

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

**BRENNTAG CANADA INC.**



*(ci-après nommé "Employeur")*

ET:

**SYNDICAT DES MÉTALLOS**

**SECTION LOCALE 1976**



*(ci-après nommé "Syndicat")*

**2023- 2027**

## Table des Matières

	PAGE
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS .....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE .....	3
ARTICLE 3 - PROGRAMMES .....	3
ARTICLE 4 - COMITÉS SYNDICAUX ET PRIVILÈGES .....	5
ARTICLE 5 - HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL .....	6
ARTICLE 6 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES, APPELS, ALLOCATIONS DE REPAS ET CHANGEMENT D'HORAIRE .....	7
ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS .....	10
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ ET PÉRIODE DE PROBATION.....	11
ARTICLE 9 - SÉCURITÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	14
ARTICLE 10 – CONGÉDIEMENT ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DANS UN CONTEXTE DE DISCIPLINE .....	16
ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE GRIEFS .....	17
ARTICLE 12 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....	18
ARTICLE 13 - DIVERS .....	19
ARTICLE 14 - VACANCES.....	19
ARTICLE 15 – PRÉSENCE AU TRAVAIL.....	21
ARTICLE 16 – FONCTION DE JURÉ/ PRÉSENCE AU TRIBUNAL .....	22
ARTICLE 17 – CONGÉ DE DEUIL.....	23
ARTICLE 18 – TAUX HORAIRES & CLASSIFICATION.....	23
ARTICLE 19 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	24
ANNEXE A – CONGÉ SYNDICAL.....	26
ANNEXE B – FONDS HUMANITAIRE.....	27
ANNEXE C – GRILLES DES HORAIRES & CLASSIFICATIONS .....	28
ANNEXE D – FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ .....	30
ANNEXE E – FORMULAIRE DE RENONCIATION AU DÉLÉGUÉ SYNDICAL.....	31

## **ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS**

- 1.01 a) « Société ou Employeur » désigne la société Brenntag Canada Inc.
- b) « Site » désigne l'usine d'emballage de produits chimiques située à Beauharnois, Québec, connue sous le nom du site de Beauharnois exploité par la Société
- c) « Personne salariée » désigne toute personne qui est à l'emploi de la Société, qui est rémunérée à taux horaire, à l'exception des personnes ayant le pouvoir d'embaucher, de suspendre ou de congédier des employés, le personnel de bureau et les personnes employées à titre confidentiel.
- d) « Unité de négociation » désigne l'unité de Personnes salariées telle que définie à l'article 2.01.
- e) Les étudiants employés pendant les vacances scolaires n'acquièrent pas d'ancienneté comme prévu par la présente convention.

### CHAMP D'APPLICATION

- 1.02 Cet accord couvre toutes les Personnes salariées tels que définies ci-dessus

## **ARTICLE 2: RECONNAISSANCE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour toutes les Personnes salariées de l'Employeur comprises à l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail, en date du 29 mars 2019.

### DROITS DE LA DIRECTION

- 2.02 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur de diriger les affaires de son entreprise et la main-d'œuvre, sujet aux dispositions de cette convention collective et des lois applicables.
- 2.03 Dans l'intérêt du fonctionnement efficace du Site, le Syndicat accepte que la Société puisse à tout moment modifier les heures de travail, déterminer ou modifier les affectations ou méthodes et sélectionner les matériaux à manipuler, traiter ou fabriquer.

## **ARTICLE 3: PROGRAMMES**

- 3.01 a) L'Employeur accepte d'appliquer les politiques et les programmes en vigueur à la date de la convention collective et qui ne sont pas couverts par la présente convention collective, et sont appliqués conformément à ce qui se fait de manière générale dans l'entreprise. Ceci s'appliquera à toutes les Personnes salariées couvertes par la convention collective.
- b) Malgré les modalités contenues à chacune des politiques et programmes, l'Employeur se réserve le droit de modifier le contenu de ces politiques et programmes mais convient de donner au Syndicat un préavis écrit d'un (1) mois avant l'application de toute modification qu'il peut vouloir apporter à l'un de ceux-ci et ayant pour effet de modifier un ou des bénéficiaires prévus.

Toutefois, il est convenu qu'un tel préavis ne sera pas requis si le gouvernement adopte une loi ou un règlement ayant pour effet de diminuer un ou des bénéfices découlant des politiques et programmes offerts par l'Employeur. L'Employeur avisera ensuite le Syndicat dès qu'il en est informé, avant de pouvoir en conséquence accorder des bénéfices moindres que ceux dont les Personnes salariées bénéficiaient en vertu de ces politiques et programmes ou de celle ou celui concernés par la loi ou le règlement ainsi adopté.

D'autre part, si une loi ou un règlement ainsi adopté accordait plutôt un ou des bénéfices plus avantageux aux Personnes salariées, l'Employeur devra les accorder aux Personnes salariées dès la mise en vigueur de la loi ou du règlement.

- c) Une Personne salariée ou le Syndicat peut soumettre à l'Employeur un grief contestant l'application de l'un des programmes et politiques visée par l'article 3.01, suivant la procédure prévue à l'article 11, comme tout autre grief.

#### AUCUNE GRÈVE

- 3.02 Le Syndicat convient qu'il ne provoquera, n'autorisera ou ne sanctionnera pas, ni ne permettra à ses membres de provoquer ou de participer (il est entendu que l'Employeur peut discipliner toute Personne salariée qui cause ou participe à) à tout arrêt, sursis, ou ralentissement des activités et opérations dans tout département ou toute grève ou arrêt de l'une des opérations de la Société ou toute interruption de travail ou restriction ou interférence avec la production ou tout piquetage dans les locaux de la Société pendant la durée de cette convention collective.

#### AUCUN « LOCKOUT »

- 3.03 La Société accepte de ne pas provoquer ni de sanctionner un lock-out pendant la durée de cette convention collective.
- 3.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage permanent pour afficher des avis et des renseignements à l'intention des membres du Syndicat. L'Employeur doit d'abord approuver par écrit tout avis qui sera affiché au tableau. Il est expressément convenu qu'aucune autre communication ou matériel diffamatoire ou calomnieux contre l'Employeur ou ses représentants ne peut être affiché sur ce tableau.
- 3.05
  - a) L'Employeur reconnaît le comité de négociation du Syndicat, composé de deux (2) Personnes salariées, pour le renouvellement de la convention collective.
  - b) Les Personnes salariées, membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé à la négociation de la convention collective durant les heures régulières de travail.
- 3.06
  - a) L'Employeur retient sur la paie de chaque Personne salariée le montant de la cotisation syndicale, tel que fixé par le Syndicat.
  - b) Tous les cotisations et les frais d'initiations, doivent être remis au Syndicat au plus tard quinze (15) jours après le dernier jour du mois au cours duquel la remise a été déduite. La remise est envoyée à la section locale 1976, 202-2360, av. de La Salle, Montréal, Québec, H1V 2L1.

- c) Les sommes ci-haut mentionnés doivent être accompagnés du formulaire de remise fourni par le Syndicat. L'Employeur doit également fournir une liste indiquant le nom et prénom de la Personne salariée, son adresse complète, le total des gains bruts, le nombre d'heures de salaire payé et le montant des cotisations payées, et ce, chaque mois.
- d) Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des cotisations syndicales prélevées pour chaque Personne salariée et indique ces montants sur les relevés d'impôt de chaque Personne salariée. Ces relevés sont remis aux Personnes salariées au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir au Syndicat un rapport confirmant les montants indiqués pour chaque Personne salariée au plus tard le 13 mars de chaque année.

#### AUCUNE DISCRIMINATION

3.07 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de toute Personne salariée à cause de sa race, sa langue, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales

#### **ARTICLE 4: COMITÉS SYNDICAUX ET PRIVILÈGES**

- 4.01 a) L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé d'officiers et de délégués choisis par les membres du Syndicat.
  - b) Les délégués du Syndicat ainsi que les officiers peuvent exercer leurs fonctions sur le site de travail pendant les heures de travail, sans perte de salaire. La Personne salariée visée par le présent paragraphe doit aviser et obtenir l'approbation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail. Il/elle ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges, et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à l'empêcher d'effectuer son travail syndical.
  - c) Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des noms des délégués et officiers et il maintient cette liste à jour.
- 4.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties et après entente entre elles, il y aura une rencontre entre les membres du comité exécutif syndical et les représentants de l'Employeur pour discuter de tous problèmes de relations de travail. Il y aura deux (2) membres du comité exécutif syndical et deux (2) membres parmi les représentants de l'Employeur.
- 4.03 Toute Personne salariée assignée par le Syndicat peut bénéficier d'un congé, autorisé par l'Employeur, pour participer à des activités syndicales pendant une courte période (cours, congrès, etc.). Une telle demande doit être faite par écrit au moins deux (2) semaines avant l'évènement syndical. Il est entendu que ces congés syndicaux ne sont pas rémunérés. Le Syndicat peut demander un maximum de douze (12) congés syndicaux au cours d'une année civile pour une telle classe, congrès, etc. Ce nombre pourrait être augmenté au cas par cas avec l'accord de l'Employeur. Seuls deux Personnes salariées seront absentes à la fois pour de tels congés syndicaux. Pendant cette absence, l'Employeur paie la Personne salariée comme s'il/elle était au travail et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur la perte de salaire

et un ajustement maximum de 20% pour les avantages marginaux, dès réception de la facture des sommes versées à la Personne salariée.

