

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-4183

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9542

EMPLOYEUR BATHIUM CANADA INC. 1560, RUE DE COULOMB BOUCHERVILLE QC J4B 7Z7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 2011 545, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 1101 MONTRÉAL QC H2M 2V1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2015-04-14 Date dépôt : 2015-05-14	Nombre de salariés visés : 75	Date début : 2015-02-16 Date d'expiration : 2017-12-31

Remarque :

Elena Moldovan
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2015-05-14
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Elena.Moldovan@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

batHium

Bathium Canada inc.

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

Ci-après appelé l'« employeur »

et



UNIFOR

sectionlocale2011 | Québec

Unifor, section locale 2011

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

Ci-après appelé le « syndicat »

En vigueur du 16 février 2015 au 31 décembre 2017

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	Page 1
Article 2	RÈGLES DE BASE.....	Page 1
Article 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	Page 3
Article 4	RÉGIME SYNDICAL ET DROITS DE LA DIRECTION.....	Page 3
Article 5	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	Page 6
Article 6	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	Page 8
Article 7	GRIEF ET ARBITRAGE.....	Page 9
Article 8	MESURE DISCIPLINAIRE.....	Page 10
Article 9	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	Page 11
Article 10	VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET OUTILS.....	Page 13
Article 11	ANCIENNETÉ.....	Page 14
Article 12	ATTRIBUTION DE POSTE.....	Page 16
Article 13	MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI.....	Page 19
Article 14	HORAIRES DE TRAVAIL.....	Page 20
Article 15	TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	Page 22
Article 16	CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES.....	Page 25
Article 17	CONGÉS SOCIAUX.....	Page 28
Article 18	LICENCIEMENT.....	Page 30
Article 19	SALAIRES.....	Page 31
Article 20	ASSURANCES COLLECTIVES.....	Page 32
Article 21	RÉGIME DE RETRAITE.....	Page 32
Article 22	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	Page 33
Article 23	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE.....	Page 33
Article 24	DURÉE.....	Page 33
Signatures	Page 33

Annexe « A »	SALAIRES ET PRIMES.....	Page 34
Annexe « B »	HORAIRES DE TRAVAIL.....	Page 36
Annexe « C »	DÉPARTEMENTS / POSTES.....	Page 38

Lettre d'entente	QUANTUM DE VACANCES.....	Page 39
-------------------------	--------------------------	----------------

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 2011
565, boulevard Crémazie Est
10^e étage, bureau 10100
Montréal (Québec)
H2M 2W1

B. L'EMPLOYEUR

Bathium 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;
 - les 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, le président syndical sera le dernier 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.

Un (1) salarié à la fois pour les congrès et un maximum de deux (2) salariés à la fois pour les autres activités syndicales externes.

Pour bénéficier des libérations prévues au paragraphe précédent, le syndicat doit 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 quatre cent (400) heures par année civile.

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.

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 en 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 deux (2) 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-divulgateion 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. Dans ce dernier cas, il est alors signé par les représentants autorisés du syndicat.

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE

Le salarié doit soumettre son grief par écrit à son superviseur immédiat ou à la direction des ressources humaines dans les (15) jours du fait ou de la connaissance du fait dont le grief découle. L'employeur a cinq (5) jours pour rendre sa réponse par écrit. Le grief syndical et le grief collectif sont directement soumis, dans les mêmes délais, à la direction des ressources humaines. Dans tous les cas, le formulaire de grief précise la nature du grief et le règlement recherché.

7.03 DEUXIÈME ÉTAPE

Dans les trente (30) jours suivant cette réponse ou l'expiration du délai accordé à l'employeur pour donner cette réponse s'il fait défaut de répondre, le syndicat avise par écrit la direction des ressources humaines de son intention de procéder à l'arbitrage. Les griefs sont soumis à tour de rôle aux arbitres suivants :

- Maître René Beaupré;
- Maître Nathalie Faucher;
- Maître Diane Fortier;
- Maître André Bergeron.

