

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-0141

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-9196

**EMPLOYEUR**

AIR LIQUIDE CANADA INC.

1250, BOULEVARD RENÉ-LÉVESQUE OUEST,  
BUREAU 1700  
MONTRÉAL QC H3B 5E6

Secteur d'activité : Privé

**ASSOCIATION**

UNIFOR

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100,  
10E ÉTAGE  
MONTRÉAL QC H2M 2W1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

**TIERS**

UNIFOR QUÉBEC

5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 275  
QUÉBEC QC G2J 1N3

Date signature : 2023-10-03	Nombre de salariés visés : 17	Date début : 2022-11-13
Date dépôt : 2023-10-13		Date d'expiration : 2026-11-12

Remarque :

É.V. : Établissements de Bécancour.

Claudia Michel  
Préposé(e) à l'émission

2023-10-18  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



# **CONVENTION COLLECTIVE**

**Intervenue entre**

**Air Liquide Canada Inc.**

ci-après dénommée « l'Employeur »

**et**

**Unifor**

ci-après dénommée « le Syndicat »

13 novembre 2022 au 12 novembre 2026



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1- DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 - JURIDICTIONS	4
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
ARTICLE 4 - COMITÉS	8
ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 6 - PROGRESSION ET ÉCHELLE SALARIALE	10
ARTICLE 7 - HORAIRES ET HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BANQUE DE TEMPS	13
ARTICLE 9 - VACANCES, AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE RETRAITE	15
ARTICLE 10 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE	22
ARTICLE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	25
ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE GRIEFS	27
ARTICLE 13 - ARBITRAGE	29
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES	29
ARTICLE 15 - DURÉE DE LA CONVENTION ET ANNEXES	31
ANNEXE « A » - SALAIRES ET PRIMES	32
ANNEXE « B » - HORAIRES DE TRAVAIL (12 heures)	33
ANNEXE « C »	34
LETTRE D'ENTENTE #1	35
LETTRE D'ENTENTE #2	36
ANNEXE « D »	37
ANNEXE « E »	38
ANNEXE « F »	40



## **PRÉAMBULE**

L'Employeur, les employés cadres qui le représente, le Syndicat et les salariés qu'ils représentent, s'engagent conjointement à établir, à promouvoir et à soutenir les éléments suivants:

1. Promouvoir les intérêts communs de l'Employeur et du salarié, rechercher dans l'opération de l'usine des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, la protection de l'environnement, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté de l'usine, la protection de la propriété par une communication sincère au niveau de la situation financière et des orientations de l'entreprise.
2. L'Employeur et le Syndicat favorisent une application non arbitraire, non abusive et non discriminatoire de la convention collective. Une copie de celle-ci est remise à tout nouveau salarié au moment de son embauche.
3. L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'endroit de tout salarié ou employé basée sur l'un des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne tels: Discrimination fondée sur la race, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, etc. ou en raison de l'exercice d'activités syndicales permises par les lois et les présentes.
4. Établir des modes de contact entre la direction et les salariés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses, justes et humaines entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application des règlements et de la convention collective.
5. L'Employeur et le Syndicat s'assurent de protéger les libertés et droits fondamentaux des salariés.



## **ARTICLE 1- DÉFINITIONS**

1.01 Dans cette convention :

- a) Employeur: Air Liquide Canada inc., usine de Bécancour.
- b) Salarié: Signifie toute personne incluse dans l'unité de négociation telle que ci après décrite.
- c) Syndicat: Unifor.
- d) Unité de négociation: « *Tous les opérateurs et techniciens à l'instrumentation à l'emploi de Air Liquide Canada inc., à l'exclusion des employés de bureau.* »
- e) Dans la présente convention collective, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel à moins que le contexte n'implique le contraire.
- f) Horaire de travail: Horaires de travail régissant les heures de travail des salariés de l'unité de négociation.
- g) Secteur: Les secteurs de l'usine sont «l'opération» et «instrumentation».
- h) Jour ouvrable : Du lundi au vendredi à l'exception des jours fériés
- i) Bloc : Groupe de journées consécutives de travail ou repos, de jour ou de nuit comme suit ;
  - Bloc 1 - lundi, mardi ;
  - Bloc 2 - mercredi, jeudi ;
  - Bloc 3 - vendredi, samedi, dimanche.
- j) Un bloc de repos démarre à la fin de la dernière heure d'un bloc de travail et se termine à la première heure du prochain bloc de travail régulier.
- k) Lorsqu'un salarié prend un bloc de congé, il est considéré en congé de la fin de son quart jusqu'au prochain jour de travail. Les congés sont spécifiés à l'article 9.01 g) #11.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés tels que définis en 1.01.

## **ARTICLE 2 - JURIDICTIONS**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, comme étant l'agent négociateur exclusif représentant les salariés de l'unité de négociation. À ce titre il ne peut y avoir d'entente particulière entre un salarié et l'Employeur à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.
- 2.02 Le Syndicat convient qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de diriger l'entreprise et les salariés à son emploi selon les dispositions de cette convention collective, incluant, sans restreindre la portée générale :
- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
  - b) embaucher, promouvoir, rétrograder, diriger, classifier, transférer, mettre à pied et rappeler au travail en conformité avec les dispositions de la présente convention;
  - c) pour juste cause, faire des règlements d'usine à être observés par les salariés et les altérer de temps à autre (après en avoir informé le Syndicat au moins 5 jours ouvrables avant l'implantation), congédier, suspendre ou autrement discipliner pour juste cause.
  - d) déterminer la nature et le genre d'affaires dans lesquelles l'Employeur veut s'engager, les genres



et emplacements de l'équipement et les matériaux à être utilisés, les méthodes, les techniques de travail et les horaires de travail.

- 2.03 Toute action de l'Employeur envers un salarié lui portant préjudice ou créant à son égard une injustice pourra être soumise à la procédure de grief ou à une plainte.

### **ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 3.01 Tout employé à l'emploi de l'Employeur, ne pourra effectuer ou accomplir du travail qui est normalement accompli ou effectué par un salarié de l'unité de négociation, sauf pour dans les cas fortuits ou requérant une action immédiate en raison de l'urgence de la situation et son caractère imprévisible ainsi que lors d'un surcroît de travail, alors que tous les salariés sont au travail ou en l'absence de main-d'œuvre disponible. L'application de la présente clause ne doit pas avoir pour effet de priver un salarié de travailler ou d'empêcher un salarié d'effectuer des heures supplémentaires.
- 3.02 L'Employeur peut accorder à sous-contrat du travail étant normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation dans la mesure où cela n'entraîne pas de réductions d'heures régulières, de mise à pied ou n'empêche pas le rappel au travail. Le technicien en instrumentation a priorité lors de l'attribution des tâches. Les salariés ont priorité lors de l'attribution des heures supplémentaires.
- 3.03 L'Employeur reconnaît deux (2) délégués syndicaux devant représenter les salariés travaillant à l'établissement visé tel que décrit dans le certificat d'accréditation. L'Employeur reconnaîtra le statut de délégué une fois que le Syndicat l'en aura formellement avisé par écrit.
- 3.04 Les membres de l'exécutif syndical, les délégués ou tout autre personne désignée par la section locale ou Unifor peuvent s'occuper d'affaires syndicales, avec l'autorisation de la direction de l'usine, durant les heures de travail et de telles autorisations ne seront pas indûment refusées.
- 3.05 Sur réception de la demande, l'Employeur libère, et ce sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, les membres du comité syndical ou les membres désignés par le Syndicat pour un maximum de cent (100) heures par an pour des activités syndicales sanctionnées par Unifor, la FTQ ou le Fonds de Solidarité. À même cette banque d'heures, le Syndicat pourra demander le paiement d'heures effectuées par un ou des représentants, en dehors de leur horaire normal, pour activités syndicales. Ces heures seront considérées par l'Employeur comme des heures de libération.

Le Syndicat s'engage à rembourser, le salaire à taux simple en utilisant un facteur de majoration de 1.465 pour tenir compte du coût des avantages sociaux pour les heures excédant 72 heures. En contrepartie, l'Employeur libère, et ce sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, les membres du comité syndical ou les membres désignés par le Syndicat.

L'Employeur accorde à deux (2) membres du Syndicat, à la fois, la permission de s'absenter du travail, sans paie, pendant une période de temps raisonnable avec un avis préalable de sept (7) jours ouvrables dans le but d'assister à des activités syndicales sanctionnées par Unifor, la FTQ ou le Fonds de



Solidarité. Seule une circonstance exceptionnelle pourrait empêcher de libérer ces membres et le fait que le paiement d'heures supplémentaires soit nécessaire pour les remplacer ne peut être invoqué par l'Employeur pour justifier un refus de les libérer. Dans les cas de circonstances exceptionnelles empêchant la libération d'un membre du Syndicat pour affaires syndicales, l'Employeur informera le Syndicat des raisons empêchant la libération. De plus, le président de la section locale pourra se libérer dans des circonstances exceptionnelles pour une (1) journée sur avis d'une (1) journée et ce, aux mêmes conditions prévues au présent paragraphe.

- 3.06 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage, vitré et barré. Le Syndicat peut y afficher des avis d'élection, d'assemblée syndicale et tous autres documents relatifs aux affaires syndicales légitimes d'Unifor.

Ces avis et documents ne doivent comporter aucun propos diffamant ou irrespectueux à l'égard de L'Employeur, de l'un de ses représentants, de l'un de ses salariés ou de tous autres salariés non visés par le certificat d'accréditation.

De plus, l'Employeur accepte que la section locale ait un classeur barré dans la salle de contrôle.

N.B. Le Syndicat fournit ledit classeur et est le seul à détenir les clés.

- 3.07 Sous réserve de l'Article 63 du Code du travail, tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur en avise le secrétaire archiviste du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de ladite embauche. Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion.

- 3.08 L'Employeur, pour la durée de cette convention, déduira un montant égal aux cotisations syndicales hebdomadaires du salaire de chaque salarié conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

Le montant à être déduit sera égal aux cotisations syndicales hebdomadaires régulières dûment autorisées par les statuts et règlements du Syndicat. Les sommes ainsi perçues seront remises une (1) fois par mois, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant le mois de la perception, au secrétaire trésorier du local. Le Syndicat devra aviser l'Employeur par écrit trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un changement aux cotisations syndicales hebdomadaires.

Avec la remise des cotisations syndicales, l'Employeur fournira au Syndicat toutes les informations requises par ce dernier.

Ces remises doivent inclure un rapport de cotisations détaillé comprenant:



- le nom de tous les salariés actifs et inactifs,
- le montant des cotisations prélevées auprès de chaque salarié,
- le taux de rémunération et la classification du poste de chaque salarié,
- le nombre d'heures en fonction desquelles les cotisations syndicales ont été calculées et le cas échéant, la raison pour laquelle aucune cotisation n'a été prélevée.

Pour toute nouvelle demande d'informations, l'Employeur disposera d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour remettre cette information.

En considération de l'engagement pris par l'Employeur de déduire des sommes et de les envoyer au Syndicat, le Syndicat s'engage à indemniser et rembourser l'Employeur et le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité qui pourrait découler ou résulter de la mise en application du présent article.

L'Employeur convient d'inclure aux formulaires T-4 et TP-4 de chaque salarié le montant des cotisations syndicales hebdomadaires régulières déduites de son salaire et versées au Syndicat durant l'année civile précédente.

