

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

EPSILYTE CANADA, ULC



ET

UNIFOR
SECTION LOCALE 700.21



12 octobre 2022 au 11 octobre 2026

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
ARTICLE 4 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5
ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION	7
ARTICLE 6 – SANTÉ-SÉCURITÉ	7
ARTICLE 7 – LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE.....	11
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	13
ARTICLE 9 – PÉRIODE DE PROBATION.....	15
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 11 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	20
ARTICLE 12 – PROGRAMME DE FORMATION.....	21
ARTICLE 13 – SOUS-CONTRAT	21
ARTICLE 14 – HORAIRE DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 15 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	23
ARTICLE 16 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	27
ARTICLE 17 – CLASSIFICATIONS, TÂCHES ET SALAIRES	28
ARTICLE 18 – FÊTES CHÔMÉES ET CONGÉS MOBILES	29
ARTICLE 19 – VACANCES	31
ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX	34
ARTICLE 21 – CONGÉ DE MALADIE.....	39

ARTICLE 22 – SALARIÉS DE CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE	39
ARTICLE 23 – RÉGIME DE RETRAITE	40
ARTICLE 24 – ASSURANCES COLLECTIVES	40
ARTICLE 25 – RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS « FONDS DE SOLIDARITÉ »	41
ARTICLE 26 – FONDS DE JUSTICE SOCIALE D'UNIFOR	41
ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION	42

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Le but de la présente convention est de promouvoir et maintenir des relations ordonnées entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés qu'il représente, de déterminer des conditions de travail justes et équitables tant pour la Compagnie que pour les salariés et de prévoir une procédure pour le règlement ordonné de tout grief pouvant survenir durant sa durée. Le présent paragraphe n'a pas pour but d'ajouter des droits à la présente convention.
- 1.02** Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y prête pas, l'utilisation du masculin inclut le féminin et celle du singulier, le pluriel.

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01** Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de diriger, administrer et gérer à sa discrétion son entreprise sauf dans les cas où une disposition expresse de la présente convention collective limite cette juridiction. Sans limiter la généralité de ce qui précède et dans le respect de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît qu'il revient à la Compagnie :
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
 - b) d'engager, classifier, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, licencier les salariés;
 - c) d'évaluer des compétences, des connaissances, des changements technologiques, de l'efficacité et de l'habilité des salariés;
 - d) d'établir et modifier les horaires de travail, déterminer le rythme raisonnable du travail, les standards de travail et le niveau de performance;
 - e) de déterminer les classifications et descriptions de tâches;
 - f) de déterminer les sources d'approvisionnement pour l'achat de matériel ou de services;
 - g) de déterminer les méthodes, la location et les moyens de production.

- 2.02** La Compagnie pourra de temps à autre, adopter tout règlement qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente convention. Les règlements en vigueur à la signature de cette convention devront être modifiés pour y être conforme.
- a) Dans la mesure du possible, quinze (15) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement, la Compagnie convient d'en transmettre copie au Syndicat. Les parties pourront se rencontrer pour en discuter.
 - b) Tout règlement est sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 2.03** La Compagnie, pour une cause juste et raisonnable, peut imposer une mesure disciplinaire. Tout salarié ayant complété avec succès sa période de probation qui fait l'objet d'une telle mesure peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 2.04** Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et faire état des motifs en raison desquels la mesure est imposée. La Compagnie transmet copie de cet écrit au Syndicat.
- 2.05** La Compagnie a le fardeau de la preuve en matière disciplinaire.
- 2.06** À moins que les circonstances ne l'empêchent, la Compagnie doit aviser le salarié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une suspension.
- 2.07** Tout salarié convoqué par la Compagnie pour des raisons disciplinaires doit être accompagné d'un représentant du Syndicat. Si aucun représentant du Syndicat n'est disponible, le salarié sera accompagné d'un autre membre du syndicat de son choix. La compagnie doit aviser l'exécutif syndical 24 heures avant la rencontre. Si ceux-ci ne sont pas disponibles, le délai de l'article 2.08 sera prolongé.
- 2.08** Sauf dans les cas de malhonnêteté, aucune mesure disciplinaire n'est imposée à un salarié si un délai de plus de trente (30) jours s'est écoulé depuis la date à laquelle la Compagnie a pris connaissance de l'incident ou de l'événement donnant lieu à cette mesure disciplinaire. Ce délai ne court pas pendant l'absence du salarié.

- 2.09** Sur demande au responsable du personnel, un salarié peut consulter son dossier disciplinaire et médical en présence d'un représentant de la Compagnie et, s'il le désire, d'un représentant syndical. S'il le désire, il pourra recevoir une copie de son dossier dans les vingt et un (21) jours suivant la demande.
- 2.10** Une mesure disciplinaire qui est retirée ou annulée par la Compagnie ou déclarée non fondée par l'arbitre ne peut pas être invoquée contre le salarié.
- 2.11** La Compagnie ne peut invoquer contre un salarié une mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois sauf en cas d'infraction similaire où la période de temps est de quinze (15) mois.

Après ledit délai, ils ne pourront être considérés par la Compagnie que dans le contexte de l'étude de la candidature du salarié à l'occasion d'une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et exclusif représentant et mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 3 avril 2001, par le Bureau du commissaire général du Travail dans le dossier AM 1005-0952 à savoir :

« Tous les salariés au sens du *Code du travail* à l'exception des employés de bureau et des vendeurs de Epsilyte Canada, ULC. pour son établissement situé au 19250 avenue Clark Graham, Baie d'Urfé (Québec) H9X 3R8 ».

La convention couvre également l'édifice sis au 19300 avenue Clark Graham, Baie d'Urfé (Québec) H9X 3R8

- 3.02** Tout litige relatif à la portée du certificat d'accréditation doit être déféré à un commissaire du travail, conformément aux dispositions du *Code du travail* ; l'arbitre de grief n'a aucune juridiction pour trancher un tel litige et doit suspendre l'audition d'un grief dont l'issue dépend d'un tel litige.
- 3.03** Un salarié à qui ne s'applique pas la présente convention ne doit pas accomplir un travail exclusivement fait par un salarié de l'unité de négociation sauf :
- a) dans les cas d'urgence ;

- b) dans les cas où il s'agit de travail concernant l'ajustement de procédés ou de recettes pour de nouveaux produits ou de l'amélioration de produits existants ;
- c) dans les cas où les salariés ont besoin de soutien technique ;
- d) dans les cas où les salariés sont en retard ou absents pourvu que la Compagnie fasse les démarches nécessaires pour combler l'absence ;

L'Employeur fournira au Syndicat, sur demande, un rapport détaillé des appels téléphoniques faits pour combler les absences. Le rapport indiquera le nom des salariés avec qui l'employeur a tenté de communiquer, son numéro de téléphone, l'heure et la date des appels ainsi que la durée de l'appel, laquelle ne sera pas moins de 20 secondes.

Dans les cas où un salarié est en retard ou lorsque l'absence était imprévue, le salarié ayant la même classification et le moins d'ancienneté devra rester en surtemps jusqu'à l'arrivée de son remplaçant pour une durée maximale de 2 heures.

- e) dans les cas suivants :
 - Opération et approvisionnement du système de traitement des eaux usées et des eaux de ville
 - ceci n'inclut pas la manutention des produits de leur lieu d'entreposage au système de traitement
 - Réparations mécaniques mineures
 - ceci s'applique uniquement lorsqu'il n'y a pas de personnel syndiqué en place pour faire le travail et que ce travail est d'une durée de moins de quarante-cinq (45) minutes.
 - Contrôle des tests de tamisage ou de volatiles (ceci ne vise pas les tests normalement effectués par les salariés)
 - Inspection de sécurité, inventaire d'équipement de sécurité
 - Assistance lors d'un accroissement substantiel des produits « off spec » créant une surcharge de travail pour les emballeurs qui ne sont plus en mesure de répondre à la tâche. Si cet accroissement devait se prolonger plus de quatre (4) heures, l'employeur devra tenter de combler le besoin en temps supplémentaire.
 - Toute autre tâche lorsqu'un salarié demande l'assistance de son superviseur

Par ailleurs, les tâches qui suivent consistent en des interventions ponctuelles dans le but d'éviter un arrêt ou de minimiser le temps d'arrêt de production :

- Aide à la remise en marche du système d'emballage lors de problèmes
- Le changement des tamis est normalement exécuté par les salariés, cependant, un superviseur peut assister un salarié dans cette opération lorsqu'aucun autre salarié n'est disponible pour ce faire.

Enfin, sous réserve des exceptions prévues ci-dessus, les superviseurs ne remplacent pas les salariés pendant leur période de repos ou de repas.

ARTICLE 4 – SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 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.

4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé à la fin de la période de probation.

4.03 Retenues syndicales

La Compagnie retient sur chaque paie de chaque salarié couvert par l'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues au trésorier du Syndicat national d'UNIFOR dans les quinze (15) jours suivant le mois de leur déduction.

4.04 La Compagnie identifie sur les formulaires T4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

4.05 La Compagnie ne sera pas responsable s'il y avait erreur sur les retenues syndicales déduites sur la paie du salarié.

4.06 Documentation et correspondance

La Compagnie fournit au Syndicat mensuellement, la remise des cotisations syndicales, en double exemplaires, avec une liste détaillée mentionnant :

- a) les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus;
- b) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi ou qui ont été mis à pied;
- c) le nom des nouveaux salariés et leur date d'embauche;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- e) le montant total versé aux salariés à titre de salaire régulier.
- f) le taux de rémunération et la classification du poste pertinent de chaque salarié.
- g) le nombre d'heures en fonction desquelles les cotisations syndicales ont été calculées.
- h) si aucune cotisation n'a été prélevée, la raison pour laquelle il n'y a eu aucun prélèvement (exemple CSST, mise à pied, etc.)