- 4.04 L'Employeur paie les frais d'impression et de publication de la convention collective- sous forme de livret - en français et en anglais. L'Employeur s'assure que ce livret est imprimé dans les trente (30) jours suivant la signature.

#### **ARTICLE 5: HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL**

- 5.01 La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement, c-à-d quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, de 7h00 à 15h00 ou de 14h00 à 22h00 (incluant les pauses repas et repos).

Dû aux exigences commerciales auxquelles l'Employeur est assujetti et en fonction de ses besoins opérationnels, il se pourrait que l'Employeur ait à modifier les horaires et les heures de travail ou même ajouter des quarts de travail. Dans ce cas, l'Employeur s'engage à informer le Syndicat de tout changement proposé par la Société en ce qui a trait aux horaires , aux heures de travail et aux quarts de travail avant qu'un tel changement n'entre en vigueur. L'Employeur remet aux Personnes salariées concernées par le changement un avis de deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de tout changement.

#### **RAISONS DE DÉCLARER LE NOMBRE HABITUEL D'HEURES DE TRAVAIL QUOTIDIENNES**

- 5.02 Le nombre habituel d'heures de travail quotidiennes est indiqué uniquement à des fins de calcul des heures supplémentaires et ne doit pas être interprété comme une garantie d'un minimum ni comme une restriction d'un nombre maximal d'heures à travailler.

#### **PRÉSENCE AU TRAVAIL**

- 5.03 Il est entendu qu'une Personne salariée doit être présente à son lieu de travail et prête à assumer ses fonctions au début de son quart de travail prévu.

#### **PAUSES & TEMPS DE LAVAGE**

- 5.04 a) Les Personnes salariées ont deux pauses de quinze (15) minutes au cours de la journée normale de travail. Ils/elles ont également 30 minutes - payées - pour les repas. La pause-repas ne commencera pas plus de 5 heures après l'heure de début du quart de travail.
- b) Toutes les Personnes salariées ont cinq (5) minutes payées pour se laver les mains avant le diner et dix (10) minutes payées avant la fin de leur quart de travail.
- c) Chaque Personne salariée assignée à une affectation d'heures supplémentaires après sa journée normale de travail aura droit à une pause-repas payée de trente (30) minutes et ce, 5 heures après la pause-repas précédente prise par l'employé.

## ARTICLE 6: HEURES SUPPLÉMENTAIRES, APPELS, ALLOCATIONS DE REPAS ET CHANGEMENT D'HORAIRE

### SALAIRE

- 6.01 La liste des classifications, des taux horaires et des dates d'entrée en vigueur est disponible à l'annexe «C»
- 6.02 Les paies de toutes les Personnes salariées sont déposées à la banque à chaque deux (2) semaines. Si le jour de paie tombe lors d'un congé férié, la paie est déposée le jour précédent.
- 6.03 Aucune retenue à la source ne sera appliquée sans l'autorisation écrite de la Personne salariée, à l'exception des retenues obligatoires prescrites par la loi ou dans la présente convention collective.
- 6.04 Le taux normal de la Personne salariée n'est pas réduit si la Personne salariée, à la demande de l'Employeur, est invitée à travailler dans une classification inférieure.
- 6.05 a) La Personne salariée qui, à la demande de l'employeur, travaille temporairement dans une classification supérieure est éligible au taux horaire de cette classification.  
b) La différence - taux horaire - entre les deux classifications est considérée comme faisant partie de son taux horaire régulier lors du calcul des heures supplémentaires.
- 6.06 Une Personne salariée ne sera pas payée plus que les taux de l'annexe C (voir le tableau) à moins qu'il n'y ait un accord mutuel exprès entre les parties.
- 6.07 L'Employeur remet à la Personne salariée sa paie et un relevé indiquant:
1. nom de l'Employeur,
  2. prénom et nom de famille de la Personne salariée,
  3. identification (classification) de l'emploi de la Personne salariée,
  4. date de paiement et période de travail correspondante,
  5. nombre d'heures rémunérées et taux horaire
  6. heures supplémentaires payées et primes applicables,
  7. nature et montant des primes, indemnités ou allocations,
  8. taux horaire,
  9. salaire brut,
  10. nature et montant des retenues,
  11. montant net payé à la Personne salariée.

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 6.08 a) Le taux horaire se définit comme étant le taux horaire prévu à l'échelle des salaires.
- b) L'Employeur paie à la Personne salariée pour toutes les heures travaillées au-delà de la journée normale de travail, telle qu'elle est définie à l'article 5.01, de la manière suivante
- i) une fois et demie son taux horaire normal pour les quatre (4) premières heures;
  - ii) deux fois son taux horaire normal par la suite.

- c) Les Personnes salariées travaillant plus d'une (1) heure supplémentaire au cours de la même journée ont droit à une indemnité de repas de vingt-deux (22) dollars, à moins que le repas ne soit fourni par l'Employeur ou que l'Employeur ait informé les Personnes salariées au moins douze (12) heures à l'avance. Aucune justification n'est requise. La Personne salariée a droit à une pause-repas telle qu'indiquée à l'article 5.04 c).
- d) Une indemnité de repas supplémentaire de vingt-deux (22) dollars sera versée toutes les cinq (5) heures par la suite jusqu'à ce que l'affectation à travailler en heures supplémentaires soit terminée.
- e) Les heures supplémentaires travaillées à la suite d'entente mutuelle entre Personnes salariées ou à la demande d'une Personne salariée ne donnent pas droit à une indemnité de repas.

#### DISTRIBUTION ET ALLOCATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 6.09
- a) Le travail en temps supplémentaire doit être distribué aussi équitablement que possible parmi les Personnes salariées de la classification dans laquelle le travail en temps supplémentaire est requis. L'Employeur avise les Personnes salariées dans les meilleurs délais lorsqu'il y a du travail supplémentaire à accomplir. L'Employeur maintient un registre des heures supplémentaires travaillées par chaque Personne salariée, lequel peut être consulté par le Syndicat.
  - b) Si l'Employeur ne peut trouver suffisamment de Personnes salariées classifiées tels qu'indiqués ci-dessus pour effectuer le travail, il est offert à la Personne salariée ayant le plus d'ancienneté dans la mesure où il/elle est disponible et qualifié-e pour effectuer le travail en temps supplémentaire. À défaut de trouver une ou des Personnes salariées volontaires pour exécuter du temps supplémentaire, l'Employeur peut, sous réserve de l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail, assigner ce travail de façon obligatoire à la Personne salariée de la classification concernée ayant le moins d'ancienneté.

Toute erreur d'assignation de travail en temps supplémentaire peut être corrigée par l'Employeur en offrant à la Personne salariée concernée une autre assignation de travail en temps supplémentaire, et ce, à un moment jugé opportun par l'Employeur, mais pas plus de soixante (60) jours suivant l'erreur. Après cela, la Société paiera la Personne salariée pour les heures supplémentaires manquées.

- c) Il est entendu qu'une Personne salariée qui refuse une affectation d'heures supplémentaires ou une Personne salariée absente du travail qui aurait été assignée à des heures supplémentaires s'il/elle n'avait pas été absent-e sera néanmoins, aux fins d'enregistrement, crédité-e du nombre d'heures qu'il/elle aurait travaillé s'il/elle avait effectué une telle assignation. Les Personnes salariées qui sont en congé de vacances /congés flottants ou une Personne salariée qui est en congé syndical approuvé ne seront pas créditées du nombre d'heures qu'il/elle aurait travaillé s'il/elle avait effectué les heures supplémentaires. Dans le cas où une Personne salariée est assignée à une nouvelle classification, il/elle sera crédité-e, à des fins d'enregistrement, lors de son retour au travail ou de sa réaffectation, selon le cas, du nombre d'heures égal au nombre moyen d'heures supplémentaires crédités aux Personnes



salariées dans la même classification. De même, chaque nouvelle Personne salariée se verra créditer le nombre d'heures égal au nombre moyen d'heures supplémentaires créditées aux autres Personnes salariées de la même classification à laquelle il/elle est assigné-e à sa date d'embauche.

## APPEL AU TRAVAIL

- 6.10 a) Sauf dans les cas de travail en temps supplémentaire assigné, la Personne salariée qui est rappelée au travail à la fin de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux régulier ou une fois et demi (1½) les heures travaillées, ce qui est plus avantageux pour la Personne salariée.

De plus, la Personne salariée est rémunérée pour deux heures - taux normal - pour son déplacement au travail. La Personne salariée conductrice perçoit une indemnité de déplacement équivalant à une heure à son taux horaire normal.

