de temps raisonnable 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 quatre-vingts (80) 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 du travail.

- 9.09** L'Employeur s'engage à libérer un Salarié membre du Syndicat, sans rémunération et sur préavis de cinq (5) jours donné par le Syndicat, afin qu'il assiste à un congrès, à des réunions de formation syndicales ou à d'autres activités syndicales. Ce préavis devra contenir :

- a) le nom du Salarié;
- b) le nombre d'heures de libération demandé;
- c) la date de la libération demandée;
- d) la raison de la libération demandée;
- e) la signature du Délégué syndical;

Le Salarié libéré en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la convention. À son retour, il reprend le poste qu'il occupait à son départ, à moins que d'autres dispositions de la convention collective ne s'appliquent.

- 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.

Syndicat	Employeur
	

- 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 mécontentes qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention.

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

**10.02** Toute mécontente 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** Dans le but de trouver une solution à un litige, 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 voir si une entente à l'amiable est possible.

**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.

Toutefois, lorsque le grief porte sur une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel, ce dernier 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 deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**10.07** L'Employeur ou son représentant doit donner, à l'intérieur d'un délai de cinq (5) 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 l'article 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.

Syndicat	Employeur
	

- 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.

- 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 clauses de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.

- 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 peut 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** Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

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

**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, 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 se réserve le droit, pour tout grief porté à l'arbitrage, de recourir à l'arbitrage accéléré.

Syndicat	Employeur
	

- 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.

Syndicat	Employeur
	

## 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.

L'Employeur peut imposer une telle mesure disciplinaire pour un motif juste et suffisant.

**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 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 six (6) 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 n'interrompt pas le service d'un Salarié et n'a pour effet que de priver le Salarié de son Salaire et l'Employeur de sa contribution au plan de santé et de bien-être, sans arrêter les autres bénéfices.

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

**12.07** La procédure prévue au présent article est de rigueur et le défaut de se faire entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.

**12.08** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui lui donne naissance ou de la connaissance de celui-ci par l'Employeur.

Syndicat	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 quarante-cinq (45) jours 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 d'un droit prévu à la présente convention collective.

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

- 13.04** L'Employeur affichera ou remettra à tous les Salariés, tous les six (6) mois, une liste affichant le statut d'ancienneté à jour. Une copie de cette liste doit être envoyée au Syndicat.

Les Salariés auront trente (30) jours pour contester les erreurs faites sur la liste d'ancienneté.

L'Employeur corrige la liste en cas d'erreur.

- 13.05** Un Salarié perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) Abandon volontaire.
  - b) Congédiement pour un motif juste et suffisant dont la preuve incombe à l'Employeur.
  - c) À moins d'un cas de force majeure 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.
  - d) S'il ne revient pas à son travail à la suite d'un congé sans solde.
  - e) 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.

Syndicat	Employeur
	

- f) 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 ils ont cessé de travailler.

Le paragraphe f) de la clause 13.05 ne s'applique pas aux Salariés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

Syndicat	Employeur
	

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

**14.01** L'Employeur doit accorder à tout Salarié mis à pied ou licencié un délai d'une (1) heure rémunérée afin de lui permettre de recueillir ses outils ainsi que ses effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

**14.02** 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.

**14.03** Les Salariés n'ayant pas terminé leur période de probation seront les premiers à être Mise-à-pied à l'intérieur de la classification affectée.

**14.04** Un Salarié qui entend quitter volontairement son emploi devra en aviser préalablement son employeur au minimum cinq (5) jours ouvrables précédant son départ.

**14.05** Les Salaires dus doivent être versés par l'Employeur au Salarié au moment de son départ ou expédiés, par courrier recommandé ou certifié, au plus tard le mercredi de la semaine suivant son départ, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

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.

**14.06** 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.

**14.07** Tout Salarié qui se présente au lieu de travail, pour une journée donnée, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler pour une raison autre que celle mentionnée à la clause 14.02 et hors de son contrôle ou s'il travaille moins de quatre (4) heures pour la même raison, une indemnité correspondant à quatre (4) heures de salaire.

Le premier alinéa de la présente clause s'applique sauf en cas de force majeure hors du contrôle de l'Employeur.

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

Syndicat	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.