4.07 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les douze (12) mois par la suite, la Compagnie fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention par ordre d'ancienneté en indiquant pour chacun : son nom et prénom, la fonction assignée, le taux de salaire, sa date d'embauche, le statut (régulier, en probation), l'adresse et le numéro de téléphone.

4.08 La Compagnie informe le Syndicat des noms des contremaîtres ou de tout autre représentant de la Compagnie en autorité dans l'usine.

4.09 Le Syndicat fournit à la Compagnie, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants :

- a) les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;
- b) les noms des délégués de département et/ou d'équipe;

- c) le nom du représentant national d'UNIFOR;
- d) les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.

Il communique également à la Compagnie toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection.

ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION

- 5.01** Aucune intimidation, menace ou discrimination illégale ne sera exercée par la Compagnie, le Syndicat ou l'un des salariés qu'il représente contre un salarié de la Compagnie, pour quelque raison que ce soit.
- 5.02** La Compagnie et le Syndicat conviennent de lutter contre toute forme de harcèlement au travail.

ARTICLE 6 – SANTÉ-SÉCURITÉ

- 6.01** Les parties conviennent de maintenir le Comité paritaire de santé et sécurité composé de deux (2) membres par partie. Ce comité se réunit une (1) fois par trois (3) mois, mais pourra, à la demande d'une des parties, se rencontrer plus fréquemment, sans cependant excéder 1 fois par mois.
- 6.02** La Compagnie s'engage à étudier les recommandations du comité.
- 6.03** La Compagnie fournit gratuitement aux salariés tous les appareils et équipements protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité de ceux-ci, conformément aux articles 6.08 et 6.09 de la convention collective.

Tout équipement ou vêtement fourni par la Compagnie doit demeurer à l'usine.

- 6.04** Tout examen médical demandé par la Compagnie doit s'effectuer entre 7h00 et 18h00 du lundi au vendredi, et ce, sans perte de salaire. Il est entendu que le salarié qui reçoit des indemnités de remplacement de revenu en vertu d'une loi ou du régime d'assurance collective ne reçoit pas de rémunération supplémentaire pour sa présence à l'examen médical. Les frais de ces examens sont à la charge de la Compagnie.

Les salariés ne seront pas requis de se présenter à un examen médical lorsqu'ils sont sur le quart de nuit ou le jour d'un congé hebdomadaire, à l'exception cependant, dans le cas d'un jour de congé hebdomadaire, des salariés qui sont en assignation temporaire suite à une lésion professionnelle. Dans un tel cas, la Compagnie paie au salarié qui se présente à un tel examen l'équivalent de quatre heures de salaire, à taux régulier, lequel ne sera pas pris en compte dans le calcul du temps supplémentaire. Une période de repos de 8 heures devra cependant être respectée entre la fin du quart de travail du salarié et l'examen médical.

Le salarié qui est en arrêt de travail sera disponible pour subir un examen médical.

La Compagnie rembourse les frais de déplacement du salarié entre l'usine et le lieu de l'examen au taux en vigueur émis par le gouvernement du Canada pour l'année en cours.

Nonobstant ce qui précède, lors des déplacements la Compagnie rembourse la plus courte distance entre :

- le domicile et le lieu exigé lors du déplacement
- l'usine et le lieu exigé lors du déplacement

6.05 La Compagnie s'engage à maintenir les services de premiers soins présentement en place pendant toutes les heures normales de travail.

6.06 Le Syndicat désigne un représentant à la prévention et en informe la Compagnie. Le mandat et les fonctions du représentant à la prévention sont ceux prévus à l'article 90 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (« LSST »).

Le représentant est libéré trois (3) heures par semaine et cumule un maximum de six (6) heures pour remplir ses fonctions. Les orientations et objectifs du représentant sont guidés par le comité paritaire de santé et sécurité de l'entreprise.

6.07 La Compagnie avise dans les quarante-huit (48) heures un membre du Comité de santé et sécurité syndicale de tout accident de travail au sein de l'unité accréditée, sauf pour les cas prévus à l'article 62 de la *LSST* qui sont de vingt-quatre (24) heures.

6.08 La Compagnie fournit gratuitement aux salariés qui ont complété leur période de probation les chaussures de sécurité et les verres correcteurs de sécurité et ceux-ci devront être choisis et respecter les normes établies par le Comité paritaire de santé et sécurité. Si les chaussures et verres correcteurs de sécurité ne peuvent plus, en raison de leur usure, assurer une protection adéquate, la Compagnie les remplacera au besoin sur remise des chaussures ou verres usagés. En cas de perte, les verres correcteurs ne seront remplacés que lorsqu'une période de 18 mois se sera écoulée depuis la remise de ces verres correcteurs.

6.09 a) La Compagnie fournit gratuitement aux salariés qui ont complété leur période de probation le vêtement de travail qu'ils sont tenus de porter, soit une combinaison de travail ou encore une chemise et un pantalon ainsi qu'un sarrau pour le laboratoire. Le choix de vêtement de travail effectué par le salarié est valable pour une période de trois (3) ans. La Compagnie met à la disposition des salariés, selon leur choix :

HORAIRE DE TRAVAIL OU POSTE OCCUPÉ	Nombre d'ensembles
Salariés travaillant sur les quarts de 12 heures	12
Salariés travaillant sur les quarts de 8 heures	12
Salariés de l'entretien	12
Salariés du laboratoire	3

b) De plus, la Compagnie met des combinaisons de travail à la disposition des salariés qui n'ont pas encore complété leur période de probation ou qui sont à l'emploi d'agence et dont les fonctions requièrent le port desdites combinaisons de travail. Ces combinaisons additionnelles pourront également être utilisées par les salariés dont l'inventaire de vêtements est épuisé en raison d'imprévus.

c) La Compagnie fournit aux salariés qui ont complété leur période de probation et qui occupent les postes identifiés ci-dessous les vêtements suivants :

VÊTEMENTS	SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES
Une paire de bottes d'hiver	Salariés de l'entretien, journalier, préposés logistique
Un manteau et une salopette d'hiver ignifuges	Salariés de l'entretien, préposés logistique
Combinaisons de travail d'hiver et couvre-chaussures d'hiver	disponibles, si les circonstances le requièrent, au bénéfice de l'ensemble des salariés autres que les salariés de l'entretien et les préposés logistique

Si ces vêtements ne peuvent plus, en raison de leur usure, assurer une protection adéquate, la Compagnie les remplacera au besoin sur remise des vêtements usagés.

- d) Les vêtements auxquels il est fait référence aux paragraphes a) à c) doivent respecter les normes établies par le Comité paritaire de santé et sécurité. La Compagnie voit également à l'entretien de ces vêtements.
- e) La Compagnie fournit aux salariés qui ont complété leur période de probation un manteau d'hiver (qui n'est pas identifié comme un équipement de protection), lequel sera remplacé au besoin sur remise du manteau usagé, mais après une période minimale de trois ans. Toutefois, cette limite de 3 ans ne s'applique pas si le manteau est endommagé accidentellement alors que le salarié est activement au travail.

6.10 Les salariés sont tenus de porter les vêtements et équipements de sécurité fournis par la Compagnie.

6.11 Si un salarié subit une lésion professionnelle, la Compagnie lui paiera son plein salaire pour le jour de l'accident.

ARTICLE 7 – LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE

7.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d’affichage placé en évidence près de la cafétéria. Le Syndicat peut y afficher tout document ou bulletin d’information syndicale. Une filière cadenassée est également mise à la disposition du Syndicat, de même qu’une salle de conférence ou un autre local selon la disponibilité dans lequel, le classeur est localisé.

7.02 a) Un salarié désigné par le Syndicat pourra s’absenter de son travail sans traitement pour assister aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours d’éducation syndicale, ainsi qu’aux autres activités syndicales dans la mesure où les besoins de la production le permettront et après avoir obtenu l’autorisation de la Compagnie.

b) Pour bénéficier des libérations prévues au paragraphe précédent, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, dix (10) jours de calendrier avant le début de l’absence en indiquant le nom du salarié visé, le lieu, la nature et la durée de l’absence. Cette demande de libération est autorisée lorsque les besoins de la production le permettent. Toutefois, la Compagnie ne refusera pas une telle demande de libération si elle peut remplacer ce salarié par un autre salarié, à taux régulier ou à taux supplémentaire.

c) Le nombre maximum de journées qui peuvent être prises par l’ensemble des salariés en vertu de la présente clause est de cinquante (50) jours de huit (8) heures ou quatre cents (400) heures par année civile.

d) Lors d’une telle journée d’absence, la Compagnie accepte de verser, sur sa paie régulière, une somme équivalente au salaire régulier que le salarié aurait autrement gagné pour ladite journée n’eût été de sa libération, étant entendu cependant que la Compagnie se fera rembourser par le Syndicat au plus tard dans les dix (10) jours de calendrier suivant la remise d’une facture à cet effet. Les heures de libérations sont prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

7.03 a) Le représentant national du Syndicat et/ou le président du local composé peut assister à toute réunion conjointe tenue entre la Compagnie et le Syndicat.

- b) Le représentant national du Syndicat et/ou le président du local composé peut rencontrer un officier du Syndicat ainsi que toute personne couverte par la présente convention en obtenant préalablement l'autorisation du responsable du personnel, laquelle autorisation ne sera pas indûment refusée.
- c) La Compagnie libère un maximum de trois (3) salariés réguliers désignés par le Syndicat pour leur permettre de participer aux séances de négociation de la présente convention collective et du renouvellement de celle-ci.

