

CONVENTION COLLECTIVE (2023-2025)

entre

Unifor, section locale 8284

565, boulevard Crémazie Est
10^e étage, bureau 10100
Montréal (Québec)
H2M 2W1

Le «syndicat»

et

Solutions Bleues Canada inc. (Blue Solutions Canada inc.)

1560, rue de Coulomb
Boucherville (Québec)
J4B 7Z7

L'«employeur»

En vigueur du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Table des matières

Article 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
Article 2	RÈGLES DE BASE.....	1
Article 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
Article 4	RÉGIME SYNDICAL ET DROITS DE LA DIRECTION.....	3
Article 5	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	6
Article 6	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	8
Article 7	GRIEF ET ARBITRAGE	9
Article 8	MESURE DISCIPLINAIRE.....	10
Article 9	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	12
Article 10	VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET OUTILS.....	14
Article 11	ANCIENNETÉ.....	14
Article 12	ATTRIBUTION DE POSTE.....	17
Article 13	MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI.....	20
Article 14	HORAIRES DE TRAVAIL.....	22
Article 15	TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	25
Article 16	CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES.....	28
Article 17	CONGÉS SOCIAUX.....	33
Article 18	LICENCIEMENT.....	35
Article 19	SALAIRES.....	35
Article 20	ASSURANCES COLLECTIVES	36
Article 21	RÉGIME DE RETRAITE.....	37
Article 22	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	37
Article 23	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE.....	37
Article 24	DURÉE.....	37
Signature	38	
ANNEXE « A » :		39
SALAIRES ET PRIMES		39
ANNEXE « B » :		42
HORAIRES DE TRAVAIL		42
ANNEXE « C »		45
: DÉPARTEMENTS / POSTES.....		45

Article 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** Le but de la convention collective est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat, d'assurer l'efficacité des opérations, la qualité des produits, le traitement équitable des personnes, la santé et le bien-être de tous les salariés et de faciliter le règlement des griefs qui surviennent entre les parties.

Article 2 RÈGLES DE BASE

2.01 CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

La *Charte des droits et libertés de la personne* fait partie intégrante de la convention collective.

2.02 DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS

A. LE SYNDICAT

Unifor, section locale 8284
565, boulevard Crémazie Est
10^e étage, bureau 10100
Montréal (Québec)
H2M 2W1

B. L'EMPLOYEUR

Blue Solutions Canada inc.
1560, rue de Coulomb
Boucherville (Québec)
J4B 7Z7

ÉTABLISSEMENTS VISÉS

- 1560, rue de Coulomb
Boucherville (Québec)
J4B 7Z7
- 1600, rue de Coulomb
Boucherville (Québec)
J4B 7Z7
- 26, rue de Montgolfier
Boucherville (Québec)
J4B 7Y4

C. Dans la présente convention collective, le singulier comprend le pluriel.

D. Dans la présente convention collective, le masculin comprend le féminin.

- E.** Le syndicat et l'employeur sont les parties à la présente convention collective.
- F.** Tous les délais prévus à la présente convention collective sont réputés être calculés en jours ouvrables, sauf si le texte de la convention collective prévoit qu'il s'agit de jours civils. Les jours ouvrables sont du lundi au vendredi; à l'exception du samedi, du dimanche et des jours fériés.
- G.** Tout article ou partie d'article de la présente convention collective contraire à la loi est considéré nul et non avenu, sans affecter la validité des autres articles de la présente convention collective.
- H.** Conjoint signifie les personnes :
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- I. SALARIÉ**
- Une personne salariée au sens du Code du travail, qui fait partie de l'unité de négociation telle que définie à l'article 3.01.
- J. FORMATION**
- Période accordée à un salarié pour acquérir les compétences requises pour satisfaire aux exigences normales.
- K. EXIGENCES DE BASE**
- Qualifications et habiletés de base essentielles requises ou l'équivalent en expérience pertinente.
- L. EXIGENCES NORMALES**
- Compétences acquises par un salarié suite à une période de formation terminée avec succès.
- M. DÉPARTEMENTS**
- Au moment de la signature de la convention, les départements et leurs classifications sont représentés au tableau de l'annexe « C ».
- N. REPRÉSENTANT NATIONAL**
- La personne qui est désignée par écrit par la centrale syndicale pour représenter les salariés auprès de l'employeur.

Article 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 RECONNAISSANCE

- A.** L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés compris dans l'unité de négociation, tel que définie dans l'accréditation émise le 14 octobre 2008 par la Commission des relations du travail et qui se lit comme suit : « Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des techniciens autres que ceux de la maintenance, des ingénieurs, des superviseurs et de tous ceux automatiquement exclus par la loi ».
- B.** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail ou d'emploi établies par la présente convention collective ne peut être conclue entre un salarié ou un groupe de salariés et l'employeur sans avoir été signée par un (1) représentant autorisé du syndicat. Un représentant du syndicat ne peut signer pour lui-même.

Article 4 RÉGIME SYNDICAL ET DROITS DE LA DIRECTION

4.01 ATELIER SYNDICAL

- A.** Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant les droits.
- B.** Aux fins d'application de ce qui précède, l'employeur permet une rencontre pendant les heures de travail entre le nouveau salarié et un dirigeant syndical. Cette rencontre ne doit pas dépasser trente (30) minutes et aura lieu lors de l'entrée en fonction du nouveau salarié. À cette fin, l'employeur avise le syndicat de l'embauche d'un nouveau salarié et de sa date d'entrée en poste.

4.02 RETENUES SYNDICALES

- A.** L'employeur retient sur la paie de chaque salarié, qu'il soit membre ou non du syndicat, les cotisations fixées par le syndicat et remet au trésorier du syndicat, le quinzième jour de chaque mois, les sommes ainsi perçues.

L'employeur identifie sur les formulaires T4 et Relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

- B.** Avec chaque remise, l'employeur fournit un état détaillé de la perception comprenant :
- le nom du salarié;
 - le montant de la cotisation;
 - les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté l'emploi;
 - le nom et la date d'embauche des nouveaux salariés;

- les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'employeur toutes nouvelles coordonnées (adresse, principal numéro de téléphone) ou changement de statut.

- C. Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale entre en vigueur dans les vingt (20) jours de la réception par l'employeur d'un avis écrit du syndicat à cet effet.

4.03 PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les cadres et les employés exclus de l'unité d'accréditation n'effectueront pas, dans l'établissement, du travail normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation, sauf :

1. lors de situations d'urgence ou dans l'intérêt de la santé et de la sécurité. Aux fins d'application du présent article, une « urgence » est définie comme : une situation non planifiée et non prévisible qui nécessite une action dans les meilleurs délais dans le but de protéger la vie de personnes ou les biens de l'employeur;
2. pour entraîner ou former un salarié afin de maintenir sa capacité à entraîner et à former, pour vérifications de qualité du produit et des procédés;
3. pour développer, mettre en route des nouveaux équipements ou pour mettre au point de nouveaux procédés.

4.04 SOUS-TRAITANCE

- A. L'employeur s'engage dans tous les cas à aviser par écrit, à discuter et motiver les raisons qui l'incitent à retenir les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir des travaux normalement exécutés par des salariés. Sauf dans les cas d'urgence, un préavis d'au moins trois (3) jours sera donné.

L'avis écrit sera donné à un dirigeant syndical et une rencontre sera tenue dans les plus brefs délais si un tel dirigeant syndical en fait la demande. Lors de cette rencontre, le dirigeant syndical sera rémunéré conformément à la convention collective.

- B. L'employeur s'engage à réduire l'utilisation de personnel d'agence au strict minimum pour accomplir des tâches comprises dans le certificat d'accréditation.

L'utilisation de personnel d'agence n'a pas pour effet d'empêcher la création de poste dans l'unité d'accréditation.

Il n'y aura pas de personnel d'agence lorsque des salariés sont en mise à pied, sauf s'il n'y a pas de salarié formé à la tâche et pour le temps de formation du salarié.

Dans ce cadre, l'employeur pourra utiliser du personnel d'agence uniquement dans les cas suivants :

1. pour combler un poste permanent, pour la période d'affichage et de formation prévue aux articles 12.01 et 12.04;
2. pour combler une absence temporaire;
3. lorsqu'aucun salarié ne rencontre les exigences de base et qu'une formation est ou sera dispensée aux salariés ayant inscrit leur nom sur la liste annuelle des cours offerts;
4. pour effectuer du travail temporaire couvert par le certificat d'accréditation, présentement non prévu à la convention collective et ce, pour une durée maximale de neuf cent soixante (960) heures.

4.05 DROITS DE LA DIRECTION

L'employeur conserve le droit de diriger et d'administrer ses affaires et opérations, de décider des équipements à être utilisés et de leur emplacement, de diriger son personnel, d'établir et de modifier des règlements à être observés par les salariés, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

4.06 RÈGLEMENTS DE LA DIRECTION

L'employeur fait connaître à chacun des salariés le contenu de tout règlement de l'employeur ainsi que tout changement à ces règlements.

Avant d'annoncer un nouveau règlement, l'employeur en transmet une copie au syndicat dix (10) jours avant son entrée en vigueur.

Tout règlement peut être révisé par la procédure de grief et d'arbitrage.

4.07 DIRECTIVES

Les salariés reçoivent leurs directives des cadres.

4.08 AFFICHAGE ET BUREAU SYNDICAL

L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un tableau d'affichage de deux (2) pieds par quatre (4) pieds, barré, et placé en évidence dans les cafétérias de chaque établissement.

Les documents affichés au tableau syndical ne doivent pas contenir de propos dégradants ou haineux à l'endroit d'une minorité, d'un groupe de personnes ou d'un individu.

L'employeur fournit au syndicat un local muni d'un bureau, de chaises et d'un classeur. Le local et le classeur peuvent être barrés. Le local comporte des infrastructures nécessaires aux branchements téléphoniques et internet.

4.09 GRÈVE ET LOCK-OUT

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le syndicat s'engage à ne pas causer ni endosser de grève.

Article 5 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

5.01 DIRIGEANTS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

L'employeur acceptera de reconnaître un maximum de trois (3) salariés réguliers à titre de membres de l'exécutif syndical.

L'employeur acceptera de reconnaître un maximum de quatre (4) salariés réguliers à titre de délégués syndicaux. Le syndicat s'efforcera d'avoir un minimum de délégués sur chaque quart.

En cas de mise à pied ou de réduction de personnel, les membres de l'exécutif syndical seront les derniers à être mis à pied.

5.02 CONSEILLER SYNDICAL EXTÉRIEUR

Le syndicat peut faire appel à un conseiller syndical extérieur pour l'assister dans les démarches prévues à la présente convention collective.