- 14.09** L'ancienneté par classification est le seul facteur déterminant en cas de rappel au travail, le tout, en tenant compte des qualifications requises pour la prestation de travail à être effectuée.

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.

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

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE XV : HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS

### Heures 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** L'horaire de travail quotidien est de 6h00 à 18h30 avec trente (30) minutes non rémunérées pour le dîner au milieu de la journée de travail.

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 paragraphe précédent.

**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** Advenant une entente expresse à cet effet entre le Syndicat et l'Employeur, 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 second ainsi qu'un troisième quart de travail, les horaires de travail applicables seront répartis de la façon suivante :

Premier quart (de jour) : de 7h00 à 15h00, du lundi au vendredi.

Deuxième quart (de soir) : 15h00 à 23h00, du lundi au vendredi.

Troisième quart (de nuit) : 23h00 à 7h00, du lundi au vendredi.

### Calcul des heures de travail

**15.06** Les heures de travail rémunérées correspondent aux heures apparaissant à leur fiche de présence dûment complétée.

**15.07** Le Salarié doit pointer quotidiennement et personnellement sa fiche de présence au début ainsi qu'à la fin de son travail.

Il est payé pour les heures de travail dûment pointées auxquelles est retranché le temps consacré au repas.

Syndicat	Employeur
	

**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 heures régulières de travail 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** Un Salarié qui s'absente doit aviser l'Employeur une (1) heure avant le début de sa journée normale de travail.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE XVI : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01** À moins d'une entente expresse entre le Syndicat et l'Employeur à cet effet, tout travail exécuté au-delà de quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine de travail, de même que celui exécuté un jour de congé annuel obligatoire est considéré comme un travail supplémentaire.
- 16.02** Il est convenu et entendu que tous les Salariés sont libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières sauf pour les cas de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 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 dans sa classification.
- 16.05** Le travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).
- 16.06** Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.

### Repas

- 16.07** Le Salarié qui aura effectué deux (2) heures de travail supplémentaires à taux majoré consécutives à sa journée normale de travail, aura droit à une période de trente (30) minutes payée 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.
- 16.08** Après chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires, l'Employeur alloue également une période de trente (30) minutes payée au taux horaire de temps supplémentaire.

### Période de repos

- 16.09** 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.
- 16.10** 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 payées, laquelle doit être prise immédiatement après la fin de sa journée normale de travail.

Syndicat	Employeur
	

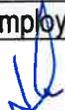
**ARTICLE XVII : JOURS FÉRIÉS**

**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 :

- a) Jour de l'an
- b) Veille du Jour de l'an
- c) Lendemain du Jour de l'an
- d) Vendredi Saint
- e) Lundi de Pâques
- f) Journée nationale des patriotes
- g) Fête nationale du Québec
- h) Fête du Canada
- i) Fête du Travail
- j) Jour de l'Action de Grâce
- k) Jour du Souvenir
- l) Jour de Noël
- m) Veille du Jour de Noël
- n) Lendemain du Jour de Noël

**17.02** Si l'un de ces congés coïncide avec un jour non ouvrable, il est alors reporté au jour ouvrable suivant, à moins d'une disposition contraire prévue par une loi ou un règlement applicable aux salariés.

**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.

Syndicat	Employeur
	

**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.

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 de la sécurité du travail.

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

**17.06** 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.

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

#### **Indemnité pour jour férié chômé**

**17.08** À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit créditer à chacun de ses Salariés, à titre d'indemnité pour chaque jour férié chômé, un montant équivalent à huit (8) heures de salaire au Taux de salaire horaire régulier prévu pour sa classification.

**17.09** En regard de l'application de la clause 17.08, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, pour chaque mois de référence, un état indiquant les montants ainsi crédités pour chaque Salarié avec le nom et numéro d'assurance sociale de celui-ci.

**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 de salaire horaire régulier prévu pour sa classification.

Syndicat	Employeur
	

## 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 annuelle de vacances basée 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 vacance sera équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence;
- b) Après un (1) an de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacance 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 vacance 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 vacance sera équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné durant la période de référence;
- e) Après quinze (15) ans de service pour l'Employeur, à un congé continu d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente à la période de vacance sera équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné durant la période de référence.