En plus de ce qui précède, la Compagnie libère ces mêmes salariés pour un nombre de jours n'excédant pas six (6) pour l'ensemble des salariés libérés, pour leur permettre de préparer la négociation.

La Compagnie paiera la totalité du traitement que ces salariés auraient gagné à ces occasions, sur la base des heures régulières de travail cédulées, n'eût été leur participation auxdites négociations, à charge toutefois au Syndicat de rembourser la Compagnie d'une somme équivalente au tiers du traitement versé par la Compagnie à ces salariés, sur réception de la facture de la Compagnie à ce sujet.

Les heures régulières de travail cédulées, qui ne sont pas travaillées compte tenu de la présence desdits salariés aux séances de négociation, sont prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire, au sens de l'article 15.

- 7.04** La Compagnie reconnaît un Comité de relations de travail composé de deux membres syndicaux.
- 7.05** Les officiers du Syndicat sont les derniers à être mis à pied dans leur position.
- 7.06** Toute rencontre convenue entre la Compagnie et le comité exécutif ou un officier syndical se fera sans perte de traitement pour le temps que dure la rencontre.
- 7.07** Dans la mesure du possible, la Compagnie transmet la documentation au Syndicat par courrier électronique à l'adresse identifiée par le Syndicat à cette fin, laquelle ne peut cependant être une adresse de la Compagnie.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 8.01** Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire, de son délégué de département et/ou d'équipe. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au Syndicat.
- 8.02** Le salarié doit soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle. Le directeur d'usine, qui peut être accompagné, s'il le désire, du supérieur immédiat, rencontre le comité de griefs et rend sa réponse par écrit dans les trente (30) jours de la soumission du grief.
- 8.03** Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés, de l'ensemble des salariés ou du Syndicat comme tel.
- 8.04** La Compagnie peut également soumettre un grief en le présentant au Syndicat ou à l'un de ses représentants.
- 8.05** L'exposé du grief fait état des faits allégués en violation de la convention collective ainsi que des dispositions de la convention collective visées de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le remède recherché.
- 8.06** Toutes les décisions prises par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et les salariés.
- 8.07** Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure mentionnée ci-dessus, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage devant un arbitre unique, en avisant par écrit l'autre partie dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'article 8.02.
- 8.08** Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage sans avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief, et ce, dans les délais prévus sous peine d'annulation du grief. Les parties peuvent toutefois, par entente mutuelle, convenir d'une extension de délai. Une telle entente devra être écrite et signée par les deux parties.

Aux fins de computations des délais, les jours sont des jours de calendrier.

- 8.09** Les parties conviennent de déférer les griefs au prochain arbitre disponible parmi les arbitres sur lesquels elles se sont entendues au cours du mois de janvier de chacune des années de la convention collective.

Dans l'éventualité où aucun des arbitres de la liste n'est disponible pour entendre le grief déféré dans les cent cinquante (150) jours de sa nomination, l'une ou l'autre des parties pourra demander à ce que le grief soit déféré au Service d'Arbitrage Accéléré Inc.

- 8.10** La note des honoraires et des frais de l'arbitre sera répartie également entre les parties.
- 8.11** La sentence arbitrale est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et les salariés.
- 8.12** Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt s'ajoute sur le montant dû, et ce, à compter du dépôt du grief.
- 8.13** En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 8.14** En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.15** La Compagnie reconnaît un Comité de griefs composé de deux (2) membres syndicaux.
- 8.16** Les membres du comité de griefs ne subissent pas de perte de traitement lors des rencontres reliées à la procédure de grief. Ces rencontres se tiendront en tenant compte des besoins de production.
- 8.17** Un officier syndical ou délégué de département et/ou d'équipe peut, lorsque les besoins de production le permettent et après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, faire enquête sur une plainte et aider un salarié à formuler un grief pendant les heures de travail, et ce, sans perte de traitement pour l'officier ou le délégué et pour le salarié concerné. La compagnie s'engage à ne pas refuser indûment cette permission d'absence.

ARTICLE 9 – PÉRIODE DE PROBATION

- 9.01** Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation. Cette période est de sept-cent-vingt (720) heures en temps régulier pour tous les quarts, dans une période de trente-six (36) mois.
- 9.02** Au cours de la période de probation, le salarié a droit, à moins qu'il n'en soit prévu autrement à la présente convention collective, à tous les avantages qui y sont prévus.
- 9.03** La Compagnie et le Syndicat, peuvent par entente écrite prolonger la période de probation d'un salarié.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

10.01 Les définitions :

Affectation temporaire – Signifie le transfert d'un salarié d'un poste à un autre de façon temporaire pour combler un besoin lors d'absence autorisée et/ou d'un surcroît de production.

Déplacement – Signifie le déplacement d'un salarié d'un poste à un autre, suite à une baisse d'activité ou d'un rappel.

Poste permanent – Signifie le poste qu'un salarié obtient de façon permanente suite à un affichage selon les dispositions de l'article 10.06.

Poste – Signifie l'un des postes énumérés à l'annexe « A ».

Service continu – Signifie la période totale durant laquelle un salarié a été à l'emploi de la Compagnie depuis sa dernière date d'embauche.

- 10.02** L'ancienneté est la durée totale de service continu depuis la date d'embauche du salarié.
- 10.03** L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété, dans l'unité de négociation, la période de probation ; elle rétroagit alors à la date d'embauche.
- 10.04** Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la convention, la Compagnie affichera la liste d'ancienneté pour vérification par les salariés et ceux-ci auront trente (30) jours pour la contester. Une fois corrigée, si cela s'avère nécessaire, celle-ci deviendra la liste officielle. Dans les cas de litige, le salarié concerné pourra procéder par grief afin d'obtenir les corrections nécessaires.

10.05 Perte d'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants seulement :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) refus ou négligence du salarié mis à pied, de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent le rappel de la Compagnie. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue avec copie au Syndicat ;
- d) mise à pied excédant trente (30) mois consécutifs;
- e) absence sans autorisation ou sans justification valable pour une période de plus de trois jours consécutifs de travail;
- f) promotion ou mutation permanente à un poste exclu de l'unité de négociation.

10.06 Poste permanent

Tout poste vacant ou nouveau pour plus de trente (30) jours, couvert par le certificat d'accréditation, doit être affiché sur le tableau d'affichage de la Compagnie durant une période de sept (7) jours.

- a) Les renseignements qui doivent apparaître sur l'affichage sont :

- le département et/ou l'équipe si nécessaire;
- le titre de la classification et l'identification de l'opération;
- le taux de salaire;
- la période d'affichage;
- les qualifications requises;
- l'horaire de travail;
- période d'essai.

- b) Tout salarié intéressé peut soumettre sa candidature à tout poste vacant ou nouveau qui est couvert par l'accréditation.
 - i) Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté, qui rencontre les prérequis et qui a réussi les tests de qualification s'il y a lieu, parmi ceux qui ont posé leur candidature.
 - ii) Le salarié, auquel le poste est attribué, a droit à une période de formation et d'essai tel qu'entendu entre les parties, lequel plan de formation pourra être modifié, sauf quant aux prérequis prévus au paragraphe a), par la Compagnie, de temps à autre, après consultation avec les membres du comité de relations du travail. Un salarié qui ne réussit pas la formation et la période d'essai ne peut pas postuler sur ce poste avant qu'une année ne se soit écoulée depuis la fin de sa dernière période de formation et d'essai sur le poste en question. Il ne peut non plus obtenir une période de formation ou d'essai plus de deux fois en cinq ans pour le même poste.
 - iii) À la fin de cette période, le salarié peut décider de réintégrer son ancien poste ou peut être appelé à réintégrer son ancien poste par la Compagnie.
 - iv) Lorsque le salarié a fait trois essais sur un poste, la Compagnie se réserve le droit d'offrir ou non la formation à nouveau au salarié et de lui octroyer ou non le poste.
 - v) Pour les fins du paragraphe 10.06 b), si la Compagnie affiche un poste d'opérateur, ce poste est accordé, parmi les candidats, au salarié ayant le plus d'ancienneté qui agit à titre d'aide- opérateur et qui est qualifié pour opérer tant du côté PS que EPS.
- c) Dans les quinze (15) jours de la fin de l'affichage, la Compagnie affiche la nomination au poste et elle transmet au Syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté.
- d) Le salarié recevra son nouveau taux de salaire au début de la période d'essai s'il est confirmé dans son nouveau poste.

10.07 Affectations temporaires

- a) La Compagnie peut affecter temporairement un salarié à une fonction autre que la sienne. Le salarié est alors rémunéré au taux de cette fonction si ce taux est supérieur à celui de son poste et maintient son taux si celui de l'affectation est inférieur.

L'affectation est offerte par ancienneté aux salariés. Le salarié qualifié le plus ancien qui accepte l'affectation est affecté à la fonction. Si aucun n'accepte, la Compagnie affecte le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'affectation de huit semaines ou moins, l'affectation est offerte uniquement à l'intérieur de l'équipe concernée ; si aucun n'accepte, la Compagnie affecte le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté.

- b) La Compagnie peut affecter temporairement un salarié à la fonction de remplaçant de cadre. Ce salarié de l'unité d'accréditation a pour fonction de pourvoir à toute absence d'un poste existant. Sa tâche consiste à coordonner et distribuer le travail d'un groupe de salariés.

Cette fonction exclut les activités suivantes :

Embaucher, promouvoir, rétrograder, évaluer, suspendre, discipliner ou congédier ainsi que représenter l'employeur dans le règlement des griefs et des salariés.

Le choix du remplaçant de cadre est la responsabilité de la Compagnie. Le salarié doit cependant être volontaire pour occuper cette fonction.

Le salarié recevra une prime de 15% et l'affectation sera d'une durée de deux semaines ou moins.

