

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-1255

N° dossier d'accréditation : AQ-2002-1390

**EMPLOYEUR**

LES ENTREPRISES GREENTONE INC.

200-24 CARRÉ SICARD  
J7E 3X6

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

7080, RUE MARION, BUREAU 102  
TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4

Date signature : 2025-03-11

Date dépôt : 2025-03-12

Nombre de  
salariés visés :

100

Date début : 2024-09-04

Date d'expiration : 2028-09-03

Remarque :

Sylvie Jobin  
Préposé(e) à l'émission

2025-03-13  
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

Entre



**Unifor**

565, boulevard Crémazie Est  
10<sup>e</sup> étage, Bureau 10100  
Montréal (Québec) H2M 2W1

(Ci-après appelé le « **Syndicat** »)

Et



**Les Entreprises Greentone Inc.**

6605, rue Yvon Trudeau  
Bécancour (Québec) G9H 2V6

(Ci-après appelé « l'Employeur »)

4 septembre 2024 - 3 septembre 2028

## TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – But de la convention et préambule.....	4
Article 2 – Définition des termes .....	4
Article 3 – Reconnaissance syndicale et droits de la direction.....	6
Article 4 – Sécurité syndicale .....	7
Article 5 – Retenues syndicales .....	8
Article 6 – Documentation et correspondance .....	8
Article 7 – Santé et sécurité .....	9
Article 8 – Liberté d’action syndicale .....	11
Article 9 – Procédure de règlement de grief.....	13
Article 10 – Arbitrage (arbitre unique) .....	14
Article 11 – Mesures disciplinaires .....	15
Article 12 – Période de probation .....	16
Article 13 - Ancienneté.....	17
Article 14 – Affichage des postes .....	18
Article 15 – Absences et affectations temporaires .....	20
Article 16 – Sécurité d’emploi .....	20
Article 17 – Heures de travail et temps supplémentaires .....	21
Article 18 – Salaires et primes .....	22
Article 19 – Versement de la paie .....	23
Article 20 – Jours fériés .....	23
Article 21 – Vacances et congés mobiles.....	24
Article 22 – Congés spéciaux.....	26
Article 23 – Droits parentaux.....	28
Article 24 – Congé de maladie et avantages sociaux .....	28
Article 25 – Régime d’achat d’actions du fonds de solidarité.....	29
Article 26 Intervenant auprès des femmes .....	30
Article 27 Divers.....	31
Article 28 – Durée de la convention.....	33
Annexe A - Salaires .....	34
Annexe B - Liste d'ancienneté.....	35
Annexe C - Grille d'évaluation des opérateurs.....	38
Annexe D - Horaires .....	39
Lettre d’entente – Embauche de travailleurs étrangers .....	40
Lettre d’entente – Prime de disponibilité .....	43
Lettre d’entente – Intégration du poste de préposé aux infrastructures.....	45
Lettre d’entente – Intégration du poste de technicien codema .....	46
Lettre d’entente – Intégration du poste d’opérateur .....	47

## **Article 1– BUT DE LA CONVENTION ET PRÉAMBULE**

- 1.1. La production en serre est en fonction de l'activité de plantes vivantes qui croissent selon des conditions externes et exigent des traitements. En conséquence, certaines activités doivent être effectuées à des moments précis qui ne peuvent être éludés ou retardés.
- 1.2. Le Syndicat et les Salariés reconnaissent à l'Employeur son rôle de gestion axé sur les moyens lui permettant de s'accomplir de sa mission première et de mettre en place des méthodes lui permettant d'être performant et efficace dans son marché, dans les limites de la présente convention collective.
- 1.3. L'Employeur reconnaît que la réalisation de son objectif de croissance et de prospérité doit notamment favoriser l'épanouissement des salariés et se traduire par le maintien de conditions de travail équitables.
- 1.4. Les Parties conviennent que leurs relations doivent être basées sur le respect et la confiance mutuelle et dans cette optique, elles coopèrent en assurant la santé et la sécurité des salariés et facilitent le règlement de problème et coopèrent dans le but d'améliorer les opérations afin de répondre aux besoins des clients de l'Employeur. Les Parties conviennent aussi que l'Employeur évolue dans une industrie qui est en croissance et évolue rapidement, et qu'en raison de cela, des aménagements particuliers et exceptionnels pourront être entendu par les parties, ponctuellement durant la durée de la convention collective.
- 1.5. La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la santé et la sécurité des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail, favorisant ainsi de bonnes relations entre l'Employeur et les Salariés.  
  
La présente convention a également pour but d'encourager l'esprit de collaboration et de soutien aux mesures prises en commun accord dans l'intérêt de chacune des parties et dans l'objectif de permettre à l'Employeur de réaliser ses objectifs d'affaires et la mission de son entreprise.
- 1.6. Dans cette convention collective, lorsqu'un nom ou pronom est employé au masculin, il comprend également le féminin, si cela est impliqué dans le contexte.

## **Article 2– DÉFINITION DES TERMES**

- 2.1. L'Employeur : désigne Les Entreprises Greentone Inc. Établissement visé : 6605, rue Yvon Trudeau, Bécancour (Québec) G9H 2V6.
- 2.2. Syndicat : désigne la section locale 6003 d'Unifor.

- 2.3. Représentant syndical : désigne un Salarié qui est mandaté par le Syndicat pour représenter les Salariés couverts par la présente convention collective, tel que prévu à l'article 6.2a).
- 2.3.1. Représentant syndical externe : désigne une personne, qui n'est pas un Salarié, et qui est désignée par le Syndicat pour représenter les Salariés couverts par la présente convention collective, tel que prévu à l'article 6.03 e)
- 2.3.2. Représentant syndical national : désigne le représentant national d'Unifor identifié, tel que prévu à l'article 6.02c).
- 2.4. Convention : désigne la présente convention collective de travail.
- 2.5. Salarié: désigne toute personne travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.
- 2.6. Salarié étudiant : désigne un individu qui est inscrit dans une maison d'enseignement reconnue comme étudiant à temps complet
- Le salarié étudiant est régi par la présente convention collective, son taux horaire est prévu à l'Annexe A, n'est pas couvert par les assurances collectives ni au REER.  
L'embauche d'un salarié étudiant n'a pas pour but d'empêcher la création d'un poste permanent à temps plein.
- 2.7. Salarié en période de probation : désigne tout Salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 12.00.
- 2.8. Conjoint : désigne la personne qui :
- (i) Est liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec le salarié ;
  - (ii) Vit maritalement avec le salarié et ils sont parents d'un même enfant ;
  - (iii) Vit maritalement avec le salarié depuis au moins un an.
- 2.9. Affichage : désigne la procédure prévue à l'article 14 de la présente convention.
- 2.10. Poste : désigne les postes indiqués à l'Annexe A.
- 2.11. Listes de rappel : désigne la liste des salariés permanents qui ont été mis à pied et qui sont sujets au rappel selon l'article 16 de la présente convention.
- 2.12. Établissement : le lieu de travail couvert par la convention collective.
- 2.13. Semaine de travail : période couverte entre le dimanche à 00h00 et le samedi suivant à 23h59 de chaque semaine.
- 2.14. Jours ouvrables : aux fins du calcul des délais prévus à la convention collective, signifie du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés prévus à cette convention.

### Article 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1. Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent :
- (i) Le droit de gérer ses établissements et d'en diriger les opérations, y incluant de maintenir l'ordre et la discipline;
  - (ii) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
  - (iii) Le droit de déterminer les procédés à utiliser, les méthodes, les ressources, les horaires de production et la détermination des exigences d'une fonction;
  - (iv) Le droit de promulguer et d'appliquer des règlements concernant la protection des salariés, de l'établissement, de l'équipement et de l'environnement;
  - (v) Le droit d'embaucher, de diriger la main-d'œuvre, de permuter des Salariés, de promouvoir, de rétrograder, d'évaluer et de contrôler la quantité et la qualité du travail;
  - (vi) Le droit d'imposer des mesures disciplinaires et administratives ;
  - (vii) D'établir, de modifier ou d'amender les règlements et les politiques et les procédures.
- 3.2. L'Employeur doit faire usage de caméras de surveillance compte tenu de la nature de sa production et des exigences législatives et réglementaires applicables. L'Employeur s'engage à faire usage de ses caméras de surveillance de façon conforme aux Chartes et à la législation en vigueur.
- 3.3. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 5 septembre 2019 par le Tribunal administratif du travail et qui se lit comme suit et à l'exception des employés qui sont affectés à la construction des serres:
- « Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau. »*
- 3.4. Aucune entente particulière relative à des conditions de travail entre un ou plusieurs salariés et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat ou à moins qu'elle soit prévue par cette convention.
- 3.5. Tout travail normalement exécuté par un salarié et qui ne peut l'être par des salariés en temps régulier doit en premier lieu être offert en temps supplémentaire à des salariés couverts par le certificat d'accréditation avant de pouvoir être exécuté par une personne exclue du certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :
- 3.5.1. Dans les cas d'urgence. Par urgence, les parties comprennent une situation non prévisible et non répétitive qui nécessite une ou des actions immédiates sous peine de voir survenir des dommages aux personnes, aux équipements ou à l'environnement.

Aux fins d'entraînement ou de démonstrations, en compagnonnage et/ou en collaboration avec un salarié syndiqué.

Note : les cadres aident parfois les salariés en fin de journée, il est entendu entre les parties que cela n'a pas pour objectif d'empêcher le temps supplémentaire, ni à l'embauche de nouveau personnel ou à la création de nouveau poste.

- 3.6. L'Employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour embaucher la main-d'œuvre nécessaire à la bonne marche des opérations.
- 3.7. Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne sera exercée par l'Employeur ou le Syndicat contre toute personne, pour quelque raison que ce soit.
- 3.8. L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer afin de créer un climat libre de toute forme de harcèlement.
- 3.9. Un représentant syndical externe ou un représentant syndical national peut assister de façon ponctuelle aux rencontres suivantes :
  - (i) Lors des réunions du Comité de relations de travail;
  - (ii) Pour le renouvellement de la Convention;
  - (iii) Lors des réunions du Comité paritaire de santé et sécurité au travail;
- 3.10. L'Employeur accorde accès à ses terrains et à ses établissements pour les rencontres prévues au 3.9 au représentant national d'Unifor, au président de la section locale syndicale, ainsi qu'à l'officier responsable de la santé et sécurité de la section locale, sous réserve des règlements en vigueur chez l'Employeur et à la condition qu'une autorisation d'accès soit obtenue au préalable.
- 3.11. Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical externe ou du représentant syndical national, ce dernier ne doit pas compromettre la bonne marche des opérations et doit se conformer aux politiques applicables aux visiteurs.
- 3.12. Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de lock-out pendant la durée de la convention collective.
- 3.13. Le Syndicat devra fournir à l'Employeur une liste de ses représentants syndicaux et des officiers au fur et à mesure qu'ils sont nommés et devra amender cette liste promptement s'il survient des changements.

