CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SERVICHEM INC.
6805, boul. Hébert
Ville Ste-Catherine (Québec) J5C 1B5

ET

UNIFOR
Québec

565, boul. Crémazie Est, bureau 10100
Montréal, QC, H2M 2W1

1er novembre 2022 au 31 octobre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DEFINITION DES TERME	1
ARTICLE 2	OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	2
ARTICLE 3	UNITÉ DE NÉGOCIATION	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 5	GRÈVES, CONTRE-GRÈVES	3
ARTICLE 6	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 7	NON DISCRIMINATION	4
ARTICLE 8	CONDITIONS APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET OFFICIERS	5
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	7
ARTICLE 10	ARBITRAGE	8
ARTICLE 11	PAIEMENT DE SÉPARATION AUX EMPLOYÉS	9
ARTICLE 12	TABLEAU D'AFFICHAGE	10
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 14	EXAMEN MÉDICAL	11
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	12
ARTICLE 16	ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES DE/OU À LA CARGAISON	14
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 18	AFFICHAGE DE POSTE	15
ARTICLE 19	AFFECTATION TEMPORAIRE	17
ARTICLE 20	SURPLUS DE PERSONNEL	17

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 17

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL 18

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 19

ARTICLE 24 PLAN D'ASSURANCE 20

ARTICLE 25 CONGÉS STATUTAIRES CHÔMÉS ET PAYÉS 20

ARTICLE 26 VACANCES 21

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX 23

ARTICLE 28 CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL 24

ARTICLE 29 CHÈQUE DE PAIE 25

ARTICLE 30 CONGÉS DE MATERNITÉ 26

ARTICLE 31 RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS « FONDS DE SOLIDARITÉ » 26

ARTICLE 32 IMPRESSION, RÉDACTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION 27

ARTICLE 33 SALAIRE 27

ARTICLE 34 DURÉE 27

ARTICLE 35 ANNEXES ET ENTENTES 28

ANNEXE « A » 29

LETTRE D'ENTENTE #1 – NAVIRES 30

LETTRE D'ENTENTE #2 - PRÉ-RETRAITE 32

LETTRE D'ENTENTE #3 - CONGÉS ÉDUCATION PAYÉS 34

LETTRE D'ENTENTE #4 - EMPLOYÉS D'AGENCE 35

LETTRE D'ENTENTE # 5 – OPÉRATEUR LIQUIDE 36

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 Employé :

Désigne toute personne travaillant pour la compagnie moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.

1.02 Employé régulier :

Désigne tout employé qui a complété la période d'essai prévue à la clause 17.01.

1.03 Poste :

Désigne l'affectation particulière d'un employé à l'accomplissement des tâches d'une classification exécutées à l'intérieur d'un département et d'un quart de travail.

1.04 La compagnie :

Désigne Servichem inc.

1.05 Le syndicat :

Désigne Unifor.

1.06 Délégué syndical :

Toute personne mandatée par le syndicat pour représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.07 Grief :

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

1.08 Conjoint :

Le conjoint s'entend comme le conjoint de fait qui est défini comme la personne qui vit avec l'employé dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an.

1.09 Les parties :

Désignent la compagnie et le syndicat.

1.10 Jours ouvrables :

Jours d'activité de travail à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés.

1.11 Heures de travail :

Heures ou fractions d'heure où un salarié travaille en fait, également celles où il est à la disposition de son employeur et obligé d'être sur les lieux de travail.

1.12 Mises à pied :

Pertes d'emploi temporaire dues à des motifs d'organisation interne ou reliées à la vie économique.

1.13 Urgence :

Situation qui nécessite une action immédiate et qui survient lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, l'environnement, en cas

de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure.

1.14 Représentant national du syndicat :
La personne qui est désignée par la centrale syndicale pour représenter les salariés auprès de l'employeur.

1.15 Chef d'équipe :
Tout salarié qui, à la demande de la compagnie, dirige et surveille un groupe de salariés.

La tâche de chef d'équipe consiste à coordonner le travail d'un groupe de salariés tout en accomplissant lui-même une partie du même travail que celui accompli par le groupe qu'il coordonne.

La direction consiste également en des activités telles que :

1. Organiser le travail de groupe;
2. Obtenir les équipements, le matériel et les services nécessaires;
3. Transmettre les instructions aux membres du groupe de travail;
4. Inspecter et coordonner le travail accompli par le groupe;
5. Transmettre à l'employeur les écarts de production;
6. Compléter les rapports de production.

Cette activité ne comprend pas des activités telles que celles nécessaires pour :

a) Embaucher, promouvoir, rétrograder, suspendre, congédier ou autrement discipliner des membres du groupe ;

b) Représenter la compagnie dans le règlement des griefs des salariés.

ARTICLE 2 OBJETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01 L'intention et le but de cette convention seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, la santé et la sécurité des employés, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, heures de travail et conditions d'emploi qui rendront justice à tous.

2.02 Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties aux présentes désirent coopérer dans l'établissement et le maintien dans l'industrie de conditions appropriées et convenables afin de procurer des méthodes pour des ajustements justes et pacifiques de toutes disputes pouvant s'élever entre elles et pour cultiver la bonne volonté, des relations amicales et une meilleure compréhension entre les parties.