- c) Lorsque le journalier effectue un remplacement de 30 minutes en continu et plus comme emballeur, il est rémunéré au taux de la fonction. Il est considéré remplacer l'emballeur lorsque qu'il opère le mélangeur du procédé d'emballage EPS ou travaille à l'emballage PS.

10.08 Mises à pied

Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés, la procédure suivante s'appliquera, pourvu que le salarié possède plus d'ancienneté que celui qu'il veut déplacer :

- a) Le salarié affecté ira déplacer le plus jeune salarié de sa fonction ;
- b) S'il ne peut pas, il ira déplacer le plus jeune salarié sur une autre fonction pourvu qu'il rencontre immédiatement les exigences de la fonction, et ce, sans besoin d'entraînement ;
- c) S'il ne peut pas déplacer un autre salarié sur une autre fonction selon le paragraphe qui précède, il ira déplacer le plus jeune salarié dans la fonction « journalier » et bénéficiera, si nécessaire, d'une période de formation de deux (2) semaines ;
- d) S'il devient le plus jeune salarié de l'usine ou s'il ne peut déplacer un plus jeune salarié sur une autre fonction selon les paragraphes qui précèdent, alors il sera mis à pied ;
- e) Le salarié qui, à l'occasion d'une mise à pied, déplace sur un poste dont la rémunération est à un taux inférieur à celui duquel il est mis à pied, maintient le taux de celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied, pour une période de quatre (4) mois, à la suite de quoi il reçoit le taux de son nouveau poste pour la durée du déplacement.

10.09 Réduction de travail

- a) Lorsque l'employeur prévoit la nécessité d'une mise à pied due à une réduction de travail, pour une durée de plus de 6 mois, qui n'est pas occasionnée par une force majeure, l'employeur doit aviser par écrit les salariés concernés cinq (5) jours avant la mise à pied.
- b) Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied de moins de 6 mois, qui n'est pas occasionnée par une force majeure, l'employeur doit aviser par écrit les salariés concernés au cours de la semaine de calendrier précédente. (Exemple : vendredi pour le lundi suivant)

Si les avis prévus à a) ou à b) ne sont pas donnés, les salariés concernés seront payés cinq (5) jours. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.

10.10 Rappel au travail

Lors d'un rappel au travail, la Compagnie convient de rappeler le salarié mis à pied ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il rencontre immédiatement les exigences de la fonction sur laquelle il est rappelé et ce sans besoin d'entraînement.

ARTICLE 11 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Dans les cas de changements technologiques majeurs causant un déplacement définitif ou une mise à pied, le cas d'un arrêt définitif d'une machine ou d'une opération et dans les cas d'un nouveau poste suite à l'entrée d'une nouvelle technologie, la procédure suivante s'appliquera :

- a) la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de ses intentions quant à l'introduction d'éventuels changements technologiques;
- b) les salariés affectés et le Syndicat recevront un préavis de deux (2) mois;
- c) l'avis au Syndicat devra contenir les renseignements suivants :
 - le nombre de postes dont les tâches seront modifiées et la durée présumée de la formation;
 - la description des exigences physiques et mentales des nouveaux postes ou postes modifiés;
 - l'identification des opérations impliquées et le nombre de salariés affectés;
 - le nombre de postes qui seront éliminés;
 - la date prévue de ces introductions.

11.02 Dans tous les cas prévus à l'article 11.01, les salariés affectés pourront, s'ils le désirent, se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 10.08 de la convention collective.

11.03 Dans le cas d'une fermeture d'usine, la Compagnie paiera à chaque salarié une indemnité équivalant à une (1) semaine de salaire par année de service.

ARTICLE 12 – PROGRAMME DE FORMATION

- 12.01** La Compagnie met en place un programme de formation dans l'entreprise. Le comité de relations de travail se rencontrera, à la demande d'une des parties, mais sans excéder une (1) fois par trois mois, afin de discuter du contenu et des modifications audit programme selon les besoins.
- 12.02** Lorsque la Compagnie décide de former un salarié ayant complété sa période de probation pour être « *aide-opérateur* » sur le poste d'opérateur, elle offre cette formation par ancienneté aux salariés qui occupent la fonction d'emballleur.
- 12.03** Lorsqu'un salarié est appelé à préparer un programme d'entraînement de salariés sur certaines opérations et/ou à entraîner un autre salarié sur une fonction définie, il reçoit une prime de dix pour cent (10%) de son taux régulier pour toutes les heures consacrées à cette activité.

Il est entendu que pour le poste d'emballleur, cette prime de formation est payée uniquement pour les deux (2) premières semaines de formation au seul emballleur identifié par le superviseur comme étant responsable de la formation d'un salarié ou d'un salarié d'agence.

ARTICLE 13 – SOUS-CONTRAT

- 13.01** La Compagnie peut donner des sous-contrats à condition que cela n'occasionne pas la mise à pied de salariés ou la réduction de leurs heures régulières de travail.
- a) Lorsqu'un sous-contrat est donné pour des travaux d'entretien, un avis écrit sera transmis au syndicat au moins soixante-douze (72) heures avant le début des travaux, sauf dans les situations d'urgence. Lors de telles situations d'urgence, l'avis sera transmis aussitôt que possible. Cet avis comprendra le nom du sous-traitant, la nature des travaux à effectuer et la durée approximative de ceux-ci. Cependant, aucun avis ne sera exigé pour les travaux exécutés par des sous-traitants dans les domaines prévus à l'annexe B.
 - b) Pour le remplacement d'un salarié spécialisé (mécanicien industriel, technicien en instrumentation, technicien en chimie analytique, technicien en contrôle de la qualité), l'employeur comblera le poste conformément

aux dispositions relatives aux affectations temporaires (article 10.07). Si aucun employé n'est qualifié pour une telle affectation, l'employeur pourra combler le poste temporairement par sous-contrat, cette période ne pouvant excéder six (6) mois à compter du début du besoin de remplacement.

- c) À la production, lors d'un remplacement d'une période de deux (2) semaines ou moins, l'employeur comblera le poste conformément aux dispositions relatives aux affectations temporaires et au remplacement en temps supplémentaire. Si ce remplacement est d'une période de plus de deux (2) semaines, l'employeur procédera d'abord conformément aux dispositions relatives aux affectations temporaires. Par la suite, la compagnie pourra combler le poste temporairement par sous-contrat, cette période ne pouvant excéder soixante (60) jours calendrier à compter du début du besoin de remplacement. La compagnie pourra également recourir à un bassin d'employés temporaires et occasionnels pour combler de tels besoins.
- d) Ces salariés temporaires et occasionnels sont rémunérés au taux du poste qu'ils remplacent. Ils ne cumulent aucune ancienneté pendant leur emploi et ne bénéficient d'aucun des avantages pécuniers de la convention collective. Une indemnité de 25,0 % est ajoutée à leur rémunération en remplacement desdits avantages. Sauf lorsqu'expressément permis par la convention collective, l'utilisation de ces salariés ne peut empêcher un salarié disponible et volontaire de travailler en temps supplémentaire.

ARTICLE 14 – HORAIRE DE TRAVAIL

14.01 Sauf pour les salariés affectés à un horaire en rotation, la semaine normale de travail est d'une durée de quarante (40) heures à raison de cinq (5) jours consécutifs par semaine du lundi au dimanche et de huit (8) heures par jour. Cet horaire débute entre 6 h 00 et 9 h 00 et se termine entre 14 h 00 et 17 h 00 et elle comprend les salariés de l'entretien, technicien(enne) du laboratoire et la réception et l'expédition. Le salarié peut toutefois s'entendre avec son superviseur pour déplacer son horaire en dehors des heures de façon exceptionnelle. La demande de changement d'horaire doit être présentée au moins 48 heures à l'avance et doit être justifiée et l'employé doit avoir reçu l'autorisation.

14.02 Les salariés affectés à un horaire en rotation jour/nuit travaillent deux (2) semaines consécutives sur le quart de jour et deux (2) semaines consécutives sur le quart de nuit. Les quarts de travail sont de 12 heures et débutent le jour

à 6h00 et la nuit à 18h00. Chaque quart de travail de nuit est réputé entièrement travaillé le jour où il débute. Les semaines sont alternativement de 36 heures et de 48 heures du dimanche au samedi.

14.03 Si les horaires de travail doivent être modifiés, la Compagnie convient, à moins qu'il ne s'agisse d'une urgence, d'en aviser le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance. Des rencontres pourront avoir lieu entre les parties afin de discuter de la nécessité ou des modalités des nouveaux horaires.

14.04 Il est entendu que les heures normales de travail ne peuvent être interprétées comme une garantie minimale des heures de travail.

14.05 Les quarts de huit (8) heures comprendront deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes et une période de repas payée de trente (30) minutes.

Les quarts de douze (12) heures comprendront une pause payée de trente (30) minutes et deux (2) périodes de repas payées de trente (30) minutes.

14.06 Si un salarié est avisé moins de deux (2) semaines à l'avance de son changement d'équipe, il sera compensé monétairement pour les heures manquantes, le cas échéant, pour la perte de salaire régulier découlant directement dudit changement d'équipe.

14.07 Les salariés de l'entretien identifiés par la Compagnie doivent être disponibles, à tour de rôle, sur une base hebdomadaire débutant le vendredi à 7h00 am et se terminant le vendredi suivant à 6h59 am, afin de se présenter au travail en dehors de sa journée régulière de travail et répondre aux appels de service qui peuvent survenir durant ladite semaine. Ceux-ci recevront une prime de disponibilité de trente dollars (30\$) pour chaque journée où ils sont ainsi en disponibilité. Si le salarié ne se répond pas ou ne se présente pas lors d'un appel de service, il n'a pas droit à la prime. La compagnie appelle le salarié et s'il ne répond pas, laisse un message. Si le salarié ne rappelle pas dans les quinze (15) minutes suivant l'appel, la compagnie tente à nouveau de le rejoindre. S'il ne répond pas, il perd sa prime.