#### **Article 4 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 4.1. Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doit maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention.

- 4.2. Tout nouveau Salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion dès son embauche et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 4.3. L'Employeur remet au nouveau salarié une copie électronique et/ou papier de la convention collective en vigueur ainsi que les noms des représentants syndicaux travaillant à l'établissement. De plus, l'Employeur avise et planifie une rencontre d'une durée de trente (30) minutes entre le nouveau salarié et un représentant du Syndicat, dans la semaine suivant le premier jour de travail du salarié.

## **Article 5 – RETENUES SYNDICALES**

- 5.1. L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque Salarié couvert par le certificat d'accréditation, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par le Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie du salarié. L'Employeur remet les sommes ainsi perçues au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant.
- 5.2. L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat la remise des cotisations syndicales avec un rapport mentionnant les noms des Salariés cotisés, les montants ainsi retenus ainsi que le salaire hebdomadaire gagné en temps régulier pour chaque salarié. La liste est remise au même moment que le paiement prévu au paragraphe précédent.
- 5.3. L'Employeur identifie sur les formulaires T4 et le Relevé 1 le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque Salarié.
- 5.4. Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat à la période de paie suivante.

## **Article 6 – DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE**

- 6.1. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et, par la suite à chaque année à la même date, l'Employeur remet au Syndicat, la liste d'ancienneté, mise à jour, de tous les Salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :
- Nom, prénom et numéro du salarié;
  - Poste occupé en date de la liste;
  - Salaire régulier (taux horaire);
  - Adresse domiciliaire, numéro de téléphone, adresse courriel;
  - Date d'embauche;



- Période de probation si non complétée;
- Nom des nouveaux salariés et leur date d'embauche
- Rang d'ancienneté

Il est entendu que ladite liste doit être en français.

- 6.2. Le Syndicat fournit à l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature de la Convention, les renseignements suivants:
- a) Les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;
  - b) Le nom du représentant syndical externe;
  - c) Le nom du représentant syndical national;
  - d) Les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la Convention;
- 6.3. L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute fin d'emploi d'un Salarié dans dix (10) jours de sa fin d'emploi.

## **Article 7– SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### Comité Santé et sécurité et RSS

- 7.1. Le Syndicat et l'Employeur conviennent de créer et de maintenir en vigueur pour la durée de la Convention, un comité paritaire de santé et sécurité au travail comprenant trois (3) membres pour chacune des parties. Le mandat du comité est de participer activement à la prévention en matière de santé et sécurité au travail et de faire à l'Employeur toutes les recommandations qu'il juge appropriées.
- 7.2. Lors d'une inspection, d'une enquête ou de l'exercice d'un droit de refus, deux représentants du comité santé-sécurité accompagnent l'inspecteur de la CNESST soit un Représentant syndical et un représentant de l'Employeur.
- 7.3. Le comité se rencontre une fois tous les deux (2) mois. Les parties conviennent que le comité doit se rencontrer un minimum de six (6) fois par année. L'une ou l'autre des parties peut demander à ce qu'une rencontre soit fixée outre les rencontres déjà prévues, si un sujet nécessite la tenue d'une telle rencontre urgente. L'Employeur prévoit une durée de temps raisonnable pour s'assurer que tous les points à l'ordre du jour soient discutés. À défaut, les parties fixent une rencontre supplémentaire, dans les meilleurs délais afin de finaliser les discussions sur les points restants.

Les membres du comité santé et sécurité au travail participent aux activités du comité sans perte de salaire.

Le responsable en santé et en sécurité, prévu à la CNESST sera libéré, sans perte de salaire, quatre (4) heures par semaine.

#### Équipements de protection individuels

- 7.4. Les Parties s'engagent à respecter toutes les lois et les règlements en matière de santé et de sécurité au travail afin de protéger les salariés. L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à coopérer étroitement pour prévenir les accidents, pour assurer des bonnes conditions d'hygiène dans l'usine et pour prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir les lésions professionnelles.
- 7.5. L'Employeur fournit tous les équipements de protection individuels qui sont nécessaires et suit, les recommandations du Comité santé et sécurité, tout en respectant les règles internes de l'entreprise, en ce qui a trait à la qualité, la sécurité et aux prix, fournisseurs et tout autre élément en lien avec l'approvisionnement de ces équipements.
- 7.6. L'Employeur fournit notamment les souliers ou les bottes de sécurité aux salariés qui sont tenus d'en porter. L'Employeur identifie le fournisseur qui dispensera les souliers ou les bottes de sécurité et s'assurera que plus d'une marque soit à la disposition des salariés. L'Employeur suit, tout en respectant les règles internes de l'entreprise, en ce qui a trait à la qualité, la sécurité et aux prix, fournisseurs et tout autre élément en lien avec l'approvisionnement de ces équipements, les recommandations du Comité santé-sécurité en ce qui a trait au choix du fournisseur et aux marques de souliers et de bottes qui seront mis à la disposition des salariés.
- 7.7. L'Employeur remplace, minimalement une fois par année ou au besoin, les souliers ou les bottes trop usés et il est entendu que, compte tenu de la nature de leur fonction, les salariés doivent laisser les souliers sur le site du travail.
- 7.8. L'Employeur remet aux salariés qui doivent en utiliser, des lunettes de protection avec ou sans prescription. L'Employeur suit, tout en respectant les règles internes de l'entreprise, en ce qui a trait à la qualité, la sécurité et aux prix, fournisseurs et tout autre élément en lien avec l'approvisionnement de ces équipements, les recommandations du Comité santé-sécurité en ce qui a trait au choix du fournisseur et à la marque de lunettes. L'Employeur remplace, minimalement aux 24 mois ou en cas de bris, les lunettes à la vue avec prescription.
- 7.9. Il est entendu que l'Employeur choisit, en dernier ressort, le fournisseur, le prix alloué et les marques de souliers, de bottes et de lunettes qui seront mis à la disposition des salariés.

L'employeur fournit des uniformes de travail adéquat à chaque salarié en nombre suffisant et en assume le nettoyage, de plus le type d'uniforme est choisi selon les recommandations

du comité de santé- sécurité, tout en respectant les règles internes de l'entreprise, en ce qui a trait à la qualité, la sécurité et aux prix, fournisseurs et tout autre élément en lien avec l'approvisionnement de ces équipements.

#### 7.10. Registre de premiers soins et blessures

L'Employeur tient un registre des premiers soins et blessures dispensés sur les lieux du travail, qui sera accessible aux membres du comité de santé et sécurité et RSS. De plus, l'Employeur avise dans les meilleurs délais le syndicat de tout accident avec blessure causant un arrêt de travail ou une assignation temporaire.

#### 7.11. Tout examen médical exigé par l'Employeur à un salarié ayant déposé une réclamation pour une lésion professionnelle se fera conformément aux articles 209 et 210 prévus à la LATMP et ses règlements.

De plus, l'Employeur tentera raisonnablement de céder un tel examen pendant les heures de travail du salarié, et ce sans perte de salaire. Dans le cas contraire, le salarié sera considéré au travail et rémunéré conformément à la présente convention pour tout temps où il aurait été en congé, n'eût été dudit examen. Le temps requis pour le déplacement vers le lieu de l'examen, ainsi que le retour, est également visé par le présent article.

### Article 8 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 8.1. L'Employeur met dans le corridor de la production ou dans un endroit accepté par l'Employeur et le Syndicat un tableau d'affichage, vitré et verrouillé, à la disposition du Syndicat, lequel sert de moyen d'information à l'intention des salariés, pour y afficher tout avis d'élection, d'assemblée syndicale ou tout autre document d'information syndicale. Les avis ainsi publiés doivent être obligatoirement signés par le Syndicat. Le syndicat s'engage à ne publier aucun propos discriminatoire ou diffamatoire dans ce tableau ainsi que toute publication qui ne serait pas en lien avec les affaires syndicales. La clef de ce tableau demeure sous la responsabilité du président du comité exécutif syndical.
- 8.2. Lorsque le Syndicat souhaite rencontrer un Salarié pendant les heures de travail, il doit obtenir l'autorisation préalable de l'Employeur au moins vingt-quatre heures à l'avance lequel pourra mettre une salle de conférence à sa disposition si celle-ci est disponible. Nonobstant ce qui précède, il est entendu que dans certaines circonstances particulières où le Syndicat aurait besoin d'avoir accès à un tel local de façon immédiate, l'Employeur fera les efforts raisonnables afin que l'accès à un tel local soit accordé au Syndicat, et ce, sans avis préalable.
- 8.3. Sous réserve de ce qui est prévu au présent article, tout membre désigné par le Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour travailler aux affaires syndicales,

assister aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours d'éducation syndicale ainsi qu'aux autres activités syndicales.

Pour bénéficier des libérations prévues au présent paragraphe, le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, sept (7) jours avant le début de l'absence en indiquant le nom des personnes visées ainsi que la durée de l'absence.

En cas de demande de libération dans un délai inférieur à celui prévu l'Employeur peut décider d'accorder malgré tout, la libération demandée si les besoins opérationnels le permettent.

Le nombre maximum d'heures payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe est de deux-cents (200) par année civile, et ce, pour l'ensemble des salariés. Ces heures ne sont pas cumulables d'une année à l'autre. Lorsque la totalité des heures prévues au présent paragraphe est utilisée et que les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur maintient le salaire du membre libéré et facture le Syndicat du montant ainsi versé à ce salarié.

- 8.4. L'Employeur libère sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés par le Syndicat afin de prendre part aux séances de négociation et de conciliation dans le but renouveler la Convention, ainsi que pour un maximum de cinq (5) jours par salarié membre du comité pour la préparation du projet de demandes syndicales. Toutefois, si le nombre de salariés dépasse quatre-vingts (80) ce nombre de salariés libérés sans perte de salaire passera à trois (3). Si des séances de négociation se tiennent à l'extérieur de l'horaire régulier d'un salarié, celui-ci sera considéré au travail lors de ces séances et rémunéré conformément à la convention. Les libérations prévues par le présent article sont assumées par l'Employeur, au-delà des heures prévues à l'article 8.3.
- 8.5. Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de trois (3) membres de la partie syndicale et de trois (3) membres de la partie patronale.