### **3.09 Congé d'Éducation Payé (CEP)**

À compter de l'entrée en vigueur de cette convention collective, l'Employeur convient de verser dans un fonds spécial .05\$ par heure travaillée avec un minimum de 1 350\$/an. Le montant est payable, une fois par année, au plus tard le quinzième jour de juin afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (C.E.P.) d'Unifor. Ce montant minimum est majoré de 50\$/an pour les années subséquentes. Ce paiement sera versé sur une base annuelle dans un fonds en fiducie établi par le syndicat national d'Unifor.

Les paiements seront envoyés par l'Employeur à l'adresse suivante : *Programme des congés-éducation payés d'Unifor, 205, Placer Court, Toronto, ON M2H 3H9.*

À moins de circonstances exceptionnelles, l'Employeur approuve le congé d'éducation pour les membres d'une unité de négociation à la demande du Syndicat avec un préavis de sept (7) jours. Les candidat(e)s aux C.E.P. seront choisis par le Syndicat. Le Syndicat confirmera par écrit la sélection des candidats à l'Employeur. Les salariés en congé pour participer à un programme de C.E.P. vont continuer d'accumuler de l'ancienneté et du service. De plus, ils continueront à bénéficier de tous les avantages conférés par cette convention et par les lois.

- 3.10 Le Syndicat ne peut susciter, autoriser ou sanctionner une grève ou un ralentissement de travail des salariés régis par cette convention pendant sa durée.
- 3.11 L'Employeur convient de ne pas susciter ou sanctionner de lock-out pendant la durée de la présente convention.



## **ARTICLE 4 - COMITÉS**

### **4.01 Comité de relations de travail (CRT)**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité paritaire de relations de travail (CRT) composé de 2 représentants de chaque partie afin de maintenir des relations de travail harmonieuses au sein de l'usine. Ce comité se réunit au minimum 4 fois l'an soit en mars, juin, septembre, novembre et à la demande écrite d'une des parties. Des réunions fréquentes auront lieu entre les deux parties, et ce en continu. À cet effet, les articles de cette convention collective pourront être modifiés après entente entre les parties.

### **4.02 Comité de santé et de sécurité (CSS)**

L'Employeur convient de reconnaître un comité paritaire de santé et sécurité qui se rencontrera à une fréquence qui sera déterminée par les parties mais au moins une (1) fois par deux (2) mois, afin de discuter et de faire des recommandations en matière de santé et de sécurité reliées au travail ou exercer les fonctions qui lui sont dévolues de par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce comité sera composé de deux (2) membres choisis par le Syndicat dont un (1) de ces deux (2) membres sera le représentant à la prévention et d'un nombre égal de membres de l'Employeur.

Le mandat et les fonctions du comité sont ceux prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) et aux règlements applicables.

### **4.03 Comité exécutif**

L'Employeur reconnaît un comité exécutif syndical de deux (2) membres aux fins d'application de la convention collective.

### **4.04 Comité syndical de négociation**

L'Employeur convient de reconnaître un comité syndical de négociation composé de deux (2) membres.

### **4.05 Il est entendu que le représentant national d'Unifor peut participer à toutes les rencontres des différents comités. L'Employeur peut également être représenté par une personne de l'extérieur.**

### **4.06 Dans le cadre des comités prévus au présent article de la convention collective, l'Employeur paie les membres pour les heures de travail prévues à l'horaire régulier qui sont consacrées à ces réunions. Lorsqu'une réunion se déroule en dehors des heures de travail prévues à l'horaire régulier du membre, les heures auxquelles il assiste à la rencontre avec l'Employeur sont rémunérées au taux régulier ou reprises en congé après entente avec l'Employeur.**

Les salariés affectés à des horaires de douze (12) heures en rotation qui sont membres du comité de négociation sont libérés pour la durée d'un (1) quart de travail, peu importe qu'ils soient sur un quart de jour ou de nuit. Les heures prévues à ce quart de travail sont rémunérées au taux régulier. De plus, lorsqu'une séance se déroule entre deux (2) quarts de douze (12) heures de nuit, ces salariés peuvent, à leur demande, être libérés avec solde pour un quart supplémentaire.



## **ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ**

5.01 Le terme «ancienneté» signifie l'ancienneté générale à l'usine d'un salarié depuis la date de son embauche. Un salarié acquiert le droit à l'ancienneté après avoir été au service de l'Employeur pour une période de probation de mille quatre-vingts (1080) heures travaillées. Il est entendu que durant cette période, le salarié ne pourra, lors de congédiement, se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

Pour déterminer l'ancienneté générale d'usine des salariés qui auraient la même date d'embauche, il y aura un tirage au sort qui déterminera ladite ancienneté. Ce tirage au sort sera fait en présence d'un officier du Syndicat.

L'Employeur fournit la liste d'ancienneté au Syndicat vers le 1er janvier et vers le 1er juin annuellement.

### **5.02 Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son ancienneté, son emploi et les droits qui s'y rattachent lorsque :

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause non annulée par entente entre les parties ou par une décision arbitrale;
- c) il est absent du travail pour cause de maladie ou accident non occupationnel pour une période équivalente à son ancienneté pour un maximum de trente-six (36) mois consécutifs,;
- d) il est absent du travail pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail survenu au service de la Compagnie pour ou période équivalente à son ancienneté pour une période maximum de trente-six (36) mois consécutifs;
- e) il est mis à pied pendant une période équivalente à son ancienneté pour un maximum de trente-six (36) mois consécutifs;
- f) il ne se rapporte pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel avec confirmation de réception et récupération (les courriels électroniques sont considérés comme un moyen de communication acceptable) à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à une absence permise par la convention ou une raison de force majeure dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée ou certifiée à la dernière adresse inscrite à son dossier. Le salarié doit être disponible pour travailler dans les dix (10) jours ouvrables après s'être rapporté. À l'intérieur de cette période de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur peut rappeler un salarié plus jeune si les besoins opérationnels de l'entreprise le requièrent avant. Le salarié rappelé en premier ne perd aucun droit après ce délai.



- g) il est absent du travail pendant trois (3) jours programmés consécutifs sans raison valable ou sans avoir informé l'Employeur.

#### **Déplacement à une fonction non couverte**

Un salarié temporairement désigné pour remplacer ou assister un poste hors de l'unité d'accréditation, en vacances ou absent pour d'autres raisons, ne sera pas privé des droits et priviléges qui sont prévus à ladite convention et doit continuer de payer ses cotisations syndicales. Il réintégrera son poste régulier aussitôt après que la tâche à laquelle il aura été assigné sera terminée. Cette période de remplacement et d'assistance ne devra pas dépasser six (6) mois de façon cumulative à l'intérieur d'une année de convention collective à moins qu'elle ne soit prolongée par entente mutuelle entre les parties.

La liste d'ancienneté est affichée sur le tableau d'affichage et elle doit être mise à jour lorsqu'un nouveau salarié est embauché ou lors du départ d'un salarié, avec une copie adressée au Syndicat, président et délégué.

Le salarié ou le Syndicat a trente (30) jours, de la date de la remise de cette liste au Syndicat, pour soumettre les irrégularités à l'Employeur et les contester, s'il y a lieu, le tout selon la procédure de griefs. À défaut de contester dans le délai susdit, la liste sera considérée comme définitive.

### **ARTICLE 6 - PROGRESSION ET ÉCHELLE SALARIALE**

#### **Opérateur Débutant – Niveau 1:**

Étape d'introduction au procédé et opération extérieure.

- Doit suivre un opérateur extérieur formé jusqu'à ce qu'il ait réussi son examen de qualification. Cet examen de qualification doit être réussi au plus tard avant la fin de la période de probation *qui est de 1080 heures*.
- Après avoir obtenu sa qualification, le salarié peut maintenant travailler seul à l'extérieur sous la supervision du chef d'équipe.
- Compléter les formations requises (CAAL-CU-159 ou le curriculum équivalent en vigueur) pour la position d'opérateur extérieur tel que décrit par la matrice de formation des salariés II. Les formulaires de qualification devront être signés par le formateur.

Lorsque le salarié complète et réussit le test de qualification, il obtient sa qualification d'opérateur extérieur – Niveau 2.

#### **Opérateur Extérieur – Niveau 2:**

Étape d'introduction au DCS : le salarié est maintenant 100% qualifié pour travailler à l'extérieur, donc on veut l'introduire au DCS afin de débuter la formation DCS. Après avoir complété 18 mois de travail à titre d'opérateur extérieur – Niveau 2, voici ce que le salarié doit compléter pour devenir Opérateur Intermédiaire – Niveau 3 :



- Compléter les formations requises (CAAL-CU-161 ou le curriculum équivalent en vigueur) selon la matrice de LI pour la position d'opérateur intermédiaire. Les formulaires de qualification devront être signés par le formateur.
- Doit compléter 25 quarts comme opérateur de DCS apprenti sous la supervision d'un opérateur chef d'équipe et le documenter.
- Lorsque le salarié possède toutes les connaissances requises ainsi que tous les critères ci-haut mentionnés, le salarié sera éligible au test de qualification d'opérateur qualifié intermédiaire.

Lorsque le salarié complète et réussit le test de qualification, il obtient sa qualification d'opérateur intermédiaire – Niveau 3.

#### **Opérateur Intermédiaire – Niveau 3:**

La responsabilité d'un opérateur intermédiaire est d'être le coéquipier d'un opérateur chef et d'occuper les fonctions d'un opérateur extérieur. Par contre, lorsque l'opérateur chef prend des congés, l'opérateur intermédiaire peut occuper la position de chef opérateur pendant l'absence. L'opérateur intermédiaire est qualifié pour opérer l'usine mais il ne peut pas être responsable du démarrage de l'usine.

Un démarrage d'usine se définit comme étant le démarrage du compresseur à haute pression hydrogène E18 ou la mise en gaz naturel du vaporeformeur ("SMR").

Voici ce que doit accomplir l'opérateur intermédiaire afin de recevoir sa qualification Opérateur qualifié DCS.

- Le salarié occupera la position d'opérateur chef d'équipe pendant 30 quarts (remplacement de vacances et congé).
- Après cette période, une évaluation du progrès sera complétée; ajustement à la formation selon les besoins.
- Le salarié doit ensuite compléter 2 arrêts et démarrages d'usine sous la supervision d'un opérateur chef et le documenter. Au besoin, le salarié ou l'Employeur peut demander de changer d'horaire afin d'assister à un arrêt/démarrage. L'opérateur chef devra co-signer ces deux (2) arrêts/démarrages s'il juge que le salarié a accompli avec succès la procédure d'arrêt ou de départ de manière complète.
- Compléter la formation CAAL-CU-158 ou le curriculum équivalent en vigueur pour le poste d'opérateur DCS selon la matrice LI. Les formulaires de qualification devront être signés par le formateur.
- Lorsque le salarié possède toutes les connaissances requises ainsi que tous les critères ci-haut mentionnés, le salarié sera éligible au test de qualification d'opérateur qualifié DCS.

Lorsque le salarié complète et réussit le test de qualification, il obtient sa qualification d'opérateur Qualifié DCS – Niveau 4.

#### **Opérateur Qualifié DCS – Niveau 4:**

L'opérateur Qualifié DCS – Niveau 4 peut travailler à l'extérieur ou être affecté au DCS. Il peut,



également, être nommé chef d'équipe et il a alors la responsabilité de l'opération de l'usine et la prime est ajustée en conformité avec l'annexe « A ».