**18.03** Les Salariés visés aux paragraphes b) de la clause 18.02 ont également droit, s'ils en font la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

**18.04** Les Salariés visés au paragraphe e), de l'article 18.02 peuvent prendre une semaine supplémentaire de congé non payée, hors des périodes de congés de l'été ou de l'hiver, en autant que cela ne nuise pas de manière excessive et déraisonnable à la productivité de l'établissement de l'Employeur.

Le Salarié qui compte se prévaloir du présent article doit conclure avec l'Employeur, préalablement à la date de son départ, une entente à cet effet.

Syndicat	Employeur
	

À moins d'une entente expresse à cet effet entre l'Employeur et le Syndicat, les Salariés visés aux paragraphes b), c), d) et e) de l'Article 18.02 ne peuvent prendre consécutivement plus de trois (3) semaines de congé.

**18.05** Nonobstant les dispositions de la clause 18.01 de la présente convention collective, l'Employeur pourra faire effectuer du travail par des Salariés durant la période prévue pour le congé annuel ci-dessus mentionné, en autant qu'il ait préalablement avisé le Syndicat et les Salariés, au moins soixante (60) jours avant le premier jour de cette période.

Après s'être conformé à ce qui précède, il sera procédé ainsi :

- a) l'Employeur offrira l'opportunité aux Salariés d'effectuer le travail requis de façon volontaire ;
- b) les Salariés qui accepteront pareille opportunité, devront en aviser l'Employeur à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant l'avis ci-dessus mentionné;
- c) les Salariés qui travailleront durant les périodes prévues pour le congé annuel obligatoire mentionnées à la clause 18.01, seront rémunérés comme s'ils s'agissaient de semaines normales de travail ;

**18.06** Les Salariés qui auront accepté de travailler à l'intérieur des périodes de vacances d'été ou d'hiver se verront accorder leur période de vacances au moment prévu à l'entente écrite intervenue en application de la clause 18.10.

En pareille situation, le Salarié devra aviser l'Employeur de son choix de période de vacances, au même moment que son acceptation mentionnée à la clause 18.10.

**18.07** L'indemnité des vacances est remise au Salarié avant son départ pour ses vacances.

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

**18.08** 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;

**18.09** 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.

Syndicat	Employeur
	

**18.10** Les périodes de vacances correspondent à celles de l'Employeur et sont habituellement déterminées comme étant les mêmes périodes que celles prévues en application des dispositions relatives au congé annuel obligatoire du secteur industriel de l'industrie de la construction.

Dans la mesure où un salarié a droit à une troisième, quatrième, cinquième semaine de vacances, elle sera prise durant une autre période après entente entre le Salarié et l'Employeur.

Dans la mesure où l'Employeur décide d'exploiter l'établissement durant la période de vacances d'été, les Salariés appelés à travailler durant cette période seront avisés soixante (60) jours à l'avance en application de la clause 18.05.

Dans la mesure où l'Employeur décide d'exploiter l'établissement durant la période de vacances d'hiver, les Salariés appelés à travailler durant cette période seront avisés par l'affichage d'un avis écrit à cet effet dans l'établissement au moins quinze (15) jours à l'avance.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE XIX : CONGÉS ET ABSENCE

### Congés de maladie et autres

**19.01** 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
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
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	

**19.02** Le Salarié est tenu de fournir un document attestant les motifs de son absence à la demande de l'employeur :

### 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
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
La présence du Salarié est requis auprès d'un parent ou personne pour laquelle il agit comme proche aidant en raison d'une maladie ou accident graves	Au plus 16 semaines sur une période de 12 mois	
La présence du Salarié est requis auprès de son enfant mineur en raison d'une maladie ou accident grave	Au plus 36 semaines sur une période de 12 mois	
L'enfant mineur du Salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle,	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus	

Syndicat	Employeur
	

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	tard 104 semaines après le début de l'absence.	
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	
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	
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	
Décès ou funérailles de son conjoint, enfant, père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur	Cinq (5) jours	trois (3) journées sont rémunérées
Décès ou funérailles d'un gendre, bru, grands-parents, petits-enfants, frère et sœur du conjoint	Une (1) journée	rémunérée
Mariage ou union civile du salarié	Une (1) journée	Rémunérée
Mariage ou union civile de son enfant, père, mère, frère et sœur	Une (1) journée	Non rémunérée
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	Deux (2) journées sont rémunérées