L'employeur donne accès à son établissement au conseiller syndical extérieur, sur préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, sauf urgence. Tout conseiller syndical extérieur, pour avoir accès à l'établissement, signe l'engagement de non-divulgaration exigé par l'employeur.

5.03 COMITÉ DE NÉGOCIATION

- A.** Lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective, les trois (3) salariés membres de l'exécutif du syndicat ont le droit de s'absenter de leur travail pour participer aux séances de négociation ou de conciliation avec l'employeur, sans perte de salaire régulier.

Les membres du comité de négociation syndical seront tous assignés au même quart de travail, sur leur poste respectif et les rencontres auront lieu lorsque le comité sera sur le quart de jour pendant la durée des négociations pour le renouvellement de la convention collective. Les changements d'horaires se feront au début de la phase de négociation et jusqu'à la signature de la convention collective.

- B.** Si une séance de négociation se tient lors d'un jour de congé d'un salarié et qu'il doit y participer, celui-ci bénéficie d'une libération sans perte de traitement

pendant son quart de travail précédant ou suivant la rencontre. Il est rémunéré pour sa journée de libération selon ce qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

5.04 LIBÉRATIONS SYNDICALES

Les salariés élus ou nommés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges pour assister aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours d'éducation syndicale, ainsi qu'aux autres activités syndicales.

Aux fins du paragraphe précédent, un (1) salarié à la fois peut s'absenter pour les congrès, un maximum de deux (2) salariés à la fois peuvent s'absenter pour les autres activités syndicales externes et un maximum de trois (3) salariés à la fois peuvent s'absenter pour la formation et la préparation de la négociation collective.

Pour bénéficier des libérations prévues au paragraphe précédent, le syndicat doit, à moins de circonstances imprévisibles ou exceptionnelles, aviser l'employeur, par écrit, dix (10) jours avant le début de l'absence en indiquant le nom des personnes visées, la nature et la durée de l'absence ainsi qu'une indication de la ville où a lieu l'activité.

Le nombre maximum d'heures payées par l'employeur en vertu du présent article est de cent-cinquante (150) heures par année civile lorsqu'il y a une seule équipe. Soixante-quinze (75) heures additionnelles seront octroyées pour chaque équipe supplémentaire lorsqu'il y a lieu. Le total sera ajusté au prorata lorsqu'une nouvelle équipe sera ajoutée en cours d'année. Ces heures payées par l'employeur exclues le temps passé lors des séances de négociation avec l'employeur afin de renouveler la convention collective tel que prévu à l'article 5.03.

Lorsque la totalité des heures prévues est utilisée, l'employeur facture le syndicat du coût des absences additionnelles prises en vertu du présent article.

L'employeur réclame au syndicat le salaire maintenu du salarié ainsi que les contributions de l'employeur aux divers régimes d'avantages sociaux privés reliées à ce salaire.

Le syndicat s'engage à effectuer le paiement dans un délai de trente (30) jours suivant la facturation.

5.05 RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR

Lorsque l'employeur convoque un délégué syndical ou un dirigeant syndical à une rencontre avec un salarié et un représentant de l'employeur, le dirigeant syndical ou le délégué syndical est rémunéré selon la convention collective.

5.06 FONCTIONS SYNDICALES EXTERNES

L'employeur accorde un congé sans solde à tout salarié régulier élu ou nommé pour exercer des activités syndicales du syndicat, pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois et ce, après entente écrite avec l'employeur. Il n'y aura qu'un (1) seul salarié en congé de ce genre à la fois. Le salarié qui se voit accorder un tel congé peut y mettre fin avec un préavis de quinze (15) jours à l'employeur.

Cette entente pourra être renouvelée avec l'accord des parties.

Une telle demande de congé sans solde doit être faite par écrit, au moins vingt (20) jours avant la date de début du congé souhaité.

À son retour, le salarié reprend son poste; si son poste a été aboli, il jouit des mêmes droits dont il aurait bénéficié en vertu de la convention collective s'il avait été au travail lorsque son poste a été aboli.

Ce salarié peut continuer à être couvert par le régime d'assurance de l'employeur, à l'exception de la couverture en cas d'invalidité pourvu que le syndicat national rembourse la totalité des primes à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception d'un état de compte à cet effet.

5.07 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Il est entendu que chaque membre de l'exécutif syndical et chaque délégué syndical doit effectuer son travail régulier pour l'employeur. Si, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, un membre de l'exécutif ou un délégué syndical désire quitter son poste de travail, il doit obtenir au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat en mentionnant le temps approximatif et cette libération se fera sans perte de salaire. Cette autorisation d'absence ne sera pas indûment refusée. La même procédure s'applique pour le salarié qui désire consulter un représentant syndical autorisé au sens de la convention. Ces personnes devront retourner à leur poste de travail le plus rapidement possible ou lorsque requis.

Lorsque l'employeur convoque un délégué syndical ou un dirigeant syndical à une rencontre avec un salarié et un représentant de l'employeur, le délégué syndical ou le dirigeant syndical est rémunéré selon la convention collective.

Article 6 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

6.01 COMPOSITION ET MANDAT

Le comité de relations de travail est constitué de trois (3) dirigeants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Dans l'éventualité où il y aurait plus de trois équipes de travail, le comité de relations de travail sera constitué d'un (1) dirigeant du syndicat supplémentaire provenant de cette équipe supplémentaire. L'employeur peut lui aussi ajouter des représentants jusqu'à en avoir le même nombre que le syndicat.

Ce comité discute de tout sujet d'intérêt commun concernant les relations de travail, les conditions de travail et la formation et cherche une solution aux problèmes discutés et évite autant que possible les recours en matière de griefs.

6.02 RÉGIE DU COMITÉ

- A.** Les rencontres se tiennent à la demande de l'une ou l'autre des parties mais pas moins de trois (3) fois par année. La date est fixée par entente entre les parties.

- B. Les membres du comité qui assistent à des rencontres tenues entre les parties sont réputés être au travail et sont rémunérés à temps simple pour le temps consacré à ces rencontres et jusqu'à concurrence de trois (3) heures pour la préparation. Il en est de même lorsque la réunion se tient à l'extérieur de l'horaire de travail du membre du comité.
- C. Les rencontres ont lieu entre 8 h 30 et 16 h 30 ou selon entente entre les parties.
- D. Lors d'une réunion du comité, l'une ou l'autre des parties peut requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou d'un conseiller de l'extérieur qui signe l'engagement de non-divulcation exigé par l'employeur.

Article 7 GRIEF ET ARBITRAGE

7.01 DÉPÔT

Un grief est déposé par le salarié ou par le syndicat pour et au nom de tout salarié, groupe de salariés ou pour le syndicat lui-même.

Avant le dépôt d'un grief, le salarié est encouragé à discuter avec son supérieur de tout enjeu relié au travail. Il a la discrétion d'être accompagné ou non du syndicat. Advenant qu'il n'y a pas d'entente entre les parties, le syndicat pourra déposer un grief à la première étape.

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE

Dans les trente (30) jours du fait ou de la connaissance du fait, le syndicat doit soumettre son grief par écrit à la personne des ressources humaines désignée par l'employeur. Dans tous les cas, le formulaire de grief précise la nature du grief et le règlement recherché. Les parties tenteront de s'entendre afin de régler le grief dès son dépôt.

7.03 DEUXIÈME ÉTAPE

Dans les vingt (20) jours qui suivent immédiatement la réception du grief, l'employeur doit convoquer une rencontre en présence du délégué afin de discuter du grief et de tenter de régler celui-ci.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivants, la rencontre de la deuxième étape, l'employeur transmet par écrit au syndicat sa réponse au grief. Dans le cas où l'employeur ne fixe pas de rencontre pour discuter du grief ou qu'il ne donne pas de réponse à la suite à cette rencontre dans les délais prévus, le grief est déféré à la troisième étape automatiquement.

7.04 TROISIÈME ÉTAPE

À défaut d'entente suite à la deuxième étape et dans les trente (30) jours suivant cette réponse ou l'expiration du délai pour transmettre cette réponse, le syndicat avise par écrit la direction des ressources humaines de son intention de procéder à l'arbitrage.

Les griefs sont soumis à un arbitre désigné par entente mutuelle entre les parties. Si aucune entente n'est possible, les parties demanderont alors au ministère du Travail de choisir un arbitre.

7.05 RÈGLEMENT ENTRE LES PARTIES

Tout règlement intervenant au cours de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente signée entre l'employeur et le syndicat.

7.06 JURIDICTION DE L'ARBITRE

- A.** L'arbitre n'a aucune juridiction pour modifier ou amender la convention collective de quelque façon que ce soit, ni d'en soustraire quelque disposition que ce soit.
- B.** Dans les cas de sanction disciplinaire, l'arbitre peut :
- réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - maintenir ou annuler la sanction disciplinaire;
 - rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

7.07 LIBÉRATION AUX FINS D'ARBITRAGE

Pour fins d'arbitrage, un représentant du syndicat et le salarié qui fait le grief ou au nom de qui le grief est fait, sont libérés de leur travail et ce, sans perte de salaire, pour la durée de l'arbitrage. En cas de grief collectif, les représentants syndicaux représentent les plaignants. Dans tous les cas, l'employeur n'assume pas plus que le salaire de deux (2) salariés libérés, y compris le représentant syndical.

7.08 FRAIS D'ARBITRAGE

Les parties défraient à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

7.09 DÉCISION FINALE

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

7.10 PROROGATION DES DÉLAIS

Par entente écrite, les parties peuvent prolonger les délais prévus au présent article.

Article 8 MESURE DISCIPLINAIRE

- 8.01** La compagnie a le droit de faire des réprimandes orales ou écrites, de suspendre ou de congédier ses salariés, pour des raisons justes et équitables. Seules ces sanctions sont

considérées comme étant une mesure disciplinaire. Il est entendu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.

Le but d'une mesure disciplinaire est de faire prendre conscience à un salarié qu'il doit corriger un comportement problématique.

- 8.02** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de vingt (20) jours après la commission d'une infraction ou de sa connaissance par l'employeur.

Le salarié devra purger sa suspension dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables à moins que cette période coïncide avec la période estivale ou le délai sera alors de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables. Si l'employeur n'ordonne pas au salarié de purger sa suspension dans les délais prévus à cet article, le salarié n'aura pas à la purger, par contre cette mesure disciplinaire sera tout de même à son dossier pour la durée du délai prévu à l'article 8.05.

- 8.03** L'employeur remettra une copie de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié au représentant du syndicat présent lors de la rencontre disciplinaire avec le salarié.

- 8.04** Lorsqu'un salarié appose sa signature sur l'avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour accuser réception dudit document.