Si un chef d'équipe est affecté à d'autres tâches, il maintient son taux horaire et sa prime. L'Employeur nomme, dans ce cas, un autre chef d'équipe qui aura la responsabilité de l'opération de l'usine, et la prime est ajustée en conformité avec l'annexe « A ».

## **ARTICLE 7 - HORAIRES ET HEURES DE TRAVAIL**

7.01 La semaine de travail des salariés sur les quarts commence à 6h00 le dimanche matin et se termine à 6h00 le dimanche suivant.

La semaine régulière de travail pour les opérations continues est de quatre-vingt-quatre (84) heures par période de paie de deux (2) semaines soit du dimanche au 2<sup>e</sup> samedi suivant. Le quart de travail est de douze (12) heures par jour en rotation tel qu'indiqué à l'annexe B.

Lorsque le salarié travaille effectivement quatre-vingt-quatre (84) heures durant la période paie de deux (2) semaines, la 81<sup>e</sup> heure jusqu'à la 84<sup>e</sup> heure sont payées ou banquées à temps et demi.

Il est entendu que cette disposition ne doit pas être interprétée comme une garantie ou une limite d'heures de travail par jour ou par semaine.

7.02 Pour les salariés qui sont assignés à un quart de travail de douze (12) heures, l'horaire est le suivant :

- Quart de nuit : 18h00 à 6h00
- Quart de jour : 6h00 à 18h00

Chaque quart de travail inclut une (1) période de 30 minutes payée pour le repas et deux (2) périodes de repos de 15 minutes payées. Le salarié demeure disponible durant ces périodes de repas et repos.

7.03 La semaine de travail des salariés de jour commence le lundi matin à 7h30 et se termine le vendredi à 16h.

7.04 Pour les salariés assignés au quart de jour sur l'horaire de huit (8) heures, l'horaire est le suivant :

- Quart de jour : 7h30 à 16h

Une période non rémunérée de 30 minutes est prévue pour le repas du dîner. Il y a 2 pauses rémunérées de 15 minutes par quart de travail de 8 heures. Le salarié à qui on demande de travailler durant sa pause de repas est rémunéré à temps et demi pour cette période de lunch.

Il est entendu que cette disposition ne doit pas être interprétée comme une garantie ou une limite d'heures de travail par jour ou par semaine.



- 7.05 Un salarié ne doit pas quitter son poste avant d'avoir été remplacé par le salarié affecté au même travail sur l'équipe suivante. Si le salarié qui a travaillé sur l'équipe précédente, n'a pas été relevé, l'Employeur ou son délégué tente de lui trouver un remplaçant. Il est toutefois convenu qu'advenant qu'il n'y ait aucun remplaçant qualifié, le salarié concerné doit continuer à travailler, le tout selon l'article 8.03 E et en tenant compte des règles d'heures supplémentaires maximales prévues par la loi, laquelle stipule qu'un travailleur peut refuser de travailler plus de 14 heures par période de 24 heures.
- 7.06 Les salariés affectés au travail d'équipe en rotation peuvent échanger des quarts ou des parties de quarts de travail sujet aux conditions suivantes:
- l'échange n'occasionne pas de coûts additionnels pour l'Employeur;
  - l'Employeur en est avisé au préalable.
- 7.07 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de changer de quart de travail, le premier quart de travail est rémunéré à taux et demi. Il en est de même lors du premier quart au retour sur son équipe si la durée du changement a été pour plus d'un bloc. Ceci ne s'applique pas aux salariés affectés qui ne font pas partie d'une équipe en rotation s'ils sont avisés au moins 14 jours à l'avance.
- 7.08 Lorsque l'Employeur a un projet spécial, il affecte, par ancienneté, un salarié qui a l'opportunité d'accepter ou non cette affectation. S'il accepte, son horaire est de huit (8) ou douze (12) heures selon le cas et il est rémunéré en conséquence.

## **ARTICLE 8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BANQUE DE TEMPS**

- 8.01 Si un salarié est tenu de travailler en temps supplémentaire, durant son bloc de repos il est rémunéré au taux régulier majoré de moitié sauf si cette journée est le samedi ou le dimanche auquel cas il est rémunéré au taux double.
- 8.02 Lorsque du travail supplémentaire doit être effectué, l'Employeur répartira les heures supplémentaires selon l'ordre de la liste « HEURES SUPPLÉMENTAIRES » pour la semaine en cours en tenant compte des qualifications requises à son exécution.

Il est toutefois convenu qu'advenant que tous les salariés présents dans l'usine refusent d'accomplir les heures supplémentaires, la liste de rappel sera utilisée et l'Employeur offre les heures supplémentaires au travailleur qui a le moins d'heures supplémentaires effectuées à son crédit.

Pour les salariés de l'instrumentation, le travail supplémentaire sera offert dans l'ordre suivant: aux salariés concernés pouvant accomplir le travail;

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'un salarié aura droit à la rémunération au taux de temps supplémentaire applicable, et ce, même s'il a été en retard au début de son quart normal de travail.

- 8.03 a) L'opérateur en poste peut contacter un opérateur chez lui pour assistance technique. L'opérateur contacté est rémunéré l'équivalent d'une (1) heure à temps simple.



- b) Si un salarié est rappelé à son travail en dehors des heures régulières et que ce rappel ne se prolonge pas jusqu'au début de sa journée de travail, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées avec un minimum équivalent à 4 heures au taux régulier.
  - c) Si un salarié est rappelé à son travail en dehors de ses heures régulières et que ce rappel se prolonge jusqu'au début de sa journée de travail, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées avant le début de sa journée régulière sauf pour le dimanche où le salarié est payé au taux double.
  - d) Lorsqu'un salarié est rappelé au travail pour exécuter du temps supplémentaire, il reçoit une allocation de transport qui équivaut à 1 heure à son taux régulier.
  - e) Un salarié requis de travailler plus de 4 heures après sa période normale de travail quotidienne sera rémunéré à taux double pour toutes les heures ainsi travaillées. Lors de journées non cédulées, le taux double s'appliquera après la durée normale de travail du salarié.
- 8.04 Quand un salarié travaille deux heures et plus en supplémentaire avant ou après son quart, il reçoit une allocation de 22.00\$ pour un repas. Par la suite, à toutes les quatre (4) heures il reçoit un montant supplémentaire de 22.00\$ ou jusqu'au commencement de son quart de travail. Si le salarié doit rentrer travailler avec moins de 24 heures d'avis, l'allocation s'applique (2 repas).
- 8.05 Au retour de maladie ou d'accident du travail, le salarié prend la moyenne d'heures effectuées par les salariés. Le salarié nouvellement embauché est placé à la moyenne des heures.  
La liste « HEURES SUPPLÉMENTAIRES » est mise à jour à tous les lundis.
- La liste « HEURES SUPPLÉMENTAIRES » est remise à zéro le 2<sup>ème</sup> lundi de janvier de chaque année en conservant l'ordre de la dernière semaine avant ce lundi.
- 8.06 Toutes les heures supplémentaires travaillées au-delà de quatre vingt (80) heures par période de paie, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures annuel, peuvent être mises en banque pour être reprises en congé ou être ultérieurement payées. De plus, la banque de temps ne peut pas dépasser cent vingt (120) heures.
- a) Sur une demande écrite, lorsqu'il n'y a personne en congé ou vacances et que le remplacement se fasse au taux horaire régulier le salarié peut reprendre des heures qui se trouvent dans sa banque
  - b) Sur une demande écrite, le salarié peut se faire payer des heures qui se trouvent dans sa banque en tout temps.
  - c) Les heures non prises sont automatiquement reportées à l'année suivante.
- 8.07 Un salarié requis de travailler plus de seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures a droit à une (1) heure de récupération pour toutes les heures travaillées excédant ce seize (16) heures à



condition que son horaire régulier prévoit un quart de travail qui débute à moins de huit (8) heures de délai de la fin du quart au cours duquel le temps supplémentaire a été travaillé.

Le temps de récupération doit être pris au cours de la journée au cours de laquelle le temps supplémentaire a été effectué pour les salariés affectés à un horaire de jour. Pour les salariés affectés aux opérations continues, ce temps de récupération doit être pris au début du quart de travail suivant. Le salarié est autorisé à prendre des heures sans solde qui, ajoutées au temps de récupération obtenu, complèteront la journée de travail pour laquelle il était cédulé le jour même.

- 8.08 Lorsqu'un salarié est rappelé après 23h00, une période de repos de 8h00 lui sera accordé à partir du moment où il quitte l'usine et le moment où débute son prochain quart de travail.

## **ARTICLE 9 - VACANCES, AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE RETRAITE**

### **9.01 Vacances annuelles**

a) Tout salarié régi par la présente convention a droit aux semaines de congé annuel établies d'après son ancienneté, et rémunérées suivant le pourcentage (%) ci-après déterminé et calculé sur le salaire brut gagné au cours de la période de référence complétée.

Le nombre de semaines et le pourcentage de vacances attribués est en fonction des années d'ancienneté complétées au 31 mai de l'année de référence qui précède l'année de prise de vacances.

La période de référence est du 1er juin au 31 mai précédent la période de prise de vacances. (ex: La période de prise de vacances pour 2023 est 1er juin 2023 au 31 mai 2024 dont la période de référence est le 1er juin 2022 au 31 mai 2023).

Années	Nombre de semaines	Pourcentage
Moins de 5 ans	3 semaines*	6 %
5 ans	3 semaines + 24 heures	7%
10 ans	4 semaines	8 %
15 ans	4 semaines + 24 heures	9%
19 ans	5 semaines	10 %
26 ans	6 semaines	12 %

**1- Le salarié en vacances continue de recevoir son salaire à la fréquence normale de paie.**

**2- L'indemnité afférente aux vacances annuelles est calculée selon la plus avantageuse des deux formules qui suivent :**

- Une indemnité correspondant au salaire de base au moment où le salarié prend ses vacances ;



- Selon l'échelon, l'équivalent du pourcentage (%) indiqué dans le tableau ci-dessus, du salaire gagné, pendant la période de référence.

Toute différence entre le salaire versé en vertu du premier paragraphe et l'indemnité afférente aux vacances est versée au salarié au plus tard sur la dernière de juin de l'année en cours.

- \* Dans une année de choix de vacances (paragraphe «g»), le salarié qui est embauché avant le 1<sup>er</sup> juin bénéficie d'une journée de dix (10) heures de congé par mois de service continu jusqu'au 1<sup>er</sup> juin en question. Ensuite il bénéficie de 3 semaines lors du choix de vacances.

- À chaque année, un salarié peut reporter 1 semaine de ses vacances (40 heures) de façon à prendre cette semaine avant le 30 septembre l'année suivante ou se la faire payer. Si le salarié veut se faire payer 1 semaine de vacances, il doit en aviser l'Employeur par écrit au plus tard le 31 mai de la période de prise de vacances en cours.
- Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une lésion professionnelle survenue avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une date convenue avec son supérieur immédiat. Un salarié doit cependant aviser son supérieur immédiat d'un tel report le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances.

Si un salarié devient accidenté ou malade après le début de ses vacances et qu'il le reste pendant sept (7) jours consécutifs ou plus et qu'il est admissible au versement d'indemnités de courte durée, il reporte les jours de vacances ainsi perdus à une date convenue avec son supérieur immédiat. Le salarié doit soumettre une preuve d'incapacité. Il a la responsabilité d'aviser son supérieur immédiat au moment de l'incapacité.

