

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2019-8194

N° dossier d'accréditation : AQ-2002-0582

EMPLOYEUR LOCATION LOU-CAM PLUS INC. 500, RUE DU RESSAC, BUREAU 204 QUÉBEC QC G1J 5L7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5405 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2019-11-13	Nombre de salariés visés : 17	Date début : 2019-11-13
Date dépôt : 2019-11-18		Date d'expiration : 2022-11-12

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2019-11-20
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LOCATION LOU-CAM PLUS INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5405

2019 - 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2 – ACCRÉDITATION.....	3
ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS	5
ARTICLE 5 – ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 6 – ACTIVITÉS SYNDICALES.....	8
ARTICLE 7 – RÉGIMÉ SYNDICAL.....	10
ARTICLE 8 – UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	12
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS.....	15
ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	17
ARTICLE 11 – SALAIRES ET OCCUPATIONS.....	18
ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 13 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	21
ARTICLE 14 – FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	23
ARTICLE 15 – CONGÉS SPÉCIAUX.....	24
ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES.....	31
ARTICLE 17 – MALADIE.....	33
ARTICLE 18 – FONDS DE SOLIDARITÉ.....	34
ARTICLE 19 – ASSURANCE COLLECTIVE.....	35
ARTICLE 20 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS ET VÊTEMENTS.....	36
ARTICLE 21 – SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	37
ARTICLE 22 – SALAIRE.....	39
ARTICLE 23 – CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	39
ARTICLE 24 – PRIMES.....	41
ARTICLE 25 – REMBOURSEMENTS DE DÉPENSES.....	42
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	42
ANNEXE A – ANCIENNETÉ.....	44
ANNEXE B – TAUX HORAIRES.....	45
ANNEXE C – CHEF D'ÉQUIPE.....	46

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but et l'intention des parties sont de promouvoir les intérêts de l'Employeur et de ses employés, par un respect mutuel dans une approche de collaboration afin de régler entre eux les griefs de façon rapide, de prévenir les grèves et les lock-out, d'établir les conditions de travail et d'assurer la plus grande efficacité possible des opérations de l'Employeur tout en assurant le maximum de sécurité aux employés.
- 1.02 Au sens de la convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe. L'emploi du masculin dans la convention n'a que pour seul but d'en simplifier la lecture.

ARTICLE 2 – ACCRÉDITATION

- 2.01 La convention s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 décembre 2018 (AQ-2002-0582) conformément aux dispositions du *Code du travail* de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5405.
- 2.02 Droits de direction
L'Employeur conserve tous ses droits de direction, à moins qu'ils soient limités par une disposition de la convention.

ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les employés couverts par l'accréditation.

- 3.02 Le Syndicat peut afficher un document du Syndicat ou du mouvement syndical sur un babillard mis à sa disposition par l'Employeur dans les locaux à l'usage des employés. Le Syndicat s'assure que le matériel affiché ne porte pas préjudice à l'Employeur, son personnel ou ses clients.
- 3.03 L'Employeur, par ses représentants, le Syndicat, par ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de son sexe, de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.
- 3.04 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'exécution du travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer à un niveau élevé à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.05 Un conseiller syndical extérieur peut assister à une réunion prévue à la convention en autant qu'il s'annonce au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 3.06 L'Employeur ne contrôle pas l'accès au port de Québec, principal lieu de travail des employés, mais il collabore avec le Syndicat pour en faciliter l'accès au représentant extérieur du Syndicat.
- 3.07 Un employé a le droit de consulter son dossier personnel, et ce, durant les heures régulières de travail, avec la permission de son supérieur. Il doit donner un avis de quarante-huit (48) heures et peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 3.08 À la demande du Syndicat, l'Employeur remet la liste des employés régis par la convention. Cette liste contient le nom de chaque employé, son occupation et sa date d'embauche.

- 3.09 L'Employeur informe le Syndicat d'une nouvelle embauche dans les dix (10) jours ouvrables du début effectif du travail. L'Employeur communique par écrit au Syndicat son nom, son adresse, son numéro de téléphone, sa date de naissance et son occupation.
- 3.10 L'Employeur fournit au Syndicat un espace bureau (une pièce) au 500 rue du Ressac, incluant un aménagement normal, tel qu'un bureau de travail et un minimum de 5 chaises, ainsi qu'un accès wifi adéquat.

ARTICLE 4 – DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

Aux fins de la convention, les mots et expressions suivants ont la signification ci-dessous indiquée :

4.01 Employeur :

Désigne l'Employeur, soit en l'occurrence Location LOU-CAM plus inc., ou son représentant dûment autorisé.

4.02 Syndicat :

Désigne les agents négociateurs dûment accrédités du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5405.

4.03 Employé :

Une personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5405, en distinguant les conditions qui régissent les différentes catégories d'employés identifiés aux différentes annexes de la convention.

4.04 Employé régulier :

Le terme « employé régulier » signifie un employé qui a cumulé 988 heures régulières effectivement travaillées depuis son embauche sans compter les heures supplémentaires.

Un employé qui est en assignation temporaire régie par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* durant sa période d'essai voit sa période d'essai suspendue pour la durée de son assignation temporaire. À son retour à son emploi régulier, sa période de probation se poursuit.

Les parties reconnaissent qu'au moment de la signature de la convention, l'employé dont le nom apparaît à l'Annexe A est un employé régulier.

4.05 Employé à l'essai :

Désigne un employé embauché à ce titre et qui n'a pas complété 988 heures régulières effectivement travaillées. Cet employé a droit aux bénéfices de la convention, sauf qu'il n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de fin d'emploi ou mesure disciplinaire.

4.06 Ancienneté :

Signifie le jour, le mois et l'année d'entrée en fonction de l'employé à compter duquel ses droits d'ancienneté sont reconnus. Une fois la période d'essai prévue à la clause 4.04 terminée, l'employé acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa dernière date d'embauche.

4.07 Annexe :

Document complémentaire joint à la convention et faisant partie intégrante de la convention.