Les rencontres de ce comité se tiendront tous les trois (3) mois et auront pour objectif de discuter de l'application et de l'interprétation de la présente convention collective ou de toute autre question relevant des relations de travail. Chacune des parties devra transmettre à l'autre la liste des points qu'elle désire soumettre à l'ordre du jour, et ce, dans les dix (10) jours avant la tenue de la rencontre. L'Employeur prévoit une durée de temps raisonnable pour discuter des sujets à l'ordre du jour. À défaut, les parties fixent une autre rencontre dans les meilleurs délais pour finaliser les points restants. Au besoin, une ou l'autre des parties peut demander à tenir des rencontres supplémentaires.

Le salarié participe à ce comité sans perte de salaire. Dans la mesure du possible, les rencontres sont tenues pendant les heures de travail. Dans les cas de griefs impliquant une suspension et/ou un congédiement, les parties peuvent se rencontrer entre les séances du comité de relations de travail, avec un comité réduit de deux (2) membres représentant chacune des parties. Dans ce cas, les délais de présentation de grief à l'arbitrage se calculent à partir de cette rencontre du comité réduit.

- 8.6. L'Employeur convient de verser au Syndicat une somme équivalente à trois cents (0.03\$) pour chaque heure travaillée par salarié, afin de contribuer au financement du programme de formation en leadership d'Unifor (aussi connu sous le nom de CEP). Ce versement est effectué une fois l'an par chèque au nom du « Fonds de formation en leadership d'Unifor », à l'adresse suivante : 115 Gordon Baker Road, Toronto (Ontario) M2H 0A8.

Un maximum de deux (2) salariés par année civile peut bénéficier du programme de formation du CEP. Le salarié qui demande une libération pour participer au programme de formation du CEP doit en faire la demande trente (30) jours avant la date de sa première journée d'absence en indiquant la durée exacte de son absence.

Les absences découlant des congés qui précèdent ne constituent pas une libération syndicale au sens de la convention. L'Employeur maintient le salaire du membre libéré et facture le Syndicat du montant ainsi versé à ce salarié.

- 8.7. Les représentants du syndicat auront accès à tous les secteurs de l'usine où travaillent des salariés, dans la mesure où cette demande est en lien avec une situation particulière et que l'employeur est en mesure d'octroyer cette permission. Les représentants du syndicat seront accompagnés par une personne détenant son habilitation de sécurité en tout temps. Dans les cas où le salarié n'aurait normalement pas accès à une zone, une autorisation devra préalablement être demandée à l'Employeur.

## **Article 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF**

- 9.1. Un grief se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention.
- 9.2. Les parties tentent de régler les situations pouvant mener à un grief aussi rapidement que possible. Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat, accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au Syndicat.

Tout règlement ou entente relativement à une démarche de grief doit être fait en accord avec un représentant syndical.

### **9.3. Première étape**

- a) Tout grief doit être soumis par écrit au service des ressources humaines de l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu ou du moment où un salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.
- b) Ce grief doit être signé par le représentant autorisé du Syndicat et par le Salarié concerné et doit inclure :
  - (i) Un résumé succinct des circonstances qui ont donné lieu au grief;

- (ii) La disposition de la convention collective qui est prétendument violée;
    - (iii) Les détails de la solution demandée.
  - c) Le service des ressources humaines doit communiquer sa décision par écrit au salarié et au Syndicat vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 9.4. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à partager entre eux l'information nécessaire à la compréhension de la situation dénoncée par le grief et à permettre aux parties de discuter d'un règlement potentiel du grief.
- 9.5. Si aucune décision satisfaisante pour le Syndicat n'est donnée par le service des ressources humaines, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément à l'article 10.
- 9.6. Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un Salarié, d'un groupe de Salariés, de l'ensemble des Salariés, mais ces derniers doivent signer le grief ou pour le compte du Syndicat comme tel. Dans un tel cas, le Syndicat soumet le grief par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où il a eu connaissance d'une prétendue cause de violation. Il devra être signé par le représentant autorisé du Syndicat et devra comporter :
- (i) Un résumé succinct des circonstances qui ont donné lieu au grief;
  - (ii) La disposition de la convention collective qui est prétendument violée;
  - (iii) Les détails de la solution demandée.
- 9.7. Toutes les décisions prises par entente mutuelle entre les parties doivent être écrites et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 9.8. Un grief patronal est déposé au président du syndicat. Les délais prévus dans le présent article s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.
- 9.9. Les délais prévus à l'article 9 de la convention collective sont impératifs et de rigueur. Ces délais ne peuvent être modifiés ou prolongés que par une entente écrite entre les parties.

#### Article 10 – **ARBITRAGE (ARBITRE UNIQUE)**

- 10.1. Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief prévue à l'article 9, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage, en avisant l'autre partie de son intention dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse prévue en deuxième étape ou l'expiration du délai de réponse.
- 10.2. Par la suite, le représentant syndical ou le représentant de l'Employeur communique par écrit à l'autre partie dans un délai raisonnable un choix d'arbitre qui propose un minimum de deux (2) et un maximum de quatre (4) arbitres. Cette communication de choix d'arbitre ne peut excéder six (6) mois suivant l'avis initialement donné au paragraphe précédent.

- 10.3. Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. 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.
- a) La note d'honoraires et les frais de l'arbitre seront répartis également entre les parties;
  - b) La sentence de l'arbitre est finale et lie les parties et les salariés.
  - c) Chaque partie défraie la totalité des autres frais qu'elle engage, y compris le salaire et les frais de ses témoins et de ses représentants.
- 10.4. En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit dans la Convention.
- 10.5. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10.6. L'arbitre doit normalement rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'enquête et de l'audition.
- 10.7. Les délais prévus à l'article 10 de la convention collective sont impératifs et de rigueur. Ces délais ne peuvent être modifiés ou prolongés que par une entente écrite entre les parties.

#### **Article 11 – MESURES DISCIPLINAIRES**

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, si les circonstances s'y prêtent, il est souhaitable que le superviseur explique 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.

- 11.1. Tout règlement de l'Employeur contraire aux dispositions de la présente convention sera abrogé à la signature de cette convention.
- Avant d'émettre un nouveau règlement, l'Employeur convient de transmettre une copie du projet de règlement au Syndicat, trente (30) jours avant son entrée en vigueur.
- 11.2. Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant un exposé des motifs, avec copie au Syndicat.
- 11.3. L'Employeur ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.
- 11.4. Lors de toute remise d'une mesure disciplinaire, le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical, ou en leur absence, de tout autre salarié désigné par le Syndicat.

L'Employeur avise le Syndicat un minimum de vingt-quatre (24) heures avant toute rencontre visant la remise d'une mesure disciplinaire.

- 11.5. Aucune offense ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de trente (30) jours depuis la connaissance de l'incident, excepté en cas de vol ou de fraude.
- 11.6. Compte tenu de la nature des opérations de l'Employeur et de la législation applicable, l'Employeur ne peut tolérer de vols ni des tentatives de vols concernant le cannabis et en conséquence, un Salarié qui se rend coupable de tels comportements sera congédié sur-le-champ, sans préavis.
- 11.7. Un salarié peut être accompagné d'un représentant syndical, s'il le désire, pour consulter son dossier personnel en présence du représentant de l'Employeur. En aucun temps, le salarié ne peut retirer de son dossier personnel un document qui y est consigné. Toutefois, le salarié peut obtenir copie de tout document y figurant en faisant une demande écrite.
- 11.8. Une mesure disciplinaire qui est annulée par l'Employeur ou déclarée non fondée par un arbitre de grief ne peut être invoquée contre le salarié et elle est retirée du dossier immédiatement en présence du représentant syndical. Toutefois, cette disposition ne trouve pas application dans les cas d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).".
- 11.9. De plus, lorsqu'un salarié n'est sujet à aucune mesure disciplinaire pendant une période de douze (12) mois, les documents disciplinaires figurant à son dossier seront retirés de son dossier et les mesures disciplinaires antérieures ne pourront être utilisées contre le salarié.
- 11.10. Lorsqu'un salarié est suspendu plus d'une heure avant la fin de son quart de travail, l'Employeur assure à ce dernier un moyen de transport adéquat, le cas échéant

## **Article 12 – PÉRIODE DE PROBATION**

- 12.1. La période de probation est de 780 heures réellement travaillées.  
  
Toutefois, les Salariés en probation ont droit à l'assurance collective et au REER collectif, aux conditions prévues dans la Convention, dès qu'ils ont travaillé trois (3) mois de façon continue.
- 12.2. Cependant, en cas de congédiement, il ne peut avoir recours à la procédure de règlement de grief ou d'arbitrage.



## Article 13 - ANCIENNETÉ

### 13.1. Ancienneté

- a) L'ancienneté est la durée totale de service continu d'un Salarié à l'emploi de l'Employeur, à l'intérieur de l'unité d'accréditation. Elle se calcule à partir de la date d'embauche.
- b) L'ancienneté s'acquiert dès qu'un Salarié a terminé, dans l'unité d'accréditation, la période de probation. À l'expiration de celle-ci, le salarié est crédité de son ancienneté jusqu'à son premier jour de travail.
- c) Dans le cas où plus d'un Salarié est embauché le même jour, les Salariés procèdent à un tirage au sort afin d'établir leur ancienneté respective entre eux, et ce, dès le premier jour de travail ou, au plus tard, dans les quatre (4) jours ouvrables suivant leur première journée de travail. Lors du tirage, il y aura deux fois plus de chiffres à tirer au sort que le nombre de Salariés qui doivent tirer. Le Salarié qui tire le chiffre le plus élevé aura le plus d'ancienneté et ainsi de suite. Le tirage au sort s'effectue en présence d'un représentant syndical et d'un représentant de l'Employeur.

### 13.2. Perte d'ancienneté

Le Salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- (i) Lors de l'abandon volontaire de son emploi ou lors de la prise de retraite. Toutefois, le Salarié ne perd pas son ancienneté ni son emploi s'il est transféré dans un poste hors de l'unité d'accréditation et ce, pour une durée maximale de 30 jours, pourvu qu'il continue de payer ses cotisations syndicales durant cette période et il est entendu que cette exception ne peut survenir plus d'une fois par Salarié durant la présente convention collective.
- (ii) Lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante.
- (iii) Lors du défaut d'un Salarié mis à pied de retourner au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la date à laquelle le Salarié est rappelé au travail selon la procédure de rappel au travail prévue à l'article 16. Le rappel au travail se fait par lettre expédiée à la dernière adresse connue, par courrier recommandé ou par service de messagerie avec confirmation d'accusé de réception et récupération (courriels électroniques sont considérés comme étant un moyen de communication acceptable).