- b) Sous réserve de la mise en place d'un nouvel horaire de travail où les jours de fin de semaine seraient des jours réguliers de travail, l'Employeur paie une fois et demie le taux horaire régulier pour tout travail effectué le samedi et deux fois le taux horaire régulier pour le travail effectué les dimanches et jours fériés.
- c) Une indemnité de repas de vingt-deux (22) dollars est versée à la Personne salariée appelée pour l'exécution de travaux d'urgence en dehors de ses heures normales de travail. Les conditions pour avoir droit à ce repas comprendront une durée de travail supérieure à deux (2) heures, dont les périodes de pause-repas d'urgence définies comme suit :

6h00 – 7h00  
11h00 – 12h00  
17h00 – 18h00

- d) La Société accepte d'appliquer la procédure d'appel au travail pour les Personnes salariées en vacances uniquement si les besoins sont, dans des circonstances, sérieux et inhabituels. Chaque fois qu'une Personne salariée est invitée à se présenter au travail pendant ses vacances, il/elle sera rémunéré-e au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées ou au minimum de quatre (4) heures de paie régulière, selon le plus élevé des deux.
- e) Lorsque l'Employeur appelle une Personne salariée pour une question relative au travail alors que la Personne salariée est hors travail en congé, l'Employeur paie alors à la Personne salariée le salaire pour le temps réel consacré à l'appel avec un minimum de trente (30) minutes de salaire, en temps supplémentaire si applicable.

## REMPLACEMENT DE TEMPS

- 6.11 Avec la permission du directeur de site, la rémunération des heures supplémentaires ne sera pas payée lorsque le travail effectué est fait par entente spéciale pour remplacer les heures régulières de travail non travaillées et lorsque le travail est disponible. Les Personnes salariées ne seront pas autorisées à travailler des heures supplémentaires pour un salaire supplémentaire.

## CHANGEMENT D'HORAIRE

- 6.12 a) Chaque fois que les heures de travail régulières d'une Personne salariée sont modifiées par la Société, c'est-à-dire que les heures de début et de fin sont modifiées, la Personne salariée sera rémunérée à un taux et demi pour le travail effectué au cours de sa première journée de travail suivant ce changement, sauf si un préavis de deux semaines d'un tel changement lui a été donné par la Société avant le début du nouvel horaire de la Personne salariée.
- b) Il est entendu que la disposition de 6.10 ne s'appliquera pas lorsqu'une Personne salariée qui a commencé à travailler à une heure autre que son heure de départ habituelle est avisée pendant son quart de travail qu'il/elle est tenu-e de travailler au-delà de son heure de fin prévue.

## ARTICLE 7 : JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS

- 7.01 a) Toutes les Personnes salariées reçoivent l'équivalent d'un jour payé à taux horaire normal pour tous les jours fériés mentionnés ci-dessous.
- b) Les jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés pour tous les salariés :
- Le jour de l'An
  - Vendredi saint
  - Journée nationale des patriotes
  - Fête nationale
  - Jour du Canada
  - 1<sup>er</sup> lundi d'août (Civic Holiday)
  - Fête du Travail
  - Action de grâces
  - Noël
  - Le lendemain de Noël
- c) Si le jour férié est modifié par la loi, ce jour modifié sera considéré comme un jour férié aux fins du présent article.
- 7.02 Pour bénéficier d'un jour férié payé, une Personne salariée ne doit pas s'être absentée du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce congé. Si un congé férié survient durant la période de vacances d'une Personne salariée, ce congé férié est repris à un moment déterminé après entente entre l'Employeur et la Personne salariée.
- 7.03 Une Personne salariée qui travaille un des jours fériés mentionnés à la clause 7.01b) sera rémunéré comme suit :
- S'il/elle a droit au paiement prévu à la clause 7.01a), la Personne salariée est payée en plus, au taux et demi pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence de huit (8) heures. Le paiement des heures travaillées au-delà de (8) heures ces jours-là sera au taux double.

## LIGNES DIRECTRICES POUR LES CONGÉS FLOTTANTS

- 7.04 a) Les Personnes salariées ayant au moins travaillé trente (30) jours pour l'Employeur ont droit à deux (2) jours de vacances payées (« flottants »). Les dates sont déterminées d'un commun accord entre la Personne salariée et l'Employeur.
- b) Les Personnes salariées doivent en informer le directeur de site via une demande dans le système de paie au moins sept (7) jours avant le congé flottant demandé. La Personne salariée peut demander au superviseur ou au gestionnaire de faire la demande dans le système de paie en son nom. Une réponse à la demande doit être donnée par le directeur de site au plus tard cinq (5) jours avant le congé flottant demandé. Si l'efficacité des opérations est affectée négativement, un autre jour peut être remplacé d'un accord commun.
- c) Les congés flottants non pris ou prévus pour les Personnes salariées 30 jours avant la fin de l'année civile peuvent être programmées par la Société. Dans le cas où une date mutuellement satisfaisante ne peut être convenue, le gestionnaire du site peut demander le paiement de (8) huit heures au taux horaire normal de la Personne salariée au lieu du congé flottant.

## **ARTICLE 8 : ANCIENNETÉ – PÉRIODE DE PROBATION**

- 8.01 Une personne qui devient une Personne salariée après l'entrée en vigueur de la présente convention acquiert de l'ancienneté après avoir complété une période de probation au sein de l'unité de négociation d'un **total de trois cent soixante (360) heures travaillées**. L'ancienneté sera, aux fins de la présente convention, calculée de manière à inclure toutes les périodes d'emploi d'une Personne salariée à compter de la date la plus ancienne à laquelle il/elle est devenu-e employé-e pour la Société au sein de l'unité de négociation dudit site, à l'exclusion toutefois de toutes les périodes d'emploi qui surviennent avant une cessation d'emploi.
- 8.02 Si deux Personnes salariées ou plus débutent leurs emplois le même jour, l'ancienneté est établie par tirage au sort avec un représentant de l'Employeur, un représentant syndical et les Personnes salariées nouvellement embauchés.

### DÉFINITION D'ANCIENNETÉ

- 8.03 Une Personne salariée perd son ancienneté et son emploi pour l'une des raisons suivantes :
- a) Si la Personne salariée est congédiée par l'Employeur et n'est pas réintégrée par la procédure de grief ou d'arbitrage.
- b) Si la Personne salariée quitte son emploi sur une base volontaire.
- c) Si la Personne salariée est mise à pied pendant plus de dix-huit (18) mois.
- d) Si la Personne salariée ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception d'un avis de retour au travail, sauf si cette absence est due à une maladie ou à toute autre circonstance particulière établie par la Personne salariée à la satisfaction de l'Employeur. L'avis de retour au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de la Personne salariée. Une copie est également remise au Syndicat.

- e) dans le cas où la Personne salariée s'absente du travail pour cause de maladie ou d'accident ou pour toute absence liée à une lésion professionnelle pour une période de plus de dix-huit (18) mois.

#### APPLICATION D'ANCIENNETÉ DANS LE CAS D'UNE MISE À PIED

- 8.04
- a) En cas de mise à pied, la Personne salariée qui possède le moins d'ancienneté dans la classification concernée est le/la premier-ère mis-e à pied.
  - b) Si une mise à pied devait durer plus d'une semaine, les dispositions de la clause 8.03 c) s'appliqueront immédiatement, mais cette application sera sans effet rétroactif.
  - c) En cas de mise à pied, les Personnes salariées occupant des emplois temporaires seront mises à pied avant ceux/celles qui occupent des emplois réguliers, à moins que l'emploi temporaire ne nécessite une compétence particulière.
  - d) La Société convient qu'une Personne salariée faisant l'objet d'une mise à pied permanente sera admissible à déplacer une Personne salariée dans une autre classification d'emploi, à condition qu'il / elle ait une plus grande ancienneté que la Personne salariée du poste, et qu'il/elle ait les compétences et la capacité requises pour effectuer toutes les affectations du poste après une période de formation qui sera d'un minimum de quatre (4) semaines.
  - e) Les mises à pied dues à des changements technologiques seront traitées conformément au paragraphe d) ci-dessus, sous réserve de ce qui suit:
    - (i) La Société donnera au Syndicat un préavis aussi long que possible desdites modifications et améliorations et discutera avec le Syndicat de la formation et la réaffectation des membres du Syndicat du site.
    - (ii) Une Personne salariée exerçant ses droits de supplantation sera rémunérée pendant la période de formation à son taux régulier (en vigueur immédiatement avant d'être déplacée par les changements technologiques). Une fois la période de formation terminée, la Personne salariée recevra le taux horaire applicable à la nouvelle classification d'emploi à laquelle il/elle est maintenant affecté-e.

#### PROCÉDURES DE RAPPEL

- 8.05
- a) Lorsqu'il est nécessaire d'augmenter les effectifs, la Société ne doit pas embaucher une personne qui n'était pas auparavant une Personne salariée s'il y a une ancienne Personne salariée qui a été mise à pied dans les dix-huit (18) mois précédents et qui avait acquise, avant la mise à pied, de l'ancienneté et qui est qualifiée pour exécuter le travail disponible. Entre des anciennes Personnes salariées qui possèdent chacune des qualifications équivalentes, c'est l'ancienneté au moment de la mise à pied qui détermine l'octroi du poste.
  - b) Une ancienne Personne salariée qui n'a pas donné son adresse et son numéro de téléphone actuels à la Société ne sera pas admissible au rappel au travail en vertu des dispositions de la clause 8.05 (a).