- 8.05** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui après l'écoulement d'une période de douze (12) mois, à la condition qu'il ne commette pas d'autre offense de même nature dans ce délai.

- 8.06** Le dossier disciplinaire du salarié est strictement confidentiel. Cependant, à la demande expresse du salarié ou du syndicat (avec le consentement du salarié), la compagnie doit remettre une copie complète des avis de mesure disciplinaire au dossier du salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

- 8.07** Lors de toute rencontre avec la compagnie, pour des raisons disciplinaires, le salarié doit être accompagné par un délégué syndical. Dans l'éventualité où un salarié ne désire pas être accompagné par un délégué syndical, il devra aviser le délégué ou le dirigeant syndical présent et signer le formulaire de non-présence du Syndicat avant la rencontre. Le défaut du salarié de signer le formulaire du syndicat ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de poursuivre la procédure disciplinaire.

- 8.08** Un salarié qui est suspendu ou congédié a le droit de consulter son délégué syndical avant de quitter les lieux de travail si le délégué est disponible sur place.

- 8.09** Si le salarié ou le syndicat considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de l'article 8, le salarié ou le syndicat peut soumettre le cas à la procédure de grief.

- 8.10** Dans les cas de mesures disciplinaires soumises à l'arbitrage, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

Article 9 SANTÉ ET SÉCURITÉ

9.01 LÉSION PROFESSIONNELLE

- A.** L'employeur et le syndicat informent les salariés de l'existence et de l'importance de remplir les formulaires de la CNESST par des moyens d'affichage accessibles à tous.
- B.** Une fois que le salarié accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle est reconnu apte à reprendre son travail, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie. Si son poste a été aboli, il jouit des mêmes droits dont il aurait bénéficié en vertu de la convention collective, comme s'il avait été au travail, lorsque son poste a été aboli.

Le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'assignation temporaire du salarié victime d'une lésion professionnelle, conformément aux dispositions de la loi.

9.02 PRÉVENTION

- A.** L'employeur informe les salariés des risques reliés à leur travail. Les salariés reçoivent la formation afin qu'ils puissent exécuter leurs tâches de façon sécuritaire.
- B.** Les salariés doivent notamment, en matière de santé et sécurité au travail :
- utiliser les équipements de protection mis à leur disposition et prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique ainsi que celle des autres personnes;
 - participer à l'identification et à l'élimination à la source des risques d'accidents du travail.
- C.** L'employeur, le syndicat et les salariés conviennent de faire des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité dans l'établissement afin de prévenir et réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- D.** L'employeur prendra des dispositions raisonnables et appropriées pour protéger la santé et la sécurité des salariés à leur travail.
- E.** L'employeur informera les salariés au meilleur de sa connaissance des dangers relatifs à leur santé et sécurité pouvant résulter des tâches qui leur sont confiées et des moyens à prendre pour réduire ou éviter de tels dangers.

- F.** Dans l'établissement et sur la propriété de l'employeur, toute personne est tenue de respecter en tout temps les règlements et politiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, incluant notamment les directives émises par le comité paritaire de santé et sécurité.

G. COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'employeur reconnaît et maintient un comité paritaire de santé et sécurité formé des personnes suivantes :

- un (1) représentant par équipe désigné par le syndicat, prévu au point « I », au minimum trois (3);
- un (1) représentant désigné par les employés non syndiqués au service de l'employeur;
- des représentants de l'employeur.

Si lors d'une réunion, il y a absence d'unanimité parmi les représentants de l'employeur quant à la position à adopter relativement à une question donnée, la position de cette partie est celle ayant recueilli, lors d'un vote, la majorité des voix des représentants de l'employeur présents à la réunion.

Si lors d'une réunion, il y a absence d'unanimité parmi les membres du comité qui représentent les travailleurs quant à la position à adopter relativement à une question donnée, la position de cette partie est celle ayant recueilli, lors d'un vote, la majorité des voix de ces membres présents à la réunion.

H. FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Le comité paritaire de santé et sécurité devra se réunir une (1) fois à chaque trimestre. S'il se présente des situations d'urgence en matière de santé et sécurité au travail affectant les salariés, le comité tiendra une réunion spéciale dans les meilleurs délais.

- I.** Quatre (4) salariés répartis entre toutes les équipes de travail sont nommés par le syndicat, et agiront à titre de représentant à la prévention. Ils se verront confier des mandats par le Comité paritaire et/ou par le responsable SST de la compagnie.

Les fonctions des représentants à la prévention et le temps que ceux-ci doivent prendre pour exercer leurs fonctions sont déterminées par le Comité de Santé et Sécurité au travail et en fonction des lois et règlements applicables.

- J.** L'employeur convoquera dans les plus brefs délais, le responsable de la prévention désigné par l'employeur et le représentant à la prévention nommé par le syndicat présent sur les lieux d'un accident, pour fins d'enquête.

- K.** L'employeur remettra aux membres du comité de santé et sécurité, lors des rencontres du comité de santé et sécurité au travail, toutes les statistiques déclarées à la CNESST afin de déterminer la fréquence et la gravité des accidents dans l'usine.

- L.** Toute inspection d'un enquêteur de la CNESST affectant un salarié doit s'effectuer en présence du responsable à la prévention désignée par l'employeur et du représentant en prévention.

9.03 ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL

L'employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés. Il fournit une paire de bottes de sécurité.

9.04 ACCOMMODEMENT

Dans le cas d'un salarié atteint de limitations fonctionnelles permanentes qui l'empêchent de reprendre son poste :

- A.** L'employeur détermine si les tâches du poste ou le poste physique de travail peuvent être adaptés à la condition du salarié.
- B.** Si cette adaptation n'est pas possible ou est déraisonnable, le salarié peut déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté d'usine à l'intérieur d'un titre d'emploi qui rencontre ses limitations fonctionnelles en autant qu'il satisfasse aux exigences de base de la tâche et à la condition qu'il possède lui-même plus d'ancienneté d'usine que le salarié qu'il veut déplacer.

Si plus d'un titre d'emploi rencontre ses limitations fonctionnelles, le salarié choisit le titre d'emploi dans lequel il veut déplacer.

Le salarié a alors droit à une seule période de formation.

Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit de déplacement conformément à l'article 13.

Article 10 VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET OUTILS

10.01 L'employeur fournit gratuitement les vêtements de travail aux salariés. L'Employeur a la discrétion de laver les vêtements fournis ou non sauf s'il y a un risque de contamination identifié par le comité SST.

10.02 L'employeur fournit aux salariés tous les outils et équipements nécessaires à leur travail.

Article 11 ANCIENNETÉ

11.01

- A.** La période de probation de tout nouveau salarié est au plus de :
- neuf cent soixante (960) heures pour les Électrotechniciens;

- sept cent vingt (720) heures pour l'Enduction, le SPE, le Lithium et le Cyclage ainsi que la Maintenance (Mécanicien Industriel);
- quatre cent quatre-vingt (480) heures pour les autres salariés.

Ces heures sont calculées en heures effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Durant la période de probation, aucun grief ne peut être formulé concernant le congédiement ou la mise à pied du salarié.

- B.** Une fois que la période de probation est terminée, l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauche dans l'unité d'accréditation.
- C.** Dans le cas de salariés ayant la même date d'embauche, le rang d'ancienneté est déterminé selon le numéro d'employé qui a été octroyé selon l'ordre d'acceptation de l'offre d'emploi.
- D.** L'ancienneté d'un salarié continue de se cumuler pendant les congés et absences prévus à la convention collective.

11.02 LISTE D'ANCIENNETÉ

La liste d'ancienneté est affichée dans les cafétérias de chaque établissement et une copie sera remise au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et est, ensuite, mise à jour et remise au syndicat à chaque six (6) mois, ou sur demande du syndicat au besoin. Une modification à la liste d'ancienneté est contestable dans les vingt (20) jours suivant l'affichage et la remise d'une copie au syndicat. À défaut d'une telle contestation, l'ancienneté d'un salarié est réputée exacte.

La liste d'ancienneté indique :

- les nom et prénom;
- la date d'embauche;
- l'ancienneté d'usine.

11.03 PERTE D'ANCIENNETÉ ET D'EMPLOI

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- A.** congédiement non contesté par grief ou tout autre recours ou maintenu par une décision d'un tribunal administratif;
- B.** départ de son plein gré;
- C.** si le salarié mis à pied rappelé par un moyen approprié, dont la preuve incombe à l'employeur, ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de la

communication de l'employeur, à moins de circonstances hors de son contrôle dont la preuve lui incombe;

- D.** pour une mise à pied de plus de douze (12) mois ou, si le salarié a accumulé plus de douze (12) mois en date de la mise à pied, pour une durée égale à son ancienneté jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;
- E.** pour une absence de plus de trente-six (36) mois en cas de maladie ou d'accident. Cette période peut être prolongée par entente écrite entre les parties;
- F.** pour toute absence dépassant trois (3) jours consécutifs sans avoir avisé. Dans le cas d'incapacité physique d'aviser l'employeur, le salarié qui invoque cette excuse a le fardeau de la preuve.
Dans un tel cas, l'employeur n'a pas à attendre que le salarié soit présent avec un délégué syndical, l'employeur peut aviser le salarié par courrier recommandé et soumettre une copie au syndicat;
- G.** il prend sa retraite.

11.04 NOMINATION HORS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

Lorsqu'un salarié est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accumuler, pendant une période cumulative maximale de six (6) mois, après quoi il perd son ancienneté.

Pendant cette période, l'employeur continuera de prélever les cotisations syndicales et celles-ci seront remises au syndicat selon la procédure habituelle.

Le salarié ainsi exclu de l'unité d'accréditation, renonce à ses droits et à la protection offerte par la convention collective pour toute la durée pour laquelle il est nommé à un poste exclu de l'unité. Le paiement des cotisations syndicales permet uniquement au salarié de pouvoir conserver ses droits d'ancienneté.

Le salarié qui ne désire pas continuer de payer ses cotisations syndicales, renonce à son ancienneté dès sa nomination.

Lorsqu'un salarié, ayant conservé ses droits d'ancienneté, est retourné par la direction ou s'il décide de retourner à l'unité de négociation à l'intérieur de cette période, le salarié peut réintégrer l'unité de négociation dans son ancien poste. Si son ancienneté ne lui permet pas de réintégrer son ancienne occupation, les dispositions de l'article 13.01 s'appliquent.

11.05 ÉTUDIANTS

- A.** L'employeur peut embaucher des étudiants inscrits à une institution d'enseignement durant la période estivale seulement, s'il n'y a pas de salariés en mise à pied ou si l'employeur n'a pas réduit l'horaire de travail d'un salarié prévu à l'article 14.