L'avis de rappel contient la date à laquelle le Salarié doit être présent au travail. Une copie de cet avis est aussi remise au Syndicat. Le délai de sept (7) jours prévu au présent article est prolongé de sept (7) jours ouvrables supplémentaires si le Salarié faisant l'objet du rappel est à l'extérieur du pays au moment du rappel ou qu'il peut justifier de son incapacité à se présenter au travail à la date requise. Nonobstant ce qui précède, le salarié ne perd pas son ancienneté si le rappel au travail est de courte durée (30 jours et moins).

(iv) Lors d'une absence sans autorisation de son travail pendant une durée de trois (3) jours de travail cédulés consécutifs sans motif valable ; à moins qu'il puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation.

(v) Lors de mise à pied pour une période supérieure à douze (12) mois pour les Salariés qui ont un an à cinq (5) ans d'ancienneté et pour une mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois pour les Salariés qui ont plus de cinq (5) ans d'ancienneté. Pour un Salarié qui a moins d'un an de service continu, lors d'une mise à pied après au moins le même nombre de semaines de service continue que détient ce Salarié.

(vi) Lors d'une absence pour lésion professionnelle de plus de 24 mois.

### 13.3. Liste d'ancienneté

Au début des mois de février et août de chaque année ou à la demande du syndicat, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté pour l'ensemble des Salariés. Cette liste d'ancienneté indique, pour chaque salarié, son nom et son prénom, sa date d'embauche, le nombre d'années d'ancienneté à l'emploi de l'Employeur, exprimé en décimales et finalement, son rang d'ancienneté.

Cette liste sera en français et en espagnol.

13.4. Le Salarié promu, muté ou assigné à un poste exclu de l'unité d'accréditation perd son ancienneté au moment du premier jour de travail dans son nouveau poste, à moins qu'il retourne dans l'unité d'accréditation dans les trente (30) jours suivants son transfert.

## Article 14 – AFFICHAGE DES POSTES

14.1. a) Si l'Employeur désire combler un poste permanent devenu vacant ou nouvellement créé, il doit procéder à l'affichage interne pendant une période de dix (10) jours de calendrier. Une copie de l'affichage est envoyée simultanément au Syndicat. Dans ces circonstances, un tel affichage doit se faire dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant l'évènement qui provoque cette ouverture de poste.

b) Tout salarié absent pendant la totalité de la période d'affichage sera réputé avoir postulé sur le poste, mais pourra s'en désister ultérieurement.

14.2. Les renseignements qui doivent apparaître sur l'affichage sont :

- Le numéro d'affichage;
- Le titre du poste;
- La description sommaire des tâches;
- Les qualifications requises ;
- Le taux horaire;

- La date limite de candidature.
- Date d'entrée en fonction

### 14.3. Candidatures

Toutes les candidatures doivent être déposées, par courriel ou par écrit, au département des ressources humaines.

À la fin de la période de réception des candidatures, l'Employeur envoie au Syndicat une liste des candidats internes.

Aucune candidature ne sera acceptée après la date limite indiquée sur l'avis d'affichage.

- 14.4. Tout Salarié intéressé peut soumettre sa candidature et le poste sera accordé au salarié ayant postulé possédant le plus d'ancienneté pourvu que ce dernier possède les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du poste.
- 14.5. Le salarié obtenant le poste aura droit à une période de formation d'une durée minimale de cinq (5) et maximale de huit (8) jours travaillés pour être en mesure d'accomplir les tâches y étant liées, ainsi qu'une période d'essai de cinq (5) jours travaillés. Le cas échéant, durant ou à la fin de ces périodes, le salarié peut décider ou être appelé par l'Employeur à réintégrer son ancien poste. Dans le cas où l'employeur met fin à la période de formation, il lui appartient de prouver que le salarié ne rencontre pas les exigences normales du poste. La période d'entraînement se fera par le formateur attitré du département. Dans ces deux cas précédents, les conditions applicables à l'article 14.4 a) s'appliquent, en considérant les candidats ayant déjà postulé sur l'affichage initial. S'il n'y a plus de candidats sur l'affichage initial, l'Employeur procède à un nouvel affichage.
- 14.6. Dans les trente jours (30) de la fin de l'affichage, l'Employeur annonce la nomination au poste et elle transmet au Syndicat le nom du candidat choisi. Le salarié à qui le poste est accordé reçoit le taux de salaire régulier de son nouveau poste dès son entrée en fonction, étant entendu que la date d'entrée en fonction sera déterminée par l'Employeur, mais qu'elle ne peut dépasser 30 jours suivants l'annonce de la nomination.
- 14.7. L'employeur s'assure d'avoir minimalement un formateur par département, lorsque le salarié agit à titre de formateur, à la demande de l'employeur, celui-ci reçoit 1.00 \$/heure en supplément de son salaire régulier.
- 14.8. Les formateurs seront choisis par l'employeur après consultation du syndicat, parmi les candidats qui auront postulé lors d'un affichage de poste de formateur.
- 14.9. Un salarié choisi pour pourvoir 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.

## Article 15– ABSENCES ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 15.1. L'Employeur qui désire combler une absence ou un manque de personnel peut procéder à une affectation temporaire en déplaçant un salarié d'une autre classification déjà au travail, et en offrant ce déplacement d'abord par ancienneté.

Si aucun salarié n'accepte l'affectation temporaire, l'Employeur pourra forcer l'affectation au salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté.

- 15.2. Lorsqu'un salarié accepte ou est assigné à une affectation temporaire, ou qu'il effectue du surtemps, dans un poste dont le taux de salaire régulier est supérieur à celui de sa classification, il est payé à ce taux supérieur pour la durée de l'affectation.
- 15.3. Lorsqu'un salarié accepte ou est assigné à une affectation temporaire, ou qu'il effectue du surtemps, dans un poste dont le taux de salaire régulier est inférieur à celui de sa classification, il est payé à son taux régulier pour la durée de l'affectation.

## Article 16 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 16.1. Lors de réduction de personnel, l'Employeur procède de la manière suivante :

- a) L'Employeur avise par écrit le salarié le plus rapidement possible avant toute mise à pied temporaire causée par une situation imprévisible et hors du contrôle de l'Employeur et transmet une copie au Syndicat;
- b) Dans toutes autres situations de mise à pied, à l'exception de la fermeture permanente de l'établissement, ce préavis est de quatorze (14) jours;
- c) Les mises à pied et les rappels au travail s'effectuent par ancienneté ;
- d) Lors d'une mise à pied de moins de 30 jours, un salarié peut déplacer un salarié d'une autre classification ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse accomplir le travail dès sa mutation.
- e) Lors d'une mise à pied prévisible de plus de 30 jours, un salarié peut déplacer un salarié d'une autre classification ayant moins d'ancienneté. Ce dernier aura droit à une période de formation d'une durée minimale de cinq (5) jours et maximale huit (8) jours travaillés pour être en mesure d'accomplir les tâches ainsi qu'une période d'essai de cinq (5) jours travaillés.

- 16.2. Certificat de travail

L'Employeur remet à tout salarié dont l'emploi prend fin un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.

- 16.3. Aux fins de l'application du présent article, un changement technologique se définit comme un changement apporté aux opérations de l'Employeur par l'utilisation de nouvelles machines ou de nouveaux équipements causant directement ou indirectement,

une ou plusieurs abolitions de postes et/ou des modifications à certains postes et exigeant des qualifications nouvelles par rapport à celles exigées auparavant.

Advenant que de tels changements impliquent la création de nouveaux postes, ceux-ci sont affichés selon l'article 14 de la présente convention collective.

Lors d'une modification à un poste, le salarié affecté par le changement a droit à une à une période de formation d'une durée de cinq (5) jours travaillés pour être en mesure d'accomplir les tâches ainsi qu'une période d'essai de cinq (5) jours travaillés.

L'Employeur avise les salariés des modifications apportées aux procédures et équipements, et forme les salariés en conséquence, même s'il ne s'agit pas de changements technologiques.

Lorsqu'il décide de procéder à un changement technologique, entraînant des abolitions de poste, l'Employeur en avise par écrit le Syndicat au moins trois (3) 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. 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 16.4. Toute mise à pied découlant d'un changement technologique se fait conformément à l'article 16.1.

- 16.4. En cas de fermeture de l'établissement, l'indemnité versée sera de deux (2) semaines supplémentaires à l'indemnité de départ prévue par la loi.

## **Article 17 – HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRES**

- 17.1. Il est convenu que l'horaire peut être modifié selon les besoins opérationnels et l'Employeur et le syndicat devront s'entendre sur les changements apportés au préalable. Sous réserve d'un préavis de quinze (15) jours au syndicat, l'Employeur peut modifier les horaires de plus ou moins une (1) heure.

- 17.2. Pour les postes où cela est applicable, l'Employeur accordera le choix des quarts de travail (jour, soir ou nuit) par ancienneté ceci afin de s'assurer d'avoir un groupe d'employé qualifié pour effectuer le quart de travail.
- 17.3. Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire, sauf si aucun salarié ne se porte volontaire et que l'Employeur n'a aucun autre moyen de palier ses besoins, auquel cas, l'Employeur peut exiger que le travail soit effectué par le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté ou employés en dehors de l'unité de l'accréditation. Étant entendu que ce travail peut être offert en sous-traitance, au choix de l'Employeur.
- 17.4. Lorsque la Compagnie utilise les services d'Employé en sous-traitance, elle verse au syndicat une Cotisation syndicale équivalente aux salariés de la Compagnie pour l'utilisation de ces ressources. Ce paiement s'effectuera une fois l'an, pour l'année qui vient de terminer, payable au 31 mars de l'an suivant. L'employeur remettra un rapport mensuel des membres en dehors de l'accréditation, de plus il est entendu entre les parties que cela n'a pas pour objectif d'empêcher le temps supplémentaire, ni à l'embauche de nouveau personnel ou à la création de nouveau poste.
- 17.5. Le temps supplémentaire est réparti parmi les salariés qualifiés pour accomplir les tâches par ordre d'ancienneté en offrant d'abord le travail au Salarié en continuité de sa tâche.
- Les salariés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes rémunérées et une période de trente (30) minutes non rémunérées pour les repas, par quart de travail. L'Employeur détermine le moment où les pauses et le repas doivent être pris, pourvu qu'aucun salarié ne soit forcé de prendre sa période de repas à l'extérieur de la plage incluse entre 11 heures et 14 heures.
- 17.6. Pour le temps travaillé au-delà de l'horaire quotidien prévu, ou pour les salariés dont l'horaire normal est de plus de huit (8) heures, les salariés auront droit à une (1) période additionnelle de pause de quinze (15) minutes rémunérées après deux heures (2h00) de temps de travail excédentaire et à une période additionnelle de trente (30) minutes non rémunérées pour le repas après quatre heures (4h00) de temps de travail excédentaire.
- 17.7. Un Salarié effectuant du temps supplémentaire, tel que décrit à l'article 17.6, non planifié aura droit à un repas chaud et un breuvage payé par l'Employeur.