Syndicat	Employeur
	

	ou l'interruption de la grossesse	
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
Congé de maternité	Au plus dix-huit (18) semaines continues, la période débutant au plus tôt la seizième (16 <sup>e</sup> ) semaine avant l'accouchement et se terminant au plus tard dix-vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement	Non rémunérées
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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou l'adoption	Non-rémunérées

**Avis  
à l'Employeur**

**19.04** Dans tous les cas stipulés aux clauses 19.01 et 19.03, le Salarié se doit d'aviser à l'avance l'Employeur de son absence

**Congés sans solde**

**19.05** 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.

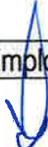
Un Salarié requis par l'Employeur de témoigner à une audition devant un tribunal, une commission ou tout autre organisme, ne subit aucune perte de salaire pour toutes les heures pour lesquelles il s'est absenté de son travail.

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

**19.07** L'Employeur convient d'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.

Syndicat	Employeur
	

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.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE XX : SALAIRE

- 20.01** Le Salarié reçoit le Taux de salaire horaire prévu pour sa classification. Ce taux est prévu à l'annexe A.
- 20.02** À moins de changer de poste ou de classification ayant un taux de salaire inférieur un Salarié ne peut baisser de taux de salaire horaire.
- 20.03** Lorsque l'Employeur décide de créer une nouvelle classification ou de nouvelles fonctions 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.

### Mentions au bulletin de paie

- 20.04** L'Employeur doit remettre au Salarié, en même temps que le paiement de son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suffisantes suivantes, afin de lui permettre de vérifier le calcul de son salaire :
- a) le nom de l'Employeur;
  - b) les nom et prénom du salarié;
  - c) l'identification de l'emploi du salarié;
  - d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - e) le nombre d'heures payées au taux régulier;
  - f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;
  - g) le taux du salaire;
  - h) le montant du salaire brut;
  - i) le montant des indemnités de congé annuelles;
  - j) la nature et le montant des déductions opérées, y compris le précompte des cotisations syndicales;
  - k) le montant du salaire net versé au salarié;

Syndicat	Employeur
	

- l) le montant cumulatif des gains et des déductions;
- m) le cumulatif des heures travaillées;

#### **Départ ou congédiement d'un salarié**

**20.05** Lorsqu'un Salarié quitte volontairement son emploi ou qu'il est congédié, l'Employeur doit lui remettre, dans les cinq (5) jours de son congédiement ou de l'avis de départ volontaire, son relevé d'emploi.

Dans ces cas, le salaire dû au Salarié doit lui être versé au moment de son départ ou expédié, par courrier recommandé ou certifié au plus tard lors de la période normale de paie la plus rapprochée, à sa dernière adresse connue.

#### **Mise-à-pied ou licenciement d'un salarié**

**20.06** Lorsqu'un Salarié est licencié ou Mis-à-pied, l'Employeur doit lui remettre, dans les cinq (5) jours suivant son départ, son relevé d'emploi.

Dans ces cas, le salaire dû au Salarié doit lui être versé au moment de son départ ou expédié, par courrier recommandé ou certifié au plus tard lors de la période normale de paie la plus rapprochée, à sa dernière adresse connue.

#### **Chef d'équipe**

**20.07** Tout Salarié désigné comme étant chef d'équipe doit recevoir le salaire prévu pour la Classification C (soudeur en tuyauterie) prévue à l'Annexe A de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur
	

**ARTICLE XXI : PRIMES**

- 21.01** Le calcul des primes prévues à l'article XXI s'effectue par rapport au taux horaire de base régulier 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 la Première équipe de travail doit recevoir une prime horaire de un dollar quarante sous (1,40\$) en plus du taux de salaire horaire prévue pour sa classification.
- 21.03** Tout Salarié qui exécute des tâches de soudure, meulage ou perçage de tuyauterie galvanisée doit recevoir une prime horaire d'un dollar (1,00\$) en plus du taux de salaire horaire prévu pour sa classification.
- 21.04** Tout Salarié qui se voit attribuer le titre de chef d'équipe doit recevoir, dans la mesure où il détient initialement le salaire de la classification C prévue à l'annexe A de la convention collective une prime horaire équivalente à un dollar soixante-quinze sous (1,75\$).