14.08 Les salariés dont l'horaire requiert qu'ils travaillent le samedi et/ou le dimanche ont droit à une prime d'un (1) dollar de l'heure travaillée lors de ces journées. La prime n'est pas prise en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

14.09 Les salariés dont l'horaire requiert qu'ils travaillent sur le quart de nuit ont droit à une prime d'un (1) dollar de l'heure travaillée lors de ces journées. La prime n'est pas prise en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 15 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Pour les salariés travaillant sur des quarts de huit (8) heures, toutes les heures effectuées en dehors des heures régulières prévues à l'horaire seront rémunérées en temps supplémentaire dans la mesure où l'employé doit avoir travaillé au moins 8h00 sauf s'il s'est prévalu des dispositions de l'article 16.04.

15.02 Pour les salariés travaillant sur des quarts de douze (12) heures, toutes les heures effectuées en dehors des heures régulières prévues à l'horaire seront rémunérées en temps supplémentaire dans la mesure où l'employé doit avoir travaillé au moins douze (12) heures dans sa journée. Est réputé du temps travaillé, les absences en congé mobile, temps supplémentaire banqué, congé sociaux, maladie ou obligations familiales payée. De plus, pour la semaine de 48 heures, tout travail effectué après 44 heures constitue du temps supplémentaire.

15.03 Ce travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire régulier. Tout travail exécuté en temps supplémentaire au-delà de quatre-vingt-seize heures dans une même période de paie est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200%) du taux horaire régulier.

De même le travail effectué le dimanche par des salariés autres que de la production ou dont l'horaire de travail requiert qu'il travaille normalement le dimanche est rémunéré au taux de 200% du taux horaire régulier.

15.04 Un salarié désirant effectuer du temps supplémentaire dans une fonction autre que celle qu'il détient mais pour laquelle il est qualifié, doit en informer le service des ressources humaines par courrier électronique en spécifiant la ou les fonctions pour la ou lesquelles il veut voir son nom inscrit sur la liste de disponibilité pour temps supplémentaire. Cette inscription ne peut être retirée par le salarié avant un délai de six (6) mois. Toute modification à la liste entre en vigueur au plus tard deux semaines après la réception du courrier électronique informant la Compagnie dudit changement.

15.05 Modalité de remplacement

a) Vacances hors de la période estivale et absences imprévues

Lorsque la Compagnie (Cie) juge nécessaire d'effectuer du temps supplémentaire (T.S.) pour le remplacement des salariés absents en raison des vacances hors de la période estivale ou pour les absences imprévues (avis de 12 heures et moins), elle procédera de la façon suivante en respectant l'ancienneté :

Absence d'un opérateur

- (1) La Compagnie offrira le T.S. aux opérateurs.
- (2) Si aucun opérateur n'est disponible, l'aide-opérateur ayant le plus d'ancienneté sur l'équipe agira comme opérateur.
- (3) Si aucun aide-opérateur n'est présent sur l'équipe, la Cie l'offrira aux autres aides-opérateurs.
- (4) Si aucun aide-opérateur n'est disponible, la Cie pourra vérifier la disponibilité des opérateurs et ensuite des aides-opérateurs en vacances qui se sont mis disponibles.
- (5) Si la Cie juge nécessaire de remplacer la position d'aide-opérateur, elle offrira le T.S. selon les modalités de remplacement d'une absence d'un aide-opérateur

Absence d'un aide-opérateur

- (1) La Compagnie offrira le T.S. aux aides-opérateurs.
- (2) Si aucun aide-opérateur n'est disponible, elle offrira le T.S. aux volontaires inscrits sur la liste de disponibilité.
- (3) Si aucun volontaire n'est disponible et qu'un autre emballeur est nécessaire, la Cie offrira le T.S. aux emballeurs selon la modalité de remplacement d'un emballeur.

Absence d'un emballeur

- (1) La Compagnie offrira le T.S. aux emballeurs.
- (2) Si aucun emballeur n'est disponible, elle offrira le T.S. aux volontaires inscrits sur la liste de disponibilité.
- (3) Si aucun volontaire n'est disponible, le journalier présent sur le quart agira comme emballeur.
- (4) S'il n'y a pas de journalier présent, elle offrira le T.S. aux autres journaliers.

b) Vacances période estivale et absences prévues

Le remplacement des salariés absents en raison des vacances pendant la période estivale ou lors d'absences prévues ne doit pas impliquer du temps supplémentaire pour la Compagnie. Pour combler les positions des salariés absents, la Compagnie utilisera tout d'abord les salariés présents à l'usine. Si pour une raison, la Compagnie doit offrir du temps supplémentaire pour combler ces absences, elle procédera selon la méthode indiquée à l'article 15.05 a). L'employé qui se fait offrir du temps supplémentaire a jusqu'à son quart suivant pour donner sa réponse pour conserver sa priorité par ancienneté. Il pourra toujours par la suite, vérifier si le remplacement a été comblé.

c) Remplacement de quatre (4) heures et moins

Pour les remplacements de quatre (4) heures et moins, la Compagnie remplacera le salarié absent tout d'abord en utilisant les salariés présents à l'usine.

15.06 Si aucun salarié n'accepte d'effectuer le temps supplémentaire requis, celui-ci est effectué par le salarié qualifié le moins ancien rejoint par la Compagnie.

15.07

- a) Un salarié qui, au cours de son quart de travail, est requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire immédiatement après ce même quart de travail, a droit à une allocation de repas, sans pièce justificative, de vingt dollars (20\$) payée par la Compagnie soit la journée même ou soit au même moment que la paie suivante, au choix du salarié.
- b) Si un salarié est requis de faire du temps supplémentaire au moins 12 heures avant le début celui-ci, il a droit à une prime de 20 \$ s'il travaille au moins 8 heures en temps supplémentaire, et une prime additionnelle de 20 \$ s'il travaille au moins 12 heures en temps supplémentaire.
- c) Si un salarié est requis de faire du temps supplémentaire moins de 12 heures avant le début de sa période de temps supplémentaire, il a droit à une prime de 20 \$ par tranche de 4 heures travaillées en temps supplémentaire, jusqu'à un maximum de 60 \$.

15.08 Un salarié n'est pas éligible au temps supplémentaire durant sa période de vacances, laquelle débute à la fin de son dernier quart régulier de travail et se termine avec le début de son quart régulier de travail la journée de son retour au travail. Cependant, si aucun salarié n'est autrement disponible pour effectuer le temps supplémentaire requis, la Compagnie pourra vérifier la disponibilité d'un salarié absent du travail en raison de ses vacances et qui aura indiqué être disponible à cette fin. Est réputé en vacances, le salarié ayant pris congé pour vacances, mobile, ou temps banqué.

15.09 Dans tous les cas, les employés choisis devraient être capables de rencontrer les exigences de la tâche sans entraînement. Cet employé sera payé au taux régulier de la tâche en question ou maintiendra son taux régulier, si le travail en temps supplémentaire requis est effectué sur une tâche dont le taux est inférieur à son taux régulier

15.10 Banque de temps supplémentaire

Le salarié qui le désire, peut accumuler les heures effectuées en temps supplémentaire (150%) dans une banque pour un maximum de 24 heures à taux et demi (36 heures régulières) au cours d'une période de référence (1^{er} mai au 30 avril). Le salarié qui désire utiliser des heures de sa banque doit faire la demande au service des ressources humaines au plus tard au cours de la semaine précédant celle où le congé doit être pris. Le salarié qui utilise ses heures accumulées ne peut accumuler à nouveau les heures ainsi prises avant la prochaine période de référence.

Ce congé ne doit pas occasionner de temps supplémentaire à la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit de refuser la prise d'un tel congé pour des raisons opérationnelles. Les heures en banque doivent être prises durant la période de référence et, à défaut de quoi, elles seront payées à la dernière paie du mois de mai.

ARTICLE 16 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

16.01 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure habituelle ou sur toute autre équipe sur laquelle il a été assigné, sans avoir été préalablement avisé que ses services n'étaient pas requis, recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier. Ceci toutefois ne peut s'appliquer dans le cas où le manque de travail disponible est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie.

16.02 Cependant, un salarié qui a été absent de son travail, à l'exception d'un salarié en vacances, a l'obligation de s'informer lui-même auprès de la Compagnie des possibilités de travail avant son retour.

16.03 Si dans des circonstances spéciales un salarié est rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail, il recevra un minimum de quatre (4) heures de salaire, les heures travaillées sont prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

16.04 a) Lorsque le salarié de l'entretien doit se présenter au travail en dehors de sa journée régulière de travail suite à un appel de service, cet appel de service sera considéré terminé lorsque le(s) travail(aux) pour le(s)quel(s) le salarié a été appelé est(sont) complété(s) et que la production est en mesure d'être répartie.

Lors d'un appel de service, le superviseur informe le salarié de la nature du(des) problème(s) identifié(s).

- b) Nonobstant l'article 16.03, un salarié de l'entretien qui se présente au travail suite à un appel de service recevra un minimum de quatre heures de salaire à taux et demi. Lorsqu'un tel appel de service survient lors d'un jour férié, le salarié recevra un minimum de quatre heures de salaire à taux double. Il en va de même lorsqu'un deuxième appel de service survient pendant la période de repos entre les deux quarts de travail du salarié lors de la même journée. Une journée débute à 7h00AM et se termine à 6h59AM le lendemain.

Si l'employé peut résoudre l'appel de service à distance et n'a pas à se présenter au travail suite à un appel de service, il recevra un minimum de 1h à taux et demi.