7.04 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.

7.05 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.

7.06 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.

7.07 FRAIS D'ARBITRAGE

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

7.08 DÉCISION FINALE

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

7.09 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.

8.03 MESURE DISCIPLINAIRE

L'employeur doit aviser le délégué syndical (ou en son absence, un dirigeant syndical) par écrit, de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié et ceci, dans les trois (3) jours.

Lors de la suspension ou du congédiement du délégué syndical ou d'un dirigeant syndical, l'employeur avisera le syndicat par lettre recommandée, certifiée, ou par télécopie, dans un délai de trois (3) jours.

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.
- 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 CSST 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 liés 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 :

- deux (2) représentants désignés par le syndicat;
- un (1) représentant désigné par les employés non syndiqués au service de l'employeur;
- trois (3) 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. L'employeur convoquera dans les plus brefs délais, le responsable de la prévention désigné par l'employeur et le représentant à la prévention membre du comité paritaire de santé et sécurité sur les lieux d'un accident, pour fins d'enquête.
- J. L'employeur remettra mensuellement aux membres du comité de santé et sécurité toutes les statistiques déclarées à la CSST afin de déterminer la fréquence et la gravité des accidents dans l'usine.
- K. Toute inspection d'un enquêteur de la CSST affectant un salarié doit s'effectuer en présence du responsable à la prévention désigné 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 rencontrent 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 assume le nettoyage des vêtements de travail sur une base hebdomadaire.

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.

L'ancienneté d'un salarié est la durée du service pour l'employeur depuis sa date d'embauche comme salarié.

- C. Dans le cas de salariés ayant la même date d'embauche, le salarié désigné lors d'un tirage au sort, fait en présence d'un représentant syndical est considéré comme le plus ancien.
- 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. 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;
- G. il prend sa retraite.

11.04 NOMINATION HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

Le salarié nommé à un poste exclu de l'unité d'accréditation, perd son ancienneté et ne peut pas réintégrer l'unité d'accréditation.

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

L'employeur s'engage à combler ses besoins par des salariés de l'unité de négociation en privilégiant ses propres salariés, en leur offrant la formation, plutôt que d'engager des candidats de l'extérieur.

Afin de préparer la relève dans les postes requérant une formation académique (sauf secondaire 5) comme exigence de base, l'employeur affiche à chaque année, au cours du mois de mai, une feuille avec le ou les cours offerts afin de permettre aux salariés de manifester leur intérêt en y inscrivant leur nom. Une copie des candidats qui se sont inscrits sera remise au syndicat.

L'employeur détermine le nombre de salariés à former en tenant compte de ses besoins des douze (12) prochains mois.

Les salariés à être formés sont choisis par ancienneté parmi ceux qui ont manifesté leur intérêt.

Les frais de scolarité seront aux frais de l'employeur. Les cours seront donnés au candidat choisi, durant les heures de travail et, se donneront sur une période maximale s'échelonnant sur huit (8) semaines consécutives. Durant son absence, le candidat est remplacé par un salarié de l'unité de négociation en mesure d'effectuer la tâche. Par la suite un salarié d'agence peut remplacer la vacance au poste d'entrée.

Une fois qu'ils auront complété la formation avec succès, les salariés seront réputés détenir les exigences de base requises.

Lorsqu'il y aura un besoin selon l'article 12.01 (affichage de poste), le poste sera octroyé au candidat le plus ancien ayant postulé et détenant la formation requise. À défaut de candidat, le poste sera octroyé au salarié le moins ancien détenant la formation requise.

L'employeur s'engage à ne pas embaucher un candidat de l'extérieur de l'unité de négociation à un poste qui requiert une formation académique sauf :

1. s'il n'y a pas de salariés détenant la formation académique; et,
2. si l'employeur a procédé à l'affichage de cours, tel que stipulé au présent article, au cours des douze (12) mois précédant l'affichage du poste (article 12.01).