ARTICLE 5 – ANCIENNETÉ

5.01 L'Annexe A indiqué l'ancienneté de chaque employé à la signature de la convention et les dates indiquées ne sont pas contestables.

Ensuite, à chaque six (6) mois, l'Employeur procède à la mise à jour de l'Annexe A et en remet une copie au Syndicat. La mise à jour est affichée sur le babillard pour les employés et un employé qui veut contester sa date d'ancienneté doit le faire par écrit dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'affichage.

5.02 Perte d'ancienneté :

Un employé perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il abandonne son emploi de son plein gré;
- b) S'il est congédié pour cause;
- c) S'il est rappelé au travail et qu'il fait défaut de se présenter dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis écrit à cet effet par l'Employeur. Une lettre recommandée transmise à la dernière adresse connue par l'Employeur est suffisante;
- d) S'il a été reconnu invalide selon les critères de la Régie des rentes du Québec;
- e) S'il s'absente du travail pour plus de trois (3) jours sans aviser ou sans raison valable ou hors de son contrôle;
- f) S'il est mis à pied pour une durée excédant douze (12) mois;

g) S'il est absent de son travail à cause d'un accident ou d'une maladie du travail ou hors du travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

5.03 Détermination de préséance :

Si deux (2) employés ou plus sont embauchés le même jour, il y a tirage au sort pour déterminer leur rang d'ancienneté éventuel. Le tirage au sort est fait en présence des employés concernés.

ARTICLE 6 – ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Pour participer à des activités syndicales officielles, tels que, mais sans s'y limiter, des congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou autres organismes affiliés, l'Employeur accorde une banque de dix (10) jours de huit (8) heures de libération avec solde par année de convention. Seulement les heures réellement utilisées sont soustraites de cette banque.

Le Syndicat doit présenter la demande de libération dix (10) jours ouvrables à l'avance.

Un (1) seul employé, par occupation, à la fois peut bénéficier d'une telle libération.

6.02 Les parties forment un comité des relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) employés désignés par le Syndicat. L'un des employés désignés par le Syndicat est le président du Syndicat. Le comité des relations de travail s'occupe de la santé et la sécurité au travail et est le forum privilégié pour aborder les problèmes qui découlent de l'application de la convention, le règlement d'un grief.

6.03 Le comité des relations de travail se réunit durant les heures de travail à tous les deux (2) mois, ou à la demande de l'une des parties, après entente entre elles afin de discuter de différents sujets, lesquels sujets sont déterminés conjointement.

6.04 Les employés du comité des relations de travail est rémunéré pendant que le comité se réunit, et ce, pour les heures régulières prévues à son horaire de travail.

L'employé assigné sur un horaire de soir ou de nuit qui assiste à une réunion du comité des relations de travail en dehors de son horaire de travail, celui-ci est alors réduit du temps réellement utilisé pour assister à la réunion.

6.05 Une heure par semaine par tranche de quinze (15) employés au travail sur l'équipe de jour est accordée au Syndicat pour aborder, sur les lieux du travail, toute question relative à l'application de la convention.

Sur entente, les parties peuvent convenir d'accorder plus de temps de libération.

6.06 Cette heure ou ces heures sont accordées le mardi immédiatement après la période de repas du midi ou à une autre période convenue entre les parties. Un représentant syndical est libéré sans perte de salaire pendant cette heure ou ces heures et le Syndicat avise l'Employeur le lundi précédent du nom du représentant.

6.07 Pendant cette période, un employé, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans raison valable, peut, pour une période de quinze (15) minutes, ou plus si nécessaire, sans perte de salaire, quitter son poste de travail pour rencontrer le représentant du Syndicat pour toute question relative à la convention.

6.08 En dehors des libérations aux clauses 6.04 à 6.07, un employé représentant du Syndicat ne s'occupe pas d'activités syndicales ou de griefs pendant ses heures de travail, sauf en cas d'urgence.

6.09 Lors de la négociation, du renouvellement de la convention, l'Employeur accepte de libérer, sans perte de salaire, deux (2) employés désignés par le Syndicat pour les heures passées à la table de négociation ou en conciliation en présence de l'Employeur, en autant qu'ils aient été cédulés pour travailler pendant ces mêmes heures, n'eût été de la séance de négociation ou de conciliation.

En plus, deux (2) heures de libération sans perte de salaire sont accordées à l'occasion d'une séance de négociation ou de conciliation.

6.10 Si, à la demande du Syndicat, un employé est autorisé par l'Employeur à s'absenter de son travail avec solde, l'Employeur paie l'employé à son taux régulier respectif pour chaque heure de congé et le Syndicat rembourse le plein montant à l'Employeur sur réception d'une facture.

La facture inclut le coût de l'Employeur, c'est-à-dire le taux horaire plus vingt-sept pour cent (27%) pour tenir compte des bénéfices sociaux et contributions de l'Employeur.

ARTICLE 7 – RÉGIME SYNDICAL

7.01 Un employé faisant partie de l'unité de négociation est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale dès son entrée au service de l'Employeur comme condition du maintien de son emploi.

7.02 Retenue syndicale

Aucun employé embauché après la signature de la convention et occupant un emploi régi par la convention ne peut demeurer au service de l'Employeur s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.

- 7.03 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par la convention la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat de temps à autre et à remettre lesdites déductions par chèque au secrétaire-trésorier du Syndicat quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois. Avec le chèque de cotisation, l'Employeur doit donner une liste complète des cotisants avec le montant perçu pour chacun. De plus, l'Employeur ajoute au T4 et Relevé 1 les déductions des cotisations syndicales.
- 7.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'a éliminé de sa structure syndicale.
- 7.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par l'Employeur.
- 7.06 À la demande du Syndicat, l'employeur s'engage à déduire, sur la paie de chaque employé qui en fait la demande, toute somme requise pour paiement à différents organismes tels qu'obligations d'épargne, fonds de solidarité (REER), assurances, etc.

À cette fin, l'employé devra signer un formulaire autorisant l'employeur à effectuer ladite retenue et la dégageant de toute responsabilité.