- c) Un salarié de l'entretien qui effectue un appel de service et qui doit normalement travailler sur le quart de jour le lendemain peut bénéficier des dispositions suivantes :
- i) s'il travaille entre minuit et 4h00 am suite à un appel de service, il peut avoir une période de repos d'une durée maximale de quatre (4) heures, sans solde, qu'il peut prendre soit au début ou à la fin de son quart régulier de travail du lendemain;
- ou il peut prendre une période de repos d'une durée maximale de dix (10) heures, sans solde, et ainsi déplacer son quart de travail à la suite de sa période de repos.
- ii) s'il termine un appel de service après 2h00 am, il peut débiter dès la fin de son appel de service son quart régulier de travail, mais devra avoir, au préalable, poinçonné sa carte pour indiquer la fin de l'appel de service et le début de sa journée régulière de travail.

16.05 Si un salarié est appelé à revenir au travail après avoir complété sa journée régulière afin de participer à une rencontre convoquée par la Compagnie, il recevra un minimum de quatre (4) heures de salaire, les heures de présence sont prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 17 – CLASSIFICATIONS, TÂCHES ET SALAIRES

17.01 La liste des classifications ainsi que leur taux de salaire sont à l'annexe « A » de la présente convention collective. Les augmentations de salaire y figurant entre en vigueur aux dates suivantes :

25 septembre 2022;

17 septembre 2023;

29 septembre 2024;

14 septembre 2025.

17.02 La Compagnie remet au Syndicat une copie des descriptions de tâches, dont le contenu pourra être discuté au comité des relations de travail.

17.03 Les nouveaux taux de salaire pour les nouvelles classifications ou des classifications substantiellement modifiées seront établis par la Compagnie et présentés au Syndicat, en tenant compte des taux de salaire et classifications prévus dans la présente convention collective.

17.04 Si le Syndicat n'est pas d'accord avec la classification établie et/ou le taux de salaire, il pourra alors, dans les trente (30) jours de la présentation par la Compagnie, déposer un grief. À défaut d'entente, le grief pourra être soumis à la procédure d'arbitrage, tel qu'établi à la convention collective.

17.05 Lorsqu'il y aura ajustement, celui-ci se fera immédiatement, et, s'il y a lieu, rétroactivement à la date de la mise en place de la nouvelle classification ou de la classification modifiée.

17.06 La paie aux deux semaines sera distribuée le jeudi, et ce, par chèque ou dépôt bancaire.

17.07 Le talon de paie devra comprendre les éléments suivants :

- a) nom et prénom du salarié;
- b) les déductions à être retenues;
- c) le salaire du poste;
- d) nombre d'heures de travail régulier;
- e) nombre d'heures de travail en surtemps.

17.08 S'il y avait une erreur sur la paie de moins de 100\$ brut, elle sera réajustée sur la prochaine paie. Si l'erreur est de 100\$ brut et plus, la Compagnie avancera au salarié un montant approximatif net des sommes manquantes le jour ouvrable suivant et l'ajustement se fera sur la prochaine paie.

17.09 Lorsqu'il y a erreur ou lors d'un règlement de grief, le détail des corrections sur le salaire sera fait séparément de la paie normale.

ARTICLE 18 – FÊTES CHÔMÉES ET CONGÉS MOBILES

18.01 Au cours de chaque année de calendrier, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

1. le jour de l'An;
2. le Vendredi saint;
3. le lundi qui précède le 25 mai;
4. la Saint-Jean;
5. la fête de la Confédération;
6. la fête du Travail;
7. l'Action de grâces;
8. la veille de Noël;
9. le jour de Noël;
10. le lendemain de Noël;
11. 31 décembre ;
12. Congés mobiles (3)

18.02 Sous réserve des dispositions de la loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause précédente tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant et s'il tombe un samedi, il est alors avancé au jour ouvrable précédent ou à tout autre jour convenu entre les parties. Cette règle ne s'applique pas aux équipes de production sur les quarts de douze (12) heures.

Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut reporter le jour férié d'un mécanicien, à l'exception de la Saint-Jean, du jour de Noël et du jour de l'An. Si aucun mécanicien ne se porte volontaire, la Compagnie désignera, à tour de rôle, le mécanicien qui verra son jour férié reporté à une date convenue entre le mécanicien et la Compagnie (congé compensatoire). Lors d'un tel congé compensatoire, le mécanicien justifiant plus de 60 jours de service continu dans l'entreprise a droit à une rémunération équivalente à son salaire régulier, de même qu'à une prime équivalente à huit heures au taux horaire régulier. Les heures de congé compensatoire sont prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire, mais la prime ne l'est pas.

18.03 Si l'un des jours fériés prévus à cet article coïncide avec la période des vacances d'un salarié, le salarié concerné bénéficie d'un congé compensatoire qui sera pris à une date ultérieure à être déterminée avec son supérieur.

18.04 Lors d'un jour férié, le salarié justifiant plus de 60 jours de service continu dans l'entreprise, a droit à une rémunération équivalente à son salaire régulier, comme s'il était au travail. Si le salarié est tenu de travailler un jour férié, il aura en plus droit à l'équivalent de deux (2) fois son salaire régulier.

18.05 En ce qui a trait au congé du 24 juin, les dispositions de la *Loi sur la fête nationale* trouvent application.

18.06 Si un salarié est mis à pied soixante (60) jours calendrier avant l'occurrence de l'un ou l'autre de ces congés, il sera admissible au paiement des congés.

18.07 Congés mobiles

Le salarié désirant prendre un congé mobile doit faire la demande au service des ressources humaines, au plus tard au cours de la semaine précédant celle où le congé doit être pris. Ce congé ne doit pas occasionner de temps supplémentaire pour la Compagnie. Ce congé peut également être pris avant ou après une période de vacances, une fois que le premier tour des choix de vacances est complété. La Compagnie se réserve le droit de refuser la prise d'un tel congé pour des raisons opérationnelles.

Les congés mobiles doivent être pris durant la période de référence (1^{er} mai au 30 avril), à défaut de quoi ils seront payés à la dernière paie du mois de mai.

ARTICLE 19 – VACANCES

19.01 La durée des vacances est déterminée selon le service continu accumulé au 30 avril de chaque année comme suit :

- a) le salarié ayant complété moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à une (1) journée par mois de service continu depuis son embauche jusqu'à concurrence de dix (10) jours pour les salariés travaillant sur un horaire du lundi au dimanche (voir article 14.01) et sept (7) jours pour les salariés affectés à un horaire en rotation (voir article 14.02);
- b) le salarié ayant un (1) an de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances payées;
- c) le salarié ayant trois (3) ans de service continu au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées;
- d) le salarié ayant neuf (9) ans de service continu au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées;
- e) Le salarié ayant dix-huit (18) ans de service continu au 30 avril, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- f) Le salarié ayant vingt-cinq (25) ans de service continu au 30 avril, a droit à six (6) semaines de vacances payées.

Le salarié ayant cumulé au moins une année de service continue au 1^{er} mai, doit prendre, au minimum, deux semaines de vacances par année de référence.

Si le salarié a pris un minimum de deux (2) semaines de vacances, sans toutefois utiliser tout son crédit annuel, le solde sera reporté.

Nonobstant ce qui précède, le salarié ne peut avoir plus de (2) deux semaines de vacances en banque.

Tout solde excédant deux (2) semaines à la fin de période de référence sera annulé, sauf s'il y a entente particulière entre les parties.

19.02 L'indemnité afférente aux vacances annuelles sera calculée selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- a) le maintien du salaire de base qu'aurait normalement touché le salarié s'il avait été au travail pendant ses semaines de vacances ou
- b) le nombre de semaines payables multiplié par 2,0% des gains annuels de l'année précédente.

Aux fins du calcul des gains totaux, tout congé autorisé pour maladie, accident ou autre, à l'exclusion du congé sans solde, est réputé un jour travaillé et rémunéré.

19.03 Dans tous les cas, les choix des vacances sont accordés par ordre d'ancienneté entre les salariés d'une même équipe de travail et en fonction de la bonne marche des opérations de la Compagnie. Dans la mesure du possible, la Compagnie essaie de respecter le choix des salariés. Pour les fins de choix des vacances, l'aide-opérateur est considéré : opérateur et le journalier : emballeur.

19.04 Calendrier des vacances

- a) Les salariés doivent aviser la Compagnie, sur le formulaire de la Compagnie prévu à cette fin, au minimum leurs deux (2) choix de vacances représentant au minimum 50% de la totalité de leurs journées de vacances et ce, entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.
- b) La Compagnie appliquera la méthode suivante pour déterminer le nombre de salariés pouvant être en vacances par semaine en fonction du département, de l'équipe ou le poste occupé :
 - Mécanicien : Minimum de 1 à la fois
 - Technicien en instrumentation et électricien industriel: Minimum de 1 à la fois
 - Technicien au contrôle de la qualité : Minimum de 1 à la fois
 - Technicien en chimie analytique : Minimum de 1 à la fois
 - Préposé logistique : Minimum de 1 à la fois

- Production : Maximum 2 à la fois, sur une équipe de travail et de postes différents, l'aide-opérateur étant considéré : opérateur et le journalier : emballer.

Les vacances seront d'abord accordées par blocs de semaines, une semaine étant du lundi au dimanche. Lorsque toutes ces demandes auront été traitées, des demandes en journées ou blocs de journées pourront être considérées en fonction des disponibilités de vacances sur l'équipe pour la période demandée. Ces demandes sont demandées au moins 48 heures ouvrables avant la date du congé sauf situation exceptionnelle. Pour les fins du présent article les jours ouvrables sont du lundi au vendredi à l'exception des jours fériés.