- B.** Les seules dispositions de la convention collective applicables aux étudiants sont celles relatives à l'atelier syndical, aux retenues syndicales, aux droits de la direction, aux horaires de travail et aux salaires.

Seules ces dispositions peuvent faire l'objet de grief par l'étudiant.

- C.** L'étudiant n'accumule pas d'ancienneté et n'acquiert aucun droit de rappel.

Article 12 ATTRIBUTION DE POSTE

12.01 FORMATION POUR EXIGENCES DE BASE

Dans la mesure où ils sont à même de remplir les exigences de base des postes disponibles, l'employeur s'engage à combler ses besoins à l'aide de ses propres salariés plutôt qu'à l'aide de candidats de l'extérieur.

Afin de permettre à ses salariés de disposer de la formation requise pour remplir les exigences de base des postes disponibles, l'employeur s'engage à leur offrir des opportunités de formation, telles que des stages, dans le cours de leur emploi.

Ainsi, afin de préparer la relève dans les postes requérant une formation et/ou une qualification académique et/ou professionnelle (sauf l'obtention d'un diplôme d'études secondaires) comme exigence de base, l'employeur établit, sur une base annuelle, un plan de formation.

Toute opportunité de formation et/ou de qualification susceptible d'être offerte aux salariés conformément au plan de formation est affichée pour une période d'au moins cinq (5) jours afin que les salariés puissent manifester leur intérêt. Une copie de la liste des personnes ayant manifesté leur intérêt sera remise au syndicat.

Si plusieurs salariés manifestent leur intérêt pour une même opportunité de formation et/ou de qualification, l'employeur retient la candidature du salarié comptant le plus d'ancienneté. Si aucun salarié ne manifeste son intérêt, l'employeur peut, s'il le désire, désigner le salarié possédant le moins d'ancienneté afin qu'il suive la formation et/ou obtienne la qualification en question.

Les frais inhérents à la formation et/ou à la qualification sont assumés par l'employeur et le temps consacré à la formation et/ou à la qualification sera considéré comme du temps travaillé.

12.02 AFFICHAGE

- A.** Tout poste créé, définitivement vacant ou temporairement vacant pour trente (30) jours et plus, est affiché sur les lieux de travail dans les dix (10) jours durant une période de cinq (5) jours.

Le poste est temporairement vacant lorsqu'il est su que l'absence à venir sera de trente (30) jours et plus.

Si l'employeur décide de ne pas combler le poste ou de le fermer, il en avise le syndicat par écrit dans les dix (10) jours de la vacance.

B. L'affichage d'un poste indique :

- le titre d'emploi et le département;
- à titre informatif : les principales fonctions du poste;
- les exigences de base.
- la date de l'affichage et de la fin de celui-ci;
- la classification;
- l'horaire de travail en cours au moment de l'affichage.

C. Le salarié désirant obtenir un poste affiché pose sa candidature par courriel adressé à son superviseur et aux ressources humaines en copie. Un salarié qui n'a pas accès à un ordinateur peut prendre rendez-vous avec les ressources humaines.

D. Le salarié absent lors d'un affichage de poste pour un motif prévu par la présente convention collective est considéré comme ayant posé sa candidature, à l'exception des salariés en absence maladie et des salariés en congé parental qui devront aviser l'employeur par écrit de leur volonté de poser leur candidature sur des affichages de postes qui deviendront vacants durant leur absence. Sur réception de l'avis écrit du salarié, l'employeur en transmet copie au syndicat.

E. Le salarié peut poser sa candidature à un poste autre que celui qu'il détient à la condition qu'il ait effectivement occupé son poste pendant au moins douze (12) mois, sauf dans le cas d'une promotion, auquel cas le salarié peut poser sa candidature à un poste autre que celui qu'il détient s'il a complété sa période de formation dans le poste qu'il détient.

Aux fins du présent article, une promotion signifie l'obtention d'un poste dans une classe dont le salaire maximal est supérieur au salaire maximal de la classe du poste occupé par le salarié candidat. Est aussi une promotion, toujours dans le cas du présent article, l'accession à un horaire différent quand, dans un département, il y a plus d'une relève pour un type d'emploi. La notion de promotion ne s'applique pas à un salarié qui est assigné à un poste après avoir exercé son droit de déplacement.

12.03 ATTRIBUTION DU POSTE

Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences de base, parmi ceux qui ont posé leur candidature.

12.04 PÉRIODE DE FORMATION

- A.** Le salarié auquel le poste est attribué à droit à une période de formation d'une durée maximale de six cent quarante (640) heures effectivement travaillées dans son nouveau poste.

Durant la période de formation à l'Enduction, l'employeur peut exiger du candidat choisi qu'il travaille la fin de semaine, soit douze (12) heures les vendredi, samedi et dimanche, en lieu et place de son horaire régulier et ce durant une période maximale de quatre (4) semaines qui peuvent être non consécutives.

- B.** Au plus tard à la fin de la période de formation, l'employeur indique au salarié si celui-ci satisfait aux exigences normales de la tâche. Si le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, il est retourné dans son ancien poste.
- C.** Le salarié à qui le poste est accordé reçoit, durant cette période de formation, le taux de salaire de son ancien poste. Une fois que le salarié est confirmé dans son nouveau poste, la différence entre son ancien taux de salaire et son nouveau taux de salaire lui est versée de façon rétroactive pour les heures qu'a duré la période de formation.

12.05 DÉLAI POUR COMBLER UN POSTE

L'employeur s'engage à ce que le début de la période de formation n'excède pas trente (30) jours après l'octroi du poste au salarié. Malgré l'article 12.04 C, si le délai de trente (30) jours n'est pas respecté, le salarié aura droit à la rétroactivité de salaire à compter de l'octroi du poste, si le candidat n'a pas fait marche arrière selon l'article 12.07.

12.06 FARDEAU DE LA PREUVE

En cas de grief et d'arbitrage sur la décision de l'employeur, celui-ci a le fardeau de la preuve.

12.07 MARCHE-ARRIÈRE

- A.** Durant cette période de formation, le salarié doit indiquer à l'employeur s'il désire conserver ce poste ou retourner à son ancien poste.
- B.** Quand le salarié candidat est retourné ou retourne à son ancien poste, l'employeur retient la candidature suivante sur l'affichage jusqu'à ce qu'un salarié soit confirmé sur ce poste suite à l'affichage.

12.08 TRANSFERT TEMPORAIRE

Le poste temporairement vacant pour moins de trente (30) jours, n'est pas affiché. Il est comblé par un salarié qui est immédiatement capable d'en effectuer les tâches. S'il y a

plus d'un salarié immédiatement capable d'en exécuter les tâches, l'employeur comble le poste temporairement vacant par le salarié ayant le plus d'ancienneté.

Le salarié affecté temporairement à un poste détenu par un autre salarié dont le taux de salaire est égal ou inférieur au sien conserve son taux de salaire.

Le salarié affecté temporairement à un poste détenu par un autre salarié dont le taux de salaire est supérieur au sien est payé selon le taux du poste pour le temps travaillé dans cette affectation temporaire.

Article 13 MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

13.01 MISE À PIED

Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés dans un titre d'emploi donné pour manque de travail, les modalités suivantes s'appliquent :

A. l'employeur met d'abord à pied tout étudiant à l'emploi ainsi que tout salarié en probation;

B.

i. Mise à pied prévue pour moins de trente (30) jours

Si d'autres mises à pied sont nécessaires, il met à pied le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi, lequel a alors le droit de déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le département et dont il peut immédiatement effectuer les tâches après une période de familiarisation ou d'initiation d'au plus quarante (40) heures et à défaut, il peut déplacer le salarié de l'usine qui a le moins d'ancienneté d'usine et dont il peut immédiatement effectuer les tâches après une période de familiarisation ou d'initiation d'au plus quarante (40) heures.

ii. Mise à pied prévue pour plus de trente (30) jours mais moins de quatre-vingt-dix (90) jours

Si d'autres mises à pied sont nécessaires, il met à pied le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi, lequel a alors le droit de déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le département et dont il peut immédiatement effectuer les tâches après une période de familiarisation ou d'initiation d'au plus quatre-vingt (80) heures et à défaut, il peut déplacer le salarié de l'usine qui a le moins d'ancienneté et dont il peut immédiatement effectuer les tâches après une période de familiarisation ou d'initiation d'au plus quatre-vingt (80) heures.

iii. Mise à pied prévue pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours

Si d'autres mises à pied sont nécessaires, il met à pied par ordre inverse d'ancienneté. Lorsque le salarié possède les qualifications et l'expérience requises en vue de déplacer un autre salarié, il a droit à une période de

formation de cent-soixante (160) heures au terme de laquelle il doit pouvoir exercer immédiatement au minimum les tâches essentielles du poste.

- C. Le salarié qui exerce son droit de déplacement détient le poste sur lequel il déplace jusqu'à ce qu'un rappel au travail vise le poste qu'il détenait avant qu'il exerce son droit de déplacement. Dans ce cas, le salarié retourne à son ancien poste.
- D. Tout salarié est avisé au moins une (1) semaine complète (la semaine étant du dimanche au samedi) avant sa mise à pied. Une liste des salariés visés par la mise à pied est remise au syndicat simultanément. Le préavis est payé au salarié s'il n'est pas avisé dans le délai prévu.

13.02 RAPPEL AU TRAVAIL

A. Rappel prévu pour moins de trente (30) jours

Tout rappel au travail est fait par ordre inverse des mises à pied. Le salarié rappelé a droit à une période de familiarisation ou d'initiation d'au plus quarante (40) heures lorsqu'il est rappelé à un poste autre que son poste régulier au terme de laquelle il doit pouvoir exercer immédiatement les tâches du poste. Un salarié rappelé pour moins de 30 jours peut refuser son rappel sans perte de son ancienneté et d'emploi tel que prévu à l'article 11.03 C).

B. Rappel au travail prévu pour plus de trente (30) jours mais moins de quatre-vingt-dix (90) jours

Tout rappel au travail est fait par ordre inverse des mises à pied. Le salarié rappelé a droit à une période de familiarisation ou d'initiation d'au plus quatre-vingt (80) heures lorsqu'il est rappelé à un poste autre que son poste régulier au terme de laquelle il doit pouvoir exercer immédiatement les tâches du poste.

C. Rappel au travail prévu pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours

Tout rappel au travail est fait par ordre inverse des mises à pied. Lorsque le salarié possède les qualifications et l'expérience requises en vue d'occuper un autre poste que son poste régulier, le salarié rappelé à un poste autre que son poste régulier a droit à une période de formation d'au plus cent soixante (160) heures au terme de laquelle il doit pouvoir exercer immédiatement au minimum les tâches essentielles du poste.