- c) La Société transmettra un avis à l'ancienne Personne salariée admissible au rappel au travail, conformément à l'article 8.03 d). Si l'ancienne Personne salariée ne répond pas conformément aux dispositions de 8.03 d), la Personne salariée perd son emploi conformément à la clause 8.03 (d).
- 8.06 a) L'Employeur devra, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention collective (et au 1<sup>er</sup> avril de chaque année), fournir au Syndicat, Section locale 1976 et à son représentant, une liste d'ancienneté des Personnes salariées régis par cette convention. La liste indique:
- Le numéro de la Personne salariée
  - Nom et prénom complets de la Personne salariée
  - Son adresse et son numéro de téléphone
  - Sa date d'ancienneté
  - Le département de la Personne salariée
  - La classification de la Personne salariée

#### AFFICHAGE DE POSTE

- 8.07 a) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou un poste permanent nouvellement créé au sein de l'unité de négociation, il affiche le poste pendant sept (7) jours. Pendant cette période, les Personnes salariées intéressées doivent remettre à l'Employeur leur candidature écrite. Au plus tard cinq (5) jours après l'expiration du délai susmentionné, la Société doit afficher le nom du candidat retenu qui commencera la formation à une date déterminée par le responsable du site dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours. Une fois la formation commencée, il/elle maintiendra le taux régulier actuel jusqu'à ce que la formation soit terminée ou pendant un maximum de huit (8) semaines, selon la première éventualité, il/elle commencera alors à plein taux du nouvel emploi.
- b) Les Personnes salariées absentes en raison des vacances, d'absences reliées à la CNESST, des affaires syndicales ou en congé de maladie sont autorisés à postuler sur tous postes affichés. Si une Personne salariée se voit attribuer une affectation et n'est pas retournée au travail après dix-huit (18) mois d'absence, l'affichage sera annulé et affiché à nouveau.
- c) L'avis d'affichage indiquera le département, la classification, le taux horaire, les exigences normales requises du poste et l'horaire de travail. L'horaire de travail sera indiqué à titre informatif seulement et pourra être modifié au besoin en fonction des besoins opérationnels tels que définis à l'article 5.01
- d) L'Employeur attribue le poste au candidat le plus ancien qui satisfait aux exigences normales du paragraphe c).
- e) Pour les postes dépourvus temporairement de leur titulaire, l'Employeur peut attribuer, en fonction de l'ancienneté par classification, le poste dépourvu temporairement de son titulaire. Si aucune Personne salariée ne se porte volontaire pour le poste, l'Employeur peut affecter la Personne salariée ayant moins d'ancienneté avec les qualifications requises pour le poste.
- f) Lors d'une affectation temporaire, une Personne salariée sera rémunérée conformément à l'article 6.05 a).

- g) Si pendant ou après la période de formation – déterminée par l'Employeur – la Personne salariée n'est pas jugée qualifiée par l'Employeur ou si la Personne salariée ne veut par l'emploi, cette Personne salariée réintégrera son ancien poste avec tous ses droits et privilèges. Le poste est alors attribué à la Personne salariée qualifiée (paragraphe d) ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé sur le poste.
  - h) Des copies des avis et des demandes et le nom du candidat choisi par l'Employeur sont remis au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la date à laquelle les avis sont retirés.
- 8.08 L'Employeur assume son obligation d'accommodement dans le cas de toute Personne salariée présentant un handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne, sous réserve d'une contrainte excessive.

### **ARTICLE 9: SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 9.01 a) L'Employeur reconnaît qu'il doit respecter l'ensemble des lois et règlements actuels et futurs de la province de Québec en matière de santé et de sécurité. En outre, l'Employeur s'engage à prendre toutes les mesures adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des Personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire un effort commun pour maintenir des normes élevées en matière de santé et de sécurité du travail dans le but constant d'éliminer à la source les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

#### **ÉQUIPEMENT DE PROTECTION ET ALLOCATIONS DE SÉCURITÉ**

- 9.02 a) L'Employeur s'engage à offrir gratuitement l'équipement de protection individuelle de santé et de sécurité à toutes les Personnes salariées.
- b) L'Employeur s'engage à fournir, à ses frais, les uniformes de travail nécessaires à l'accomplissement de son travail.
- c) L'Employeur fournira chaque année une paire de bottes de sécurités à toutes les Personnes salariées qui en ont besoin pour effectuer leur travail et une paire de bottes de sécurité d'hiver pour les Personnes salariées qui en ont besoin pour effectuer des travaux à l'extérieur
- d) Le remplacement des vêtements personnels de la Personne salariée s'ils sont endommagés au travail en raison de circonstances inhabituelles sera laissé à la discrétion du superviseur du site.

#### **SIGNALISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES**

- 9.03 a) La Personne salariée a le droit de refuser d'effectuer un travail s'il/elle a des motifs raisonnables de croire que le travail est dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou que le travail pourrait avoir les mêmes effets pour une autre personne
- b) L'Employeur ne peut pas faire exécuter ce travail par une autre personne jusqu'à ce qu'il y ait une entente entre le Syndicat et l'Employeur ou qu'une décision ait été prise par un inspecteur de la C.N.E.S.S.T. Pendant cette période, la Personne salariée qui refuse de travailler est

réputée être au travail de même que les autres Personnes salariées concernées par cette situation.

- c) La Personne salariée qui refuse d'effectuer un travail doit en informer immédiatement son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat étudie le problème avec la Personne salariée et le délégué syndical. En cas de désaccord, le problème est immédiatement soumis à deux (2) membres du comité de santé et de sécurité préalablement désignés par le comité. En cas de désaccord, le problème est immédiatement soumis à un inspecteur de la C.N.E.S.S.T.

9.04 Il est entendu qu'une Personne salariée a le droit et l'obligation de signaler et de discuter avec son directeur de site des conditions de travail qu'il juge dangereuses.

#### 9.05 Comité de Santé et Sécurité

- a) Les parties conviennent de former un Comité de santé et de sécurité du travail.
- b) Ce comité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale.

#### OBLIGATION DE FOURNIR DES INFORMATIONS SUR LES ACCIDENTS

9.06 La Société s'engage à fournir au Comité de santé et de sécurité du travail, sur demande, un résumé mensuel des blessures invalidantes survenues sur le site, des rapports d'enquêtes menées par la Société sur les blessures invalidantes, les blessures potentiellement invalidantes et les événements inhabituels et les procès-verbaux des réunions tenues avec le Comité de santé et de sécurité du travail.

#### MODIFICATIONS DES EXIGENCES DE SÉCURITÉ

9.07 La Société s'engage à communiquer et à discuter avec le Comité de santé et de sécurité du travail des changements prévus par la Société concernant ses exigences de sécurité qui affectent la majorité des Personnes salariées du site avant que ces changements ne deviennent effectifs.

#### PRIVILÈGES DES MEMBRES DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

9.08 Chaque membre du Comité de santé et de sécurité du travail est autorisé, sur demande adressée à son supérieur immédiat, à participer aux activités de sécurité suivantes :

- i) Les fonctions du comité sont d'identifier et d'évaluer les risques potentiels, recommander des actions correctives et faire le suivi de l'implantation des actions correctives.
- ii) Le comité désigne deux (2) membres (un membre représentant chacune des parties) pour enquêter sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et en faire rapport. Les enquêtes sont effectuées dans les plus brefs délais après l'accident.
- iii) Les Personnes salariées qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Ils doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils sont appelés à accomplir leurs fonctions au sein du comité.

## ARTICLE 10: CONGÉDIEMENT ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DANS UN CONTEXTE DE DISCIPLINE

- 10.01 La Société convient d'aviser sans délai le Syndicat par écrit de la raison de la suspension ou du congédiement de toute Personne salariée. Il est entendu que, dans la mesure du possible, une Personne salariée qui a été congédiée peut consulter son délégué syndical avant de quitter le site. Des dispositions pour une telle consultation seront prises par la Société. Toute suspension ou congédiement peut être discuté comme un grief et tout grief concernant le congédiement peut être déposé à l'étape 2 de la clause 11.03 de la procédure de règlement des griefs.