Syndicat	Employeur
	

**ARTICLE XXII : AVANTAGES SOCIAUX**

**22.01** L'Employeur contribue à un plan de santé et de bien-être établi par le Syndicat pour le bénéfice du Salarié.

Les Salariés contribuent aussi à ce plan par des cotisations à la source prélevées à cet effet par l'Employeur sur les paies des Salariés.

Les montants de ces contributions sont prévus à l'Annexe B et sont sur une base horaire (de l'heure travaillée).

**22.02** En regard de l'application de la clause 22.01, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, dans le même délai que celui prévu pour la remise des cotisations syndicales selon la clause 5.04 et pour chaque mois de référence, un état indiquant les montants cotisés de l'Employeur pour chaque Salarié avec le nom et numéro d'assurance sociale de celui-ci ainsi que le nombre d'heures travaillées de chacun d'entre eux. Cet état doit départager les montants cotisés pour le régime complémentaire de retraite de ceux cotisés pour le régime d'assurance, le cas échéant.

De la même façon, cet état doit également indiquer les montants cotisés des Salariés et ce, pour chacun d'eux.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE XXIII : SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

**23.01** L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé, l'hygiène et le bien-être des Salariés, en tout temps, sur les lieux de travail.

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

**23.04** 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.

**23.05** L'Employeur informe chaque Salarié concerné des risques inhérents à leur travail, de la nature des produits manipulés et des remèdes nécessaires en cas d'intoxications.

**23.06** L'Employeur met à la disposition des Salariés, pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins déterminée et approuvée conformément au *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins* (RLRQ, c. A-3.001, r. 10).

### Accident au travail

**23.07** Lorsqu'un Salarié se blesse au travail et que la blessure nécessite un traitement immédiat ou l'hospitalisation, il reçoit un salaire pour le temps de travail prévu pour la journée de l'accident s'il ne peut raisonnablement revenir au travail.

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

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

### Retour au travail après un accident

**23.10** L'Employeur s'engage à réintégrer dans son emploi le Salarié ayant subi un accident du travail, sur présentation d'un certificat médical confirmant qui est apte à reprendre son travail, 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

**23.11** Tout examen médical exigé par l'Employeur s'effectue durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire.

Syndicat	Employeur
	

L'Employeur rembourse, sur présentation des factures, les frais de stationnement ainsi qu'une allocation kilométrique de 0.45 \$ du kilomètre pour la distance parcourue.

### **Travail dans des conditions dangereuses**

**23.12** 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 à l'alinéa 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.).

**23.13** Le Salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou être l'objet de discriminations 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.

**23.14** 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.

### **Transport de fardeaux**

**23.15** Il est interdit pour l'Employeur de faire transporter, à l'aide de toute machine ou équipement, un fardeau au-dessus de Salariés, en l'absence d'un signaleur.

### **Hygiène sur les lieux de travail**

**23.16** L'Employeur doit fournir de l'eau potable aux salariés dans des récipients hygiéniques à l'abri de la poussière et à des endroits faciles d'accès.

L'Employeur doit également aménager un endroit convenable et propre, équipé de tables, de chaises ou de bancs afin de permettre aux Salariés de prendre leur repas.

L'Employeur doit, de plus, aménager un endroit convenable et propre afin de permettre aux Salariés de changer de vêtements et de déposer leurs vêtements de travail pour qu'ils puissent sécher.

L'Employeur doit finalement veiller à ce que les Salariés puissent avoir accès à une ou à plusieurs salles de toilette munies de tous les accessoires nécessaires.

Syndicat	Employeur
	

La température des espaces et locaux ci-dessus mentionnés doivent être chauffés et maintenus en tout temps à une température convenable.

Aucun outillage ou équipement ne doit se trouver dans ces espaces et locaux.

Syndicat	Employeur
	

## ARTICLE XXIV : VÊTEMENTS, OUTILS ET ÉQUIPEMENT

**24.01** L'Employeur met à la disposition des Salariés un endroit approprié pour déposer leurs vêtements et leurs effets personnels.

**24.02** L'Employeur fournit gratuitement au Salarié tous les outils et équipements de sécurité nécessaires pour leur permettre d'effectuer leur prestation 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, des mitaines et des combinaisons thermiques.