D. Un (1) droit de refuser un rappel à un poste inférieur

Un salarié qui est rappelé afin de combler un poste inférieur au poste qu'il détenait au moment de sa mise à pied peut refuser ce rappel sans perte de son ancienneté, mais ceci à une reprise seulement. S'il refuse une seconde fois un rappel à un poste inférieur, il perd alors ses droits d'ancienneté et son emploi tel que prévu à l'article 11.03 C).

E. Rappel avant de procéder à des embauches à l'externe

Malgré ce qui précède, avant de procéder à l'affichage d'un poste, l'employeur doit rappeler au travail tout salarié mis à pied comptant encore de l'ancienneté et qui occupait, au moment de sa mise à pied, un poste dans le département où s'effectue l'affichage, à l'exception des salariés ayant refusé un rappel selon les paragraphes A et D. Le rappel s'effectue par ordre d'ancienneté. Le salarié dispose alors d'une période maximale de 480 heures pour acquérir les compétences nécessaires pour exercer toutes les tâches essentielles du poste.

L'employeur informe le syndicat de tout rappel au travail.

Article 14 HORAIRES DE TRAVAIL

14.01 HORAIRES

La journée régulière de travail des salariés couverts par la présente convention collective varie de huit (8) à douze (12) heures par jour selon qu'est utilisé l'un ou l'autre des types de relève.

A.

1. 1 ÉQUIPE / RELÈVE DE HUIT (8) HEURES (5 JOURS)

La semaine de travail débute le lundi à 8 h pour se terminer le vendredi à 16 h 30.

- Semaine de quarante (40) heures.

2. 1 ÉQUIPE / RELÈVE DE DIX (10) HEURES (4 JOURS)

La semaine de travail débute le lundi à 7h pour se terminer le jeudi à 17 h 30.

- Semaine de quarante (40) heures.

B.

1. 2 ÉQUIPES / RELÈVE DE HUIT (8) HEURES (5 JOURS)

La semaine de travail débute le lundi à 7 h pour se terminer le vendredi à 24 h.

- Semaine de quarante (40) heures.
- Équipe jour-soir en alternance.

2. 2 ÉQUIPES / RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES (4 JOURS)

La semaine de travail débute le lundi à 7 h pour se terminer le jeudi à 19 h.

- Une (1) semaine de quarante-huit (48) heures et une (1) semaine de trente-six (36) heures.

- Équipe jour-soir en alternance.

C. 3 ÉQUIPES

1. RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES EN ROTATION (5 JOURS) / Rotation 3 semaines

La semaine de travail débute le dimanche à 19 h pour se terminer le vendredi à 19 h.

Une (1) semaine de quarante-huit (48) heures et deux (2) semaines de trente-six (36) heures (en alternance).

2. RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES EN ROTATION (5 JOURS) / Rotation 2 semaines

La semaine de travail débute le dimanche à 19 h pour se terminer le vendredi à 19 h.

- A. Production et électrotechniciens (Équipes A et B)
Une (1) semaine de quarante-huit (48) heures et une (1) semaines de trente-six (36) heures (en alternance).
- B. Production et électrotechniciens (Équipe C)
La semaine se déroule en 2 quarts de nuit (les dimanches et lundis) et un quart de jour (le vendredi).
La semaine de travail est donc 36 heures payées 40 heures.
- C. Mécaniciens
La semaine de travail débute le dimanche à 19 h pour se terminer à 19 h 00 le vendredi. Les quarts de travail du vendredi seulement seront de 10 h 30 à 19 h 00.
Une semaine de 40 heures, les équipes s'alternant sur les quarts de jour, de soir et de nuit à chaque deux (2) mois.

D. 4 ÉQUIPES / RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES EN ROTATION (3-2-2-3)

La semaine de travail débute le dimanche à 7 h pour se terminer à 7 h le dimanche suivant. Un bloc de travail réfère à une séquence continue de journées de travail. Un bloc comprend généralement deux (2) ou trois (3) jours de travail pour les salariés affectés aux relèves de douze (12) heures.

- Une (1) semaine de quarante-huit (48) heures et une (1) semaine de trente-six (36) heures (en alternance).

14.02 MODIFICATION AUX HORAIRES

Toute modification aux horaires de travail ou aux quarts de travail est annoncée au syndicat et aux salariés et est acheminée au plus tard le jeudi précédent le changement.

À défaut du préavis, le salarié sera rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire régulier pour le premier quart de travail de sa nouvelle équipe.

Toute modification d'horaire, quinze (15) jours avant la période des fêtes (Noël) devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

14.03 RAPPEL AU TRAVAIL

- A.** Le salarié qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé au préalable que son travail n'était pas disponible, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux horaire applicable.
- B.** Le salarié qui est au travail et dont les services ne sont plus requis, reçoit une rémunération minimale égale à quatre (4) heures au taux horaire applicable.
- C.** Le salarié qui est appelé au travail avant le début de sa journée de travail (de façon non continue avec sa journée de travail) ou rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail, doit recevoir une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux horaire applicable aux heures supplémentaires prévu à l'article 15.

Le salarié du département de la maintenance ainsi appelé au travail peut, après entente avec le supérieur en poste, compléter son quart de travail en effectuant les heures restantes jusqu'à concurrence du nombre d'heures régulières prévu à sa relève. Le salarié reçoit son taux horaire habituel pour les heures restantes.

14.04 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

Sur la relève de huit (8) heures, les salariés ont droit à deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes d'absence de leur poste de travail et à une (1) pause repas non rémunérée de trente (30) minutes d'absence de leur poste de travail.

Sur la relève de dix (10) heures, les salariés ont droit à trois (3) pauses rémunérées de quinze (15) minutes d'absence de leur poste de travail et à une (1) pause repas non rémunérée de trente (30) minutes d'absence de leur poste de travail.

Sur la relève de douze (12) heures, les salariés ont droit à deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes d'absence de leur poste de travail et à deux (2) pauses repas rémunérées de trente (30) minutes d'absence de leur poste de travail.

L'heure de prise des pauses est fixée suivant les besoins de la production.

14.05 ÉCHANGE D'HORAIRE

Sur autorisation préalable de leurs superviseurs, deux (2) salariés de mêmes qualifications et réciproquement immédiatement capables d'effectuer les tâches l'un de l'autre, peuvent échanger leur horaire de travail tel qu'établi pour un maximum de cinq (5) quarts consécutifs. Cette demande d'échange ne sera pas indûment refusée. Dans un tel cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

L'employé a la possibilité de soumettre une demande d'échange d'horaire pour une période maximale de 4 semaines consécutives (comme illustré en l'Annexe B, paragraphe D)

Une période débute lorsque l'équipe A travaille le lundi et mardi de jour puis se termine lorsque l'équipe A travaille le mercredi et jeudi de nuit.

La demande doit être soumise à la semaine 3 avant la période affectée par la demande de changement.

Un maximum d'une demande aux 8 semaines sera permis selon le formulaire prévue à cet effet, en annexe D.

Article 15 TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 RÉMUNÉRATION

Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail est rémunéré en temps supplémentaire.

15.02 RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les fins de la répartition du temps supplémentaire et pour la mise en œuvre des mécanismes prévus aux articles 15.02 A et B, l'employeur affiche, à toutes les deux (2) semaines dans chaque cafétéria, une liste sur laquelle les salariés intéressés inscrivent leurs disponibilités. Un salarié peut s'inscrire sur la liste en tout temps durant la période et le salarié inscrit peut, en tout temps pendant la période de deux (2) semaines, retirer son nom et l'ajouter de nouveau, s'il le souhaite.

A. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ACCORDÉ APRÈS UN QUART RÉGULIER

Lorsque du temps supplémentaire sera offert, il sera attribué comme suit :

1. Par ordre d'ancienneté, aux salariés présents à l'usine, travaillant sur le même poste dans le même département, pourvu que le salarié accepte et qu'il soit immédiatement capable d'effectuer le travail. Toutefois, si un autre salarié a été affecté à ce poste durant les quatre (4) dernières heures, ce salarié sera éligible au temps supplémentaire.

Si deux (2) salariés ou plus sont affectés à ce poste pendant ces quatre (4) heures, le salarié ayant le plus d'ancienneté aura priorité pour effectuer le temps supplémentaire.

2. Par ordre d'ancienneté, aux salariés présents à la grandeur de l'usine, pourvu que le salarié soit inscrit sur la liste et qu'il soit immédiatement capable de faire le travail.

B. AUTRES ASSIGNATIONS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Si l'employeur n'a pu combler, ou qu'il subsiste des heures de temps supplémentaire après l'application de l'article 15.02 A, ou encore s'il souhaite attribuer du temps supplémentaire lors d'un jour non programmé, il sera attribué comme suit :

1. Par ordre d'ancienneté, au salarié travaillant dans le département et inscrit et programmé sur la liste de temps supplémentaire, pourvu qu'il soit immédiatement capable d'effectuer le travail.
2. Par ordre d'ancienneté, aux salariés de l'usine pourvu qu'ils soient inscrits sur la liste et qu'ils soient immédiatement capables d'effectuer le travail.
3. Si le besoin de l'employeur reste non comblé, le salarié le moins ancien qui est immédiatement capable d'effectuer le travail sera tenu d'effectuer le travail.

Un salarié n'est pas assigné obligatoirement deux (2) jours consécutifs et l'employeur peut assigner le salarié suivant dans l'ordre inverse d'ancienneté.

C. Lorsque du temps supplémentaire est offert et qu'il s'agit de travaux qui ne font pas partie d'un poste normalement occupé, il sera attribué comme suit :

1. S'il s'agit de travaux à l'intérieur d'un département, il sera attribué par ancienneté dans le département, aux salariés ayant inscrit leurs disponibilités sur la liste de temps supplémentaire.
2. S'il s'agit de travaux généraux non reliés au département, il sera attribué par ancienneté générale aux salariés ayant inscrit leurs disponibilités sur la liste de temps supplémentaire.

D. Lorsque l'horaire de travail utilisé par l'employeur est l'horaire prévu à l'article 14.01A)2) (c.-à-d. l'horaire quatre (4) jours / dix (10) heures), un salarié ne peut être assigné obligatoirement plus d'une (1) fois par mois aux fins d'effectuer du temps supplémentaire un vendredi (étant compris qu'il peut malgré tout effectuer volontairement plus d'une (1) assignation par semaine) et l'employeur peut assigner le salarié suivant dans l'ordre inverse d'ancienneté.