### REMBOURSEMENT EN CAS D'EXONÉRATION ET DE RÉINTÉGRATION

- 10.02 Dans le cas où une Personne salariée est congédiée ou suspendue et après un arbitrage subséquent est exonérée et réintégrée, il/elle sera remboursée pour le temps perdu en raison de ce congédiement ou suspension sur la base de son nombre habituel d'heures de travail par jour, moins la rémunération reçue d'autres employeurs au cours de la période pendant laquelle il/elle doit être remboursé.
- 10.03 Toute mesure disciplinaire pour laquelle la Personne salariée a eu gain de cause lors de la procédure de griefs ou d'arbitrage, doit être retirée de son dossier et ne peut être invoquée contre lui/elle. En cas de gain de cause partiel, la mesure disciplinaire substituée peut être maintenue pendant la période prévue à l'article 10.05.
- 10.04 a) L'Employeur doit remettre des mesures disciplinaires par écrit afin d'en informer officiellement la Personne salariée.
- b) Pour être valide et opposable à la Personne salariée, une copie de tout avis disciplinaire écrit doit être remise au délégué syndical, dans les cinq (5) jours suivant la remise à la Personne salariée.
- c) Pour être valide et opposable à la Personne salariée, tout avis disciplinaire écrit doit être rédigé en français ou en anglais et remis à la Personne salariée concernée dans les quinze (15) jours suivant la connaissance par l'Employeur de tous les faits justifiant la remise de l'avis écrit.
- Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis disciplinaire écrit à la Personne salariée en raison de l'absence de cette dernière, il doit la lui poster par courrier recommandé à sa dernière adresse connue à l'intérieur du délai ci-haut mentionné.
- d) Pour être valide et opposable à une Personne salariée, lors de la remise en personne d'un avis disciplinaire à une Personne salariée, l'Employeur doit lui offrir d'être accompagnée d'un délégué syndical ou, en l'absence de ce dernier, d'un témoin de son choix. Dans l'éventualité où une Personne salariée ne désirerait pas être accompagnée d'un délégué syndical ou d'un témoin, il/elle devra signer le formulaire prévu à l'annexe "E" de la présente convention collective. Cette exigence ne s'applique pas si la mesure disciplinaire est postée à la Personne salariée selon les dispositions de l'article 10.04 c).
- e) Pour être valable et opposable à la Personne salariée, toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit et indiquer les faits et les motifs de ladite mesure.
- f) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité ou la fréquence de la faute reprochée.



- g) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
  - h) Pour être valide et opposable à la Personne salariée, l'avis de suspension doit indiquer les dates (début et fin) de la suspension. De plus, l'Employeur doit indiquer la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.
  - i) Une suspension n'interrompt pas la durée du service continu d'une Personne salariée.
  - j) La signature sur tout avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de la Personne salariée concernée.
- 10.05 Aucune mesure disciplinaire ne doit apparaître au dossier d'une Personne salariée et ne peut être invoquée contre lui/elle si elle est datée de plus de quinze (15) mois de la date de la mesure disciplinaire, à moins qu'une autre mesure disciplinaire de même nature n'ait été imposée à la Personne salariée au cours de la période de quinze (15) mois. Dans ce cas, la première mesure disciplinaire est conservée au dossier de la Personne salariée jusqu'à ce que la mesure disciplinaire subséquente de même nature soit échue tel que prescrit précédemment.
- De plus, la période de quinze (15) mois prévue au présent article est prolongée d'une durée équivalente à toute absence de cinq (5) jours ou plus, sauf pour les vacances et les congés de deuil prévus à l'article 17 survenant pendant la période de quinze (15) mois.

## **ARTICLE 11: PROCÉDURE DE GRIEF**

### 11.01

- a) Le mot grief signifie une mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective, concernant un, plusieurs ou la totalité des Personnes salariées ou le Syndicat.
- b) Étant donné l'importance d'une bonne explication entre la Personne salariée concernée, le supérieur immédiat et le délégué syndical, ces personnes pourront avoir une discussion de façon à tenter de régler les plaintes et les problèmes au moment où ils se présentent. L'Employeur détermine le moment et le lieu d'une telle discussion afin de ne pas nuire aux opérations et ce, au plus tard le lendemain de la demande de discussion. Ces discussions se déroulent sur les heures de travail régulières et les Personnes salariées impliquées sont réputées au travail durant cette période.
- c) Il est convenu que le Syndicat ou toute Personne salariée peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective. Un grief demeure la propriété du Syndicat.

### 11.02 Première étape : par écrit au Directeur de site

Un grief doit être présenté par écrit au Directeur de site concerné dans les vingt-et-un (21) jours suivants le fait dont découle le grief ou de la connaissance dudit fait.

Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit dans les vingt-et-un (21) jours suivant la soumission du grief.

### 11.03 Deuxième étape : par écrit au Directeur des Opérations

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le Directeur de site ne rend pas sa réponse dans le délai prescrit, le grief doit être soumis par écrit au Directeur des Opérations concerné dans les vingt-et-un (21) jours de la réponse du supérieur immédiat si ce dernier a rendu sa décision ou à l'expiration du délai prévu à la première étape dans le cas contraire.

Le Directeur des Opérations concerné doit rendre sa décision par écrit dans les vingt-et-un (21) jours suivant la soumission du grief à la deuxième étape.

- 11.04 Si le Directeur des Opérations concerné agit comme supérieur immédiat, le grief lui est soumis directement à la deuxième étape et la première étape est réputée inexistante en ce cas. On fera alors les adaptations nécessaires à la procédure des griefs.
- 11.05 Les discussions concernant les griefs se font durant les heures régulières de travail, sans perte de rémunération pour les Personnes salariées impliquées.
- 11.06 Toute entente entre l'Employeur et le comité de griefs est finale et exécutoire pour l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées concernées.
- 11.07 L'Employeur sera soumis aux mêmes délais et étape que le Syndicat advenant le dépôt d'un grief patronal. Alors, le Syndicat aura les mêmes temps de réponse que celui prévu pour l'Employeur. À la première étape, le grief doit être soumis au président d'unité. À la deuxième étape, le grief doit être soumis au président de la section locale 1976.

## **ARTICLE 12: PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

- 12.01 À défaut de règlement d'un grief et lorsque l'une ou l'autre des parties veut soumettre le grief à l'arbitrage, elle doit adresser un avis écrit à cet effet à l'autre partie dans les vingt (20) jours suivant la réponse de l'Employeur (ou du Syndicat, dans le cas d'un grief patronal) ou l'expiration du délai de réponse à la deuxième étape du grief. Durant cette période, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat ou l'Employeur (en cas de grief patronal) demandera au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 12.02 À toute étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties impliquées dans le grief peuvent se faire aider du ou des Personnes salariées concernées et de tout témoin nécessaire. Les dispositions nécessaires seront alors prises pour que les parties impliquées dans le grief aient accès à l'usine, pour qu'elles puissent voir les opérations en cause et conférer avec les témoins nécessaires sujets à l'article 4.01.
- 12.03
- a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions. L'arbitre, dans sa décision, sera guidé par les dispositions de cette convention collective et par le Code du travail.
  - b) Dans tous les cas de congédiements ou de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 12.04 Dans tous les cas d'objection préliminaire, les parties doivent aviser l'autre partie au moins cinq (5) jours avant l'audition du grief à l'arbitrage et elle fera connaître à cette occasion, par écrit, les raisons motivant son objection. À défaut de le faire, les parties renoncent à leur droit de soulever ce type d'objection.
- 12.05 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les dispositions de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.
- 12.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

### **ARTICLE 13: DIVERS**

- 13.01 Les outils des Personnes salariées qualifiés seront fournis par la Personne salariée individuelle. Tous les outils endommagés et devenus inutilisables seront remplacés par la Société par des outils de valeur égale. Tous les outils spécialisés seront fournis par la Société.
- 13.02 Sous réserve de la mise en œuvre d'un nouvel horaire où les jours de fin de semaine deviendraient des journées régulières de travail, les Personnes salariées qui se déplacent à des séances de formation ou pour travailler sur d'autres sites de la Société la fin de semaine recevront une heure et demie de salaire le samedi et une heure de salaire à temps double le dimanche pour toutes les heures parcourues.
- 13.03 La Société s'engage à ne pas réduire les effectifs du service de maintenance en ayant recours à des sous-traitants pour effectuer les travaux que les Personnes salariées au sein du service de maintenance accomplissent sur une base quotidienne.

### **ARTICLE 14: VACANCES**

- 14.01 Les Personnes salariées ont droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté et payées de la façon décrite ci-dessous. L'année de vacances est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et les Personnes salariées ont droit à des vacances pour chaque année de vacances selon les modalités prévues ci-dessous.
- 14.02 Une Personne salariée ayant moins d'une (1) année d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 1.25 jours de vacances pour chaque mois complet d'emploi, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours payés.
- 14.03 Une Personne salariée ayant une (1) année d'ancienneté, mais moins de huit (8) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, a droit à quinze (15) jours de vacances payées.
- 14.04 Une Personne salariée ayant huit (8) années d'ancienneté, mais moins de vingt (20) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, a droit à vingt (20) jours de vacances payées.
- 14.05 Une Personne salariée ayant vingt (20) années d'ancienneté, mais moins de vingt-cinq (25) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances payées.
- 14.06 Une Personne salariée ayant vingt-cinq (25) années d'ancienneté et plus au 1<sup>er</sup> janvier a droit à trente (30) jours de vacances payées.