- Lors d'une fin d'emploi, l'indemnité de vacances est calculée au prorata des mois travaillés durant la période de référence en cours et s'il y a un déficit, le salarié devra rembourser ce déficit sur sa dernière paie.
- Un salarié qui le désire peut faire l'achat d'une semaine de vacances (40 heures). Cette semaine sera prise dans la période de prise de vacances de l'achat. Le coût de cet achat est déduit de la paie du salarié sur une période de 10 paies au cours de l'année civile de l'achat.
- Aux fins de calcul des indemnités de vacances, la période de référence est une période de douze (12) mois qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin jusqu'au 31 mai de l'année suivante. La période de douze (12) mois qui suit l'année de référence est la période de prise de congés. L'Employeur fournit à chaque salarié le salaire gagné afin d'établir le taux horaire de vacances au plus tard le 30 de juin.



g) Procédure vacances et congés

1. La période de prise de congés se situe entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année et le 31 mai de l'année qui suit l'année de référence.
2. Un salarié est considéré en vacances à compter de la fin de son dernier quart de travail en temps régulier précédant le début de ses vacances et ce jusqu'au retour au travail programmé.
3. Lorsque les salariés sont sur les quarts de 12 heures, et dans la mesure où les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur autorise au minimum deux (2) salariés ou un ratio de 20%, soit le plus élevé des deux en congé simultanément durant toute l'année de référence (un sur les équipes 1-2 et un sur les équipes 3-4).
4. L'ancienneté détermine le rang du choix des congés et de leurs préférences.
5. L'Employeur affiche le calendrier et la liste d'ancienneté pour faire le choix des congés au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours.
6. Si un salarié annule un *congé*, ce congé sera alors offert par rang d'ancienneté.
7. Le calendrier est divisé en 2 parties soit une période estivale qui est du 1er juin à la fête du travail et la période hivernale qui est du lendemain de la fête du travail au 31 mai.
8. Au moment de faire son choix de congés, le salarié choisit dans le premier tour un maximum de trois (3) blocs. Ils peuvent être consécutifs ou comme suit :
  - a) 3 blocs consécutifs en période estival,
  - b) 2 blocs consécutifs en période estival et 1 bloc en période hivernale,
  - c) 1 bloc en période estival et 2 blocs consécutifs en période hivernale,
  - d) 3 blocs consécutifs en période hivernale,
  - e) 2 blocs consécutifs hivernal et 1 bloc hivernal.
9. Le salarié ne peut pas fractionner un bloc qui empêcherait un choix de bloc au salarié suivant.
10. Les tours de choix de congés se suivent tant et aussi longtemps qu'il reste des choix à faire.
11. L'ordre de priorité des choix de congés est :
  - a) vacances annuelles,
  - b) fériés accumulés ou non,
  - c) vacances achetées,
  - d) transfert de vacances,
  - e) congés banqués (heures supplémentaires).



12. Un salarié pourra fractionner les blocs lorsque tous les choix et tours seront complétés.
13. S'il n'y a pas suffisamment de trois (3) blocs consécutifs pendant la période estivale, le salarié avec le moins d'ancienneté choisira parmi les blocs restants.
14. Le salarié sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures peut prendre toutes ses vacances pendant la période estivale.

À la demande de l'Employeur, un choix de vacances confirmé peut être annulé avec le consentement écrit du salarié. Celui-ci s'entend avec l'Employeur pour une nouvelle date de vacances.

Un salarié absent, au moment de la période de choix des vacances mais avec un retour au travail probable durant la période de prise de congés, choisit également ses vacances.

h) Lorsque l'opérateur chef prend des vacances, si son opérateur extérieur est qualifié pour opérer au contrôle, il a priorité au DCS. Cependant, s'il n'y a aucun salarié disponible pour combler son poste, il restera ainsi sur son poste extérieur et un chef sera alors appelé pour remplacer celui en vacances.

## 9.02 Congés fériés

Les journées suivantes sont désignées comme congés fériés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des Patriotes
- Saint-Jean-Baptiste
- 1<sup>er</sup> juillet (Fête du Canada)
- Premier lundi d'août
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

Pour chacun des congés mentionnés ci-haut, chaque salarié reçoit une allocation qui équivaut à son salaire régulier excluant toute prime pour une journée de travail.

- 8 heures pour salarié de jour.
- 12 heures pour salarié sur quart ou salarié sur horaires spéciaux.

Les journées fériées travaillées ou non travaillées, pourront, si un salarié détenant la classification d'opérateur ou chef d'équipe le désire, être mises en banque de temps pour une prise de congé ultérieur pour un maximum de neuf (9) journées excluant la Fête nationale. Le lendemain du jour de



l'An, le lundi de Pâques et le premier lundi d'août s'ils sont mis en banque pourront être repris en temps aux conditions suivantes :

1. Le remplacement peut se faire en temps supplémentaire;
2. S'il n'y a aucun salarié pour effectuer le remplacement le congé reporté est refusé.

De plus si un salarié travaille la journée du férié il sera payé à taux double et recevra aussi son allocation pour la journée fériée.

#### **9.03 Absences décès**

Un congé d'absence payé de cinq (5) jours ouvrables sera accordé à un salarié à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, sur présentation d'une preuve de décès. Dans le cas où le salarié assiste à un enterrement à une autre journée que la journée des funérailles, ou dans le cas d'éloignement (ou le salarié assiste aux funérailles à une distance de plus de 150 km de Bécancour), la journée ouvrable après les funérailles sera considérée comme une des cinq (5) journées ouvrables payées.

Pour le décès du beau-père, de la belle-mère, du père, de la mère, du frère et de la soeur d'un salarié, un congé d'absence sera payé à son salaire régulier excluant toute prime, jusqu'à (3) jours ouvrables, entre le décès et les funérailles inclusivement.

Sur présentation d'une preuve de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, du grand-père, grand-mère ou petits enfants d'un salarié, l'Employeur accordera au salarié un congé d'absence d'un (1) jour payé à son salaire régulier excluant toute prime pour lui permettre d'assister aux funérailles si elles coïncident avec un jour de travail cédulé pour ce salarié.

#### **9.04 Absence naissance ou adoption**

Dans le cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié, il sera accordé cinq (5) journées de congé d'absence payée.

#### **9.05 Congé sans solde**

L'Employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde d'une durée d'au plus une (1) année. Toute demande à cet effet doit être soumise par écrit au directeur d'usine et est conditionnelle à ce qui suit:

##### **Congé sans solde - Moins de 90 jours calendrier**

1. Un (1) seul salarié à la fois
2. Demandée au moins six (6) mois l'avance
3. Aucun salarié doit être en absence au moment de la demande et aucun poste doit être vacant
4. L'employeur doit pouvoir combler chacun des quarts rendus disponibles par la demande de congé sans solde avec le temps supplémentaire par les autres salariés ou en ayant recours à l'opérateur de jour disponible. Si tous les quarts de travail ne sont pas comblés, l'employeur se réserve le droit de refuser la demande de congé sans solde. Si un sous-traitant formé est disponible, l'employeur a recours à ses services pour les quarts restants à combler avant d'utiliser son droit de refuser.



5. Si un projet d'envergure est à venir ou en cours ou s'il y a des besoins opérationnels prévisibles pour la période de la demande de congé sans solde, l'employeur se réserve le droit de refuser. N.B. La fermeture complète ("shut down") n'est pas considérée comme un besoin opérationnel prévisible pour l'application de cette condition.

#### **Congé sans solde - 90 jours calendrier ou plus**

1. Un (1) seul salarié à la fois
2. Demandée au moins six (6) mois l'avance
3. Aucun salarié doit être en absence au moment de la demande et aucun poste doit être vacant
4. L'employeur doit pouvoir combler chacun des quarts rendus disponibles par la demande de congé sans solde avec le temps supplémentaire par les autres salariés ou en ayant recours à l'opérateur de jour disponible. Si tous les quarts de travail ne sont pas comblés, l'employeur entamera les démarches pour trouver un remplaçant temporaire. En attendant que le remplaçant temporaire soit disponible, les autres employés devront accepter de combler les quarts rendus disponibles par la demande de congé sans solde sans quoi la demande de congé sans solde sera refusée.
5. Si un projet d'envergure est à venir ou en cours ou s'il y a des besoins opérationnels prévisibles pour la période de la demande de congé sans solde, l'employeur se réserve le droit de refuser. N.B. La fermeture complète ("shut down") n'est pas considérée comme un besoin opérationnel prévisible pour l'application de cette condition.

Le salarié en congé sans solde maintient son ancienneté et continue de l'accumuler. Il continue de bénéficier des assurances collectives dans la mesure où il assume la totalité des primes. Il ne peut toutefois bénéficier de l'assurance salaire. Il peut maintenir sa contribution au régime de retraite et l'Employeur maintient alors sa contribution pendant toute la durée du congé sans solde. Le salarié qui a bénéficié d'un congé sans solde pendant l'année de référence voit son indemnité afférente aux vacances annuelles calculée selon la méthode prévue à l'article 9.01. En cas d'abolition de son poste pendant son congé sans solde, le salarié exerce, conformément à l'Article 10 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE et, le cas échéant, exprime son choix au moment de l'abolition de poste même s'il ne revient pas immédiatement au travail.

#### **Congé pour violence conjugale/familiale**

L'employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, lesquelles peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail, et qu'il doit prendre des mesures d'accommodement. Compte tenu de ce qui précède, l'employeur convient d'accorder à chaque personne employée un congé tel que prescrit par la loi en cas de violence conjugale/familiale sur confirmation d'un professionnel reconnu (ex : médecin, avocat, etc., sans perte d'ancienneté. L'employeur veille à fournir à la personne employée une orientation vers des services de soutien appropriés.

#### **9.06 Juré et témoin**

Un salarié requis par bref d'assignation de comparaître comme témoin ou requis d'agir comme juré, recevra, pour chaque jour d'absence de ce fait, la différence entre le salaire perdu, calculé à son taux



horaire régulier pour les heures régulières perdues, et les honoraires reçus en sa qualité de témoin ou de juré, pourvu que ledit salarié remette à la Compagnie un certificat du Greffier de la Cour attestant la période pendant laquelle ses services ont été requis et le montant des honoraires qu'il a reçus. Il est de la responsabilité du salarié de réclamer les honoraires auxquels il a droit.

#### **9.07 Absence en cas de maladie**

Le délai de carence pour l'invalidité de courte durée étant de sept (7) jours, un salarié a droit à six (6) jours de maladie par année civile. Les jours d'absence payés prévus par la loi (maladie, obligations familiales, etc.) sont inclus dans le nombre de jours cités précédemment. Au 31 décembre un maximum de trois (3) jours non utilisés sont payé au salarié.

#### **9.08 Accidents sur les lieux de travail**

Si vous devenez incapable d'exercer votre emploi à la suite d'un accident survenu à votre travail, ALC, usine de Bécancour continuera de vous verser votre salaire excluant primes moins les prestations auxquelles vous auriez droit de la CNESST.

#### **9.09 Assurances collectives**

Pendant toute la durée de la présente convention, l'Employeur maintient un programme d'assurance collective Flex qui comporte les composantes suivantes :

1. Une assurance médicale;
2. Une assurance dentaire;
3. Une assurance vie;
4. Des prestations en cas de décès;
5. Des prestations en cas de mutilation accidentelle;
6. Une assurance invalidité de courte durée;
7. Une assurance invalidité de longue durée;
8. Une assurance en cas de maladies graves;

Le Syndicat est informé lorsqu'il y a des changements au programme d'assurance collective Flex.