ARTICLE 8 – UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

8.01 Mise à pied

Lorsqu'il s'agit de procéder à des mises à pied, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté dans l'occupation concernée. L'employé identifié peut alors déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui, en autant qu'il soit en mesure d'exécuter immédiatement les tâches concernées. L'employé qui se déplace dans une autre occupation reçoit le taux horaire de cette occupation. L'employé peut choisir d'accepter la mise à pied plutôt que d'utiliser son ancienneté.

8.02 Le rappel au travail s'effectue par classification et en tenant compte des mêmes critères que ceux utilisés lors de la mise à pied.

8.03 a) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant de façon permanente, il affiche le poste au tableau pendant cinq (5) jours ouvrables. L'affichage indique l'horaire et le taux horaire de l'occupation.

b) L'employé désirant appliquer sur le poste affiché appose son nom sur l'avis. Le Syndicat peut poser la candidature au lieu et place d'un employé en vacances, en absence pour accident de travail ou en absence maladie, sauf que l'employé absent doit être disponible pour occuper le poste au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant la période de cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.

c) Parmi les candidats ayant la compétence et les qualifications nécessaires, l'Employeur tient compte de l'ancienneté pour le choix du candidat.

- d) L'employé qui obtient le poste affiché a droit à une période de dix (10) jours ouvrables pour se familiariser avec l'équipement et il peut, dans les mêmes dix (10) jours ouvrables de l'obtention du poste, retourner à son ancien poste s'il le désire.
- e) L'Employeur dispose d'une période maximum de vingt (20) jours ouvrables pour juger de la compétence et de l'habileté de l'employé. Si ce dernier ne donne pas un rendement satisfaisant, il reprend son poste antérieur sans perte de ses droits.
- f) Lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une période prévue de moins de trente (30) jours ouvrables consécutifs ou pour retarder une mise à pied ou lorsque survient un surcroît de travail pour une période prévue de moins de trente (30) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut alors, s'il le désire, faire effectuer le travail en utilisant l'une ou l'autre des manières suivantes:
- en affectant un employé (s'il le désire) d'un autre poste qui est alors immédiatement capable d'effectuer le travail selon les exigences normales de la tâche, par ordre d'ancienneté, sur le même quart de travail, l'employé le moins ancien ne pouvant refuser;
 - en procédant par rappel au travail;
 - en ayant recours au temps supplémentaire;
 - en ayant recours à tout autre employé lorsque ni l'une ni l'autre des manières précédentes ne fait l'affaire.
- g) L'Employeur peut utiliser un cadre ou les services d'un sous-traitant si aucun employé n'est disponible et en mesure d'effectuer le travail.

À la suite d'une affectation temporaire, l'employé retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré.

8.04 a) Si un employé est assigné temporairement à une occupation dont le taux horaire est plus élevé que celui qu'il reçoit habituellement, alors cet employé est rémunéré à ce taux plus élevé pour le temps effectivement travaillé après un minimum de quatre (4) heures.

b) Si un employé est assigné temporairement à une occupation dont le taux horaire est moins élevé que celui qu'il reçoit habituellement, son taux horaire n'est pas diminué.

8.05 L'Employeur peut aussi afficher un poste en prévoyant, dans l'éventualité où aucun employé n'a la compétence et les qualifications nécessaires, un programme de formation pour les acquérir. L'employé ayant appliqué avec le plus d'ancienneté bénéficie du programme de formation et pendant la durée de ce programme de formation il conserve son taux horaire. Une fois le programme de formation complété avec succès, l'employé obtient le taux horaire correspondant à sa nouvelle occupation.

8.06 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ou permutation ultérieure.

8.07 L'employé promu à un poste en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté et ses droits pour revenir dans l'unité et dans son poste pour une période de six (6) mois.

8.08 Promotion

Dès la première journée qu'un employé occupe son nouveau poste, il reçoit le salaire fixé pour son nouvel emploi.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 Un grief doit être réglé le plus promptement possible. Cependant, un employé, avant d'utiliser la procédure de griefs, doit discuter de son problème avec son supérieur pour essayer de le régler.

9.02 Première étape

Un grief qu'un employé, le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler doit d'abord être soumis par écrit dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief, avec un délai maximal de six (6) mois de son occurrence à l'autre partie.

Deuxième étape

L'Employeur doit rencontrer le Syndicat et donner sa réponse au grief dans les quinze (15) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

Si la décision n'est pas rendue dans le délai ci-dessus mentionné ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'étape suivante.

Troisième étape

Le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la deuxième étape. Le Syndicat ou l'Employeur signifie par écrit son intention à l'autre partie. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au Ministère du travail afin d'en nommer un d'office.

- 9.03 Une mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral. Si, subséquemment, il est décidé que l'employé a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il doit être réhabilité sans perte d'aucun droit et il doit être indemnisé pour son salaire perdu, totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. Une indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte évidemment de ce que l'employé a gagné ou reçu ailleurs dans l'intervalle. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.04 Un grief doit être formulé par écrit et l'on doit y stipuler la description du grief et le règlement demandé.
- 9.05 Les délais déterminés au présent article peuvent être prolongés après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.06 Le comité des relations de travail peut être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 9.07 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.
- 9.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 9.09 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 9.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.11 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 La réprimande verbale, l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur.

La mesure disciplinaire doit être utilisée comme mesure corrective susceptible d'être appliquée suivant la gravité et la fréquence du manquement reproché.

10.02 Une mesure disciplinaire doit être remise à l'employé dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits. Par ailleurs, si l'Employeur ne peut remettre la mesure à l'employé concerné en raison de son absence, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour.

10.03 Lorsqu'un employé est rencontré par l'Employeur pour lui donner l'occasion d'être entendu avant de décider de l'imposition possible d'une mesure disciplinaire, l'employé peut se faire accompagner par un représentant syndical.