- c) La Compagnie affichera au plus tard le 1er mai, la liste des choix de vacances.
- d) Après l'affichage de cette liste finale, aucune modification ne peut y être apportée sauf par entente mutuelle.

19.05 Un salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de vacances pourvu que la période de vacances des autres salariés soit respectée.

Un salarié peut également, moyennant un préavis de deux (2) semaines annuler ses vacances. Celles-ci seront reportées à une date ultérieure en fonction de la disponibilité pourvu que la période de vacances des autres salariés soit respectée.

19.06 Avec moins de deux (2) semaines de préavis, un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, ou pour une autre raison hors de son contrôle, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, à une date ultérieure en fonction de la disponibilité pourvu que la période de vacances des autres salariés soit respectée.

Il est entendu que la période de vacances libérée par le changement ou l'annulation mentionné en vertu de 19.05 ou 19.06 ne devient pas accessible aux autres salariés et que ceux-ci ne peuvent prétendre avoir droit à ladite période, l'employeur n'étant aucunement tenu de combler celle-ci. Si l'employeur décide de les offrir, il les offrira par ancienneté.

- 19.07** Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 19.08** À la demande du salarié, la paie de vacances lui est remise en même temps que sa dernière paie avant son départ pour les vacances sous forme de dépôt bancaire ou de chèque.
- 19.09** En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour les vacances accumulées et non utilisées jusqu'au moment de la cessation d'emploi dans la proportion établie au présent article.
- 19.10** Un salarié appelé à travailler pendant ses vacances sera considéré en vacances, mais sera en plus rémunéré à temps et demi (150 %) pour les heures travaillées.
- 19.11** Tout salarié qui a terminé sa période de probation et qui a complété six (6) mois de service continu au 1^{er} novembre peut devancer, entre le 1^{er} novembre et 30 avril, jusqu'à concurrence de 50% des vacances qu'il accumulera au cours de l'année de référence qui s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année.
- 19.12** La Compagnie pourra embaucher des étudiants, pour la période allant de la Fête des Patriotes à la Fête du travail. Leurs services seront utilisés pour le remplacement des vacances ou pour des tâches d'entretien général. En cas d'absences d'employés réguliers, ils pourront également remplacer des absences imprévues dans la mesure où ces remplacements auront préalablement été offerts aux employés réguliers en temps supplémentaire. La Compagnie limite l'embauche des étudiants à vingt-cinq pourcents (25%) des salariés.
- 19.13** Les salariés sont tenus de prendre l'ensemble de leurs vacances annuellement. La compagnie peut permettre occasionnellement le report d'un maximum de deux semaines, le solde de vacances en banque ne pouvant excéder deux semaines sauf entente particulière entre les parties.

ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX

20.01 Naissance ou adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.

20.02 Mortalité

- a) Lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables seront accordés et payés au salarié.
- b) Lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du salarié : trois (3) jours ouvrables seront accordés et payés au salarié. Il peut également bénéficier de deux journées supplémentaires sans salaire
- c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, de son gendre, de sa bru, de l'un de ses petits-enfants, ou du père ou de la mère du conjoint du salarié.
- d) Dans les cas visés aux paragraphes a) à c), le salarié doit aviser la Compagnie de son absence le plus tôt possible.
- e) À la demande du salarié, un des jours prévus ci-avant aux paragraphes a) et b) peut être pris le jour des funérailles, de l'enterrement ou de l'incinération.
- f) Si les funérailles, l'enterrement ou l'incinération a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile, le salarié peut demander à son supérieur immédiat une journée additionnelle d'absence, sans solde.
- g) Lorsque le décès survient dans le pays d'origine d'un salarié immigrant, celui-ci ne perd pas de congés rémunérés s'il fournit la preuve qu'il doit participer à des manifestations traditionnelles de condoléances à la suite de ce décès. Par ailleurs, si le salarié désire retourner dans son pays d'origine, il a droit à un congé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines.

20.03 Mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence au moins une semaine à l'avance.

20.04 Affaires légales

Un salarié choisi pour servir comme juré, comme candidat juré ou comme témoin, recevra pour le temps qu'il perd, la différence entre son taux de salaire régulier et son indemnité de juré ou de témoin, basée sur le nombre d'heures composant sa cédule régulière de travail. Il devra en aviser son supérieur dès que possible et produire la preuve ou l'attestation de ces faits.

Dans l'application de ce qui précède, le salarié qui est assigné comme témoin doit l'être dans une cour civile ou criminelle et ne doit pas être une des parties impliquées (demanderesse ou défenderesse).

La compagnie ne pourra pas exiger d'un employé régulier se présentant à la cour pour servir comme juré, candidat juré ou comme témoin de remplir son équipe régulière de travail.

20.05 Congé sans solde

À la demande d'un salarié présentée au moins six (6) mois à l'avance, la Compagnie pourra, si la bonne marche des opérations le permet, accorder à celui-ci un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale de douze (12) mois. Un (1) seul salarié par année pourra bénéficier d'un tel congé.

Un tel congé doit être autorisé par la Compagnie et le Syndicat.

20.06 Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues.

- a) Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- b) Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à la Compagnie indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- c) L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- d) À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Compagnie peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- e) Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- f) La Compagnie peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- g) À la fin d'un congé de maternité, la Compagnie doit réintégrer la salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.
- h) Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet de conférer à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

20.07 Congé parental

- a) Le salarié, père ou mère d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire a droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à la Compagnie en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à la Compagnie un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- e) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Compagnie est présumé avoir démissionné.
- f) À la fin d'un congé parental, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- g) Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- h) Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 21 – CONGÉ DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES

21.01 Journées de maladie et autres congés prévus à la *Loi sur les normes du travail*

Le salarié, ayant complété trois (3) mois de service continu, a droit à deux (2) jours de congé payé, au cours de l'année de référence pour des absences en maladie ou pour les autres motifs prévus aux articles 79.1 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*. Une troisième s'ajoute après un an de service continu.

Les journées de maladie non utilisées au cours d'une année de référence sont remboursées aux salariés au 31 mai au taux courant ou peuvent, au choix du salarié, être converties en jours de vacances supplémentaires devant être pris dans l'année de référence qui suit.

Les articles 79.1 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

21.02 Le salarié doit utiliser ces journées de maladie lors de toute absence maladie ou pour couvrir le délai de carence prévu à l'assurance salaire.

21.03 En cas d'absence maladie, un certificat n'est exigible qu'à partir de la deuxième (2^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie ou lorsque le salarié s'est absenté plus de trois (3) fois au cours des six (6) derniers mois.

ARTICLE 22 – SALARIÉS DE CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE

22.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que certains salariés deviennent, en raison d'un handicap, incapables de remplir adéquatement leur tâche régulière de façon permanente. Dans de tels cas, la Compagnie et le Syndicat entreprendront les démarches nécessaires pour tenter d'accommoder ces salariés conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

22.02 Dans tous les cas, le salarié devra remettre à la Compagnie une copie du certificat médical obtenu de son médecin traitant. Sous réserve des droits de la Compagnie de contester ledit certificat, le cas du salarié sera traité de la façon suivante :

- a) le cas sera communiqué au Syndicat par écrit, dans les cinq (5) jours de la présentation du certificat médical;
- b) la Compagnie et le Syndicat se rencontreront et tenteront, avec la participation du salarié, d'identifier un poste compatible avec les limitations de celui-ci;
- c) Si les différents participants s'entendent sur un poste, le salarié sera attribué à ce poste de façon permanente dans les meilleurs délais ;
- d) Si les participants n'arrivent pas à s'entendre, le litige sera soumis à l'arbitrage et/ou au tribunal approprié ;
- e) Dès le moment de son transfert à son nouveau poste, le salarié sera rémunéré au taux du poste en question.

22.03 Le salarié atteint d'une incapacité physique permanente, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle bénéficie également des droits prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 23 – RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Le salarié et la Compagnie contribueront au Régime de retraite des salariés dans le Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) ou dans le Régime d'achat d'actions du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (Fond FTQ), au choix du salarié, pendant la durée de la présente convention collective selon les termes du régime. Cette contribution est égale à 3,0 % du salaire annuel du salarié pour la Compagnie et à un minimum de 2,0% pour le salarié.

ARTICLE 24 – ASSURANCES COLLECTIVES

24.01 La Compagnie transmet au Syndicat une copie de la ou des police(s) maîtresse(s).

24.02 Le coût total de la prime d'assurance groupe est défrayé conjointement par la Compagnie et les salariés à raison de 80% pour la Compagnie et 20% pour les salariés.

24.03 L'assurance groupe comprend les protections suivantes :

- a) assurance-vie;
- b) assurance santé et dentaire;
- c) assurance invalidité de courte et longue durée.

24.04 L'assurance invalidité de longue durée est entièrement défrayée par le salarié.

24.05 La Compagnie maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective le régime d'assurance actuel pour les salariés de l'unité de négociation. Par la suite, toutes les modifications majeures au présent régime devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

24.06 Le salarié a le droit à l'exonération de sa prime lorsque sa période d'invalidité dépasse dix-sept (17) semaines.

ARTICLE 25 – RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS « FONDS DE SOLIDARITÉ »

25.01 La Compagnie accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). La Compagnie accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque salarié qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.

ARTICLE 26 – FONDS DE JUSTICE SOCIALE ET D'ÉDUCATION D'UNIFOR

26.01 La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation, un montant équivalant à une cent (1¢) par heure normale travaillée destinée au Fonds de Justice Sociale et d'Éducation. Cette retenue à la source sera faite sur une base mensuelle et sera remise au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme Fonds de Justice Sociale d'UNIFOR.