Si une ristourne est accordée à l'employeur par la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi, celle-ci est utilisée afin de permettre d'offrir les protections de base d'invalidité sans frais aux salariés.

#### **9.10 Frais de formation et cartes de compétences**

Toute formation requise par l'Employeur est payée par celui-ci. Si cette formation se donne durant les heures de travail, le salarié maintient son salaire et ses primes. Si elle se donne en dehors de ses heures programmées selon l'annexe «B», le salarié est payé en temps supplémentaire selon le taux applicable.

Tous les certificats, cartes de compétences et examens requis par l'Employeur sont payés par celui-ci.

#### **9.11 Régime de retraite**

Régime de retraite applicable au moment de l'accréditation (13 novembre 2017) avec les contributions



de l'Employeur et des salariés tant pour les volets PD que CD. Le Syndicat est informé lorsqu'il y a des changements au régime de retraite.

La rente de raccordement est de \$16 par mois selon le régime de retraite.

- Les contributions des salariés à l'option prestations déterminées (PD) sont de 5%;
- Les contributions des salariés à l'option compte retraite (CD) sont de 4%;
- Les contributions de l'Employeur à l'option compte retraite (CD) sont de 5%;
- Les salariés qui bénéficient de l'option compte de retraite (CD) peuvent également effectuer des contributions optionnelles jusqu'à concurrence de 2%. ALC versera une contribution équivalente jusqu'à concurrence de 2%.
- Tous les salariés qui adhèrent au régime de retraite doivent joindre l'option compte retraite (CD);
- Les salariés ne peuvent plus changer d'option;
- Les salariés permanents deviennent automatiquement membres du régime de retraite le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant 3 mois d'emploi.

#### **9.12 Programme de santé et mieux-être**

Vous avez droit à un remboursement de 50% du coût, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par année, pour les activités physiques de votre choix (gymnase, danse, natation, yoga, hockey, soccer, ski, course, etc.). La session doit s'échelonner sur au moins quatre (4) semaines, Les frais d'inscription à une compétition sportive sont également acceptés (marathon, tournoi de hockey, etc.).

#### **9.13 Régime d'achat d'actions du Fond de solidarité**

L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité de la FTQ.

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

L'Employeur n'est pas responsable si la contribution du salarié pour une année donnée dépasse les limites permises par les lois fiscales.

### **ARTICLE 10 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE**

#### **10.01 Affichage de poste**

- a) Lorsque l'Employeur désire combler de façon permanente un poste régulier qui est vacant ou créer un nouveau poste régulier régi par la présente convention, il doit afficher sur les tableaux prévus à cet effet dans l'usine, un avis et ce, pour une période de sept (7) jours ouvrables, et ce dans les trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste.
- b) Un salarié désirant apposer sa candidature sur un poste affiché pourra le faire en remplissant le formulaire approprié auprès du directeur d'usine. Une copie des candidatures des salariés, avec les formulaires, sera transmise au Syndicat.



- c) Le poste sera comblé par le salarié le plus ancien ayant les qualifications selon l'article 6.
- d) Lorsque l'Employeur procède à un affichage, tout salarié absent du travail est réputé avoir posé sa candidature, mais n'est pas tenu d'accepter le poste.
- e) Un salarié choisi pour combler un poste, à la suite d'un affichage, et qui n'est pas immédiatement assigné à ce poste à cause des exigences de la production, y sera assigné aussitôt que possible et le salarié est immédiatement rémunéré à son nouveau taux.
- f) L'abolition d'un poste devenu vacant ne doit pas entraîner l'utilisation d'un salarié sous-traitant supplémentaire.
- g) Les renseignements qui doivent apparaître sur l'affichage sont les suivants :
  - 1. le titre de la classification;
  - 2. une brève description des fonctions;
  - 3. l'équipe à laquelle le salarié est assigné;
  - 4. le début et la fin de la période d'affichage;
  - 5. les qualifications du poste selon l'article 6.

#### **10.02 Mise à pied**

- a) S'il devait y avoir une mise à pied dans une classification donnée, le salarié ayant le moins d'ancienneté exerce son droit de déplacement dans la mesure où il détient les qualifications selon les niveaux de progression de l'article 6 pour effectuer le travail. Si le salarié ne peut pas déplacer, il est alors mis à pied.
- b) Dans tous les cas de mise à pied, les salariés de l'unité de négociation ont priorité absolue sur les personnes qui n'en font pas partie.
- c) Dans le cas d'une mise à pied l'Employeur donne un préavis écrit de sept (7) jours ouvrables au salarié visé par la mise à pied ou à défaut l'Employeur paie le salarié visé pour le nombre de jour à taux régulier qu'il aurait travaillé durant ce préavis. Il est convenu que ce préavis ne s'applique pas dans des circonstances hors du contrôle de l'Employeur.
- d) Lorsque le salarié est mis à pied, l'Employeur lui verse les montants associés aux vacances, aux congés accumulés et aux congés fériés qui sont en banque à la date fixée par le salarié ou à la date prévue à cet effet dans la convention collective.

#### **10.03 Procédure de rappel**

Dans le cas d'un rappel effectué à la suite d'une mise à pied, l'Employeur procède en rappelant le salarié par ordre d'ancienneté dans la mesure où il détient les qualifications, selon les niveaux de progression de l'article 6, du poste pour lequel le rappel est effectué. Ce rappel peut être permanent ou temporaire.

Toute incapacité d'ordre médical, empêchant de se présenter au travail lors d'un rappel, devra être signalée au service des ressources humaines, documents à l'appui, dans les plus brefs délais. Lors de son retour le salarié reprend son poste.



En cas de rappel au travail à la suite d'une mise à pied, l'Employeur transmet au salarié un avis de rappel par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.

Le salarié doit se rapporter à l'intérieur du délai prévu à 5.02 – Perte d'ancienneté.

Un salarié qui revient au travail à la suite d'un rappel permanent ou temporaire, voit son droit de rappel recommencer comme stipulé à l'article 5 – Ancienneté, advenant une mise à pied subséquente.

Il est de la responsabilité du salarié d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse. Une copie de l'avis de rappel est remise à la section locale et à Unifor.

#### **10.04 Sécurité d'emploi**

Tous les salariés ayant terminés leur période d'essai à l'usine en date de la signature ne seront pas mis à pied, sauf dans les situations suivantes: lors de changement technologique; lors de fermeture totale ou partielle de l'usine; lors de diminution importante de production en raison des conditions de marché; lors de cas de force majeure ou toute autre situation en dehors du contrôle de l'Employeur.

#### **10.05 Changement technologique**

Aux fins d'application de la convention, un changement technologique se définit comme une modification importante ou un ajout important aux équipements utilisés, lequel a un impact sur les tâches exécutées par les salariés.

Lorsqu'il décide de procéder à un changement technologique, l'Employeur en avise par écrit le Syndicat au moins six (6) mois avant l'introduction de ce changement.

L'avis au Syndicat comporte les renseignements suivants :

1. la nature du changement;
2. la date prévue d'introduction du changement concerné;
3. le nombre de postes sujets à être abolis ou à être modifiés, le cas échéant.

À la suite de la transmission du préavis ci-haut, l'Employeur rencontre le Syndicat afin d'explorer les mesures permettant de réduire au minimum les mises à pied de salariés tout en permettant l'atteinte des objectifs de l'Employeur. Ces mesures peuvent notamment inclure des départs à la retraite, de l'attrition, des congés sans solde, des départs volontaires.

De plus, l'Employeur offre aux salariés mis à pied de la formation pour permettre à ces derniers d'être considérés pour des postes vacants au moment de la mise à pied, en autant que ces salariés répondent aux qualifications, selon les niveaux de progression de l'article 6.

Dans le cas où les mesures qui précèdent ne permettent pas d'éviter les mises à pied permanentes, l'Employeur et le Syndicat collaborent avec les différents paliers de gouvernement dans le cadre de programmes de formation visant la réaffectation des salariés visés dans un emploi ailleurs sur le marché du travail. Les mesures prévues au présent paragraphe sont mises sur pied seulement après



l'expiration du droit de rappel du salarié mis à pied ou si le salarié a renoncé à son droit de rappel pour recevoir l'indemnité de fin d'emploi prévue à l'article 10.06.

Toute mise à pied découlant d'un changement technologique se fait conformément à l'article 10.02.

#### **10.06 Indemnité de fin d'emploi**

En cas de mise à pied permanente, un salarié régulier a droit à une indemnité de fin d'emploi calculée comme suit :

Deux (2) semaines, plus deux (2) semaines par année de service (une semaine équivalant à quarante (40) heures), pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

L'indemnité de fin d'emploi est versée uniquement au salarié qui quitte à la date prévue. Le salarié qui reçoit l'indemnité de fin d'emploi perd son droit de rappel et son emploi lors du versement de l'indemnité ainsi que tous ses droits reliés à son emploi en vertu de cette convention collective.

Le salarié doit travailler de manière satisfaisante jusqu'à la date du licenciement, à défaut de quoi il est réputé avoir démissionné et perd son droit à l'indemnité de fin d'emploi.

Le salarié qui démissionne ou est congédié pour cause ou qui choisit d'être sur la liste de rappel ne reçoit pas l'indemnité de fin d'emploi. La démission doit se faire par écrit.

### **ARTICLE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

La loi sur la santé et la sécurité du travail, la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de même que toutes les lois et règlements sous l'égide de la CNEST (Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail) font partie intégrante de la convention collective.

Les parties sont tenues de respecter la politique santé et sécurité (ALC-003), en particulier, accorder préséance à la santé et sécurité sur la réalisation des tâches. Les activités de santé et sécurité font partie intégrante du travail à l'usine de Bécancour.

**11.01** Le Syndicat encourage les salariés à observer toutes les règles de sécurité qui peuvent être prescrites, à travailler d'une manière sécuritaire et de se conformer aux obligations des salariés prévues aux lois sur la santé et la sécurité du travail.

**11.02** C'est la responsabilité de l'Employeur de prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés durant les heures de travail et continue de fournir l'équipement et les accessoires nécessaires et les appareils ou vêtements protecteurs spéciaux requis pour la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés, selon les recommandations du Comité paritaire de santé et sécurité (CSS). Il en est de même pour les salariés qui doivent prendre les moyens nécessaires pour protéger leur santé, sécurité et hygiène durant les heures de travail.

**11.03** L'Employeur paiera le coût entier *d'une paire de chaussures de sécurité d'été et une paire d'hiver*



appropriées pour chaque classification tel que choisies par le comité paritaire de santé et sécurité (CSS) une fois par douze (12) mois. Par la suite, l'Employeur remplacera les chaussures qui ont été usées ou endommagées dans l'exercice des fonctions normales du travail du salarié.

11.04 Il fournit notamment, ce gratuitement et à la demande, tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, protecteurs d'oreilles, casque de sécurité, gants, masques, appareils respiratoires, vêtements pare-feu soit; Chemise, pantalon, combinaison, deux (2) manteaux d'été et deux (2) manteaux d'hiver, bottes de sécurité, souliers de sécurité, bottes d'hiver etc. Ces équipements sont choisis par le comité paritaire de santé sécurité (CSS).