E. Un salarié ne peut effectuer plus de quatre (4) heures additionnelles à sa journée normale (horaire de travail) en temps supplémentaire. De plus, un salarié ne peut effectuer plus de quatorze (14) heures de travail dans une période de vingt-quatre (24) heures.

F. Il n'y aura pas de déplacement de temps supplémentaire d'un poste à un autre.

G. Lorsque l'employeur appelle un salarié de la liste pour lui offrir une assignation de temps supplémentaire, il doit laisser sonner vingt (20) secondes avant de passer au nom suivant. Si dans cet intervalle un message peut être laissé ou enregistré, le salarié dispose d'un maximum de quinze (15) minutes pour répondre

favorablement à l'interlocuteur désigné au message, à défaut de quoi l'employeur passe au nom suivant (le fardeau de la preuve incombe à l'employeur).

H. Les étudiants n'effectueront pas de temps supplémentaire.

15.03 RÉMUNÉRATION

Le temps supplémentaire effectué sera rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier pour toutes les heures ou fractions d'heures travaillées en sus du nombre d'heures de travail prévu à sa semaine normale de travail, conformément à son horaire.

Un salarié requis de travailler un dimanche est rémunéré à deux cent pour cent (200 %) du taux horaire régulier pour toutes les heures ou fractions d'heures travaillées, sauf s'il s'agit de l'horaire régulier du salarié.

Un salarié requis de travailler pendant un congé férié énuméré à la présente convention collective est rémunéré à trois cent pour cent (300 %) du taux horaire régulier pour toutes les heures ou fractions d'heures travaillées.

Un salarié requis de travailler un samedi ou un dimanche en temps supplémentaire, reçoit la prime de fin de semaine prévue à l'annexe « A », sans pyramidage.

Pour le paiement à 200% ou 300% d'un férié, ce sera le jour civil du début du quart qui déclenchera ou non le paiement à temps supplémentaire. Le poinçon de début de quart détermine le paiement du quart au complet en férié.

15.04 PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

A. JOURS NON-PROGRAMMÉS

Les salariés qui travaillent en temps supplémentaire un jour non-programmé, ont droit aux mêmes périodes de repos et de repas que durant un quart régulier.

B. AVANT OU APRÈS LE QUART DE TRAVAIL

Les salariés qui travaillent en temps supplémentaire avant ou après leur quart de travail régulier, ont droit aux périodes de repas et de repos suivantes :

- i.** Le salarié qui travaille en temps supplémentaire immédiatement après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes d'absence de son poste de travail qu'il prend immédiatement après le quart de travail régulier.
- ii.** Par la suite, si le salarié travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, il a droit à une période de repas payée d'une durée de trente (30) minutes d'absence de son poste de travail.

- iii. Si le salarié travaille encore une autre période de plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, il a droit à une nouvelle période de repos payée de quinze (15) minutes d'absence de son poste de travail qu'il prend deux (2) heures après le retour de son repas.
- iv. Le salarié qui travaille en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures immédiatement avant son quart de travail, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes d'absence de son poste de travail qu'il prend immédiatement avant le début de son quart de travail.
- v. Si le salarié travaille en temps supplémentaire pour plus de quatre (4) heures avant le début de son quart de travail, il a droit en plus de la période de repos, à une période payée de repas de trente (30) minutes d'absence de son poste de travail.

C. ALLOCATION DE REPAS

Lorsque, pendant son quart régulier de travail, le salarié est requis d'effectuer plus de deux (2) heures de temps supplémentaire à la fin de celui-ci, il a droit à une allocation pour son repas de dix-sept dollars (17\$).

15.05 BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Malgré l'article 15.03, si un salarié effectue volontairement du temps supplémentaire (c-à-d que le temps supplémentaire lui est accordé après qu'il se soit inscrit sur la liste de temps supplémentaire), il peut accumuler des congés compensatoires plutôt que d'obtenir sa rémunération, mais uniquement jusqu'à concurrence de soixante heures (60) non renouvelables de congés annuellement. Aux fins du calcul de temps accumulé dans la banque de temps supplémentaires, le temps accumulé correspond à la rémunération en temps supplémentaire selon le taux applicable, par exemple une (1) heure travaillée à temps et demi représente un heure trente (1h30) de temps banké. Ces congés doivent être pris à un moment convenu entre le salarié et son supérieur, selon les besoins de la production (étant convenu que le supérieur ne peut sans raison refuser une date proposée). Si les congés accumulés n'ont pas pu être pris au moment d'un éventuel *shut-down* estival (ou, en l'absence d'un *shut down*, au 31 août de chaque année), la banque est liquidée à ce moment.

Article 16 CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

16.01 CONGÉS FÉRIÉS

Les salariés bénéficient des jours de congés fériés chômés et payés suivants :

- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai (la Journée nationale des patriotes);
- la Saint-Jean-Baptiste (24 juin);

- la fête du Canada (1^{er} juillet);
- la fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

16.02 REPORT D'UN CONGÉ FÉRIÉ

L'employeur peut demander à un salarié de travailler un jour normalement férié et chômé si cela est justifié par des besoins opérationnels. Dans un tel cas, le salarié peut demander :

- a) d'être rémunéré à temps triple pour la journée en question (conformément à l'article 15.03); ou, selon son choix,
- b) d'être rémunéré à temps double pour la journée en question et d'obtenir un congé compensatoire (rémunéré conformément à l'article 16.04) pris à une date convenue entre le salarié et son supérieur au plus huit (8) semaines après la date du jour férié.

S'il souhaite obtenir le congé compensatoire, le salarié doit en faire la demande à son supérieur dans les cinq (5) jours suivants le jour férié.

16.03 CONDITIONS

Pour bénéficier d'un jour de congé férié, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur, ou sans une raison valable dont la preuve lui incombe, le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ce jour. L'article 17.07 A) premier paragraphe ne s'applique pas au présent article. S'il est en congé de maladie prolongé ou maladie professionnelle ou accident de travail, en mise à pied ou toute autre absence autorisée, il doit avoir travaillé une journée entière au cours des vingt (20) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour de congé férié.

Si le bénéfice du paiement afférent au congé férié fait en sorte de créer une double rémunération (ce qui inclut le paiement de prestations en vertu de tout régime ou couverture d'assurance, ou d'indemnité de remplacement de revenus), le salarié n'aura pas droit à la rémunération pour ce jour de congé férié.

16.04 RÉMUNÉRATION

Lorsqu'un jour férié tombe une journée où un salarié, en fonction de son horaire, n'est pas programmé pour travailler, le salarié reçoit pour cette journée une rémunération d'une valeur équivalente à celle qui reçoit pour une journée normale de travail, primes incluses.

16.05 CONGÉ FÉRIÉ ET VACANCES ANNUELLES

Si l'un des jours fériés prévus coïncide avec la période des vacances d'un salarié, celui-ci bénéficie à son choix, d'un (1) jour additionnel de vacances précédant ou suivant immédiatement sa période de vacances ou de la remise du congé à une date ultérieure convenue avec l'employeur.

Le salarié doit aviser l'employeur de son choix au moins deux (2) semaines avant son départ en vacances.

À défaut d'avis par le salarié, le jour férié est pris immédiatement à la suite des vacances.

16.06 VACANCES ANNUELLES

- A.** L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle le salarié acquiert le droit à ses vacances. Cette période s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.
- B.** Le 30 juin de l'année en cours est la date qui sert de référence pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit.

MOINS D'UN (1) 1 AN

Le nombre de semaines de vacances est calculé au prorata des jours travaillés entre la date d'embauche et le 30 juin, jusqu'à un maximum de trois semaines de vacances et le plus avantageux de six pour cent (6%) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour le nombre de jours accumulés, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines.

DE 1 AN À 3 ANS

Trois (3) semaines et le plus avantageux de six pour cent (6 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour trois (3) semaines.

DE 3 ANS À 5 ANS

Trois (3) semaines et trois (3) jours et le plus avantageux de sept virgule deux pour cent (7,2 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour trois (3) semaines et trois (3) jours.

DE 5 À 10 ANS

Quatre (4) semaines et le plus avantageux de huit pour cent (8 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour quatre (4) semaines.

DE 10 À 15 ANS

Cinq (5) semaines et le plus avantageux de dix pour cent (10 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour cinq (5) semaines.

DE 15 À 20 ANS

Cinq (5) semaines et trois (3) jours et le plus avantageux de onze virgule deux pour cent (11,2 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour cinq (5) semaines et trois (3) jours.

20 ANS ET PLUS

Six (6) semaines et le plus avantageux de douze pour cent (12 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour six (6) semaines.

Le temps des vacances sera octroyé dès le 1^{er} juillet 2023, par contre, les nouvelles vacances ainsi obtenues ne seront pas rémunérées puisque celles-ci n'auront pas été accumulées en valeur depuis le 1^{er} juillet 2022. À partir du 1^{er} juillet 2024, les nouvelles vacances seront accessibles en temps et rémunérées en fonction du nouveau tableau des vacances prévu au présent article et du temps travaillé entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024.

16.07 PROCÉDURE DE CHOIX DES VACANCES ANNUELLES

- A.** Au 1^{er} mars de chaque année, l'employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels ils ont droit en date du 30 juin.
- B.** Au moment de l'affichage de la liste, l'employeur informe les salariés s'il y a ou non fermeture pendant la période estivale (« *shut down* »).

Au plus tard le 30 mars, chaque salarié fait connaître ses choix pour ses semaines ou jours de vacances en les indiquant sur la liste affichée par l'employeur.

Lorsque l'employeur annonce une fermeture pendant la période estivale (*shut down*), tous les employés devront prendre leurs vacances pendant les semaines du *shut down*.

Il n'y aura pas de relevés d'emploi émis pendant le *shut down* si les employés ont encore des vacances accumulées car la prise de vacances sera obligatoire pendant le *shut down* et les vacances seront ainsi débitées.

Pour les employés qui ont plus de semaines de vacances que la durée du *shut down*, alors ils pourront choisir leur semaine additionnelle de vacances, selon la procédure de choix de vacances.