- 14.07 L'indemnité afférente aux vacances est équivalente au salaire régulier que la Personne salariée recevrait si il/elle était au travail et ce, pour chaque semaine de vacances prise. Par exemple, une Personne salariée qui prend deux (2) semaines de vacances reçoit deux (2) semaines de paie au taux de salaire horaire régulier.
- Toutefois, à la fin de l'année de vacances, l'Employeur calcule le montant équivalent au pourcentage du salaire gagné au cours l'année en question et ce, de la façon suivante :
- Entre +1 et -8 huit années d'ancienneté : 6%
  - Entre +8 et -20 années d'ancienneté : 8%
  - Entre +20 et -25 années d'ancienneté : 10%
  - Plus de 25 années d'ancienneté : 12%
- Si les montants déterminés en fonction du présent calcul sont supérieurs aux indemnités afférentes aux vacances payées en cours d'année aux Personnes salariées, l'Employeur paie alors la différence entre les indemnités payées et les montants déterminés selon le présent calcul.
- Seules les heures de travail payées en temps régulier et en temps supplémentaire sont considérées aux fins du calcul de l'indemnité afférente aux vacances (%) ci-haut mentionnée.
- 14.08 L'indemnité afférente aux vacances est versée conformément au cycle de paie régulier.
- 14.09 En cas de cessation d'emploi, pour quelque raison que ce soit, une Personne salariée qui quitte son emploi reçoit un montant égal à l'indemnité afférente aux vacances pour laquelle il s'est qualifié, mais pas encore pris conformément aux articles 14.02 à 14.06 ci-dessus.
- 14.10 Les vacances seront déterminées par la Société pour chaque année de vacances et, dans la mesure du possible, seront organisées à l'avance pour une période jugée appropriée après avoir pris en considération les souhaits de la Personne salariée et le fonctionnement efficace dudit site. Dans le cas d'une Personne salariée admissible à des vacances de plus de deux (2) semaines (10 jours), la Société peut exiger que la Personne salariée prenne les vacances en deux (2) périodes ou plus.
- 14.11 Une fois par année de vacances, la Personne salariée admissible à trois (3) semaines (15 jours) ou plus de vacances peut reporter une (1) semaine (5 jours) de vacances afin de prendre cette semaine dans l'année de vacances suivante, sauf si la Personne salariée prend aussi une (1) semaine (5 jours) de vacance de sa banque de vacance prévue à la Lettre d'entente intitulée Changement des modalités relatives aux vacances et annexé à la présente convention collective et ce, au cours de la même année.
- 14.12 À condition d'en aviser la Société au plus tard le 1er mai de chaque année, une Personne salariée admissible à quatre (4) semaines (20 jours) ou plus de vacances peut choisir de renoncer à une semaine de ses vacances, mais néanmoins de toucher l'indemnité afférente aux vacances pour cette semaine. L'indemnité pour cette semaine est égale à et payée en même temps que l'indemnité pour les semaines de vacances effectivement prises.
- 14.13 Sous réserve de l'article 14.11 et 14.12, les vacances ne peuvent pas être reportées d'une année de vacances à une autre et cumulées, et une Personne salariée ne peut renoncer à ces vacances et les remplacer par une indemnité afférente aux vacances.

- 14.14 Pour déterminer les dates des vacances, l'Employeur tient compte des préférences des Personnes salariées en fonction de leur ancienneté et des opérations. L'Employeur doit accorder les demandes de vacances à au moins deux (2) Personnes salariées par semaine.
- 14.15 a) Il est entendu que les Personnes salariées peuvent demander des vacances par tranches de huit (8) heures; cependant, la Société se réserve le droit d'approuver les demandes qu'elle juge appropriées afin d'assurer l'exploitation efficace et sécuritaire du site de l'usine. Il est en outre convenu que l'accès aux blocs de huit (8) heures de vacances sera offert aux Personnes salariées comme suit:
- i) Les Personnes salariées qui ont droit à six (6) semaines (30 jours) de vacances auront le droit de demander un maximum de dix (10) jours uniques de leur allocation totale de vacances chaque année en blocs de (8) heures.
  - ii) Les Personnes salariées qui ont droit à cinq (5) semaines (25 jours) ou moins auront le droit de demander un maximum de cinq (5) jours uniques de leur allocation totale de vacances chaque année en blocs de (8) heures.

#### CALENDRIER DES VACANCES

- 14.16 La Société et le Syndicat ont convenu de maintenir la pratique actuelle consistant à laisser l'ancienneté gouverner lors du choix des deux premières semaines de vacances (10 jours). La désignation de « période de vacances saison haute » comprend les mois de juin, juillet et août ainsi que la saison de chasse d'automne (telle que définie par les organismes de réglementation provinciaux de la province de Québec et de l'Ontario), Noël (25 et 26 décembre) et la relâche scolaire du printemps. Les vacances prévues en dehors de cette période « saison haute » ne sont pas assujetties à cette limite de deux (2) semaines (10 jours). Si l'horaire le permet, les vacances « saison haute » peuvent être étendues à la deuxième ronde de sélection de vacances en utilisant le même format.
- 14.17 Le premier tour d'allocation de vacances « saison haute » sera inscrit en «ROUGE» dans le calendrier. Le deuxième tour sera inscrit en «Vert» dans le calendrier et suivra les mêmes critères que le premier tour de la planification des vacances.
- 14.18 Après le 1er mai, toute demande de vacances doit être faite directement au directeur du site et sera inscrit dans le calendrier des vacances du site, situé au bureau du directeur, en «Bleu». Les dates de ces demandes seront inscrites une fois complétées, pour éviter les conflits d'horaire. En cas de conflit, la date à laquelle la demande a été faite prévaudra et si la date de la demande est la même, l'ancienneté prévaudra.

#### ARTICLE 15: PRÉSENCE AU TRAVAIL

- 15.01 Lorsqu'une Personne salariée se présente au travail à son heure de départ prévue sans avoir été avisée de ne pas se présenter et qu'il/elle n'est pas tenu-e de travailler à son occupation habituelle, tous les efforts seront faits pour lui trouver du travail, à défaut de quoi, il/elle se verra accorder une allocation de quatre (4) heures à son taux normal, à condition que le défaut

de fournir du travail ne soit pas dû à des circonstances indépendantes de la volonté de la Société

#### **ARTICLE 16: FONCTION DE JURÉ/ PRÉSENCE AU TRIBUNAL**

- 16.01 a) Toute Personne salariée recevant une citation à comparaître afin d'agir à titre de juré informera immédiatement son directeur qui autorisera le congé pour la période nécessaire. La Personne salariée fournira à la Société la preuve de la citation à comparaître. La Personne salariée recevra son plein salaire pour une présence à la cour d'une durée maximale de dix jours de travail. Lorsque la présence requise à la cour excède dix jours de travail, la Personne salariée recevra son plein salaire; cependant, tout montant versé à la Personne salariée en raison de sa présence au tribunal seront remboursés à la Société. Ce paiement ne comprend pas le kilométrage ni les frais de voyage que la Personne salariée pourrait recevoir.
- b) Toute Personne salariée recevant une citation à comparaître afin d'agir comme témoin informera immédiatement son directeur qui autorisera le congé pour la période nécessaire. La Personne salariée fournira à la Société la preuve de la citation à comparaître. La Personne salariée recevra son plein salaire pour une présence à la cour d'une durée maximale de dix jours de travail. Lorsque la présence requise à la cour excède dix jours de travail, la Personne salariée recevra son plein salaire; cependant, tout montant versé à la Personne salariée en raison de sa présence au tribunal seront remboursés à la Société. Ce paiement ne comprend pas le kilométrage ni les frais de voyage que la Personne salariée pourrait recevoir. Le présent article ne s'applique pas dans les cas où la Personne salariée doit se présenter à la cour en raison de violations ou infractions à la loi pour lesquelles il/elle est accusé-e..
- c) Une Personne salariée qui est assignée à comparaître par une enquête du coroner pour témoigner à l'enquête se verra accorder un congé pour la période pendant laquelle il/elle est tenu-e d'assister et de témoigner à l'enquête. Pendant ce congé, la Personne salariée sera rémunérée à son taux horaire normal applicable pour les heures de travail régulières qu'il/elle aurait travaillées s'il/elle n'avait pas été tenu-e d'assister à l'enquête, moins toute rémunération reçue en vertu des dispositions de la Loi sur les coroners provinciaux applicable.

#### **CONGÉS DIVERS**

- 16.02 a) La Personne salariée a droit à une absence de cinq (5) jours pour la naissance d'un enfant, l'adoption d'un enfant ou en cas d'interruption de grossesse à la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine et après. Les deux premiers jours sont payés si les Personnes salariées ont soixante (60) jours de service continu.
- b) La Personne salariée a droit à une absence payée d'un (1) jour pour son mariage ou son union civile.
- c) Toute Personne salariée à temps plein a droit à cinq (5) jours de congé de maladie payé au cours de l'année civile. Les jours non utilisés ne sont ni remboursés ni reportés sur l'année suivante. Une fois que les jours de congé de maladie ont tous été pris à une ou à plusieurs reprises au cours de l'année civile, tous les autres jours d'absence au cours de la même année civile ne seront pas payés conformément à la banque de congés de maladie (politique).
- d) L'Employeur accorde aux Personnes salariées le temps requis pour voter aux élections provinciales et fédérales, tel que prévu à la loi.