11.05 L'Employeur fournit une paire de lunettes de sécurité aux salariés qui ont besoin de lunettes de sécurité ajustées à leur vue. Le salarié ayant besoin de lunettes de sécurité ajustées à sa vue, demande le formulaire requis à l'Employeur. Le salarié va ensuite chez l'optométriste prévu dans la procédure Air Liquide no. HSEQ-SS-015 en date du 20 octobre 2021. Conséquemment, l'Employeur remplace toutes lunettes de sécurité ou parties de lunettes de sécurité qui auront été endommagées dans l'exercice des fonctions normales du travail du salarié.

**11.06 Nettoyage des habits de travail**

L'Employeur offre aux salariés un service d'entretien et de nettoyage des habits de travail qu'elle leur fournit. De plus, il est convenu que ce service de nettoyage assure aux salariés qu'ils aient des habits de travail propres avant le début de leur quart de travail.

**11.07 Représentant à la prévention**

- a) Le Syndicat désigne un représentant à la prévention et informe l'Employeur de l'identité de ce dernier dans les meilleurs délais.
- b) Le Syndicat désigne également un autre salarié qui remplace le représentant à la prévention en cas d'absence et informe l'Employeur de l'identité de ce dernier dans les meilleurs délais. Les dispositions relatives au représentant à la prévention s'appliquent à son remplaçant mutatis mutandis.
- c) La présence du représentant à la prévention, ou en son absence une personne désignée par la section locale, est obligatoire lors d'une rencontre avec un salarié pour une enquête concernant un accident de travail.
- d) Le représentant à la prévention est membre d'office du comité et agit à titre de coprésident pour l'ensemble des salariés et des salariés non visés par la convention.
- e) Le représentant à la prévention est libéré sans perte de salaire régulier et d'avantages sociaux pour exercer les fonctions prévues aux paragraphes 1, 3, 4, 5, 8 et 9 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour une période de deux (2) heures par semaine.



- f) Pour les demandes de libération soumises afin d'exercer les fonctions prévues aux paragraphes 5 ou 8 de l'article 90, le représentant à la prévention soumet la demande dès que possible.
- g) En outre, le représentant à la prévention peut s'absenter de son poste le temps nécessaire pour exercer les fonctions prévues aux paragraphes 2, 6 et 7 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Il doit aviser son supérieur immédiat lorsqu'il doit s'absenter en vertu du présent alinéa en précisant la nature des fonctions qu'il doit exercer et la durée estimée de l'absence.
- h) Le représentant à la prévention exerce ses fonctions conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et aux règlements applicables. Il est réputé être au travail lorsqu'il exerce ces fonctions.

11.08 Lorsque l'Employeur exige d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical, que ce soit dans le cadre d'une lésion professionnelle ou d'une lésion personnelle, le salarié est rémunéré selon le taux horaire régulier incluant les bénéfices marginaux pour la période de temps requise pour le déplacement et pour l'examen médical. Lorsque l'examen médical se déroule en dehors de l'horaire régulier du salarié, il est alors rémunéré pour la même période, mais au taux de temps supplémentaire. Toutefois, si le salarié est absent du travail en raison de la lésion, il ne reçoit aucune rémunération. Par ailleurs, le salarié est indemnisé pour les frais encourus pour se soumettre à cet examen et ce, conformément à la politique de l'Employeur alors en vigueur.

## **ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **12.01 Procédure de règlement de griefs**

Tout différend, grief, mesure disciplinaire, plainte, mésentente ou prétendue violation de la présente convention collective ayant trait aux taux de salaire, à l'ancienneté, aux heures de travail ou aux autres conditions de travail qu'un salarié ou groupe de salariés pourraient vouloir discuter et régler avec l'Employeur, est admissible à la procédure de règlements de griefs.

### **12.02 Première étape :**

Lors d'un différend, il y aura une première rencontre entre le salarié ou les salariés lésés dans l'application de la présente convention et le supérieur immédiat, accompagné d'un représentant désigné par le Syndicat, pour discuter du différend. Cette rencontre a pour objectif de tenter de régler le différend à la base. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au Syndicat.

Tout grief doit être signé par le salarié concerné et soumis par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance acquise de l'événement par le salarié dont la preuve lui incombe, mais pas plus de six (6) mois après sa survenance.

Ce grief est alors soumis sur le formulaire approuvé et doit être signé par un représentant autorisé du



Syndicat. Il doit comporter :

1. un résumé succinct des circonstances ayant donné lieu au grief ;
2. la disposition de la convention qui est prétendument violée ;
3. le règlement demandé.

Le supérieur immédiat qui reçoit le grief a quinze (15) jours ouvrables pour communiquer sa décision par écrit au Syndicat.

**12.03 Deuxième étape :**

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat n'y répond pas dans le délai prescrit, le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur d'usine dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration du délai pour y répondre.

L'Employeur rencontre le Syndicat et rend sa décision par écrit, le tout à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

**12.04** Le Syndicat peut soumettre un grief de principe (grief syndical) ou collectif en cas de question générale d'interprétation ou d'application de la convention. Dans un tel cas, le Syndicat soumet le grief par écrit dans les quinze (15) ouvrables de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance de l'événement par le Syndicat ou par un salarié. Ce grief est soumis directement à la deuxième (2e) étape et doit être signé par un représentant autorisé du Syndicat. Il doit en outre comporter :

1. un résumé succinct des circonstances ayant donné lieu au grief;
2. la disposition de la convention qui est prétendument violée;
3. le règlement demandé.

**12.05** Si l'Employeur souhaite soumettre un grief patronal, il le fait par un écrit, signé par le directeur des ressources humaines et adressé au Syndicat. Un tel grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance d'un tel événement. Ce grief doit être déposé directement à la deuxième (2e) étape.

Le Syndicat communique sa réponse par écrit et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

L'article 13 s'applique au grief patronal en y faisant les adaptations nécessaires.

**12.06** Les griefs contestant une suspension ou un congédiement sont logés directement en deuxième (2e) étape.

**12.07** Tout règlement intervenu à la suite d'un grief doit être constaté par écrit et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés, le cas échéant.

**12.08** Les délais impartis aux articles relatifs à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage sont de



rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

- 12.09 Dans le calcul de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est..
- 12.10 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation. Dans un tel cas, il peut être corrigé pourvu que cela n'affecte pas la nature du grief ou le règlement demandé.
- 12.11 L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour maintenir les discussions lors des comités de relations de travail quant aux griefs non réglés. À tout moment, ils auront le loisir de régler le grief jusqu'au moment de l'arbitrage.

### **ARTICLE 13 - ARBITRAGE**

- 13.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 12, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage, en avisant l'autre partie de son intention dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse prévue en deuxième (2e) étape ou de l'expiration du délai pour y répondre.
- 13.02 Les parties conviennent de se référer à un arbitre. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande que l'arbitre soit nommé par le ministre du Travail.  
La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties. Chaque partie assume les frais de ses propres témoins. La sentence de l'arbitre est finale et lie les parties et les salariés.
- 13.03 L'arbitre a les pouvoirs qui sont dévolus à un arbitre de griefs en vertu de l'article 100.12 du Code du travail. Il peut rendre toute décision nécessaire dans le cadre de l'application des articles de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention.

### **ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES**

Rien ne peut être reproché à un salarié qui n'a pas fait l'objet d'une mesure prévue dans cet article. Tout ce qui pourrait être reproché à un salarié est sujet à la procédure de grief.

Le but premier d'une mesure disciplinaire est d'amener le salarié à changer son comportement ou son attitude. Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le superviseur expliquera au salarié les faits qui peuvent entraîner la mesure disciplinaire et lui donnera l'opportunité d'exposer sa version des faits, en présence d'un délégué syndical. Le défaut pour l'Employeur de respecter la précédente procédure entraîne une annulation immédiate de la mesure disciplinaire.

- 14.01 Toute mesure disciplinaire, incluant les avis verbaux, doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et doit contenir l'exposé complet des motifs, avec copie au Syndicat.



- 14.02 Le salarié appelé à rencontrer un représentant de l'Employeur sur une question de discipline, doit être accompagné d'un délégué du Syndicat ou du président d'unité. Si aucun délégué et le président d'unité ne sont présents, l'Employeur contacte par courriel la section locale et le représentant national d'Unifor, et la section locale ou le représentant national d'Unifor accordera une extension de délai de quinze (15) jours ouvrables. Le défaut pour l'Employeur de respecter la précédente procédure entraîne une annulation immédiate de la mesure disciplinaire.
- 14.03 Si un salarié est suspendu ou congédié et que, suivant enquête, avant l'arbitrage, il est exonéré et réembauché, il sera alors remboursé pour le temps perdu basé sur le nombre d'heures régulières normales qu'il aurait travaillé moins les revenus reçus d'autres employeurs pour cette dite période et/ou toute autre prestation compensatoire.
- 14.04 Lorsqu'un salarié est suspendu avant la fin de son quart de travail, l'Employeur assure à ce dernier un moyen de transport adéquat, le cas échéant.
- 14.05 Si un salarié est renvoyé ou suspendu et qu'à la suite d'une enquête subséquente il n'est pas exonéré, une peine moindre peut être substituée lorsque l'arbitre unique est d'avis que la peine de congédiement ou de suspension n'est pas appropriée sauf dans le cas où cette peine est le résultat d'une violation d'un règlement de l'Employeur concernant les allumettes, les briquets et le « fumage » hors de la zone prévue à cette fin.
- 14.06 En aucun temps l'arbitre ne pourra rendre une décision comportant une mesure disciplinaire plus sévère que celle imposée par la Compagnie.
- 14.07 Lors de l'application d'une mesure disciplinaire, l'Employeur n'invoquera pas de mesure disciplinaire préalablement versée au dossier du salarié datant de plus de douze (12) mois. Toutefois dans le cas d'une mesure disciplinaire ayant trait à une infraction selon 14.05, le délai de prescription sera de vingt quatre (24) mois.
- 14.08 Tout salarié peut consulter son dossier d'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa demande écrite, en présence d'un représentant, de l'Employeur et accompagné d'un dirigeant ou d'un délégué syndical, s'il le désire. Le salarié ne peut retirer aucun document de son dossier, mais peut en obtenir copie dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande à cet effet.
- 14.09 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un salarié après trente (30) jours de la connaissance des faits. Dans l'éventualité où un salarié est suspendu pour fin d'enquête, cette suspension est avec paye. Toute mesure disciplinaire doit être fondée sur une cause juste et suffisante. Le fardeau de preuve à cet égard incombe à l'Employeur.
- 14.10 Toute signature d'un salarié sur une mesure disciplinaire ou sur un retour sur événement n'est qu'un accusé de réception de ladite mesure et ne fait pas foi de son contenu.



14.11 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié.

#### **ARTICLE 15 - DURÉE DE LA CONVENTION ET ANNEXES**

15.01 La présente convention collective de travail sera en vigueur du 13 novembre 2022 jusqu'au 12 novembre 2026 inclusivement.

15.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

15.03 L'Employeur convient de faire imprimer la convention dans les soixante (60) jours suivant la signature, à ses frais en format de poche et d'en remettre gratuitement une copie à chaque salarié, ainsi que vingt-cinq (25) copies au Syndicat.

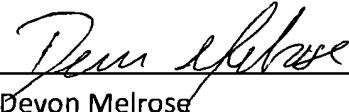
15.04 Aucune grève, aucun ralentissement de travail ni aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de cette convention.