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;
 - 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;
 - le département;
 - l'horaire de travail en cours au moment de l'affichage.
- C.** Le salarié désirent obtenir un poste affiché pose sa candidature sur le formulaire prévu à cette fin et en remet une copie à son superviseur.
- 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 deux (2) jours 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 deux (2) jours.
 - 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 cinq (5) jours 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 cinq (5) jours.
 - 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 dix (10) jours 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 deux (2) jours 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.

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 cinq (5) jours 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 dix (10) jours au terme de laquelle il doit pouvoir exercer immédiatement au minimum 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 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.

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 MÉLANGE, ENDUCTION ET SPE / 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 / RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES EN ROTATION (5 JOURS)

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).

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.

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

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 douze dollars (12 \$) pour 2015, de treize dollars (13 \$) pour 2016 et de quatorze dollars (14 \$) pour 2017.

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

Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article précédent survient le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant et, s'il survient le samedi, il est reporté au jour ouvrable précédent ou à tout autre jour convenu entre les parties.

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. 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.

16.04 RÉMUNÉRATION

La rémunération pour un jour férié est celle d'une journée normale de travail d'un salarié, primes incluses.

Lorsqu'un jour férié tombe une journée où un salarié en fonction de son horaire n'est pas programmé pour travailler, il reçoit pour cette journée la rémunération prévue au paragraphe précédent.

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

Un (1) jour par mois, maximum deux (2) semaines et le plus avantageux de quatre pour cent (4 %) 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 deux (2) semaines.

DE 1 AN À 4 ANS

Deux (2) semaines et le plus avantageux de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné pendant la période de référence, ou de l'équivalent du salaire régulier pour deux (2) semaines.

DE 5 ANS À 9 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 10 À 19 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.

20 ANS ET PLUS

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.

16.07 PROCÉDURE DE CHOIX DES VACANCES ANNUELLES

- A. Au 1^{er} avril 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.

Au plus tard le 30 avril, chaque salarié fait connaître ses choix pour ses semaines ou jours de vacances en les indiquant sur la liste affichée par l'employeur.
- C. Au plus tard le 15 mai, 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 de la Saint-Jean-Baptiste jusqu'à 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.
- 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, à l'exception du département de l'assemblage où le nombre sera d'au moins deux (2) salariés de postes différents par équipe.
- 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 ces salariés ne peuvent pas obtenir de vacances annuelles pendant la période de fermeture estivale s'il y en a une.

16.08 DÉPLACEMENT DES VACANCES ANNUELLES

Sous réserve des alinéas suivants, les vacances 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 partie, 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 partie, 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

Tout salarié régulier est crédité le 1^{er} janvier de chaque année de quarante-huit (48) heures payées de maladie. 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.

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 » et sont prévus à chaque 1^{er} janvier.

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 soixante-quinze dollars (75 \$) qui aurait été oublié sur sa paie suite à une erreur. Tout montant inférieur à soixante-quinze dollars (75 \$) 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 la fin de la période de probation.

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.

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 16 février 2015 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2017.

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 14 ° jour du mois de février 2015.

ami JRM
VP SC
B
S

Bathium Canada inc.

Unifor, section locale 2011

Jean-Luc Morin
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Sylvain Charbonneau
PRÉSIDENT