Ces mitaines et combinaisons thermiques demeurent la propriété de l'Employeur et seront fournies lorsque nécessaire.

**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 C.

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, pour chaque période de douze (12) mois débutant au 1er avril, cinq (5) paires de pantalons neufs et cinq (5) paires de chemises neuves.

Une inscription portant le nom du Salarié sera inscrite sur chacune de ces paires de chemises et de pantalons.

L'Employeur s'engage à fournir aux Salariés, une fois par semaine et à ses frais, un service de nettoyeur afin de nettoyer les chemises et les pantalons de chaque Salarié.

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

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** L'Employeur remet à chaque Salarié, au moment de la première semaine suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, suivant son embauche ou suivant son changement d'état, une carte de classification dûment complétée et signée faisant état de son appartenance au Groupe A, B, C ou D.

En cas de désaccord, le Salarié aura la possibilité de démontrer les éléments suivants:

- a) Que le travail qu'il accomplit correspond à la classification qu'il réclame;
- b) Qu'il détient l'habileté nécessaire pour accomplir le travail de la classification qu'il réclame;
- c) Qu'il accomplit ce travail de façon continue.

Advenant la preuve de ces éléments, l'Employeur lui remettra la carte de classification appropriée.

Il est convenu que les Salariés conserveront la classification qu'il détenait dans les trente (30) jours précédant la date de signature de la présente convention collective.

**26.02** À partir de la signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année pour laquelle la présente convention collective est en vigueur, 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.

Syndicat	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 doit fournir au Délégué syndical une copie de cet avis dès la première heure de ces trois (3) jours ouvrables.

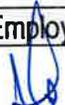
Les Salariés intéressés pourront soumettre leur candidature par une formule fournie à cet effet par l'Employeur, lequel se devra de considérer l'ensemble des candidatures qui lui sont fournies par les Salariés de l'unité d'accréditation.

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.

Syndicat	Employeur
	

## 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 installe 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 et de ses annexes.

### Travaux de soudure

- 28.06** Advenant la réalisation de travaux de soudures par les Salariés, le raccord de la machine à souder à la boîte de dérivation se doit d'être effectué par un électronicien.

À moins que des réparations ne soient nécessaires, la machine à souder en marche est sous la seule surveillance du soudeur.

### Effets personnels

- 28.07** En cas de congédiement, un Salarié peut se voir escorter par un représentant de l'Employeur à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur et ce, après qu'il ait eu l'opportunité de prendre possession de l'ensemble de ses effets personnels.

Syndicat	Employeur
	

**ARTICLE XXIX : COORDONNÉES**

**29.01** Les Salariés, mis à pied ou non, avisent le service des ressources humaines de l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse.

Une copie de l'écrit envoyé est fournie au Syndicat par l'Employeur dans les sept (7) jours suivant la réception dudit changement d'adresse.

Syndicat	Employeur
	

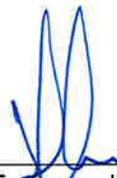
### ARTICLE XXX : DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01** La présente convention est en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 et se termine le 31 mars 2028.
- 30.02** L'ensemble des conditions de travail prévues à la présente convention collective trouvent rétroactivement application au 1<sup>er</sup> avril 2025.
- 30.03** En ce qui concerne les augmentations d'ordre monétaire, celles-ci entreront en vigueur aux dates déterminées au texte de la présente convention collective et de ses annexes.
- 30.04** Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à ne pas décréter une grève ou un lock-out durant la durée de la présente convention.
- 30.05** Une des parties aux présentes peut informer l'autre partie par écrit au cours des quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective de son désir d'entamer des négociations pour procéder au renouvellement de la convention.
- 30.06** Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention 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 1<sup>er</sup> e jour du mois de avril 2025.