15.05 À son expiration, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out ou de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

15.06 Le versement des sommes dues en vertu de la présente clause est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI** les parties ont signé le 3 octobre 2023.

**Pour l'Employeur:**

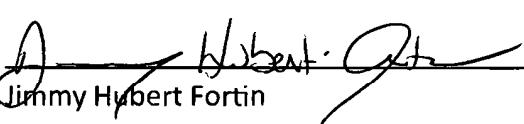
  
\_\_\_\_\_  
Devon Melrose

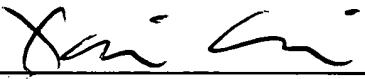
  
\_\_\_\_\_  
Marie Sara Lavallée

  
\_\_\_\_\_  
Jean Watelle

**Pour le Syndicat:**

  
\_\_\_\_\_  
Marc Renaud

  
\_\_\_\_\_  
Jimmy Hubert Fortin

  
\_\_\_\_\_  
Xavier Chevarie



## ANNEXE « A » - SALAIRES ET PRIMES

		<u>13 nov. 2022</u>	<u>13 nov. 2023</u>	<u>13 nov. 2024</u>	<u>13 nov. 2025</u>
Classifications		<u>3%</u>	<u>2.75%</u>	<u>2.75%</u>	<u>2.75%</u>
Chef d'équipe DCS	Niveau-4	\$ 48.36/hre	\$ 49.69/hre	\$ 51.06/hre	\$ 52.46/hre
Opérateur Qualifié, DCS	Niveau-4	\$ 48.36/hre	\$ 49.69/hre	\$ 51.06/hre	\$ 52.46/hre
Opérateur Intermédiaire	Niveau-3	\$ 45.60/hre	\$ 46.85/hre	\$ 48.14/hre	\$ 49.47/hre
Opérateur Extérieur	Niveau-2	\$ 41.93/hre	\$ 43.08/hre	\$ 44.27/hre	\$ 45.48/hre
Débutant	Niveau-1	\$ 40.09/hre	\$ 41.19/hre	\$ 42.33/hre	\$ 43.49/hre
Technicien instrumentation		\$ 49.31/hre	\$ 50.67/hre	\$ 52.06/hre	\$ 53.50/hre

Une prime de Chef d'équipe versée aux chefs d'équipe pour chaque heure travaillée et sera l'équivalent de 10.5% du taux horaire régulier à partir du 13 novembre 2022, de 12% du taux horaire régulier à partir du 13 novembre 2023 et 13.5% du taux horaire régulier à partir du 13 novembre 2024.

Une prime équivalente à 3% du taux horaire régulier est versée aux Opérateurs qualifiés comme Intermédiaires (niveau 3) ou qualifiés DCS (niveau 4) pour chaque heure travaillée.

Lorsqu'un opérateur intermédiaire, niveau 3 est affecté par l'Employeur au DCS, lorsque le chef d'équipe est sur place, il est alors payé le taux horaire du niveau 4 sans la prime de chef d'équipe.

Lorsqu'un opérateur intermédiaire, niveau 3 devient pleinement qualifié à titre d'opérateur qualifié DCS, niveau 4, il est alors payé au taux horaire du niveau 4 sans la prime de chef d'équipe.

Une prime équivalente à 4.5% du taux horaire régulier est versée au Technicien instrumentation pour chaque heure travaillée.

Une prime de 300\$par mois est payée pour le Technicien-instrumentation lorsque les salariés sont en disponibilité.

Les salariés titulaires d'une classe A en appareils frigorifiques ou d'une licence d'entrepreneur en électricité reçoivent une prime de 1.50\$ de l'heure travaillée. Les termes « licence d'entrepreneur en électricité » sont réputés inclure un « Certificat de qualification en électricité » ou un « Certificat de compétence - Compagnon - Électricité ». Les salariés détenteurs d'une classification de niveau 4 doivent détenir une classe A en appareils frigorifiques.

Pour fins de calcul du temps supplémentaire, ces primes ne font pas partie du taux horaire régulier.



## ANNEXE « B » - HORAIRES DE TRAVAIL (12 heures)

Équipe	Première semaine							Deuxième semaine							Troisième semaine							Quatrième 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
Jour	4	1	1	3	3	2	2	2	4	4	1	1	3	3	3	2	2	4	4	1	1	1	3	3	2	2	4	4
Nuit	3	2	2	4	4	1	1	1	3	3	2	2	4	4	4	1	1	3	3	2	2	2	4	4	1	1	3	3

- La rotation de quarts se fait selon l'horaire montré au tableau 1.
- Les journées allouées à titre de vacances, congés fériés, absences autorisées ou autres, sont calculées sur la base d'un horaire de travail douze (12) heures par jour.
- L'horaire est réparti sur une période de 14 jours à raison d'une semaine de 36 heures (comportant un dimanche) et une semaine de 48 heures.
- Une prime de changement de quart équivalente à 1 heure au taux régulier est versée sur la paie de chaque salarié travaillant sur rotation de quarts.
- Lors d'un changement d'horaire, le premier quart de travail est rémunéré à taux et demi. Il en est de même lors du premier quart au retour sur son équipe.
- Les primes de quart sont les suivantes :

Nuit: 1.50\$/heure

Dimanche: 4.00\$/heure

- Les salariés qui ne font pas partie d'une équipe en rotation se voient assignés selon les besoins opérationnels. Ils suivent alors les horaires prévus ci-haut et toutes les autres conditions de la convention collective s'appliquent à ces salariés.



## ANNEXE «C»

(à titre indicatif seulement)

### Programme d'assurance collective Flex

Air Liquide offre une gamme complète de protections d'assurances collectives. Vous pouvez choisir parmi trois options de couverture médicale et dentaire. Si aucune option n'est choisie lors de votre embauche, l'option A sera octroyée par défaut. Vous pouvez être exempté si vous êtes déjà couvert sous un autre régime. Il est possible de modifier vos choix d'options lors des périodes de renouvellement, à tous les deux ans ou en cas d'un événement de vie admissible. Le coût du programme Flex est partagé entre l'employé et Air Liquide.

Médical	A	B	C
<b>Soins d'urgence</b>			
Pourcentage de remboursement	100%		
Franchise	Aucune		
Hospitalisation	Chambre semi-privee		
Soins de convalescence / réadaptation physique / soins chroniques	100% Max 50\$/jour		
Assurance voyage	5 000 \$/jour (180 jours)		
Soins infirmiers	10 000\$/année		
Autres frais	70% 80% 90%		
<b>Medicaments<sup>2</sup> (nécessitant une ordonnance)</b>			
Pourcentage de remboursement			
Substitution obligatoire par le générique, à l'exception de raisons médicales, avec l'armoire rempli par médecin	70% 80% 90%		
Franchise (au 1 <sup>er</sup> nov. 2022)	250\$ tous les assurés	3,50\$/médicament, +0,25 \$/an	
Carte de paiement	Direct		
Vaccins	700\$/5 ans		
<b>Soins Electifs</b>			
Frais de laboratoires	s.o. 80% 750\$ max.	90% 1 500\$ max.	
Chaussures orthopédiques, orthèses de pied	s.o. 80% 300\$/ 24 mois max.	90% 500\$/ 24 mois max.	
Soins paramédicaux :			
- Acupuncteur			
- Audiologiste			
- Chiropraticien			
- Diététiste			
- Ergothérapeute			
- Kinéthérapeute			
- Massothérapeute			
- Orthophoniste			
- Orthothérapeute			
- Ostéopathe			
- Podiatre / Podologue			
- Physiothérapeute & Thérapeute en réadaptation physique			
Psychologue, Psychothérapeute & Travailleur social	70% Max. 750\$	80% Max. 1 000\$	90% Max. 1 500\$
Examen de la vue	80% 75\$ max. 1 examen / an	80% 75\$ max. 1 examen / an	90% 75\$ max. 1 examen / an
Lunettes et lentilles correctrices	s.o. 80% 200\$/24 mois	80% 300\$/24 mois	
Prothèses auditives	500\$ une fois au 5 ans		
<b>Comptes de crédits- Santé (OGS)</b>			
Au 1 <sup>er</sup> novembre chaque année Perdu après deux ans	250\$/an	150\$/an	150\$/an

Dentaire	A	B	C
<b>Franchise</b>			aucune
Service de base			
Services de base complémentaires (certaines interventions chirurgicales, services parodontaux et endodontiques)	70% Max. 750\$	80% Premier 1 000\$ & 50% après	90% Premier 1 500\$ & 60% après
Dentiers			
Services de restauration majeure (cavités, implants, couronnes)		Max. 2 000\$	Max. 3 000\$
Orthodontie	s.o.	s.o.	50% 2 500\$ visages
Examen périodique	1 fois / 9 mois	1 fois / 6 mois	
Guide des tarifs	Année courante		
<b>Assurance invalidité de courte durée (ICD)</b>			
Continuation de salaire	80% du salaire de base jusqu'à 26 semaines		
Délai de carence	7 jours consécutifs		
Statut fiscal des prestations	Imposable		
<b>Assurance invalidité de longue durée (ILD)</b>			
Délai de carence	26 semaines + le délai d'attente de l'ICD		
Prestation mensuelle de base	60% du salaire de base. Entièrement payé par ALC		
En option :	70% du salaire de base. Excédent entre base et option payé par l'employé.		
Durée maximale des prestations	Premier de deux événements. Vous atteignez 65 ans ou vous prenez votre retraite		
Statut fiscal des prestations	Imposable		
<b>Assurance vie, décès ou mutations par accident (DMA)</b>			
Vous	Régime de base	Vie Optionnelle	DMA Optionnelle
	1x salaire	1 à 40 branches de 10 000\$	1 à 40 branches de 10 000\$
Votre conjoint	s.o.		s.o.
Votre enfant à charge	s.o.	1 à 5 branches de 5 000\$	s.o.
<b>Maladies graves</b>			
Vous	Régime de base	Protections facultative	
	2 000 \$	1 à 20 branches de 10 000\$	
Votre conjoint	s.o.	1 à 20 branches de 10 000\$	

<sup>1</sup> Accouplement, tritement des dents naturelles à la suite d'un accident, plaîtres artificiels, dérouillages, prothèses mammaires, prothèses auditives, etc.

<sup>2</sup> Les médicaments pour le maintien de la vie sont inclus.

<sup>3</sup> Même si exempté en médical, vous bénéficierez de 250\$/an dans votre OGS. Sauf indication contraire, les plafonds de remboursement sont par année d'assurance (1<sup>er</sup> nov. au 31 oct.)

**Définitions de responsabilités** En cas d'incapacité, les termes et conditions des franchises énumérées et couvertes à 100% sont énoncés sur votre attestation fournie au moment de l'embauche.