## Article 18 – SALAIRES ET PRIMES

- 18.1. Les salaires sont ceux prévus à l'Annexe A.
- 18.2. Tout travail effectué au-delà de quarante et une heure et quart (41,25) heures de travail régulier dans une même semaine de travail est rémunéré au taux régulier du salarié salaire majoré à cent cinquante pour cent (150%). Il est entendu que pour les corps de métier, le temps supplémentaire s'appliquera pour tout travail effectué au-delà de quarante (40) heures.

- 18.3. Les salariés qui travaillent sur un quart de nuit reçoivent une prime d'un dollar (1,00\$) de l'heure pour chaque heure travaillée
- 18.4. Les salariés qui sont nommés chefs d'équipe par l'Employeur reçoivent une prime de trois dollars (3,00\$) de l'heure pour chaque heure travaillée à ce titre.
- 18.5. Une prime d'opérateur de la machine T-zéro sera octroyée à raison de quatre (4) heures par journée d'opération, ou selon le nombre réel d'heures d'opération selon le plus payant des deux.
- 18.6. Si l'Employeur demande à un employé de faire les démarches pour obtenir son habilitation de sécurité dans le cadre de la Loi sur le Cannabis, l'Employeur doit assumer les frais relatifs à cette demande. Lors de l'obtention de celle-ci, une prime de 2.00\$/heure travaillée sera versée au salarié.
- 18.7. La prime horaire pour un préposé aux infrastructures détenant un DEP en mécanique est de quatre dollars (4.00\$) de l'heure.

#### **Article 19 – VERSEMENT DE LA PAIE**

- 19.1. Le salaire des salariés est versé par dépôt direct par intervalle de deux (2) semaines. Les salariés recevront, au plus tard ce même jour, leur talon de paie en version électronique. Ce talon devra indiquer le taux horaire du salarié, les heures effectuées en temps régulier et en temps supplémentaire, le montant des primes reçues, les déductions effectuées, la date et la période de paie ainsi que le cumulatif des vacances.
- 19.2. Advenant que la date du versement de la paie corresponde à un jour férié, la paie sera alors versée le jour ouvrable précédant la fête.
- 19.3. Advenant une erreur de six (6) heures régulières et plus sur la paie au détriment du salarié, l'employeur répare cette erreur dès qu'il en a connaissance.

Dans le cas où l'erreur est moins de six (6) heures, la correction sera faite sur la paie de la semaine suivante.

#### **Article 20 – JOURS FÉRIÉS**

- 20.1. Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés, chômés et payés. Ces jours sont :
- Le jour de l'an;
  - Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques au choix de l'employeur

- Le jour national des patriotes;
- La fête nationale;
- Le premier juillet;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Le jour du Souvenir;
- Le jour de Noël.
- Le lendemain de Noël

20.2. Pour les salariés qui travaillent l'un des jours mentionnés à l'article 20.01, les Salariés reçoivent leur salaire majoré à cent cinquante pour cent (150%) pour cette journée de travail ainsi qu'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour compenser. Sauf pour les salariés assignés au quart de 12 h, ils sont rémunérés un quart complet de 12 h.

La majoration prévue au présent article est applicable en surplus de toute autre majoration à laquelle le salarié peut avoir droit, notamment celle prévue pour le temps supplémentaire.

20.3. Si l'un des jours fériés prévus à cet article coïncide avec la période de vacances du salarié, le salarié concerné bénéficie d'un jour additionnel de vacances. Cette journée additionnelle de vacances peut, au choix du salarié, être prise immédiatement avant ou après les vacances du salarié, ou être replanifiée comme s'il s'agissait d'un congé mobile.

## **Article 21 – VACANCES ET CONGÉS MOBILES**

21.1. L'année de référence pour le calcul des vacances est fixée du 1er mai au 30 avril, et tout salarié a droit à des vacances chômées et payées selon les règles suivantes :

- a) Le salarié qui a moins d'un (1) an de service continu au début de la période de référence a droit à un (1) jour de vacances par mois de service complété, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines et quatre pour cent (4%) du salaire gagné lors de l'année de référence précédente;



- b) Le salarié qui a entre un (1) an et trois (3) ans de service au début de la période de référence a droit à deux (2) semaines de vacances et quatre pour cent (4%) du salaire gagné lors de l'année de référence précédente;
- c) Le salarié qui a de trois (3) à huit(8) ans de service au début de la période de référence a droit à trois (3) semaines de vacances et six pour cent (6%) du salaire gagné lors de l'année de référence précédente;
- d) Le salarié qui a huit (8) ans ou plus de service au début de la période de référence a droit à quatre (4) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalente à huit pour cent (8 %) du salaire gagné lors de l'année de référence précédente.

21.2. Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé de paternité, de congés spéciaux (article 22 de la convention collective), ou de tout autre congé prévu par la L.N.T., et que cette absence a pour effet de diminuer la paie de vacances prévue par l'article 21.01, l'indemnité afférente aux vacances annuelles sera le plus avantageux entre l'équivalent du salaire régulier hebdomadaire des semaines de vacances reconnues ou un pourcentage du salaire gagné lors de l'année de référence précédente, à raison d'une (1) semaine équivalent à deux pour cent (2 %).

### 21.3. Choix de vacances

a) Au début du mois de mars de chaque année, l'Employeur informe les salariés du nombre total de semaines de vacances auxquelles ils sont éligibles pour l'année en cours.

b) La période de vacances estivales se situe entre la première semaine complète de juin et la première semaine complète de septembre;

c) La procédure suivante s'applique: du 1er au 15 avril de chaque année, les salariés doivent choisir leurs vacances. Advenant qu'un salarié n'ait pas effectué son choix de vacances au cours de la période mentionnée précédemment, il prendra ses vacances dans les périodes qui demeurent disponibles ou dans une période qui a fait l'objet d'une entente entre le salarié et l'Employeur.

Un premier choix sera effectué pour deux (2) semaines de vacances pour l'ensemble des salariés et sera attribué par ancienneté, département et équipe de travail.

Les vacances supplémentaires seront accordées en fonction des disponibilités restantes. Dans le cas d'un salarié bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacances, celui-ci aura droit de prendre ces semaines de vacances de façon consécutive seulement si cela n'affecte pas le premier choix de l'ensemble des salariés.

Les salariés seront appelés par l'employeur à tour de rôle suivant l'ancienneté sur avis de cinq (5) jours pour choisir leurs vacances. À défaut de choisir au moment prévu selon la séquence le salarié ne pourra déplacer les vacances d'un autre salarié qui aura choisi ses vacances dans les délais prescrits.

Au plus tard le 2 mai, l'horaire des vacances est affiché et est considéré définitif. Toutefois, un salarié peut modifier son choix de vacances après entente entre l'Employeur, le

Syndicat et le ou les salariés concernés. Il est convenu que : le nombre d'employés pouvant être en vacances simultanément par département et par équipe de travail est le suivant :

L'Employeur laisse partir en vacances simultanément jusqu'à 12% des salariés par poste. Lorsque le calcul du pourcentage mène à un chiffre qui n'est pas entier, il est arrondi au chiffre entier inférieur pour les fractions de .4 et moins et au chiffre entier supérieur pour les fractions de .5 et plus.

- 21.4. Les salariés sont considérés en vacances et ne peuvent en aucune circonstance être forcés de faire du travail en temps supplémentaire pendant les jours de congé habituels précédant et suivant leurs vacances.
- 21.5. Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison d'invalidité pour cause de maladie ou d'accident, survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue du début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 21.6. Les salariés pourront reporter leurs vacances à une autre année. Si des circonstances font en sorte qu'un salarié se voit incapable de prendre ses vacances lors de l'année en cours. En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour les vacances et les congés mobiles accumulés et non utilisés jusqu'au moment de la cessation de son emploi.
- 21.7. Le salarié a droit à une journée de congé mobile par année civile, une fois qu'il a complété sa période de probation.

Les heures prises en congé mobile sont considérées comme étant des heures travaillées aux fins du calcul du temps supplémentaire et doivent être prises avant la fin de l'année civile.

Le congé mobile non utilisé est payé au salarié dans les deux (2) premières semaines du mois de janvier suivant l'année de leur acquisition.

- 21.8. La demande pour la prise d'un congé mobile doit être faite au moins 7 jours avant la date dudit congé et la demande sera accordée si les ratios mentionnés 21.04 sont respectés. Toutefois si la demande survient à moins de 7 jours, l'Employeur se réserve la discrétion de refuser.

## **Article 22– CONGÉS SPÉCIAUX**

- 22.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de

grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premiers jours ouvrables d'absence sont rémunérés

Ce congé peut être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

## 22.2. Congé de deuil

Un salarié peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) Pour cinq (5) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de ses petits-enfants, d'un frère ou d'une sœur.
- b) Pour un (1) jour ouvrable, avec salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un grand parent, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié, de son beau-frère ou de sa belle-sœur. Il peut aussi s'absenter pendant un (1) autre jour ouvrable à cette occasion, mais sans salaire.
- c) Pour un (1) jour ouvrable, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un oncle ou d'une tante.
- d) Un (1) jour ouvrable supplémentaire sans salaire est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres pour assister aux funérailles.
- e) Lorsqu'un salarié doit agir à titre de liquidateur lors d'un décès mentionné aux paragraphes a) à d) qui précèdent, l'Employeur lui accorde jusqu'à trois (3) jours de congé sans solde supplémentaires pour remplir ses obligations à ce titre.

## 22.3. Mariage ou union civile

Un salarié peut s'absenter du travail pendant un (1) jour ouvrable, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Il peut aussi s'absenter pendant un (1) autre jour ouvrable à cette occasion, mais sans salaire.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour ouvrable du mariage ou de l'union civile 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 l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

## 22.4. Affaires légales

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. Aucun paiement ne pourra être exigé dans le cas où un employé agit comme témoin dans un procès légal où il est directement impliqué ou dans le cas où un employé agit comme témoin dans un procès légal impliquant le Syndicat ou un de ses membres;

Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal dans une cause où il est nommé en tant que partie, il pourra s'absenter du travail, sans salaire.

- 22.5. Lorsque le salarié doit s'absenter pour l'une des raisons prévues au présent article, il doit aviser son supérieur aussitôt que possible et produire sur demande tout document prouvant les raisons prévues au présent article.

## **Article 23 – DROITS PARENTAUX**

### **23.1. Congé de maternité, paternité et congé parental**

Le salarié a droit à un congé sans solde de maternité, paternité et/ou parental conformément aux lois applicables.