- C. Au plus tard le 15 avril, l'employeur affiche le calendrier des vacances en indiquant ainsi à chaque salarié ses dates de vacances.
- D. Si un salarié ne fait pas connaître les choix avant l'expiration du délai ci-dessus mentionné, il ne peut pas utiliser son ancienneté pour réclamer le choix de sa période de vacances annuelles, et doit choisir parmi les périodes restées disponibles.
- E. Un salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de vacances en autant que les choix des autres salariés soient respectés.
- F. Les choix de vacances annuelles sont accordés par ancienneté. La période estivale de vacances s'étend du deuxième dimanche de juin au deuxième samedi suivant la Fête du travail. Durant cette période, le salarié doit prendre au moins deux (2) semaines de vacances. Le salarié bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre les semaines restantes à n'importe quel moment de l'année. Les semaines de vacances estivales peuvent coïncider avec la période de fermeture annuelle et, dans un tel cas, le salarié obtient une prime d'une valeur équivalente à 1% du salaire gagné pendant la période de référence.
- G. Le nombre de salariés pouvant prendre des vacances sera d'au moins un (1) salarié à la fois au sein de chaque équipe dans chaque département. L'Employeur peut refuser des vacances s'il y a plus d'un (1) salarié à la fois en fonction des besoins opérationnels.
- H. Au plus tard, quinze (15) jours avant son départ en vacances, un salarié doit aviser la direction des ressources humaines qu'il désire que sa paie de vacances lui soit versée en même temps que la dernière paie avant son départ. À défaut, son salaire lui est versé de façon régulière pendant ses vacances.
- I. Pour les salariés du département de la maintenance, les dispositions qui précèdent s'appliquent, mais l'employeur peut exiger des salariés qu'ils travaillent durant une éventuelle fermeture (*shut down*) estivale, auquel cas la période estivale du(des) salarié(s) concerné(s) s'étend du 1^{er} dimanche de juin au dernier samedi d'octobre.

16.08 DÉPLACEMENT DES VACANCES ANNUELLES

Sous réserve des alinéas suivants, les vacances ne sont ni transférables, ni cumulables d'année en année et doivent être prises telles que planifiées.

Un salarié malade, accidenté, en congé de maternité, paternité ou parental, assigné comme juré ou témoin, ou en situation de deuil au moment où ses vacances sont prévues, peut reporter celles-ci et les prendre à une autre date convenue avec l'employeur.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances pour cause de maladie ou d'accident durant l'année qui suit l'année de référence, peut reporter ses vacances à une date convenue avec l'employeur.

16.09 VACANCES SANS SOLDE

Chaque salarié, après entente avec l'employeur, se verra accorder jusqu'à une (1) semaine supplémentaire de vacances, sans solde. Ces semaines doivent être choisies parmi les semaines disponibles après la procédure prévue à l'article 16.07.

Article 17 CONGÉS SOCIAUX

17.01 RÉMUNÉRATION

Toute absence rémunérée en vertu de la convention collective, l'est selon le nombre d'heures prévues à l'horaire régulier de travail.

17.02

- A.** Un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours payés à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.
- B.** Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, petits-enfants et petits enfants du conjoint : trois (3) jours d'absence sans perte de salaire.
- C.** Il peut aussi s'absenter deux (2) jours sans solde, dans le cas des décès prévus aux paragraphes A ou B et le salarié peut reporter une (1) journée (de son congé) à une date ultérieure pour la mise en terre ou la crémation.
- D.** Dans le cas du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille : un (1) jour d'absence sans perte de salaire.
- E.** Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et l'employeur peut exiger une preuve satisfaisante du décès.
- F.** Lorsque le décès d'une des personnes prévues aux paragraphes A ou B survient à l'extérieur du pays, le salarié peut demander un congé sans solde d'un maximum de quatorze (14) jours civils pour se rendre sur place suite à ce décès.
- G.** Dans le cas où un membre du syndicat, son conjoint ou son enfant décède, l'employeur libèrera sur demande un (1) membre de l'exécutif du syndicat, choisi par ce dernier, afin de lui permettre d'assister aux funérailles.

17.03 PRÉSENCE AU TRIBUNAL

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas parti, l'employeur comble l'écart entre le montant reçu de la cour et le salaire

régulier reçu, sans prime ni temps supplémentaire. Le salarié remet à cette fin la preuve du montant reçu de la cour pour chaque jour ou partie de jour de l'assignation.

Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible à un congé sans traitement.

Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.04 CONGÉ POUR MARIAGE

- A.** Le salarié qui se marie ou s'unit civilement a droit à un congé payé d'un (1) jour. Le salarié doit avertir l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance.
- B.** Le salarié a droit à un congé sans solde d'un (1) jour à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants ou de l'un de ceux de son conjoint.

17.05 CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAUX

Les congés de maternité, de paternité et parentaux sont régis par la *Loi sur les normes du travail*.

17.06 HEURES DE MALADIE, POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Tout salarié régulier est crédité le 1^{er} janvier de chaque année de quarante-huit (48) heures payées de maladie ou pour obligations familiales (les motifs d'absence selon la *Loi sur les normes du travail*). Les heures non utilisées au cours de l'année sont remboursées aux salariés à la dernière paie avant Noël, au taux régulier, sans les primes.

Toute absence injustifiée est automatiquement déduite de cette banque d'heures. Ceci ne constitue pas une sanction.

En cas de fin d'emploi, la banque n'est pas remboursable.

17.07 ATTESTATION MÉDICALE

- A.** L'employeur peut exiger du salarié une attestation médicale, si le salarié est absent pour plus de deux (2) jours de façon consécutive (selon son horaire de travail).

L'employeur peut également faire examiner, par un médecin de son choix, un salarié qui a un problème d'absentéisme relié à sa santé. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- B.** Tout examen médical demandé par l'employeur doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais raisonnables encourus

pour ces examens sont à la charge de l'employeur. Celui-ci s'engage à maintenir les services de premiers soins pendant toutes les heures normales de travail.

Article 18 LICENCIEMENT

18.01 Lors d'une fermeture totale de l'entreprise, l'employeur verse aux salariés l'indemnité de départ prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

Lors d'une fermeture partielle de l'entreprise, l'employeur verse aux salariés mis à pied l'indemnité de départ prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

L'avis de fermeture est remis au syndicat et est expédié par courrier recommandé aux salariés.

Dans la semaine qui suit l'avis, l'employeur et le syndicat se rencontrent pour tenter de minimiser l'impact sur les salariés.

Article 19 SALAIRES

19.01 LISTE ET PROGRESSION

Les salaires sont ceux prévus à l'annexe « A ».

19.02 DÉPÔT

Le salaire est déposé à chaque deux (2) semaines, par dépôt bancaire, dans l'institution financière au choix du salarié, sans frais additionnels pour ce dernier et dans les premières heures du jeudi pour la période de paie se terminant le samedi précédent; à moins de circonstances incontrôlables. Si le jeudi est un jour férié, le dépôt se fait le jour ouvrable précédent. Le bordereau de paie est remis le jeudi.

19.03 ERREUR DE PAYE

L'employeur rembourse, dans les vingt-quatre (24) heures de la demande du salarié, tout montant supérieur à cent dollars (100 \$) qui aurait été oublié sur sa paie suite à une erreur. Tout montant inférieur à cent dollars (100 \$) sera remboursé lors de la paie suivante.

19.04 PAIEMENT EN TROP

Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec le salarié et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15 %) de son salaire brut par paie, sans intérêts.

Si le salarié quitte son emploi avant d'avoir acquitté toute sa dette, l'employeur prélève le solde de celle-ci sur les montants pouvant être dus au salarié à l'occasion de son départ, y compris toute indemnité de vacances annuelles accumulée.

19.05 NOUVEAU POSTE

Si l'employeur crée de nouveaux postes ou modifie substantiellement des postes existants, il établit un taux de salaire régulier compatible avec les taux de salaire prévus à l'annexe « A », y compris en créant une classe salariale.

Le syndicat peut contester ce taux de salaire en utilisant la procédure de grief prévue à l'article 7 et en soumettant son grief directement à la deuxième étape de la procédure de grief au plus tard soixante (60) jours après l'entrée en vigueur du taux de salaire.

Le cas échéant, la rétroactivité est payée à compter de la date d'entrée en vigueur du taux de salaire.

Article 20 ASSURANCES COLLECTIVES

20.01 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

L'assurance groupe comprend les protections suivantes :

1. assurance-vie, décès et mutilation accidentelle;
2. assurance-médicament;
3. assurance santé et dentaire;
4. assurance invalidité de courte durée;
5. assurance invalidité de longue durée.

20.02 La participation de l'employeur au coût du régime d'assurances collectives est établie à soixante-cinq pour cent (65 %) du coût total de la prime d'assurance.

20.03 L'employeur maintient, pendant la durée de la convention collective, le régime d'assurance groupe présentement applicable. Par la suite, toute modification au présent régime devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

20.04 L'employeur s'engage à remettre au syndicat une copie de la ou des polices maîtresses.

20.05 Chaque salarié régulier qui a adhéré au régime d'assurances collectives reçoit de l'employeur un dépliant explicatif de son régime d'assurances collectives ainsi que les formulaires permettant sa participation au régime, incluant celle de ses personnes à charge s'il y a lieu.

20.06 Les salariés ayant complété trois (3) mois de service continu sont éligibles au régime d'assurances collectives.

Article 21 RÉGIME DE RETRAITE

21.01 FONDS DE SOLIDARITÉ DE LA FTQ

L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

L'employeur accepte de retenir les montants sur la paie de chaque salarié qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie.

21.02 REÉR COLLECTIF

L'employeur contribue au REÉR collectif le même pourcentage du salaire de base que contribue le salarié, jusqu'à concurrence de trois et demi pour cent (3,5 %) du salaire de base du salarié, à compter de trois (3) mois de service continu.

Article 22 IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

22.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fait imprimer ladite convention en format de poche (4 X 6 pouces), en caractère d'imprimerie de 11 pts et avec le logo du syndicat sur la page couverture. Il en remet gratuitement une copie à chaque salarié ainsi qu'à tout futur nouveau salarié. L'employeur en remettra également trente (30) copies en surplus au syndicat. La convention collective sera imprimée dans un lieu de travail syndiqué avec Unifor.

Article 23 ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

23.01 Les annexes et la lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Article 24 DURÉE

24.01 DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET D'EXPIRATION

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2023 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2025.

24.02 MAINTIEN DES CONDITIONS

La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 5 jour du mois de octobre 2023.

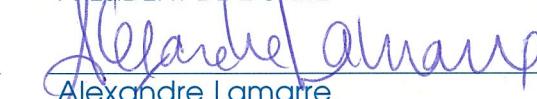
Solutions Bleues Canada inc.
(Blue Solutions Canada inc.)