## **ARTICLE 17: CONGÉ DE DEUIL**

17.01 a) Un salarié a droit au congé de deuil suivant:

En cas d'absence du travail dans le but d'organiser et/ou d'assister aux funérailles d'un conjoint, conjointe, fille, fils, mère, père, sœur, frère, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-sœur, grand-mère, grand-père, beaux-parents, enfant du conjoint(e) et partenaire de vie jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail consécutifs dans la période débutant à la date du décès s'il survient avant l'heure normale de début, ou débutant le lendemain du décès si le décès survient pendant ou après les heures normales de travail de la Personne salariée et se prolongeant jusqu'à et y compris la date des funérailles.

Dans le cas d'une absence du travail aux fins d'organiser et/ou d'assister aux funérailles d'une tante ou d'un oncle jusqu'à un maximum d'un (1) jour de travail durant la période débutant à la date du décès s'il survient avant le début normal ou commençant le lendemain du décès si le décès survient pendant ou après les heures normales de travail de la Personne salariée et se prolongeant jusqu'à et y compris la date des funérailles.

- b) Lorsque la Personne salariée doit voyager plus de cinq cents (500) km de sa résidence pour assister aux funérailles, la Personne salariée aura droit à deux (2) jours supplémentaires, avec rémunération.
- c) Une demande pour une indemnité de deuil dans un contexte autre que ce qui est prévu par cette convention collective, en raison de conditions particulières, doit être faite par écrit et sera considérée par le responsable du site.
- d) La Société accordera 8 heures de congé payé pour agir en tant que porteur de cercueil.
- e) Une Personne salariée qui a droit à un congé de deuil qui lui est accordé peut reporter jusqu'à quatre (4) heures du congé de deuil pour assister à l'inhumation printanière.
- f) Lorsqu'un tel congé de deuil tombe un jour où la Personne salariée doit normalement travailler et aurait travaillé s'il/elle n'avait pas obtenu un congé de deuil, il/elle recevra une indemnité de deuil pour chaque jour équivalent à son taux horaire normal, à la condition toutefois que ce congé payé ne dépasse en aucun cas trois (3) jours consécutifs.

## **ARTICLE 18: TAUX HORAIRE & CLASSIFICATION**

### **CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES**

18.01 L'Employeur peut créer un nouveau poste au sein de l'unité de négociation et fixer le taux horaire jugé approprié. Le Syndicat se réserve le droit de remettre en question le salaire en introduisant un grief. Celui-ci peut être soumis à l'arbitrage et l'arbitre aura le pouvoir de déterminer le salaire jugé approprié pour le nouveau poste malgré l'article 12.03 a).

### **CHANGEMENT DE CLASSIFICATION**

18.02 Bien qu'une Personne salariée puisse à tout moment discuter de sa classification avec son superviseur, aucune demande de changement de classification de cette Personne salariée ne doit être considérée par la Société à moins qu'elle ne soit présentée à la Société dans les trente (30) jours suivants la date de la classification ou du changement dans la classification auquel cette Personne salariée s'oppose.

## **SALARIÉ AFFECTÉ À UNE CLASSIFICATION PLUS ÉLEVÉE / INFÉRIEURE**

18.03 Si une Personne salariée est affectée à du travail dans une classification plus élevée, il/elle sera rémunéré-e à ce taux plus élevé pendant la période où il/elle est ainsi affecté-e. Toute Personne salariée affectée à un travail dans une classification plus élevée de quatre (4) heures ou plus pendant son quart de travail sera rémunérée au taux supérieur applicable pour son quart complet. Si une Personne salariée est temporairement affectée à un travail dans une classification moins élevée en raison des besoins de la Société, il/elle continuera d'être rémunéré-e au taux établi pour la classification sous laquelle il/elle est inscrit-e sur la liste de paie. Si une Personne salariée est affectée à une classification inférieure à sa demande ou en raison d'un manque de travail ou d'une exécution insatisfaisante de sa prestation de travail, il/elle est immédiatement reclassé-e et rémunéré-e au taux établi pour cette classification.

18.04 Conformément à la politique d'accréditation professionnelle établie, la Société accepte de payer le coût associé à l'acquisition et au maintien de la certification gouvernementale requise par la Société pour les Personnes salariées du site engagées dans un travail régulier dans les classifications décrites à l'annexe « C » de la convention collective.

### **18.05 AGENCES ET SOUS-TRAITANCE**

L'Employeur peut embaucher des employés-es d'une agence de personnel ou d'un sous-traitant pour répondre à une augmentation temporaire des besoins de main-d'œuvre, pour remplacer une Personne salariée lors d'une absence de courte ou de longue durée, pour remplacer des Personnes salariées en vacances ou pour combler un poste sans aucune candidature suite à l'application de l'article 8.07 a) de la convention collective.

De plus, nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur peut engager un sous-traitant ou un-e employé-e d'une agence de personnel pour effectuer un travail normalement effectué par un membre de l'unité de négociation, pourvu que cela n'entraîne pas la mise à pied d'une Personne salariée régulière appartenant à la même classification que le sous-traitant ou un-e employé-e d'une agence de personnel et pourvu que son embauche n'empêche le rappel de Personnes salariées figurant sur la liste de rappel au sein de la même classification pour laquelle le travail est requis.

L'employé-e d'agence paie les cotisations syndicales tel qu'indiqué à l'article 3.06 a) de la présente convention et est payé-e selon les salaires prévus à cette convention collective.

## **ARTICLE 19: DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

19.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 octobre 2027 inclusivement.

19.02 L'une ou l'autre des parties peut, moyennant un préavis écrit de dix (10) jours, exiger de l'autre partie qu'elle entame des négociations pour le renouvellement de la convention collective dans le délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration et les deux parties entament alors ces négociations de bonne foi et déploient tous les efforts raisonnables pour assurer un tel renouvellement.

19.03 À l'expiration de cette convention collective, les parties conviennent que toutes les conditions de travail s'appliqueront jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.



AVIS

19.04

Les avis prévus à l'article 19 doivent être faits par écrit et l'envoi par courrier recommandé sera suffisant. Si destiné au Syndicat, l'envoi doit être transmis à l'attention du Président du Syndicat ou à sa personne désignée et si l'envoi est destiné à la Société, il doit être transmis à l'attention du Gestionnaire du site ou à son représentant désigné audit Site.

Signé à : Beaufort, Québec, ce 6 jour de Mai, 2024.

Brenntag Canada Inc.

[Signature] Dir. D'usine  
[Signature] gestionnaire site

Syndicat des Métallos  
Section locale 1976

[Signature], Représentante Métallos

[Signature]

[Signature]

[Signature] Agent d'affaires  
Métallos

## ANNEXE "A"

### CONGÉ SYNDICAL – SYNDICAT DES MÉTALLOS

1. Un congé sans solde et sans perte d'ancienneté jusqu'à dix-huit (18) mois consécutifs peut être accordé à une Personne salariée qui est choisie pour travailler pour le Syndicat des Métallos.
2. Une telle demande de congé doit être faite par écrit au moins deux (2) semaines avant le début du congé. De plus, la Société exige un préavis écrit de deux (2) semaines avant la fin de chaque congé.
3. Sous réserve de l'article 4 ci-dessus, tout congé autorisé n'affecte pas les avantages sociaux, le service crédité et l'ancienneté de la Personne salariée en congé, à condition que le congé soit utilisé aux fins pour lesquelles il est destiné, et à condition en outre que la Personne salariée réintègre son travail à l'expiration de son congé
4. Pendant la période de probation de la Personne salariée auprès du Syndicat International, ce dernier accepte de rembourser à la Société le montant total du coût des programmes de bien-être, d'assurance et de retraite jusqu'à ce qu'il / elle réintègre son emploi auprès de la Société ou qu'il / elle est embauché-e à temps plein pour le Syndicat international.
5. À son retour au travail, l'ancienneté de la Personne salariée sera rétablie et son ancienneté sera créditée pour toute la durée du congé.
6. Une Personne salariée perd tout droit à son emploi s'il/elle ne réintègre pas son travail à l'expiration de ce congé.

## **ANNEXE "B"**

### **FONDS HUMANITAIRE**

Pour les Personnes salariées qui choisissent de participer au USW Fonds Humanitaire, la Société accepte de déduire deux fois par mois la somme d'une (1) cent par heure du salaire de toutes les Personnes salariées de l'unité de négociation pour toutes les heures travaillées, et avant le quinzième (15e) du mois suivant, versera le montant ainsi déduit au Fonds humanitaire et transmettra ce paiement au Syndicat des Métallos, Bureau national, 234 Eglinton Avenue E., Toronto, M4P 1K7. La Société avisera par écrit le Fonds humanitaire à l'adresse ci-dessus, et le syndicat local, qu'un tel paiement a été effectué, le montant de ce paiement et les noms de toutes les Personnes salariées de l'unité de négociation au nom desquelles un tel paiement a été effectué. Un formulaire d'inscription doit être mis à la disposition des nouvelles Personnes salariées ou de tout membre de l'unité de négociation sur demande.