Les travailleurs étrangers temporaires bénéficieront d'un congé sans solde d'une semaine pour retourner dans son pays lors de la naissance de son enfant en autant que son visa soit valide pour le retour au pays.

## **Article 24 – CONGÉ DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX**

- 24.1. Avant le début de sa journée de travail, le salarié doit aviser verbalement par téléphone son supérieur immédiat de son incapacité à se présenter au travail, ou aviser la sécurité au 514-312-0199.
- 24.2. À compter du 1er janvier 2025, les trois (3) premières journées d'absence, par année de calendrier, d'un Salarié qui doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants sont rémunérées un quart complet 8h ou 12 h, selon l'horaire normal de travail :
- Nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite;
  - En cas de maladie;
  - Pour son don d'organes ou de tissus;

- À la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

À compter du 1er janvier 2026, le nombre de journée de maladie par année calendrier sera de quatre (4).

Un salarié doit compter au moins 3 mois de service continu pour que le congé prévu au présent article soit rémunéré.

- 24.3. L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la Convention, un régime d'assurance collective équivalent à celui en place en date de la signature de la Convention. Les primes exigées par l'assureur sont divisées à raison de cinquante pour cent (50%) à la charge de l'Employeur et de cinquante pour cent pour cent (50 %) à la charge des salariés. Toutefois, si l'Employeur décide de modifier la protection actuelle et/ou l'assureur qui couvre le risque, il le fera après consultation du Syndicat. Toutefois, l'employeur ne peut en aucun cas procéder à un tel changement sans l'accord du syndicat si ledit changement entraîne une augmentation des primes payées par les salariés, ou une réduction des protections ou avantages prévus au régime.

## **Article 25 – RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DU FONDS DE SOLIDARITÉ**

- 25.1. 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, 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.
- 25.2. L'Employeur permet au représentant local du Fonds de Solidarité FTQ, désigné par le Syndicat, de faire de la représentation sur le lieu de travail, pourvu que ces activités ne nuisent pas aux opérations de l'Employeur.
- 25.3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur. En cas de modification signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

- 25.4. L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds ; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 25.01. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé par chacun. L'employeur fera

parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

- 25.5. L'employeur convient de contribuer à l'équivalent de la contribution du salarié, sans excéder 3.5% du salaire hebdomadaire.

## Article 26 INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES

- 26.1. Dans le cadre de ses activités régulières, le Syndicat et l'Employeur mettent en place un programme visant à assurer des activités de sensibilisation et d'information sur la santé et le mieux-être.  
Plus particulièrement, ils devront élaborer un programme d'information visant la violence faite aux femmes, que cette violence soit physique ou psychologique, et désigner une femme dans un rôle d'intervenante auprès des femmes.

Advenant que la personne désignée ait besoin d'une formation particulière, l'employeur s'assure de libérer celle-ci, pour une période jugée raisonnable.

Une intervenante auprès des femmes est désignée, d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat, parmi les membres féminins d'Unifor, compte tenu des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidates.

Son rôle sera d'écouter, d'épauler et/ou de diriger vers des ressources une personne salariée qui fait face à une situation d'abus, de violence ou de harcèlement, que ce soit au travail ou à la maison.

Tout en préservant l'anonymat des personnes salariées, l'intervenante fera rapport à l'Employeur et au Syndicat afin de moduler les activités de sensibilisation et d'information faites aux femmes.

Si une personne salariée en besoin demande de rencontrer en personne l'intervenante auprès des femmes de façon urgente, l'Employeur se doit de libérer de son poste de travail, sans perte de salaire, et lui donner accès à un bureau pour assurer la confidentialité de l'entretien. La rencontre et la durée de celle-ci devront être approuvées par l'Employeur avant l'intervention. Les hommes qui vivent de la violence familiale peuvent demander l'aide de l'intervenante auprès des femmes.

L'Employeur et le Syndicat reçoivent des recommandations de l'Intervenante auprès des femmes pour élaborer des communications aux employés quant à son rôle.

- 26.2. Absence pour violence conjugale  
Une personne salariée se trouvant dans une situation de violence familiale peut s'absenter du travail pendant un maximum de dix (10) journées sans perte de salaire. L'employeur devra être avisé de l'absence le plus tôt possible et les pièces justificatives devront être fournies.

## Article 27 DIVERS

- 27.1. Lors de la création d'une nouvelle classification, l'Employeur convient d'en discuter avec le Syndicat au moins trente (30) jours avant sa mise en application. Les parties chercheront alors à s'entendre sur le salaire, les tâches, les exigences et les qualifications à être applicables. Si les parties ne peuvent parvenir à une entente avant la mise en application du nouveau poste, le dossier sera référé à l'arbitrage, sans toutefois retarder la mise en place de cette nouvelle classification.
- 27.2. Les délibérations du CRT sont consignées par l'employeur dans un procès-verbal, après qu'il a été approuvé et signé par le responsable des relations de travail et le président du syndicat, il est affiché sur les tableaux d'affichage dans les sept (7) jours suivant la tenue de la rencontre.
- 27.3. L'employeur met en place des formations de qualité et gratuites de langue espagnole aux salariés volontaires, si un employé accumule plus de deux absences non planifiées avec moins de 48 heures de préavis, il sera retiré du groupe.
- 27.4. Une fois par 1 an, l'employeur remet un produit anti-odeur pour vêtements et un produit anti-odeur pour voiture, le tout d'une valeur maximale de 35\$, en vigueur à la signature.
- 27.5. L'employeur convient de ne pas exercer de mesures discriminatoires à l'endroit d'un salarié ou de ne pas le harceler à cause de l'exercice par ce dernier d'une activité syndicale légitime.
- 27.6. L'employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination ou aucun harcèlement contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Harcèlement psychologique signifie une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

“Violence à caractère sexuel” : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, pratiques, des paroles, des

comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre."

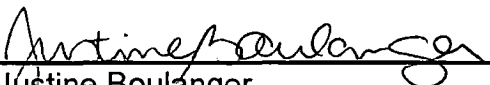



## Article 28 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.1. L'Employeur convient de faire imprimer en français et en espagnol la présente convention, à ses frais, en format de poche et d'en remettre gratuitement une copie à chaque salarié ainsi qu'un minimum de dix (10) copies au Syndicat.
- 28.2. La présente Convention entre en vigueur le 4 septembre 2024 et expire le 3 septembre 2028. Celle-ci demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 28.3. Les annexes et lettres d'entente jointes à la présente convention collective en font partie intégrante.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT  
AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À Becancour, CE 11<sup>e</sup> JOUR DE  
Mars 2025.

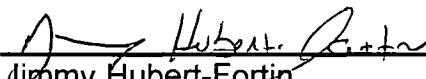
POUR L'EMPLOYEUR

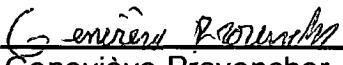
  
Justine Boulanger  
Directrice, Ressources Humaines

  
Timothée Gauthier  
Président

POUR LE SYNDICAT

  
Steeve St-Pierre  
Représentant national, Unifor

  
Jimmy Hubert-Fortin  
Vice-Président SL 6003 Unifor

  
Geneviève Provencher  
Présidente, unité Greentone

## ANNEXE A - SALAIRES

	04-sept-24	04-sept-25	04-sept-26	04-sept-27
Employé de production	22,00 \$	22,66 \$	23,23 \$	23,81 \$
Employé sanitation	22,53 \$	23,21 \$	23,79 \$	24,38 \$
Préposé à l'entrepot	22,53 \$	23,21 \$	23,79 \$	24,38 \$
Opérateur	25,66 \$	26,43 \$	27,09 \$	27,77 \$
Codema et préposé infrastructure	25,66 \$	26,43 \$	27,09 \$	27,77 \$
Agent de sécurité	24,15 \$	24,87 \$	25,50 \$	26,13 \$

### Électromécanicien

#### Échelles    Nombre d'heures

Échelon 1	0-2080	31,84 \$	32,79 \$	33,61 \$	34,45 \$
Échelon 2	2080-4160	32,63 \$	33,61 \$	34,45 \$	35,31 \$
Échelon 3	4160-6240	33,44 \$	34,45 \$	35,31 \$	36,19 \$
Échelon 4	6240-8320	34,28 \$	35,31 \$	36,19 \$	37,10 \$
Échelon 5	8320-10400	35,14 \$	36,20 \$	37,10 \$	38,03 \$
Échelon 6	10400-12480	36,02 \$	37,10 \$	38,02 \$	38,97 \$
Échelon 7	12480-14560	36,92 \$	38,03 \$	38,98 \$	39,95 \$
Échelon 8	14560-16640	38,79 \$	39,95 \$	40,95 \$	41,97 \$

*Les employés détenant un pont en électricité industrielle auront un échelon supplémentaire en reconnaissance de cette compétence.*

*Les électromécaniciens peuvent être embauchés à un échelon supérieur en reconnaissance de leurs années d'expérience.*

Le plan de bonification est aboli.

## ANNEXE B - LISTE D'ANCIENNETE

Mise à jour le 12-11-2024

Rang d'ancienneté	Prénom	Nom de famille	Ancienneté	Titre d'emploi
1			2018-06-26	Agent de sécurité
2			2020-03-23	Employé de production
3			2020-05-25	Employé de production
4			2020-06-15	Opérateur de ligne
5			2020-06-16	Employé de production
6			2020-06-22	Employé de production
7			2020-06-22	Électromécanicien
8			2020-08-10	Codema
9			2020-09-21	Employé de production
10			2020-10-05	Employé de production
11			2020-10-19	Employé de production
12			2020-10-27	Employé de production
13			2021-01-04	Employé de production
14			2021-01-25	Agent de sécurité
15			2021-05-31	Électromécanicien
16			2021-06-14	Employé de production
17			2021-06-28	Opérateur de ligne
18			2021-08-09	Employé de production
19			2021-09-13	Employé de production
20			2021-09-20	Employé de production
21			2021-09-27	Employé de production
22			2021-10-18	Employé de production
23			2021-11-08	Employé de production
24			2021-11-22	Employé de production
25			2021-11-29	Employé de production
26			2022-01-03	Codema
27			2022-01-24	Employé de production
28			2022-02-18	Employé de production
29			2022-02-18	Employé de production
30			2022-02-18	Employé de production
31			2022-02-25	Employé de production
32			2022-02-25	Employé de production
33			2022-02-25	Employé de production
34			2022-02-25	Employé de production
35			2022-02-25	Employé de production
36			2022-03-14	Employé de production
37			2022-03-14	Employé de production
38			2022-03-14	Employé de production
39			2022-03-17	Employé de production