La Compagnie verse au Syndicat en janvier de chaque année un montant supplémentaire de mille dollars (1 000\$) pour l'ensemble des salariés couverts par l'ancienneté au Fonds de Justice Sociale et d'Éducation d'UNIFOR. Ce fonds a pour but de procurer une aide financière à des organismes tels que les banques alimentaires, des organismes de charité et d'aide internationale enregistrés, et ce, pour venir en aide aux victimes de sécheresse, famines et autres bouleversements.

26.02 Un salarié peut s'opposer par écrit à cette retenue dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente ou dans les trente (30) jours de l'embauche dans le cas d'un nouveau salarié.

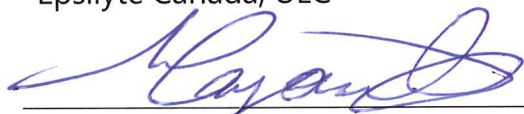
ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 11 octobre 2026. Elle demeurera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce qu'une grève ou lock-out soit déclaré.

27.02 La Compagnie convient de transmettre au Syndicat la version électronique de la présente convention collective.

Signée à Montréal, le 12 octobre 2022.

Epsilyte Canada, ULC



Marc Cayouette,

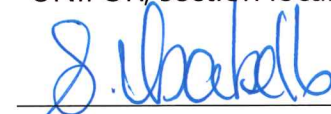


Jonathan Marleau,

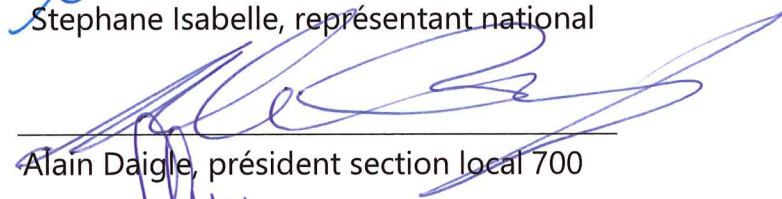


André Giroux,

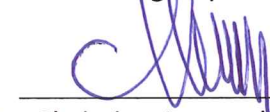
UNIFOR, section locale 700.21



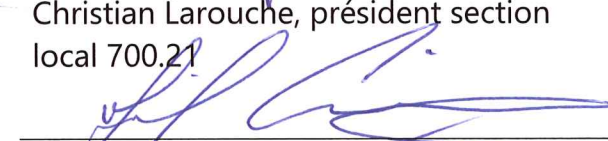
Stephane Isabelle, représentant national



Alain Daigle, président section local 700



Christian Larouche, président section local 700.21



Michel Carignan, vice-président section local 700.21

Annexe A

Postes et salaires

STRUCTURE SALARIALE		Augmentation 1.50\$ + 1.50% Taux 25 septembre 2022	Augmentation 2.75% Taux 17 septembre 2023	Augmentation 3.00% Taux 29 septembre 2024	Augmentation 3.00% Taux 14 septembre 2025
Classifications	Détail	Taux 21-09-2021			
Mécanicien industriel	Minimum = avec DEP et 1 an d'expérience	28.43	30.38	31.21	32.15
	Médiane = avec DEP et 3 ans d'expérience	31.40	33.39	34.31	35.34
	Maximum = avec DEP et 5 ans et plus d'expérience	35.59	37.65	38.68	39.84
Électricien industriel	Minimum = avec DEP et 1 an d'expérience	28.43	30.38	31.21	32.15
	Médiane = avec DEP et 3 ans d'expérience	31.40	33.39	34.31	35.34
	Maximum = avec DEP et 5 ans et plus d'expérience	35.59	37.65	38.68	39.84
Technicien instrumentation	Licence C	Plus 1.00	Plus 1.00	Plus 1.00	Plus 1.00
	Minimum = avec DEC sans expérience	31.40	33.39	34.31	35.34
	Médiane = avec DEC et 1 an d'expérience	33.64	35.67	36.65	37.75
Technicien contrôle de la qualité	Maximum = avec DEC et 2 ans d'expérience	38.08	40.17	41.28	42.52
	Licence C	Plus 1.00	Plus 1.00	Plus 1.00	Plus 1.00
	Minimum = avec DEC sans expérience	28.43	30.38	31.21	32.15
Technicien en chimie analytique	Médiane = avec DEC et 1 an d'expérience	29.53	31.50	32.36	33.33
	Maximum = avec DEC et 2 ans d'expérience	31.04	33.03	33.94	34.95
Préposé logistique	Minimum = avec DEC et moins de 2 ans d'expérience	31.40	33.39	34.31	35.34
	Médiane = avec DEC et entre 2 et 5 ans d'expérience	33.64	35.67	36.65	37.75
	Maximum = avec DEC et plus de 5 ans d'expérience	38.08	40.17	41.28	42.52
Opérateur	Minimum = À l'entrée – nouveau salarié	24.72	26.61	27.35	28.17
	Médiane = Après 3 mois au poste	26.19	28.11	28.88	29.74
	Maximum = Après 6 mois au poste	28.40	30.35	31.18	32.12
Aide opérateur	Minimum = Formation accompagnée d'un opérateur	26.14	28.05	28.83	29.69
	Médiane = Opérateur qualifié opération EPS	29.60	31.57	32.43	33.41
	Maximum = Opérateur qualifié opérations PS et EPS	33.08	35.10	36.06	37.15
Emballleur	Qualifié EPS	27.81	29.75	30.57	31.48
	En remplacement Qualifié EPS	29.60	31.57	32.43	33.41
	En remplacement Qualifié PS et EPS	33.08	35.10	36.06	37.15
Journalier	À l'entrée	26.14	28.05	28.83	29.69
	À l'entrée	20.35	22.18	22.79	23.47
	Poste temporaire d'été	16.77	18.54	19.05	20.21

Annexe B

Travaux pour lesquels un avis n'est pas exigé en référence à l'article 13.01 a)

Terrain

- Neige
- Gazon
- Excavation
- Clôture

Bâtisse

- Couverture (réfection, réparation, etc,...)
- Portes (installation, réparations,...)
- Serrures
- Climatisation, chauffage, etc,...
- Protection Incendie (extincteur, gicleurs, etc,...)
- Système d'alarmes
- Entretien ménager
- Gestion des déchets
- Surveillance incendie
- Travaux de peinture

Commodités

- Électricité
 - Sous-station électrique (entretien annuel, travaux, modifications, etc,..)
 - Génératrices (fonctionnement, entretien, etc,..)
- Gaz
 - Entretien, modifications
- Eau
 - Système d'Osmose Inversée
 - Traitement de l'eau (ceci ne vise pas les changements et le nettoyage de filtres effectués par les salariés)
 - Bouilloire (surveillance, fonctionnement et entretien)
- Produits Chimiques
 - Styène, Pentane, HCl, NaOH (entretien des réservoirs, modifications)
- IT

- Entretien du système (câblage, ordinateurs, imprimantes, téléphones, etc,...)
- Programmation
- DCS (sauf pour les mises à jour normalement effectuées par le technicien en instrumentation)

Divers

- Chariots élévateurs (entretien, réparation)
- Nettoyage de réacteurs (travaux de plus de 3 heures)
- Études techniques (environnement, projets, modifications, etc,...)
- Support technique d'équipement spécialisé
- Tout autres travaux mécaniques, électriques, civils ou plomberie qui demandent des classifications spéciales non couvertes par les employés de maintenance de Epsilyte

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
EPSILYTE CANADA, ULC

ET

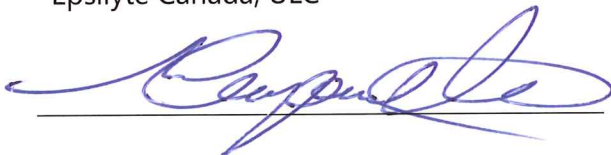
UNIFOR, SECTION LOCALE 700.21

OBJET : LETTRE D'ENTENTE SUR LE RÉGIME DE PARTICIPATION
AUX PROFITS

Lors de la négociation de la présente convention collective, l'Employeur a informé le syndicat de la mise en place d'un régime de participation aux profits de la compagnie. Le régime de participation aux profits de la compagnie qui s'applique à tous les salariés de la Société dans la même catégorie que les salariés de l'unité de négociation s'appliquera aux salariés de l'unité de négociation. Toutes modifications audit régime qui s'appliquent à tous les salariés de la Société dans la même catégorie que les salariés de l'unité de négociation s'appliqueront aussi aux salariés assujettis à la présente convention collective. Tout nouveau tel régime s'appliquant à tous les salariés de la Société dans la même catégorie que les salariés de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention collective s'appliquera aux salariés de l'unité de négociation.

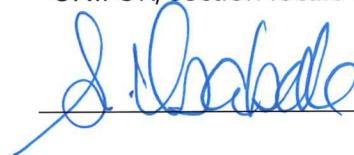
Signée à Montréal, le 12 octobre 2022.

Epsilyte Canada, ULC



Marc Cayouette,

UNIFOR, section locale 700.21



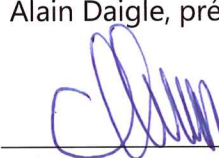
Stephane Isabelle, représentant national

Jonathan Marleau,

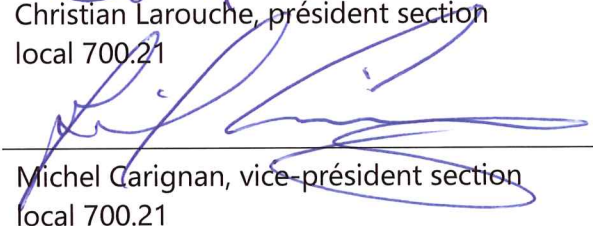


André Giroux,

Alain Daigle, président section local 700



Christian Larouche, président section
local 700.21



Michel Carignan, vice-président section
local 700.21