## ANNEXE "C"

### GRILLES DES TAUX HORAIRES ET CLASSIFICATIONS

Classification	Taux de salaire à compter de la date de signature de la convention collective, 6% **	1er novembre, 2024 3.5%	1er novembre, 2025 3%	1er novembre 2026, 3%
Remplisseur 3	34,14 \$	35,33 \$	36,39 \$	37,48 \$
Remplisseur 2	37,09 \$	38,39 \$	39,54 \$	40,73 \$
Remplisseur 1	37,81 \$	39,13 \$	40,30 \$	41,50 \$
Processeur	39,95 \$	41,35 \$	42,59 \$	43,87 \$
Tuyauteur	40,70 \$	42,12 \$	43,38 \$	44,68 \$
Mécanicien industriel	40,70 \$	42,12 \$	43,38 \$	44,68 \$
Technicien de laboratoire	37,81 \$	39,13 \$	40,30 \$	41,50 \$
Commis aux opérations	37,81 \$	39,13 \$	40,30 \$	41,50 \$

**\*\* Pour la période allant du 31 octobre 2023 à la date de signature de la présente convention collective, les Personnes salariées ont déjà reçu une augmentation salariale de 2,5%. Ainsi, pour cette période allant du 31 octobre 2023 à la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à payer aux Personnes salariées toujours à son emploi une rétroactivité salariale équivalente à 3,5% calculée sur les taux de salaire en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2022.**

#### Notes sur les échelles salariales:

1. Une prime d'un dollar vingt-cinq cents (1,25\$) de l'heure sera versée pour le travail par quart régulier effectué sur le quart de soir (actuellement de 15 h à 23 h).
2. Une prime d'un dollar trente cents (1,30\$) de l'heure sera versée pour le travail par quart régulier effectué sur le quart de nuit (actuellement de 23 h à 7 h).
3. Une prime sera ajoutée aux postes d'entretien suivants : Tuyauteur et Mécanicien industriel. La prime sera versée si ces Personnes salariées consacrent au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de leurs heures de travail à des compétences additionnelles liées au métier. Cette

prime (2,00 \$ l'heure) sera versée pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires. La Personne salariée concernée n'aura droit à la prime que pour les heures réellement travaillées. La Personne salariée concernée ne sera pas admissible à la prime sur les heures qui ont été payées, mais pas travaillées, c'est-à-dire congés payés.

4. Une Personne salariée travaillant comme Processeur suppléant recevra 50 % de la différence entre une classe de Remplisseur 1 et de Processeur.

## ANNEXE D

### Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). À l'endroit des résidents du Québec seulement

1. Afin de permettre aux Personnes salariées d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), l'Employeur accepte de déduire sur la paie de celles-ci au plus tard un mois après la réception de la demande signée et ensuite à chaque période de paie pour le montant indiqué.  
L'Employeur remet les montants de chaque Personne salariée participant audit Fonds en indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des Personnes salariées concernées ainsi que les montants versés par chacun de celles-ci, avec copie au syndicat
2. Une Personne salariée peut en tout temps cesser de cotiser au Fonds, réduire ou augmenter sa cotisation en faisant parvenir à l'Employeur un avis en ce sens : l'Employeur doit alors, au plus tard dans les trente (30) jours, cesser toute retenue ou donner suite à l'augmentation ou à la réduction de la cotisation demandée par la Personne salariée.
3. L'Employeur ne peut être tenu responsable que pour le montant des retenues effectuées jusqu'à ce qu'elles aient été remises au Fonds. L'Employeur ne peut en aucune façon être tenu responsable de l'utilisation et de la gestion des retenues après leur remise au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).
4. L'Employeur permet à un représentant du Fonds d'avoir accès à la cafétéria des membres pour leur faire une présentation sur ce dernier et ce après avoir reçu une demande par écrit du Syndicat au moins 7 jours à l'avance.

**ANNEXE E**

**Formulaire de renonciation en vertu de l'article 10.04**

Je reconnais par la présente, conformément à l'article 10.04 d) de la présente convention collective, que j'ai eu la possibilité d'être accompagné-e par mon syndicat si mon Employeur me donne un avis disciplinaire, à moins que je signe ce document. En signant ce document, je renonce par la présente à être accompagné-e d'un représentant syndical pour discuter d'une éventuelle mesure disciplinaire.

---

NOM DE LA PERSONNE SALARIÉE

---

SIGNATURE DE LA PERSONNE SALARIÉE

---

DATE

ANNEXE G

Objet : Lettre d'entente - taux de salaire de M. Wilson Pinto

À compter de la date de signature de la convention collective 2023-2027, le taux de salaire horaire de M. Wilson Pinto est de 39,36\$ (incluant le 2,5% d'augmentation salariale à compter du 31 Octobre 2023). De plus, M. Pinto recevra les taux de salaire prévus à l'Annexe C de la convention collective pour la classification de Mécanicien industriel. Pour la rétroactivité salariale prévue à la convention collective, M. Pinto recevra le montant déterminé selon le calcul prévu sur la base du taux de salaire de Mécanicien industriel en vigueur en date du 1<sup>er</sup> novembre 2022. De plus, l'Employeur accepte de payer à M. Pinto la prime de 2,00\$/heure prévue au point 3. de l'Annexe C. Ce taux de salaire hors échelle et le paiement de la prime de 2,00\$ sont exceptionnels et personnels à M. Pinto et ne peut être appliqué à tout autre Personne salariée. Si M. Pinto quitte son emploi avec l'employeur, ce taux hors échelle et le paiement de la prime de 2,00\$ deviennent caducs.

ENTENDU ET CONVENU le, *6 Mai* 2024

Brenntag Canada Inc.

Par : \_\_\_\_\_



Syndicat des Métallos, section locale 1976

Par : \_\_\_\_\_





ANNEXE F


Objet : Lettre d'entente - taux de salaire de M. Pete Samson

Au 31 octobre 2023, le taux de salaire horaire de M. Pete Samson est de 40,48\$ (incluant le 2,5% d'augmentation salariale à compter du 31 Octobre 2023). De plus, à compter de la date de signature de la convention collective, M. Samson recevra une augmentation salariale de 3,5% pour l'année en cours et, pour le futur, les pourcentages d'augmentation salariale annuels prévus à l'Annexe C de la convention collective. Ce taux de salaire hors échelle est exceptionnel et personnel à M. Samson et ne peut être appliqué à tout autre Personne salariée. Si M. Samson quitte son emploi avec l'employeur, ce taux hors échelle devient caduc.

ENTENDU ET CONVENU le, Oct 1 2024

Brenntag Canada Inc.

Par : \_\_\_\_\_



Syndicat des Métallos, section locale 1976

Par : \_\_\_\_\_



## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

Brenntag Canada Inc.

(ci-après appelé l'Employeur)

ET

Syndicat des Métallos, section locale  
1976

(ci-après appelé le Syndicat)

### Objet : Changement des modalités relatives aux vacances

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective 2021-2023, l'Employeur et le Syndicat ont convenu de modifier les articles relatifs aux vacances (article 14) afin que les nouvelles modalités applicables aux vacances soient compatibles avec la Politique corporative de l'Employeur en matière de vacances. Dans ce contexte et afin d'assurer une transition réussie et harmonieuse, les parties ont convenu des modalités suivantes :

1. pour l'année se terminant le 31 décembre 2023, toutes les Personnes salariées à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente Lettre d'entente reçoivent l'équivalent du nombre de semaines (jours) de vacances auxquelles ils/elles ont eu droit pour la période du 1er mai 2023 au 30 avril 2024, lesquels sont mises en banque pour chaque Personne salariée. Il ne s'agit pas de la banque de vacances régulière mais d'une banque de vacances spéciale appelée Legacy vacation bank. Par exemple, une Personne salariée ayant droit à trois (3) semaines de vacances au cours de l'année reçoit trois (3) semaines de vacances en banque.
2. toute Personne salariée peut prendre une (1) semaine (5 jours) de vacances par année et ce, à même sa banque de vacances, laquelle pourra être prise à un moment déterminé après entente entre l'Employeur et la Personne salariée, le tout dans le respect des dispositions applicables aux vacances et prévues à la convention collective.
3. toute Personne salariée peut demander d'être payée une indemnité de vacances équivalente au maximum du nombre de semaines de vacances encore en banque et décider de ne pas prendre le temps de vacances relié à ce paiement.

4. lors de la cessation d'emploi d'une Personne salariée, l'indemnité afférente à toute semaine de vacances encore en banque lui sera payée au taux de salaire applicable au moment de la cessation d'emploi.
5. à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024, toutes les Personnes salariées seront assujetties aux nouvelles dispositions applicables aux vacances (article 14) et prévues à la nouvelle convention collective;
6. la présente Lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'à ce que les parties en décident autrement.
7. la présente Lettre d'entente est une partie intégrante à la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Beauharnois le 6 mai 2024 .

Brenntag Canada Inc.  
Par :



Syndicat des Métallos, section locale  
1976  
Par :