40		2022-03-17	Employé de production
41		2022-03-17	Employé de production
42		2022-03-17	Employé de production
43		2022-03-17	Employé de production
44		2022-03-17	Employé de production
45		2022-05-09	Agent de sécurité
46		2022-06-06	Employé de production
47		2022-06-06	Employé de production
48		2022-06-06	Employé de production
49		2023-02-06	Employé de production
50		2023-02-06	Employé de production
51		2023-02-06	Employé de production
52		2023-02-06	Employé de production
53		2023-02-06	Employé de production
54		2023-02-06	Employé de production
55		2023-02-06	Employé de production
56		2023-02-06	Employé de production
57		2023-02-06	Employé de production
58		2023-02-13	Employé de production
59		2023-02-24	Employé de production
60		2023-04-14	Employé de production
61		2023-04-14	Employé de production
62		2023-04-14	Employé de production
63		2023-04-14	Employé de production
64		2023-04-25	Employé de production
65		2023-05-01	Employé de production
66		2023-05-01	Employé de production
67		2023-05-01	Employé de production
68		2023-05-01	Employé de production
69		2023-06-05	Électromécanicien
70		2023-08-21	Préposé aux infrastructures
71		2023-09-15	Agent de sécurité
72		2024-04-02	Employé de production
73		2024-04-02	Employé de production
74		2024-04-12	Employé de production
75		2024-04-12	Employé de production
76		2024-04-12	Employé de production
77		2024-04-12	Employé de production
78		2024-04-12	Employé de production

79		2024-04-12	Employé de production
80		2024-04-18	Employé de production
81		2024-04-18	Employé de production
82		2024-04-18	Employé de production
83		2024-04-18	Employé de production
84		2024-04-18	Employé de production
85		2024-04-25	Employé de production
86		2024-04-25	Employé de production
87		2024-04-25	Employé de production
88		2024-05-01	Employé de production
89		2024-05-01	Employé de production
90		2024-05-01	Employé de production
91		2024-05-17	Employé de production
92		2024-05-17	Employé de production
93		2024-05-17	Employé de production
94		2024-05-31	Employé de production
95		2024-06-03	Employé de production
96		2024-06-19	Électromécanicien
97		2024-07-02	Employé de production
98		2024-08-14	Employé de production
99		2024-09-26	Employé de production

## ANNEXE C - GRILLE D'ÉVALUATION DES OPÉRATEURS

Tâches des opérateurs	Requis
Séquence de démarrage	Moyenne 15 minutes
Calibration des godets et des cônes	Moyenne 15 minutes (légère marge d'erreur)
% Rejets (vert, mauve et rouge) ( <i>graphique mode et caméra mode</i> )	Viser: >80% vert, <20% mauve, 0% rouge
Vibration (poste d'alimentation, godets et cônes) ( <i>Real time adjustments</i> )	Ajuster la vibration en fonction de la grosseur de la fleur. Une moyenne de 5 ruptures de produit dans les cônes est tolérée.
Respect poids cible demandé (minimum et maximum)	100% (Connaître la norme)
Visuel du produit du poste d'alimentation au contenant:	
Rapidité	Rendement moyen > 22 CPM
Obstruction	Visuel (connaître la qualité du produit, grosseur des fleurs)
Quantité exacte	Respecter le poids min ou max
Ajustement-Alignement:	
Entonnoir	Moyenne 5 minutes
Chute de décharge	Moyenne 5 minutes
Contenants	Moyenne 45 minutes
Descente du produit dans le contenant (pas à côté)	Lors d'une rupture de descente de produit, réagir avant que 5 pots passent vides.
Positionnement des mécanismes ouverture et fermeture lors de l'assemblage des balances	98% de remontage de machine bien aligné et donc pas de cannabis à côté.
Connaissance de la ligne de production	690 heures travaillées à l'emballage
Communication avec l'équipe	Si l'opérateur voit une problématique, le communiquer à l'équipe pour s'assurer de la résolution du problème.

*Moyenne des données recueillies sur 5 jours*

## ANNEXE D - HORAIRES

<b><u>Département</u></b>	<b>Horaire</b>	
Trim*	6:30-15:00	Lundi-vendredi
Emballage - Vrac / Paxiom / Labo *	7:00-15:30	Lundi-vendredi
Culture + Mother*	7:15-15:45	Lundi-vendredi
Sanitation*	8:00-16:30	Lundi-vendredi
Récolte*	8:00-16:30	Lundi-vendredi
Sécurité 1	6:00-18:00	Lundi-jeudi
Sécurité 2	6:00-18:00	Vendredi-dimanche
Sécurité 3	18:00-6:00	Lundi-jeudi
Sécurité 4	18:00-6:00	Vendredi-dimanche
Maintenance	7:00-15:30	Lundi-vendredi
Maintenance	6:00-14:30	Lundi-vendredi
Maintenance	7:30-16:00	Lundi-vendredi
Maintenance	9:00-17:30	Lundi-vendredi
Entrepot	6:30-15:00	Lundi-vendredi
Entrepot	8:00-16:30	Lundi-vendredi
Codema	8:15-16:45	Lundi-vendredi
Codema	6:30-15:00	Lundi-vendredi

\*Le chef d'équipe doit rentrer 15 minutes plus tôt.

## LETTRE D'ENTENTE – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

ENTRE : LE SYNDICAT UNIFOR  
ci-après appelé « le Syndicat »

ET : Les Entreprises Greentone Inc.,  
ci-après appelé « L'Employeur »

---

CONSIDÉRANT la convention collective;

CONSIDÉRANT les difficultés de l'Employeur de pourvoir certains postes ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour obtenir des salariés provenant de l'étranger (ci-après « les participants»);

CONSIDÉRANT que l'Employeur doit démontrer l'appui du Syndicat au Ministère avant de procéder à l'embauche;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT;

Les sous-titres ne sont utilisés que pour faciliter la lecture et ne devraient pas être interprétés de manière à limiter la généralité d'une clause.

### Démarches

1. Il est entendu que le recours au PTET est possible uniquement une fois que la procédure d'affichage des postes prévue à la convention collective a été suivie sans succès et que des tentatives sérieuses ont été faites pour trouver de la main-d'œuvre locale.

### Intégration à l'entreprise

1. L'Employeur accorde une période d'accueil syndical d'au moins une (1) heure sur le temps de travail du participant et d'un représentant du Syndicat. L'Employeur défraie les services d'un interprète si nécessaire.
2. L'Employeur s'engage à fournir un service d'un interprète afin de faciliter l'intégration des participants dans l'entreprise. Les représentants syndicaux auront accès aux services de l'interprète lors des rencontres avec les participants au programme. Il est entendu que l'interprète offrant ses services pourra être un représentant de l'employeur
3. L'Employeur s'engage à assurer la santé et la sécurité des participants entre autres en s'assurant qu'aucune barrière de langue ne vienne empêcher la compréhension par ceux-ci des règles de santé et sécurité ou des techniques d'utilisation du matériel et des équipements.
4. Advenant que l'Employeur souhaiterait rencontrer les travailleurs étrangers temporaires à leurs résidences, pour discuter d'enjeux concernant le travail, le syndicat devra être avisé par écrit 48 h à l'avance en mentionnant la raison de celle-ci. Le syndicat se réserve le droit d'être présent et peut même demander qu'un interprète soit fourni par l'Employeur.



5. L'Employeur ne peut, en aucun cas, exiger un couvre-feu dans les résidences et ne peut exiger que les travailleurs rapportent leurs emplois du temps en dehors des heures de travail, hormis pour l'utilisation des véhicules appartenant à l'Employeur.

#### Conditions de travail

1. L'Employeur reconnaît que les participants qui occupent des fonctions habituellement couvertes par le certificat d'accréditation sont des salariés au sens du Code du travail et font partie de l'unité d'accréditation.
2. L'Employeur reconnaît que les travailleurs sont assujettis à la présente convention collective.
3. L'Employeur reconnaît que la garantie d'heures qu'il doit accorder aux participants ne peut en aucun cas venir modifier les règles d'attribution des heures régulières ou supplémentaires prévues à la convention collective.
4. L'Employeur s'engage à fournir à ses frais un service d'interprète lors de rencontre disciplinaire.
5. L'Employeur s'engage à traduire tous documents relatifs au travail transmis aux salariés.
6. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et s'applique à tous les participants actuels et futurs du Programme.

#### Logement

1. Le salarié consent à ce que l'Employeur déduise le montant hebdomadaire fixé par le contrat type ou ce qui est prévu par la Loi sur les normes du travail ou par le gouvernement du Canada.

#### Santé et sécurité au travail :

1. L'Employeur s'engage à assurer la santé et la sécurité des participants entre autres en s'assurant qu'aucune barrière de langue ne vienne empêcher la compréhension par ceux-ci des règles de santé et sécurité ou des techniques d'utilisation du matériel et des équipements.

#### Lois et réglementations

1. L'employeur s'engage à suivre les lois et réglementations relatifs aux travailleurs étrangers.

#### Assistance au travailleur migrant

1. Le salarié migrant qui doit aller à l'hôpital ou chez le dentiste, doit être accompagné dans tous les cas possibles par une personne parlant sa langue.

#### Contrat de travail

1. Au plus tard le 28 février de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat un exemplaire des contrats de travail des salariés migrants de chaque pays. Si des modifications sont apportées à l'un des contrats de travail après cette date, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie du contrat modifié dans les plus brefs délais.

#### Rappel

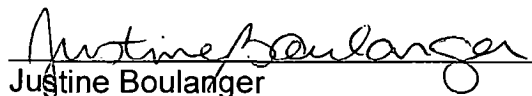
1. Un salarié migrant qui est rappelé au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois suivant son départ récupérera son ancienneté qu'il détenait au moment de son départ.