1<sup>er</sup> juillet 2023



## **LETTRE D'ENTENTE #1**

ENTRE AIR LIQUIDE CANADA INC., usine de Bécancour (ci-après nommée «l'Employeur»)  
ET UNIFOR (ci-après nommée «le Syndicat»)

ATTENDU QUE le Syndicat a été accrédité le 13 novembre 2017;

ATTENDU QUE les parties ont entamé des négociations le ou vers le 25 octobre 2018;

ATTENDU QUE les parties ont obtenu une entente de principe le ou vers le 27 août 2019;

ATTENDU QUE le Syndicat a présenté en assemblée ladite entente de principe et que celle-ci a été ratifiée le 20 septembre 2019;

ATTENDU QUE la convention collective entre en vigueur le 13 novembre 2019 jusqu'au 12 novembre 2022 soit pour une durée de trois (3) ans;

ATTENDU QUE les représentants syndicaux requièrent de la formation dans le cadre de leur fonction syndicale;

Conséquemment, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de cette entente;
2. Sur réception de la demande, L'Employeur libère, et ce sans perte de salaire ni avantages sociaux les membres du comité syndical pour un maximum de soixante-douze (72) heures pour la durée de la présente convention collective;
3. L'objet de ces libérations consiste à de la formation syndicale;
4. Cette lettre d'entente entre en vigueur le 13 novembre 2019
5. Cette entente ne constitue d'aucune façon un précédent et ne peut être utilisée dans aucun autre dossier entre les parties;
6. Cette entente se fait sans préjudice pour les parties;
7. Cette entente est déposée au Ministère du travail du Québec.

**EN FOI DE QUOI** les parties ont signé à Trois-Rivières le \_\_\_\_\_ 2019.



## **LETTRE D'ENTENTE #2**

### **Lettre d'entente - Régime d'achat d'actions du Fond de solidarité (article 9.13)**

ATTENDU QUE lors des négociations collectives précédentes, le Syndicat a demandé que l'employeur contribue au régime jusqu'au même montant que le salarié contribue, jusqu'à concurrence de 50 \$ maximum par semaine.

ATTENDU QUE l'Employeur envisage une solution alternative potentielle à coût nul pour l'entreprise tout en favorisant la demande du Syndicat, soit que les salariés et l'Employeur cessent de contribuer uniquement à la portion optionnelle du fonds de pension de l'employeur pour placer ces montants dans le fonds FTQ proposé par le Syndicat lors des négociations

ATTENDU QUE cette solution alternative potentielle à coût nul constitue un changement au fonds de pension de l'Employeur et doit au préalable être entériné par 1) le comité de fonds pension de l'Employeur et 2) le comité de direction de l'entreprise. Cette solution alternative potentielle doit donc être présentée pour évaluation et ne peut pas prendre effet sans approbation par ces instances.

Conséquemment, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. L'Employeur fera tous les efforts nécessaires de bonne foi pour favoriser cette demande et présentera la solution alternative potentielle à travers le processus interne applicable. Cependant, les parties sont d'accord que l'obligation de l'employeur est un obligation de moyens et non pas de résultats.
2. L'Employeur fournira une mise à jour au syndicat lorsque les dates de rencontre du processus applicable avec les instances mentionnées ci-haut auront lieu et fournira un compte rendu au syndicat par le biais d'une rencontre à ce sujet.



## ANNEXE «D»

### PROGRAMME DE PRÉ-RETRAITE

La pré-retraite peut être disponible à partir de l'âge de 55 ans. Elle peut s'échelonner jusqu'à une période de deux (2) ans maximum. La tâche de travail sera ainsi réduite à quatre (4) jours au lieu de sept (7) jours sur une période de deux (2) semaines.

Pour faire une demande de pré-retraite, le salarié doit compléter le formulaire à cet effet fourni par l'employeur. La demande doit être faite au minimum six (6) mois avant la date visée par la demande de pré-retraite et un (1) seul salarié peut bénéficier de ce programme à la fois.

La période de trois (3) jours retirée sera donc celle de la fin de semaine normalement travaillée durant cette période de temps. Avec le retrait de ses trois (3) jours, la charge de travail passera donc à 57.14 %

Par conséquent, le nombre d'heures de vacances annuelles sera attribué au prorata de ce pourcentage.

Si le salarié désire acheter une semaine de vacances de 40 heures, il peut le faire sans pénalité puisqu'elle est à ses frais.

En ce qui concerne les vacances annuelles transférables, le salarié peut transférer jusqu'à un maximum de 40 heures.

Le nombre de férié ainsi bancable sera de six (6) jours et dix (10) heures. Les heures en banques peuvent être utilisées pour combler les heures manquantes et ainsi compléter une journée de travail.

En ce qui concerne les fériés transformables en journée mobile, deux (2) journées peuvent être ainsi transformées.

Les journées de maladie sont accordées au prorata, ce qui donne 4.5 jours de maladie annuelle.

La banque d'heure de temps supplémentaire est ajustée à 68.5 heures disponible pour du temps accumulé durant cette période de pré-retraite.

L'Application des protections de maladie courte et longue durée ainsi que les avantages sociaux sont déterminés par le programme d'assurance collective Flex.



## ANNEXE «E»

### ***Poste de Jour (Opération)***

#### ***Affichage : Selon l'article 10.01 Affichage de poste.***

De plus, le mandat sera d'un an et sur rotation par ancienneté. Si aucun opérateur ne se manifeste pour ce poste, le dernier opérateur sur la liste d'ancienneté sera alors affecté à ce poste.

#### ***Horaire : Selon l'article 7 Horaires et Heures de travail Section 7.04.***

La semaine de travail régulière pour un opérateur de jour est de 40 heures.

Lors d'un jour férié, si un arrêt/départ d'usine est programmé, l'opérateur de jour rentre sur son quart de travail pour partager la charge de travail. **L'Article 9 - Vacances, Avantages Sociaux et Régime de Retraite Section 9.02** sera en vigueur. Sinon l'opérateur de jour sera alors considéré comme en congé durant cette journée férié à l'exception des 3 jours fériés pouvant être banqués et transformés en journée mobile couvert dans la **Section 9.02**. Ils pourront alors être travaillés et mis en banque pour une reprise ultérieure.

#### ***Temps Supplémentaire : Selon l'article 8 – Heures Supplémentaire et Banque de Temps.***

Si l'opérateur doit faire du temps supplémentaire, avant ou après son quart de travail pour les besoins opérationnels.

Pour tout remplacement d'un opérateur sur les quarts de 12 heures du lundi au vendredi, la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05** sera utilisée en premier. Si aucun opérateur sur les quarts de 12 heures n'est disponible, le temps supplémentaire sera alors offert à l'opérateur de jour.

Pour tout temps supplémentaire le Samedi et Dimanche, l'opérateur de jour doit être alors appelé selon la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05**.

#### ***Vacances : Selon l'article 9 – Vacances, Avantage Sociaux et Régime de Retraite.***

L'opérateur de jour n'affecte pas le ratio de vacances couvert dans la section G) Procédure vacances et congés. Il pourra prendre jusqu'à un maximum de 3 semaines de vacances consécutives durant la période estivale.

N.B Si les dates de "ShutDown" sont connue au moment du choix de vacances selon la Section 9.01, aucune vacance ne pourront placer durant le temps du dit "ShutDown".

#### ***Rémunération : Selon l'Annexe A – Salaires et Primes.***

Si un opérateur niveau 3 ou 4 occupe ce poste, il conserve sa prime de 3%. Un opérateur Chef d'équipes DCS gardera lui aussi sa prime de chef d'équipe. La prime de classe "A" est également conservé.

#### **Remplacement :**

N.B Si les remplacements qui suivent sont pour plus d'un mois, l'opérateur de jour verra son mandat être rallongé de la même durée.

N.B#2 Si l'opérateur a remplacé, est un Chef d'équipe et que l'opérateur déjà présent sur l'équipe est d'un Niveau égale ou supérieur à l'opérateur de jour, l'opérateur déjà sur l'équipe aura priorité sur le poste de Chef d'équipe.

#### **Maladie à court terme :**

Si un opérateur sur les quarts de 12 heures se retrouve en maladie à court terme, l'opérateur de jour se retrouve donc à couvrir le poste de cet opérateur jusqu'à son retour au travail.

Cependant selon la section 9.01 Vacances Annuelles, si ce remplacement se retrouve durant sa période de vacances, l'employeur peut lui demander de déplacer ses vacances avec consentement écrit. Si l'opérateur de jour désire garder ses vacances, la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05** sera alors utilisée pour combler le remplacement par les opérateurs sur les quarts de 12 heures pendant ses vacances.



#### **Congé parentale :**

Si un opérateur sur les quarts de 12 heures se retrouve en congé parental, l'opérateur de jour se retrouve donc à couvrir le poste de cet opérateur jusqu'à son retour au travail.

Cependant selon la section 9.01 Vacances Annuelles, si ce remplacement se retrouve durant sa période de vacances, l'employeur peut lui demander de déplacer ses vacances avec consentement écrit. Si l'opérateur de jour désire garder ses vacances, la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05** sera alors utilisée pour combler le remplacement par les opérateurs sur les quarts de 12 heures pendant ses vacances.

#### **Maladie Occasionnel ou mobile :**

Si un opérateur doit s'absenter pour cause de maladie de dernière minute ou pour une journée mobile, la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05** sera utilisée pour combler le poste. Si aucun opérateur sur les quarts de 12 heures n'est disponible, l'opérateur de jour se verra alors affecté à ce quart de travail.

Dans le cas d'une journée mobile prévue à l'horaire, un préavis de 2 semaines sera alors donné à l'opérateur de jour pour ajuster son horaire.

Si le remplacement doit s'effectuer durant la fin de semaine, le remplacement sera alors rémunéré au taux supplémentaire en vigueur la journée du remplacement.

De plus, si le remplacement doit être effectué un dimanche de nuit, la période de repos prévue à la Section 8.08 est alors applicable.

Les primes et changement d'horaire de l'**Annexe "B" Horaires de travail (12 heures)** sont alors applicables.

#### **Libération Syndicale ou Formation:**

Si un opérateur sur les quarts de 12 heures se retrouve en libération syndicale ou en formation à l'externe, l'opérateur de jour se retrouve donc à couvrir le poste de cet opérateur jusqu'à son retour au travail.

Cependant selon la section 9.01 Vacances Annuelles, si ce remplacement se retrouve durant sa période de vacances, l'employeur peut lui demander de déplacer ses vacances avec consentement écrit. Si l'opérateur de jour désire garder ses vacances, la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05** sera alors utilisée pour combler le remplacement par les opérateurs sur les quarts de 12 heures pendant ses vacances.

#### **Formation Interne ou Mandat :**

Lorsqu'un opérateur, sur les quarts de 12 heures, doit être libéré pour un mandat ou une formation à l'interne durant son quart de jour, l'opérateur de jour prend alors sa place durant ce quart afin de lui permettre de suivre sa formation ou de travailler sur son mandat.

#### **Déplacement sur un Quart de Nuit :**

Lorsque l'opérateur de jour se trouve déjà sur son quart de travail, l'employeur peut le déplacer sur le quart de nuit. Une telle mesure ne doit-être utilisée qu'à la condition que la liste **Heures Supplémentaire Section 8.05** ait été utilisée sans succès. Les primes et changement d'horaire de l'**Annexe "B" Horaires de travail (12 heures)** sont alors applicables.



## **ANNEXE «F»**

### **Changement de quart lorsque le salarié est déjà présent au travail.**

Lorsque le salarié doit quitter son quart de travail, il a droit à une période de repos de *huit* (8) heures entre les quart de travail. Il sera alors rémunéré de la façon suivante :

- Les heures effectuées durant son quart de travail seront rémunérées à taux simple.
- Une prime de changement d'horaire de *six* (6) heures lui sera attribuée.
- Il aura également une allocation de transport d'une (1) heure.
- Les *quatre* (4) premières heures sur le quart de travail seront payées à temps et demi.
- La balance des heures effectuées sera payée à taux double comme le prévoit la convention collective à l'article 8.03 e).