10.04 L'Employeur communique au Syndicat une copie d'une mesure disciplinaire écrite.

10.05 Il ne peut y avoir de grief pour une réprimande verbale. Cependant, la réprimande verbale est réputée contestée par l'employé et le Syndicat si l'Employeur invoque cette réprimande verbale dans le cadre d'une autre mesure disciplinaire imposée à l'employé.

10.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un employé si les faits qui lui sont reprochés se sont produits voilà plus d'un (1) an, à moins d'une récidive de même nature dans la période d'un (1) an mentionnée.

10.07 La signature d'un employé sur un document ou sur une mesure disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception de la part de l'employé.

ARTICLE 11 – SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 11.01 L'occupation et son taux horaire sont indiqués à l'Annexe B.
- 11.02 a) Le traitement est le salaire attaché à une occupation additionnée de tous les avantages stipulés à la convention.
- b) Un employé régi par la convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe B pour son occupation.
- 11.03 Un employé est payé aux deux semaines le jeudi avant-midi. Si le jeudi prévu pour la remise de la paie à l'employé coïncide avec un jour de congé, l'employé est payé la veille. L'employé est payé le deuxième jeudi suivant son horaire de travail.
- 11.04 Les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau de dépôt de chaque employé :
- a) Le nom et le prénom de l'employé;
 - b) La date;
 - c) Le montant brut de la paie;
 - d) Le montant des cotisations syndicales;
 - e) Les détails des déductions et avantages imposables;
 - f) Le montant net de la paie.

Le système de dépôt direct est obligatoire pour tous les employés. Le bordereau de dépôt de paie est remis par support informatique.

- 11.05 Un employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels le jour de paie suivant à condition qu'il n'ait aucune redevance envers l'Employeur.

11.06 Les corrections ou erreurs dans la paie de chaque employé se font sur la paie suivante.

Toutefois, malgré ce qui précède, dans la mesure où l'Employeur est informé avant midi le jeudi de la semaine courante et que la correction ou l'erreur concerne un manque à gagner d'un minimum équivalent à au moins trois (3) heures de salaire à taux régulier, la correction ou ladite erreur dans la paie se fait au plus tard deux (2) jours ouvrables suivants.

11.07 Si une nouvelle occupation est établie ou si une occupation actuelle est modifiée de manière importante, le taux horaire est négocié par les parties.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours, le différend peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitre établit alors le taux horaire en tenant compte du niveau des taux horaires à l'Annexe B.

Le taux horaire convenu entre les parties ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.

S'il y a lieu, l'Annexe B est modifiée pour inclure l'occupation et son taux horaire.

ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

12.01 Les horaires de travail sont variables et distribués par rotation entre les employés dans la mesure où la situation s'y prête. L'Employeur s'efforce de mettre en place des horaires de travail équitables qui répartissent de façon juste les quarts de jour, de nuit, de soir ainsi que de semaine et de fin de semaine entre tous les employés.

12.02 L'Employeur communique au moins une semaine à l'avance l'horaire d'un employé.

12.03 Les employés peuvent s'échanger entre eux des quarts de travail sous le regard et après approbation de l'Employeur. Ledit changement d'horaire de travail est conditionnel à l'acceptation par deux employés d'échanger leur quart de travail afin d'assurer une présence au travail et que cette pratique n'implique en aucun temps des vacances, des congés mobiles, des congés de maladie ou de temps supplémentaire additionnel.

Que cette demande soit faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, le tout afin d'assurer l'Employeur que les employés qui remplacent sont disponibles et peuvent remplir les fonctions qui sont nécessaires à la réalisation de l'horaire de travail de la semaine.

Les remplacements se font uniquement parmi les employés d'une même occupation.

12.04 L'employé bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées après ses deux (2) premières heures travaillées. Il bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes non payées après quatre (4) heures travaillées, incluant la période de repos, et la même séquence se répète s'il y a lieu.

12.05 L'employé doit se rapporter à son supérieur lorsqu'il termine son travail.

12.06 À la demande de l'Employeur, un employé peut être de garde la fin de semaine par période de vingt-quatre (24) heures correspondant à un samedi, un dimanche ou un jour férié. La garde est offerte par ancienneté par occupation selon les besoins anticipés. La garde est offerte en commençant par l'employé avec le plus d'ancienneté et celui avec le moins d'ancienneté peut être désigné par l'Employeur pour être de garde.

L'employé de garde doit être disponible pour rentrer travailler en cas de besoin pendant les jours où il est de garde. Si l'employé est appelé pour travailler pendant sa garde, il a droit à un minimum de trois (3) heures au taux applicable en plus de la prime de disponibilité.

L'employé de garde reçoit une prime de disponibilité représentant deux (2) heures à son taux horaire régulier pour chaque période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle il est disponible.

ARTICLE 13 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Le travail exécuté en sus de quarante (40) heures de travail par semaine est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi (150%) au taux de l'employé. Le début de la semaine est le dimanche à 0h ou minuit et elle se termine le samedi à 24h.

Un jour férié travaillé est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%).

13.02 L'Employeur peut faire continuer en temps supplémentaire le travail commencé à temps régulier par le même employé à condition que le travail exécuté en temps supplémentaire n'excède pas trois (3) heures, à l'exception de l'heure du dîner pour du travail non planifiable.

Les employés qui sont en congé sont exclus de la liste d'attribution du temps supplémentaire dans les cas suivants :

Vacances planifiées :

De la fin du dernier quart de travail avant les vacances, et ce, jusqu'au premier quart de travail au retour, sauf si l'employé est en vacances pour un (1) jour seulement.

Temps compensé :

Pendant la période de temps où l'employé a obtenu la permission d'utiliser des heures accumulées en banque.

Maladie et accident de travail :

Dès le départ de l'employé, et ce, jusqu'à son retour, c'est-à-dire jusqu'au premier quart de travail planifié.

- 13.03 Un employé qui doit revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures en temps et demi (150%).
- 13.04 L'employé peut accumuler son temps supplémentaire pour des fins d'absences rémunérées et le renouveler sans excéder quatre-vingts (80) heures.