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, section locale 144**



Marc Turgeon, directeur général  
**Protection incendie Roberts  
 (Division de Vipond inc.)**

Syndicat	Employeur
	

**ANNEXE A : TAUX RÉGULIERS DE SALAIRE**

Groupe A (Fabricateur en atelier)				
Date d'augmentation	Au 31 mars 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> avril 2026	1 <sup>er</sup> avril 2027
% d'augmentation		8,0%	3,0%	3,0%
Augmentation (\$)		2,31 \$	0,93 \$	0,96 \$
Salaire horaire effectif	28,82 \$	31,13 \$	32,06 \$	33,02 \$

Groupe B (Chauffeur de camion et hommes d'entrepôts)				
Date d'augmentation	Au 31 mars 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> avril 2026	1 <sup>er</sup> avril 2027
% d'augmentation		8,0%	3,0%	3,0%
Augmentation (\$)		2,27 \$	0,92 \$	0,95 \$
Salaire horaire effectif	28,35 \$	30,62 \$	31,54 \$	32,49 \$

Groupe C (soudeur haute pression)				
Date d'augmentation	Au 31 mars 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> avril 2026	1 <sup>er</sup> avril 2027
% d'augmentation		8,0%	3,0%	3,0%
Augmentation (\$)		2,59 \$	1,05 \$	1,08 \$
Salaire horaire effectif	32,33 \$	34,92 \$	35,97 \$	37,05 \$

Groupe C (soudeur en tuyauterie)				
Date d'augmentation	Au 31 mars 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> avril 2026	1 <sup>er</sup> avril 2027
% d'augmentation		8,0%	3,0%	3,0%
Augmentation (\$)		2,47 \$	1,00 \$	1,03 \$
Salaire horaire effectif	30,91 \$	33,38 \$	34,38 \$	35,41 \$

Groupe D (Ajusteur et mécaniciens de véhicules moteurs et d'équipement mobiles / Hommes d'entretien d'équipements et de machineries d'atelier)				
Date d'augmentation	Au 31 mars 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> avril 2026	1 <sup>er</sup> avril 2027
% d'augmentation		8,0%	3,0%	3,0%
Augmentation (\$)		2,31 \$	0,93 \$	0,96 \$
Salaire horaire effectif	28,82 \$	31,13 \$	32,06 \$	33,02 \$

Syndicat	Employeur
	

Les modalités suivantes s'appliquent à la présente annexe :

- a) Les Salariés qui ont moins d'un (1) an de service pour l'Employeur n'auront pas droit à moins que 70% du taux de salaire horaire prévu pour leur classification;
- b) Les Salariés qui ont entre un (1) et deux (2) an de service pour l'Employeur n'auront pas droit à moins que 80% du taux de salaire horaire prévu pour leur classification;
- c) Les Salariés qui ont entre deux (2) et trois (3) an de service pour l'Employeur n'auront pas droit à moins que 90% du taux de salaire horaire prévu pour leur classification;
- d) Dès la fin de leur troisième (3<sup>e</sup>) année de service pour l'Employeur, chacun des Salariés auront droit à 100% du taux de salaire horaire prévu pour leur classification;

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 : PLAN DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE**

Groupe A, B, C et D				
Date	Au 31 mars 2025	1 <sup>re</sup> avril 2025	1 <sup>re</sup> avril 2026	1 <sup>re</sup> avril 2027
Contribution de l'Employeur au régime complémentaire de retraite (\$)	3,54 \$	4,54 \$	4,59 \$	4,64 \$
Contribution de l'Employeur au régime d'assurance (\$)	3,73 \$	2,98 \$	3,18 \$	3,38 \$
Contribution totale de l'Employeur (\$)	7,27 \$	7,52 \$	7,77\$	8,02 \$
Contribution du Salarié au régime complémentaire de retraite (\$)	1,56 \$	0,96 \$	1,08 \$	1,20 \$
Contribution du Salarié au régime d'assurance (\$)	-	1,00 \$	1,05 \$	1,10 \$
Contribution totale du Salarié (\$)	1,56 \$	1,96 \$	2,13 \$	2,30 \$

En application de la clause 22.01, l'Employeur s'engage à verser au Syndicat, séparément et par des chèques distincts, indépendamment de la source de la contribution (Salarié ou Employeur), le total des montants contribués respectivement pour le régime complémentaire de retraite et pour le régime d'assurances.

Syndicat	Employeur
	

**ANNEXE C : INDEMNITÉ D'ÉQUIPEMENT**

Groupe A, B, C et D				
Date d'augmentation	Au 31 mars 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> avril 2026	1 <sup>er</sup> avril 2027
Augmentation de l'indemnité (\$)		10,00\$	5,00\$	5,00\$
Montant total de l'indemnité (\$)	190\$	200\$	205\$	210\$

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
	