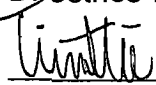
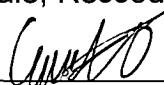
#### Paiement du salaire de vacances

1. Les salariés qui quittent le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ en se basant sur leurs années de service à ce moment-là, le tout en accord avec les lois en vigueur et les contrats gouvernementaux qui lient les salariés concernés.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À Bécancour, CE 11 <sup>e</sup> JOUR DE Mars 2025

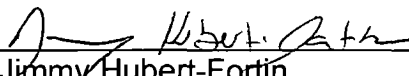
**POUR L'EMPLOYEUR**

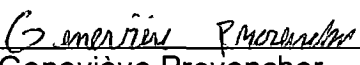
  
Justine Boulanger  
Directrice Principale, Ressources Humaines

   
Timothée Gauthier  
Président

**POUR LE SYNDICAT**

  
Steeve St-Pierre  
Représentant national, Unifor

  
Jimmy Hubert-Fortin  
Vice-Président SL 6003 Unifor

  
Geneviève Provencher  
Présidente, unité Greentone

## LETTRE D'ENTENTE – PRIME DE DISPONIBILITÉ

ENTRE : LE SYNDICAT UNIFOR

ci-après appelé « le Syndicat »

ET : Les Entreprises Greentone Inc.,

ci-après appelé « L'Employeur »

---

**ATTENDU QUE** les électromécaniciens sont des salariés qui travaillent sur un horaire de jour et qu'ils ne sont pas présents sur le lieu de travail en tout temps, notamment la fin de semaine;

**ATTENDU QUE** L'Employeur désire s'assurer de toujours pouvoir rejoindre facilement un électromécanicien en cas d'imprévu;

**ATTENDU QUE** les parties désirent mettre en place un système afin de garantir qu'au moins un électromécanicien sera joignable et disponible les fins de semaines;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Définitions applicables à la présente lettre d'entente :
  - a. Disponibilité : être en mesure d'être rejoint sans délai par l'Employeur, et de pouvoir se présenter sur le lieu de travail promptement, et ce, en pleine maîtrise de ses facultés.
  - b. Période de disponibilité : période de temps définie, en dehors de l'horaire normal du salarié, durant laquelle celui-ci doit demeurer en disponibilité.
  - c. Prime de disponibilité : la prime prévue par la présente lettre d'entente et que reçoit le salarié lorsqu'il est en période de disponibilité.
3. Le salarié en période de disponibilité reçoit une prime équivalente à une heure de travail, selon son taux horaire régulier, pour chaque tranche de six (6) heures de période de disponibilité. Lorsque le salarié est en période de disponibilité pour une tranche de moins de six (6) heures, la prime sera calculée au prorata de la durée de la période de disponibilité.
4. Tout salarié en période de disponibilité qui se rend sur le lieu de travail à la demande de l'Employeur sera rémunéré pour le temps travaillé, et ce en surplus de sa prime de disponibilité. De plus, lorsque la présence du salarié sur le lieu de travail est d'une durée inférieure à trois (3) heures, le salarié sera rémunéré d'un minimum de trois (3) heures de travail.
5. Le salarié en période de disponibilité qui est rejoint par l'Employeur pour de l'information, et qui n'a pas à se déplacer sur le lieu de travail, sera rémunéré comme s'il était au travail pour

la durée de l'appel téléphonique, mais n'est pas soumis à la rémunération minimale de trois (3) heures prévues à l'article 4.

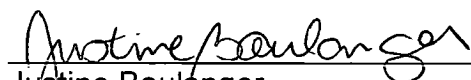
6. Les périodes de disponibilité sont cédulées en bloc d'une semaine complète, du lundi 18 :00 au lundi 6 :00, en rotation d'une semaine à l'autre parmi les salariés volontaires. L'horaire de disponibilité exclut les heures couvertes par les heures régulières effectuées par les électromécaniciens. Il est entendu que l'employeur remet l'horaire de disponibilité à l'employé.
7. Les salariés cédulés pour être en période de disponibilité peuvent échanger des périodes de disponibilités entre eux, mais doivent en aviser l'Employeur à l'avance et obtenir le consentement de ce dernier. Les salariés deviennent responsables des périodes de disponibilité qu'ils ont accepté d'échanger.
8. Nonobstant l'article 6, L'Employeur peut annuler une période de disponibilité ou une partie d'une période de disponibilité lorsqu'il juge que ladite période de disponibilité n'est plus nécessaire, notamment parce qu'un électromécanicien est prévu être au travail pendant cette période. Toutefois, dans un tel cas, un salarié qui avait été programmé être en période de disponibilité doit être avisé un minimum de vingt-quatre (24) heures d'avance de ladite annulation, sans quoi l'Employeur devra malgré tout lui verser la prime selon les heures de disponibilité initialement programmées.
9. Un salarié en période de disponibilité qui est présent sur le lieu de travail à tout moment entre 00h01 et 05h00, et qui est cédulé pour entrer au travail à l'occasion d'un quart régulier de jour, se verra accorder une période de repos rémunérée d'une durée de quatre (4) heures, à prendre au début ou à la fin dudit quart de travail régulier.

Toutefois, si ledit salarié a travaillé plus de huit (8) heures entre 22h00 la veille et le début de son quart de travail régulier de jour, il bénéficiera d'un congé rémunéré pour l'entièreté de son quart régulier.


10. La prime de disponibilité est majorée de 50% à l'occasion d'un jour férié.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À Béarn, CE 11<sup>e</sup> JOUR DE Mars 2025**

**POUR L'EMPLOYEUR**

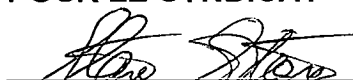


Justine Boulanger  
Directrice Principale, Ressources Humaines

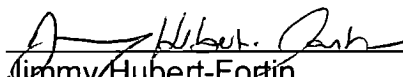


Timothée Gauthier  
Président

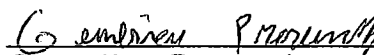
**POUR LE SYNDICAT**



Steeve St-Pierre  
Représentant national, Unifor



Jimmy Hubert-Fortin  
Vice-Président SL 6003 Unifor



Geneviève Provencher  
Présidente, unité Greentone

## LETTRE D'ENTENTE – INTÉGRATION DU POSTE DE PRÉPOSÉ AUX INFRASTRUCTURES

ENTRE : LE SYNDICAT UNIFOR  
ci-après appelé « le Syndicat »

ET : Les Entreprises Greentone Inc.,  
ci-après appelé « L'Employeur »

---

ATTENDU QUE les parties s'entendent à l'effet que le poste de préposé aux infrastructures est couvert par le certificat d'accréditation émis à Unifor le 5 septembre 2019 et qui vise *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau.* ;

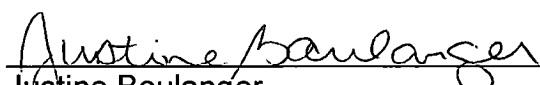
ATTENDU QUE les parties désirent intégrer le poste de préposé aux infrastructures à la convention collective en vigueur, conformément à son article 26.1 ;


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les qualifications requises pour le poste de préposé aux infrastructures sont les suivantes : Détenir un diplôme d'études secondaires, connaissance et usage sécuritaire des équipements de travaux en hauteur.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À Bécancour, CE 11<sup>e</sup> JOUR DE Mars 2025

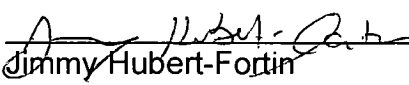
### POUR L'EMPLOYEUR

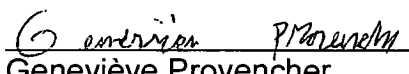
  
Justine Boulanger  
Directrice Principale, Ressources Humaines

  
Timothée Gauthier  
Président

### POUR LE SYNDICAT

  
Steeve St-Pierre  
Représentant national, Unifor

  
Jimmy Hubert-Fortin  
Vice-Président SL 6003 Unifor

  
Geneviève Provencher  
Présidente, unité Greentone

## LETTRE D'ENTENTE – INTÉGRATION DU POSTE DE TECHNICIEN CODEMA

ENTRE : LE SYNDICAT UNIFOR  
ci-après appelé « le Syndicat »

ET : Les Entreprises Greentone Inc.,  
ci-après appelé « L'Employeur »

---

ATTENDU QUE les parties s'entendent à l'effet que le poste de technicien codema est couvert par le certificat d'accréditation émis à Unifor le 5 septembre 2019 et qui vise *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau.* ;

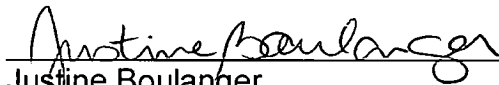
ATTENDU QUE les parties désirent intégrer le poste de technicien codema à la convention collective en vigueur, conformément à son article 26.1 ;

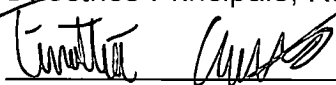
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les qualifications requises pour le poste de technicien codema sont les suivantes : Détenir un diplôme de secondaire 5, compétences mécaniques et un minimum d'un an d'expérience en opération de machinerie.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À Décanville, CE 11<sup>e</sup> JOUR DE Mars 2025

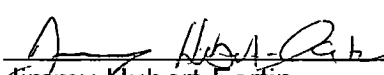
### POUR L'EMPLOYEUR

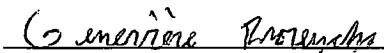
  
Justine Boulanger  
Directrice Principale, Ressources Humaines

  
Timothée Gauthier  
Président

### POUR LE SYNDICAT

  
Steeve St-Pierre  
Représentant national, Unifor

  
Jimmy Hubert-Fortin  
Vice-Président SL 6003 Unifor

  
Geneviève Provencher  
Présidente, unité Greentone

## LETTRE D'ENTENTE – INTÉGRATION DU POSTE D'OPÉRATEUR

12 MAR 2025 4:11:56

ENTRE : LE SYNDICAT UNIFOR  
ci-après appelé « le Syndicat »

ET : Les Entreprises Greentone Inc.,  
ci-après appelé « L'Employeur »

---

ATTENDU QUE les parties s'entendent à l'effet que le poste d'opérateur est couvert par le certificat d'accréditation émis à Unifor le 5 septembre 2019 et qui vise *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau.* ;

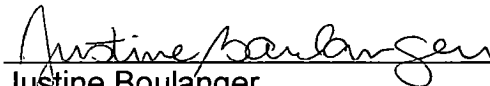
ATTENDU QUE les parties désirent intégrer le poste d'opérateur à la convention collective en vigueur, conformément à son article 26.1 ;

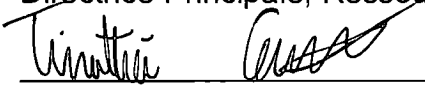
### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les qualifications requises pour le poste d'opérateur sont les suivantes : minimum 1 an d'expérience en opération de ligne, compétences mécaniques et détenir un secondaire 5 un atout.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À Bécancour, CE 11<sup>e</sup> JOUR DE Mars 2025

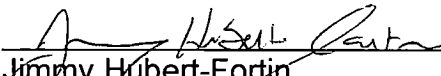
#### POUR L'EMPLOYEUR

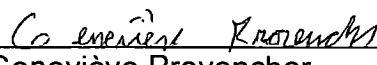
  
Justine Boulanger  
Directrice Principale, Ressources Humaines

  
Timothée Gauthier  
Président

#### POUR LE SYNDICAT

  
Stéeeve St-Pierre  
Représentant national, Unifor

  
Jimmy Hubert-Fortin  
Vice-Président SL 6003 Unifor

  
Geneviève Provencher  
Présidente, unité Greentone