L'employé qui veut utiliser sa banque de temps pour prendre un congé avec solde le demande cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Le congé est accordé en fonction des besoins des opérations et pour un maximum d'un employé par occupation, le premier employé qui fait la demande est priorisé.

L'employé peut se faire payer les heures accumulées dans sa banque en le demandant trois (3) jours ouvrables avant la préparation de la paie.

La période d'accumulation pour la banque de temps est l'année civile et au plus tard le 15 janvier de l'année suivante. Les heures accumulées et non utilisées sont payées à l'employé.

ARTICLE 14 – FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

14.01 Les congés fériés sont les suivants :

- le jour de l'an ;
- lundi de Pâques;
- la Journée nationale des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- jour de Noël ;
- lendemain de Noël.

14.02 Si un des jours mentionnés précédemment coïncide avec un jour de congé hebdomadaire ou de vacances prévu à la convention, l'employé reçoit la rémunération d'une journée de travail ou d'une journée additionnelle de vacances après entente avec l'Employeur.

14.03 De plus, l'employé qui veut reprendre un congé férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire peut le reprendre après entente avec l'Employeur soit, durant la même semaine ou la semaine suivant le jour férié.

14.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle qui suit le jour ou la fête est observée, à moins que son absence soit autorisée par une disposition de la convention et qu'elle soit inférieure à dix (10) jours à la date où la fête est observée.

ARTICLE 15 – CONGÉS SPÉCIAUX

15.01 Un employé peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :

- a) Un employé peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

- b) Un employé peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter deux (2) autres journées à cette occasion sans salaire.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- c) Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de conjoint.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

- d) Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

e) Les amendements des normes minimales du travail s'appliquent, s'il y a lieu, à chacune des modifications actuelles ou à venir.

15.02 Un congé ou une absence prévue à la clause 15.01 n'est pas accordé s'il coïncide avec un autre jour de vacances ou de congé prévu à la convention, à l'exception d'un congé hebdomadaire.

15.03 Congés parentaux

Les congés parentaux sont assujettis à la Loi sur les normes du travail du Québec, ainsi qu'au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Les prestations doivent être demandées par les parents auprès du RQAP.

Congé de naissance ou d'adoption

L'employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint est aussi admissible à ce congé.

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

15.04 Congé de maternité

- a) Une employée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

L'employée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

- b) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

L'employée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

- c) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- d) Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- e) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 15.04 b) à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- f) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

- g) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, l'employée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- h) Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

- i) A partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- j) Malgré l'avis prévu à la clause 15.04 h), l'employée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

15.05 Congé de paternité

- a) Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

- b) Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

15.06 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié à l'employé.

- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé 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.

15.07 Divers

- a) Un employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les clauses 15.05 b), 15.04 h) et 15.06 c) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'Employeur y consent, l'employé peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

- b) L'employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- c) Sur demande de l'employé, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- d) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de l'employé pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, l'employé qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de l'employée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

- e) La participation de l'employé aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de l'employé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.
- f) À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

15.08 Congé d'adoption

Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

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

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES

16.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

16.02 L'indemnité de vacances est calculée sur la base du total des gains bruts de l'employé pendant l'année de référence.

Le régime de vacances est le suivant :

Pour moins d'un (1) an de service continu au 1^{er} mai ; un jour ouvrable par mois de service continu, sans que la durée totale de ce congé excède dix (10) jours, payables à 4% des gains bruts.

Pour un (1) an et plus de service continu au 1^{er} mai, deux (2) semaines continues payables à 4% des gains bruts.

Pour trois (3) ans et plus de service continu au 1^{er} mai, trois (3) semaines continues payables à 6% des gains bruts.

Pour sept (7) ans et plus de service continu au 1^{er} mai, quatre (4) semaines continues payables à 8% des gains bruts.

16.03 L'employé reçoit avec sa dernière paie régulière précédant ses vacances, sa paie de vacances à laquelle il a droit.

16.04 a) La cédule de vacances est préparée par l'Employeur en accordant à l'employé une priorité de choix par ordre d'ancienneté tout en tenant compte des besoins de la production, de manière à assurer la continuité des opérations ainsi que des capacités de l'employé à exécuter le travail selon les exigences requises. A cet effet, l'Employeur affiche, au début mars, une liste des noms des employés ainsi que le nombre de semaines de vacances auxquelles l'employé a droit. Entre le 15 avril et le 15 novembre, un seul employé par occupation, à la fois peut prendre ses vacances.

b) L'employé doit donner son choix de vacances par écrit au plus tard le 15 avril. L'Employeur fait une liste officielle des vacances accordées et l'affiche au plus tard le 1^{er} mai.

c) L'employé qui n'indique pas de choix au 15 avril peut prendre ses vacances après entente avec l'Employeur quant à la date, sans pouvoir invoquer son ancienneté à l'encontre des vacances déjà cédulées.

- 16.05 Un employé qui est absent pour maladie ou accident de travail ou congés parentaux et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée entre lui-même et l'Employeur. Il en est de même pour l'employé qui est en vacances et auquel survient un accident.
- 16.06 Si pour une raison ou une autre, un employé quitte le service de l'Employeur, il a droit à son indemnité de vacances accumulée à la date de son départ.
- 16.07 Règle générale, les vacances mentionnées devront être prises avant le 31 décembre de chaque année. Cependant, pour les raisons mentionnées en 16.05, les heures peuvent être reportées à l'année suivante. Toutefois, elles n'ont pas priorité sur les vacances de l'année en cours, nonobstant l'ancienneté.

ARTICLE 17 – MALADIE

- 17.01 Pour une absence pour cause de maladie ou accident de trois (3) jours et plus, l'employé doit fournir un certificat médical indiquant le diagnostic relié à la maladie ou l'accident. Pour une durée d'absence de moins de trois (3) jours, l'Employeur peut demander un certificat médical seulement si des absences répétées soulèvent un doute raisonnable.
- 17.02 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix.
- 17.03 Le 1er janvier de chaque année, l'Employeur crédite à un employé régulier seize (16) heures de congé maladie. Les heures ainsi accordées sont non cumulatives. Elles sont compilées au 1er décembre de chaque année et les heures non utilisées sont payées le ou vers le 15 décembre. Les heures prises entre le 1er et le 31 décembre sont déduites de la banque de l'employé pour l'année suivante.