Johanne Bourdon
DIRECTRICE, RESSOURCES HUMAINES

Yvon Paquette
SECRÉTAIRE-ARCHIVISTE

Sylvain Roy
CHEF, FABRICATION

Jean-Rod Morin
REPRÉSENTANT NATIONAL
UNIFOR-QUÉBEC

ANNEXE « A » SALAIRES ET PRIMES

CLASSIFICATIONS	POSTES	2015	2016	2017
		2,5 %	2,5 %	2,5 %
Classe 1	Opérateur SB (Sertissage-Ballot)	17,46 \$	17,90 \$	18,35 \$
	Opérateur Module			
Classe 2	Opérateur Pack	17,76 \$	18,20 \$	18,66 \$
Classe 3	Manutentionnaire-Magasinier	18,99 \$	19,46 \$	19,95 \$
	Opérateur Empileur			
	Opérateur Refendage			
	Opérateur Mélange			
Classe 4	Opérateur Enduction	20,26 \$	20,77 \$	21,29 \$
	Opérateur SPE			
	Opérateur Lithium			
	Opérateur Cyclage			
Classe 5	Mécanicien Industriel	24,62 \$	25,24 \$	25,87 \$
Classe 6	Électrotechnicien	25,43 \$	26,07 \$	26,72 \$
Classe 7	Électrotechnicien Niveau 2	29,35 \$	30,08 \$	30,83 \$

Les salariés suivants ont un taux étoilé : [REDACTED]

Ces salariés recevront les augmentations de salaire prévues à l'annexe « A » en montant forfaitaire. De plus, si l'un de ces salariés applique sur un autre poste dont le niveau de salaire est égal ou supérieur à celui du poste auquel il est réaffecté à la date de la signature de la convention collective, il a droit au maintien de son taux étoilé.

Le versement des montants forfaitaires aux taux étoilés se fera au plus tard le 31 janvier de chaque année.

PRIMES

- **Prime de fin de semaine :** un dollar (1 \$) l'heure (du vendredi 19 h au lundi 7 h).
- **Prime de soir :** cinquante-cinq cents (0,55 \$) l'heure (de 16 h à 24 h).
- **Prime de nuit :** quatre-vingt cents (0,80 \$) 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 de 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.

[REDACTED] dans le cas où le salaire du poste occupé par l'un de ces salariés se situe à moins de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) de son salaire étoilé, alors le salarié aura droit au salaire du poste majoré de un dollar et cinquante cents (1,50 \$).

En considération des avantages consentis ci-haut, les salariés mentionnés continueront d'agir comme chef d'équipe et/ou formateur jusqu'à ce que le salaire du poste qu'ils occupent rejoigne le taux étoilé.

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.

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. 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		

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								A	A	A	A	A		

2. RELÈVE DE 12 HEURES EN ROTATION (4 JOURS) : MÉLANGE, ENDUCTION ET SPE (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			

C. RELÈVE DE 12 HEURES EN ROTATION À 3 ÉQUIPES :

⊗ 1 semaine de 48 heures et 2 semaines de 36 heures (en alternance).

		Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3						
Jours/semaine		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			C	C	C	B	B		A	A	A	C	C		B	B	B	A	A			
19 h à 7 h		B	B	A	A	A		C	C	B	B	B		A	A	C	C	C				

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).

		Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4						
Jours/semaine		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**

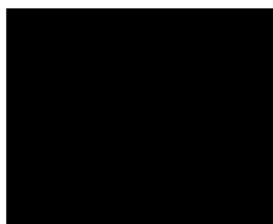
DÉPARTEMENT	POSTE
Expédition / Réception	Manutentionnaire-Magasinier
Assemblage	Opérateur Ballot-Sertissage
	Opérateur Module
	Opérateur Pack
Refendage, Empilage, Mélange	Opérateur Empilage
	Opérateur Refendage
	Opérateur Mélange
Film	Opérateur Enduction
	Opérateur SPE
	Opérateur Lithium
	Opérateur Cyclage
Maintenance	Mécanicien Industriel
	Électrotechnicien
	Électrotechnicien Niveau 2

LETTRE D'ENTENTE QUANTUM DE VACANCES

Aux seules fins de l'établissement du quantum de semaines de vacances pour les salariés à l'emploi de l'employeur en date de la signature de la présente convention collective et compte tenu qu'ils ont travaillé chez l'employeur précédent, les salariés suivants et seulement ceux-ci, font valoir le nombre d'années de service suivant au 30 juin 2014 :

NOM

**ANNEES
DE SERVICE**



11
13
11
10
8
8



unifor

sectionlocale2011 | Québec