Paula Guilbert-Perron
DIRECTRICE, RESSOURCES HUMAINES


Simon Laquerre
CHEF PRINCIPAL, OPÉRATIONS

Unifor, section locale 8284


Simon Gendreau
PRÉSIDENT DE L'UNITÉ


Alexandre Lamarre
REPRÉSENTANT NATIONAL
UNIFOR-QUÉBEC

ANNEXE « A » : SALAIRES ET PRIMES

CLASSIFICATION	POSTES	1 ^{er} Janvier 2023 (septembre 2022)		1 ^{er} janvier 2024		1 ^{er} janvier 2025	
		5%		2.5%		2.5%	
		A (2,5% de moins qu'à B)	B	A	B	A	B
Classe 1	Opérateur Assemblage Polyvalent	22.15\$	22.70\$	22.70\$	23.27\$	23.27\$	23.85\$
Classe 2	Manutentionnaire - magasinier	23.69\$	24.28\$	24.28\$	24.89\$	24.89\$	25.51\$
Classe 3	Opérateur Film Polyvalent	25.27\$	25.90\$	25.90\$	26.55\$	26.55\$	27.21\$
Classe 4	Mécanicien Industriel - Électromécanicien	30.73\$	31.50\$	31.50\$	32.29\$	32.29\$	33.10\$
Classe 5	Électrotechnicien	35.69\$	36.58\$	36.58\$	37.50\$	37.50\$	38.44\$

La colonne A s'applique au salarié nouvellement embauché.

La colonne B s'applique au salarié ayant travaillé quatre cent quatre-vingt (480) heures ou plus.

PRIMES

- **Prime de fin de semaine :** quatre dollars (4 \$) l'heure (du vendredi 19 h au lundi 7 h).
- **Prime de soir :** deux dollars (2\$) l'heure (de 16 h à 24 h).
- **Prime de nuit :** trois dollars (3\$) l'heure (de 0 h à 7 h).

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET/OU FORMATEUR TEMPORAIRE

Lorsqu'un salarié occupe temporairement les fonctions de chef d'équipe et/ou formateur, il reçoit une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) de l'heure pour chaque heure où il occupe la fonction de chef d'équipe et/ou formateur. Puisque le rôle de chef d'équipe et/ou formateur est un rôle et non un poste en soi, la prime est versée seulement lorsque le rôle est effectivement exercé par le salarié.

L'Employeur maintient la prime de chef d'équipe pour Michel Robillard et Simon Gendreau malgré l'absence du besoin du rôle de chef d'équipe actuel. Ce maintien exceptionnel ne crée pas de précédent et sera valide pour la durée de la présente convention collective uniquement et prend fin à l'expiration de celle-ci.

SALARIÉ MIS EN DISPONIBILITÉ

Lorsque les besoins de l'entreprise requièrent la mise en disponibilité d'un salarié à l'extérieur des heures régulières de travail, le salarié mis en disponibilité reçoit un montant de quatre cent vingt-cinq dollars (425 \$) par semaine pour porter l'appareil de communication. Une rotation a lieu parmi les salariés de la Maintenance en vue de désigner le salarié mis en disponibilité.

Le salarié porteur de l'appareil de communication ne peut refuser ou négliger de répondre à un appel ou de se présenter au travail suite à cet appel si sa présence est requise.

PRIMES MAINTENANCE

Prime(s) à l'électrotechnicien : Le salarié occupant un poste d'électrotechnicien obtient une prime de 1.50\$/h si :

- a) il détient une « licence C » valide et qu'il en apporte la preuve au gestionnaire;
- b) il a complété une formation en automatisation agréée par l'employeur ; ou
- c) il a démontré un haut niveau d'autonomie en réussissant l'évaluation mise sur pied par l'employeur à cette fin.

Dans l'éventualité où un électrotechnicien remplit plusieurs des critères ci-haut, il a droit à une prime pour chacun des critères (c.-à-d. qu'il peut obtenir une prime totale pouvant aller jusqu'à 4.50\$/h s'il rencontre les trois critères).

Prime au mécanicien industriel/électromécanicien: Le salarié occupant le poste de mécanicien industriel obtient une prime de un dollar l'heure (1\$/h) si :

- a) Il détient un certificat en connexion d'appareillage valide et qu'il en apporte la preuve au gestionnaire;
- b) Il a complété une formation en automatisation agréée par l'employeur; où
- c) il a démontré un haut niveau d'autonomie en réussissant l'évaluation mise sur pied par l'employeur à cette fin.

Dans l'éventualité où un mécanicien industriel/électromécanicien remplit plusieurs des critères ci-haut, il a droit à une prime pour chacun des critères (c.-à-d. qu'il peut obtenir une prime totale pouvant aller jusqu'à 3.00\$/h s'il rencontre les trois critères).

ANNEXE «B»: HORAIRES DE TRAVAIL

La journée régulière de travail des salariés couverts par la présente convention collective varie de 8 à 12 heures par jour selon qu'est utilisé l'un ou l'autre des types de relève.

A.

1. RELÈVE DE 8 HEURES (5 JOURS) : 1 ÉQUIPE

 Semaine de 40 heures.

	Semaine 1							Semaine 2						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Jours/semaine														
8 h à 16 h 30			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A

2. RELÈVE DE 10 HEURES (4 JOURS) : 1 ÉQUIPE

 Semaine de 40 heures.

	Semaine 1							Semaine 2						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Jours/semaine														
7 h à 17 h 30			A	A	A	A				A	A	A	A	

B.

1. RELÈVE DE 8 HEURES (5 JOURS) EN ROTATION : 2 ÉQUIPES

 Semaine de 40 heures.

	Semaine 1							Semaine 2						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Jours/semaine														
7 h à 15 h 30			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B
15 h 30 à 0 h			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A

2. RELÈVE DE 12 HEURES EN ROTATION (4 JOURS) : 2 ÉQUIPES

✍ 1 semaine de 48 heures et 1 semaine de 36 heures (en alternance).

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Jours/semaine																												
7 h à 19 h		A	A	A	A			B	B	B	B				A	A	A	A				B	B	B	B			
19 h à 7 h		B	B	B				A	A	A					B	B	B					A	A	A				

D'autres horaires ont aussi été convenus dans la Lettre d'entente intitulée *Horaires de travail*, annexée.

C. 3 ÉQUIPES

1. RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES EN ROTATION (5 JOURS) / Rotation 3 semaines

La semaine de travail débute le dimanche à 19 h pour se terminer le vendredi à 19 h.
Une (1) semaine de quarante-huit (48) heures et deux (2) semaines de trente-six (36) heures (en alternance).

Semaine	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
7h à 19h		C	C	C	B	B		A	A	A	C	C			B	B	B	A	A		
19h à 7h	B	B	A	A	A			C	C	B	B	B			A	A	C	C	C		

2. RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES EN ROTATION (5 JOURS) / Rotation 2 semaines

a. Production et électrotechniciens (ÉQUIPE A et B)

Jour/semaine	Semaine 1							Semaine 2						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
7h à 19h		A	A	A	A			B	B	B	B			
19h à 7h			B	B	B			A	A	A				

b. Production et électrotechniciens (ÉQUIPE C)

Jour/semaine	Semaine						
	D	L	M	M	J	V	S
7h à 19h						C	
19h à 7h	C	C					

c. Mécaniciens

Jour/semaine	Mois 1 et 2							Mois 3 et 4							Mois 5 et 6						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S

19h à 3h30	A A A A A	B B B B B	C C C C C
3h à 11h30	B B B B B	C C C C C	A A A A A
11h à 19h30	C C C C C	A A A A A	B B B B B

D. RELÈVE DE 12 HEURES EN ROTATION (3-2-2-3) :

La semaine de travail débute le dimanche à 7 h pour se terminer à 7 h le dimanche suivant.

Un bloc de travail réfère à une séquence continue de journées de travail. Un bloc comprend généralement 2 ou 3 jours de travail pour les employés affectés aux relèves de 12 heures.

✏ 1 semaine de 48 heures et 1 semaine de 36 heures (en alternance).

Jours/semaine	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
7 h à 19 h	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D
19 h à 7 h	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B
Congé	C	B	B	C	C	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	B	B	C	C	B	B	B	C	C	B	B	C	C
Congé	A	D	D	A	A	D	D	D	A	A	D	D	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	A	A	D	D	A	A

ANNEXE « C » : DÉPARTEMENTS / POSTES

DÉPARTEMENT	POSTE
Expédition / Réception	Manutentionnaire/Magasinier
Assemblage	Assembleur/empileur polyvalent
Films	Opérateur films polyvalent
Maintenance	Mécanicien Industriel
	Électrotechnicien

Lettre d'entente

Objet : Horaires de travail

ATTENDU QUE dans le cadre de l'adoption de la convention collective intervenue entre Unifor, section locale 8284 (le « **Syndicat** »), et Solutions Bleues Canada inc. (l'« **Employeur** »), en vigueur du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 (la « **Convention collective** »), le Syndicat et l'Employeur ont établi plusieurs horaires de travail pour les salariés.

ATTENDU QUE selon l'article 14 de la Convention collective, la journée régulière de travail des salariés varie de 8, 10 et 12 heures par jour selon le type de relève utilisée.

ATTENDU QU'afin de garantir sa productivité, l'Employeur souhaite offrir de nouveaux horaires de travail à ses salariés et le Syndicat accepte les nouveaux horaires proposés.

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur souhaitent modifier la Convention collective pour y insérer les nouveaux horaires convenus.

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Le préambule fait partie intégrante de la présente Lettre d'entente;

La présente entente vise tous les salariés syndiqués.

Ajout d'horaires

Le Syndicat et l'Employeur conviennent d'amender l'article 14.01 de la Convention collective et d'y ajouter ce qui suit :

RELÈVE DE 10 HEURES (sans rotation) (4 jours)

La semaine de travail débute le lundi à 7h pour se terminer le jeudi à 17h30.

- Semaine de quarante (40) heures.

RELÈVE DE 10 HEURES (sans rotation) (4 jours)

La semaine de travail débute le mardi à 7h pour se terminer le vendredi à 17h30.

- Semaine de quarante (40) heures.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent également d'amender l'Annexe « B » - Horaires de travail de la Convention collective en y insérant ce qui suit :

RELÈVE DE 10 HEURES (sans rotation) (4 jours)

Semaine de quarante (40) heures

	Semaine 1							Semaine 2						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Jour/semaine 7h à 17h30	A	A	A	A				A	A	A	A			

RELÈVE DE 10 HEURES (sans rotation) (4 jours)

Semaine de quarante (40) heures

	Semaine 1							Semaine 2						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Jour/semaine 7h à 17h30	B	B	B	B				B	B	B	B			

L'ensemble des autres modalités prévues à la Convention collective demeurent inchangées.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter la présente entente en appliquant les nouveaux horaires de travail tels qu'ajoutés en vertu de la présente lettre d'entente.

En foi de quoi, les parties présentes ont signé ce 5^e jour de octobre 2023, à Boucherville.

Employeur :


 Paula Guilbert-Perron
 Directrice, Ressources Humaines

Syndicat :


 Simon Gendreau
 Président de Unité