Si un employé devient éligible au cours d'une année ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre d'heures créditées pour l'année est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

ARTICLE 18 – FONDS DE SOLIDARITÉ

18.01 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Fonds).

L'Employeur verse au Fonds, pour le bénéfice de l'employé régulier, deux pour cent (2%) de ses gains (incluant salaire, heures supplémentaires, bonus, s'il y a lieu, paye de vacances ou congé). L'employé régulier contribue obligatoirement pour une cotisation égale à celle de l'Employeur.

18.02 De plus, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire. Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il est possible pour l'employé qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par réduction à la source (DAS).

18.03 L'employé a le choix de souscrire, ou de modifier le montant de ses versements, une fois par année, soit entre le 1^{er} février et le 28 février de chaque année, en faisant parvenir un avis écrit en ce sens au Fonds de solidarité et à l'Employeur. Toutefois, un nouvel employé peut souscrire à tout moment après avoir complété sa période de probation. En tout temps, un employé peut cesser de souscrire au Fonds de solidarité.

18.04 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de la clause 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé par chacun. L'Employeur fait parvenir une copie des remises mensuelles au Syndicat.

ARTICLE 19 – ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Le régime d'assurance groupe est maintenu. L'employé y adhère après avoir complété sa période d'essai. Le programme d'assurance offert couvre :

1. Une assurance-vie pour l'employé et sa famille.
2. Une assurance invalidité longue durée.
3. L'Employeur contribue à 50% de la prime d'assurance collective et l'employé assume lui-même le paiement de l'autre 50% par prélèvement sur sa paie.

L'Employeur fournit un dépliant explicatif à chaque employé et remet une copie de la police maîtresse au Syndicat.

L'Employeur maintien en vigueur le régime d'assurance collective sans changement pour la durée de la convention.

L'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat advenant le cas où il y aurait augmentation de la prime, et ce, afin de valider la possibilité de diminuer la couverture.

ARTICLE 20 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS ET VÊTEMENTS

20.01 L'Employeur fournit sans frais à l'employé les moyens, équipements et vêtements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et il s'assure que l'employé, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens, équipements et vêtements entre autres en fonction des tâches de l'employé :

- Casque protecteur
- Lunettes protectrices
- Vestes fluorescentes
- Gants de cuir
- Gants de caoutchouc
- Sarrau (salopette ou couvre-tout)
- Crème protectrice pour le nickel
- Bouchons pour oreilles ou coquille anti-bruit

20.02 Les sarrau, salopette ou couvre-tout sont nettoyés au besoin.

20.03 L'employé régulier a une allocation annuelle de deux cent cinquante dollars (250,00\$) pour se procurer des bottes de sécurité conformes auprès du fournisseur désigné par l'Employeur selon la pratique actuelle. Si l'employé n'utilise pas au complet son allocation pour ses bottes de sécurité, il peut utiliser la balance pour des vêtements de travail.

20.04 Advenant que des nouveaux vêtements autres que ceux déterminés soient nécessaires dû à des changements technologiques ou travaux en particulier, le comité déterminera les nouvelles modalités concernant l'ajustement du crédit accordé à chaque employé.

20.05 L'Employeur peut obliger un employé bénéficiant d'un crédit à porter les vêtements énumérés ci-après (20.07) dans l'exécution de ses tâches. Également, il peut exiger d'un employé d'apposer sur ses vêtements son nom ainsi que le logo de l'Employeur, le tout, aux frais de l'Employeur.

20.06 L'employé régulier avec l'occupation laveur a aussi deux allocations annuelles supplémentaires, soit une de cent cinquante dollars (150,00\$) pour des bottes et une autre de cent trente dollars (130,00\$) pour un habit de pluie. Les modalités de la clause 21.03 s'appliquent aussi pour ces deux allocations.

20.07 L'Employeur fournit à l'employé régulier, en fonction de son occupation en lui accordant une allocation appropriée, les items suivants :

- Bottes longues pour eau
- Bottes doublées (lacées) (métatarse) pour le laveur
- Habit de pluie
- Manteau d'hiver
- Mitaines

L'Employeur peut fournir des chandails ou des gilets identifiés avec le sigle de l'Employeur, et dans ce cas, l'employé doit les porter à l'occasion de son travail.

20.08 Les allocations sont cumulatives.

ARTICLE 21 – SÉCURITÉ ET SANTÉ

21.01 L'Employeur et le Syndicat doivent prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé des employés.

21.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

21.03 L'employeur doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures.

21.04 L'Employeur remplace à l'employé qui subit des dommages à ses effets personnels, comme montre, lunettes, prothèses dentaires, etc., le coût réel de remboursement ou réparation de l'article perdu ou endommagé.

Un tel remboursement est conditionnel à ce que :

- 1) les dommages soient survenus dans l'exercice des fonctions chez l'Employeur ;
- 2) aucune autre source de remboursement par un autre tiers ne soit effectuée, lequel remboursement est en déduction des dommages réclamés;
- 3) démonstration puisse être faite à l'effet que les dommages soient associés à un événement lors de l'exercice des fonctions et à la suite d'un rapport circonstanciel des événements produit par l'employé, et ce, dans les deux (2) jours qui suivent l'événement, à moins que l'employé soit dans l'incapacité physique de produire un tel rapport;
- 4) l'employé complète une demande de remboursement à la CNESST;
- 5) dans le cas où la CNESST procède à une partie du remboursement, l'Employeur rembourse la différence entre cent pour cent (100%) du dommage et le remboursement de la CNESST à l'employé;
- 6) si l'effet personnel est une montre ou un bijou, le montant maximum qui peut être réclamé à l'Employeur est limité à cinq cents dollars (500,00\$).

21.05 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat un rapport d'étude, d'enquête ou de travaux effectués concernant la santé et sécurité des employés dans les quatorze (14) jours suivant sa réception par l'Employeur.

21.06 L'employé accidenté ou malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, ce dernier est choisi par l'Employeur jusqu'à ce que l'employé puisse exprimer son choix.

21.07 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie industrielle ou d'accident de travail, à la disposition des employés.

ARTICLE 22 – SALAIRE

22.01 Les taux de salaire sont identifiés à l'Annexe B de la convention.

ARTICLE 23 – CONDITIONS PARTICULIÈRES

23.01 L'employé dont le permis de conduire est suspendu ou révoqué, alors que tel permis est nécessaire pour son occupation, peut déplacer, en fonction de son ancienneté, un autre employé à une occupation qui n'exige pas un permis de conduire et pour laquelle il a les qualifications et l'expérience requises.

L'employé est rappelé au travail ou reprend son occupation lorsqu'il récupère son permis de conduire.

L'Employeur conserve le droit d'imposer une mesure disciplinaire si le permis de l'employé est révoqué ou suspendu suite à une infraction commise alors que l'employé est au travail.

L'employé doit informer l'Employeur dans les meilleurs délais lorsque son permis de conduire est révoqué ou suspendu. Au mois de mars de chaque année, l'employé communique à l'Employeur son dossier de conduite qu'il obtient auprès de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) pour la confirmation de la validité de son permis de conduire.

23.02 Un employé dont les capacités sont diminuées à la suite d'un accident ou d'une maladie, mais qui demeure capable de remplir une occupation au service de l'Employeur pourra, après entente entre les parties, être relocalisé ou rémunéré à un taux autre que celui prévu à la convention.

23.03 Alcoolisme et autres toxicomanies

- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la convention sont accordés à l'employé traité pour cette maladie.
- b) Par traitement s'entend la participation de l'employé à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme spécialisé reconnu par les parties.
- c) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide à l'employé souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.
- d) Les règles de la confidentialité s'appliquent en cette matière. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toutes autres informations d'ordre personnel sont strictement confidentiels.

23.04 Espace de repos

D'ici quatre (4) mois de la signature de la convention, l'Employeur met à la disposition de l'employé un espace de repos salubre et doté des équipements suivants : salle de bains avec douche, espace-lunch avec lavabo, réfrigérateur et micro-ondes, casiers et vestiaires.

L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires afin de maintenir cet espace dans un état adéquat avec la participation des employés. L'espace sera maintenu exempt de contaminants et autres résidus se retrouvant sur le théâtre des opérations.

ARTICLE 24 – PRIMES

24.01 Prime de soir, nuit et prime de fin de semaine

Une prime de soir de deux dollars et vingt-cinq (2,25\$) de l'heure est payée à un employé pour chaque heure travaillée entre 16h et minuit.

Une prime de nuit de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25\$) de l'heure est payée à l'employé pour chaque heure travaillée entre minuit et 7h.

Et, une prime de fin de semaine de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25\$) de l'heure est payée à un employé pour chaque heure travaillée entre le vendredi 23h59 et le dimanche 23h59.

Les primes ne sont pas cumulables, la prime la plus élevée applicable est payée, et ne sont pas payées lorsque l'employé est payé à taux supplémentaire.

24.02 Entraînement formation

Une prime d'un dollar (1,00\$) est payée à un employé qui, à la demande de l'Employeur, donne de la formation ou un entraînement, et ce, pour les heures qu'il consacre à cette tâche.

ARTICLE 25 – REMBOURSEMENTS DE DÉPENSES

- 25.01 Lorsque l'employé se déplace avec son véhicule personnel à la demande de l'Employeur, celui-ci verse à l'employé une indemnité au kilomètre parcouru de cinquante (50) sous par kilomètre.
- 25.02 Lorsque l'employé est en déplacement autorisé aux heures de repas habituelles, l'employeur verse à l'employé l'indemnité suivante :
- Déjeuner 12,50\$ (entre 6h30 et 8h30)
 - Dîner 20,00\$ (entre 11h30 et 13h30)
 - Souper 30,00\$ (entre 18h00 et 20h00)
- 25.03 L'Employeur verse les montants prévus en 25.02 pour tous les repas pris en heures supplémentaires pendant les plages horaires correspondantes.
- 25.04 L'Employeur rembourse à l'employé les dépenses autorisées (hôtel, stationnement, parcomètre, etc.) sous présentation des pièces justificatives nécessaires.

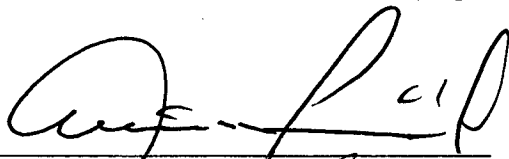
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La convention est en vigueur à la date de sa signature et se termine le 12 novembre 2022.
- 26.02 Les dispositions de la convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention.
- 26.03 La convention est imprimée en nombre suffisant (minimum 40 copies remises au Syndicat) et l'Employeur s'engage à payer les frais inhérents.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 13 novembre 2019.

LOCATION LOU-CAM PLUS INC.

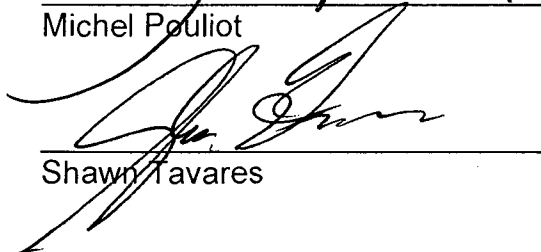
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5405



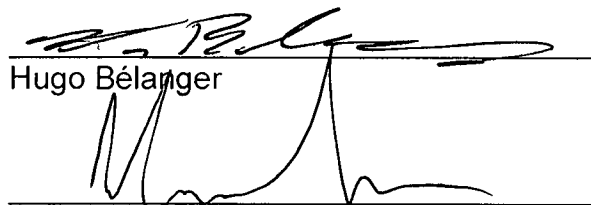
Michel Pouliot



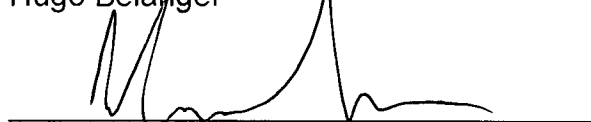
Guy Dion



Shawn Tavares



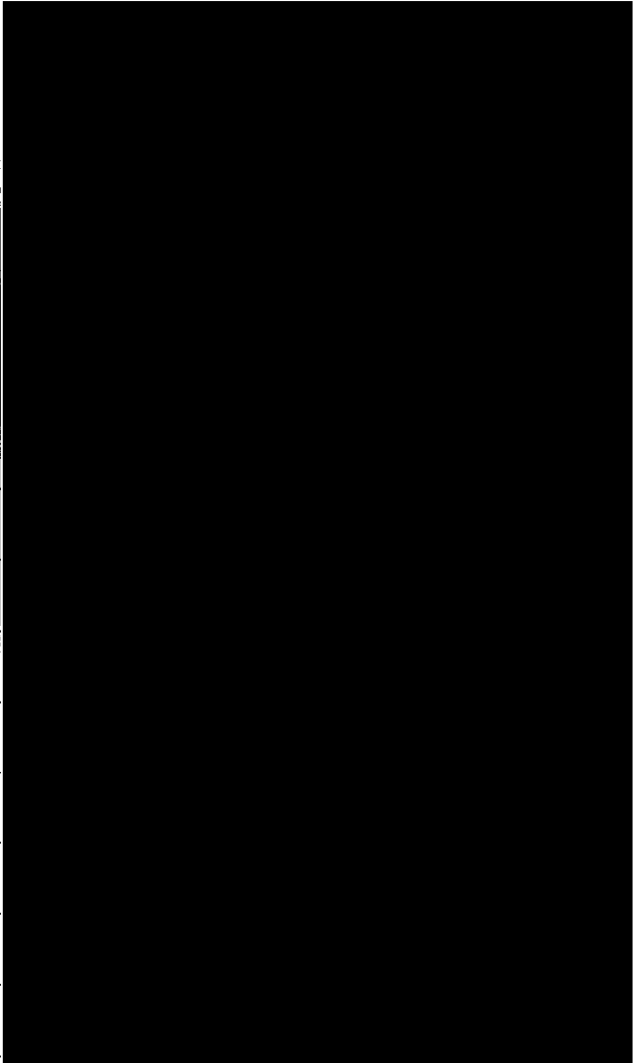
Hugo Bélanger



Mario Jean

ANNEXE A

ANCIENNETÉ

Nom	Date d'embauche
	2013-03-11
	2013-05-24
	2014-06-06
	2016-04-01
	2017-11-17
	2018-01-07
	2018-01-21
	2018-05-14
	2018-06-01
	2018-06-04
	2018-07-09
	2018-09-17
	2019-04-24
	2019-05-23
2019-05-27	

ANNEXE B

TAUX HORAIRES

	Taux à la signature	01-03-20 2.2%	01-03-21 2.2%	01-03-22 2.2%
Mécano	25,00\$	25,55\$	26,11\$	26,69\$
Mécano I (au moins 5 ans d'expérience)	27,54	28,15	28,77	29,40
Opérateur ou laveur avec classe 3	22,44	22,93	23,44	23,95
Opérateur ou laveur avec classe 5	20,40	20,85	21,31	21,78
Opérateur ou laveur avec classe 3 (au moins 5 ans d'expérience)	23,98	24,51	25,05	25,60
Opérateur ou laveur avec classe 5 (au moins 5 ans d'expérience)	21,42	21,89	22,37	22,87

L'employé qui n'a pas complété sa période d'essai de neuf cent quatre-huit (988) heures effectivement travaillées reçoit 90% du taux horaire correspondant à son occupation.

Le nouvel employé est placé dans une occupation en fonction de son expérience reconnue par l'Employeur à l'embauche. Lorsque l'Employeur reconnaît de l'expérience à l'embauche d'un employé, il justifie par écrit sa décision au Syndicat.

ANNEXE C

CHEF D'ÉQUIPE

L'Employeur paie une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50\$) par heure travaillée à un employé qui agit à titre de chef d'équipe.

La prime fait partie du taux horaire et à ce titre, elle est cumulée dans le calcul du temps supplémentaire lorsque l'employé agit à titre de chef d'équipe.

La prime de chef d'équipe s'applique seulement lorsque l'Employeur a préalablement autorisé l'employé à agir à ce titre.

Désignation du chef d'équipe

Le chef d'équipe est désigné à la discrétion de l'Employeur, sans affichage. Cependant, l'employé est libre d'accepter ou de refuser la désignation. Cependant, avant de désigner un chef d'équipe, l'Employeur consulte l'équipe concernée sur le choix éventuel.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat lorsqu'il désigne un chef d'équipe et indique à quelle équipe il est assigné.

Responsabilités du chef d'équipe

En plus d'effectuer les tâches normales reliées à son poste, les responsabilités du chef d'équipe sont généralement les suivantes :

1. Distribuer et organiser le travail des autres employés de l'équipe en fonction de la planification de l'Employeur;
2. Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par l'équipe;
3. Donner de l'entraînement dans son équipe lorsque requis;

4. Veiller à ce que les procédures de travail soient respectées par toute l'équipe.

Telles tâches ne comprennent pas les activités telles que celles nécessaires pour :

- a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe;
- b) Représenter l'Employeur dans la procédure de grief;
- c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail;
- d) S'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à l'Employeur.

La prime ne peut être doublée même si l'employé effectue les tâches de chef d'équipe et de formateur.

Le choix d'un employé pour agir comme chef d'équipe ne peut faire l'objet d'un grief.

Un supérieur de l'employé chef d'équipe peut en tout temps assumer en partie ou en totalité les responsabilités du chef d'équipe indiquées aux points 1. à 4.