2.03 Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiés par la compagnie ci-haut mentionnée, seront appliqués aux opérations à la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 3 UNITÉ DE NÉGOCIATION

La compagnie reconnaît le syndicat comme seul et exclusif représentant et mandataire des employés visés par le certificat d'accréditation émis le 31 janvier 1992 par le Conseil canadien des relations industrielles du Canada qui se lit comme suit : « Tous les employés de Servichem inc. à l'exclusion des employés de bureau, des contremaîtres et ceux des rangs supérieurs de Servichem situé au 6805 boulevard Hébert, Ville Ste-Catherine, Québec.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Les parties reconnaissent que l'employeur a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise et généralement d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituel inhérentes à une saine administration pourvu que ce droit ne soit pas exercé d'une manière contraire aux stipulations de la présente convention. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'employeur a le droit d'engager, transférer, congédier, suspendre et généralement diriger la force ouvrière, de discipliner ses employés pour cause juste et suffisante sous réserve que l'employeur ait le fardeau de la preuve à ce sujet et aussi pourvu qu'il n'y ait aucune discrimination envers les employés.

4.02 Le syndicat reconnaît que l'employeur a aussi le droit de faire, d'altérer ou modifier et mettre en vigueur des règles et règlements équitables et raisonnables devant être observés par les employés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

ARTICLE 5 GRÈVES, CONTRE-GRÈVES

Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune contre-grève (lock-out) de la part de l'employeur, ni de grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelque raison que ce soit, par les employés.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Tout employé doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie du syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.

6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat après avoir complété sa période d'essai. Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale établie par le syndicat à compter de sa première paie.

6.03 a) L'employeur retiendra à même la paie de chaque employé, une fois par semaine, le montant dû au syndicat par l'employé pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû au syndicat pour ses droits d'entrée ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par le syndicat.

b) La compagnie déduira pour tous les employés d'agence qui ont complété dix (10) heures de travail dans le mois une somme équivalente au montant de la cotisation syndicale.

6.04 Le montant ainsi perçu par l'employeur sur la paie normale de l'employé sera versé à Unifor, A/S service de la comptabilité, 5, Gurdwara Road, Ottawa (Ontario) K2E 7X6, avant le quinzième (15e) jour du mois suivant accompagné d'un rapport/liste avec les informations suivantes :

- Les noms de tous les employés actifs et inactifs;
- Le montant des cotisations prélevées auprès de chaque personne;
- Le taux de rémunération et la classification du poste pertinents de chaque personne;
- Le nombre d'heures en fonction desquelles les cotisations syndicales ont été calculées;
- Si aucune cotisation n'a été prélevée, la raison pour laquelle il n'y a eu aucun prélèvement (par exemple CNESST, mise à pied, etc.).

De plus, l'employeur fournira à la demande du Syndicat ou au moins une fois l'an une liste de tous les employés actifs et inactifs avec les informations suivantes :

- Leur nom et leur statut;
- Leur adresse postale;
- Leur numéro de téléphone;
- Leur adresse électronique (si disponible).

6.05 Si l'employeur ne se conforme pas de façon régulière aux stipulations de la clause 6.04, tout montant d'argent dû à la section locale 700 portera intérêt au taux courant et ce, à compter du quinzième (15e) jour du mois suivant.

6.06 Cependant, dans ce cas, le syndicat donnera un avis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier à l'employeur et ce, par poste recommandée ou certifiée, avant d'utiliser cette procédure de recouvrement.

6.07 L'employeur devra indiquer sur les feuillets T4 et relevé 1 des employés le montant des déductions de cotisations syndicales annuelles.

6.08 Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur s'engage à le présenter dans la semaine qui suit au délégué du syndicat et en son absence, à un assistant-délégué, lequel il lui sera alloué le temps nécessaire avec solde pour la rencontre.

ARTICLE 7 NON DISCRIMINATION

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la compagnie, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances politiques, de son handicap, de son appartenance au syndicat ou de l'exercice d'un droit qui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sous réserve de leurs obligations contractées par la présente convention, la loi et la charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 8 CONDITIONS APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET OFFICIERS

8.01 Le Syndicat convient de fournir le nom du délégué et d'un assistant-délégué pour représenter tous les employés couverts par le certificat d'accréditation. Par la suite, le Syndicat avisera l'Employeur de tous changements et ce, dans les dix (10) jours suivant la nomination.

La compagnie n'est pas obligée de reconnaître un délégué syndical dont elle n'a pas été avisée par écrit de l'élection ou de la nomination à un poste.

La compagnie s'engage à fournir la liste de personnes avec lesquelles le Syndicat aura à transiger. Par la suite, la compagnie avisera le Syndicat de tous changements et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant ces changements.

Le syndicat n'est pas obligé de reconnaître une personne dont il n'a pas été avisé par écrit de sa nomination.

8.02 a) L'Employeur convient également de reconnaître un comité de négociation du Syndicat de deux (2) membres soit le délégué syndical et un autre membre élu en assemblée.

b) L'Employeur paiera aux employés désignés par le Syndicat l'équivalent de leur salaire régulier pour chaque journée de négociation ou de conciliation sauf pendant une grève ou un lock-out.

c) L'employeur paiera aux employés désignés par le syndicat l'équivalent de leur salaire régulier une (1) journée de salaire pour la préparation de la négociation.

8.03 Lors d'une mise à pied due à un manque de travail, le délégué bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté.

8.04 L'Employeur doit accorder un permis d'absence sans solde pour activités syndicales après avoir reçu un avis écrit d'une (1) semaine au préalable spécifiant le nom du (des) délégué(s) et les dates de l'activité et ceci, pour un maximum de trente (30) jours par année au total pour l'ensemble des employés, pas plus de deux (2) employés à la fois.

L'employeur accordera une libération syndicale de deux (2) heures au président de l'unité sur demande, et ce, au frais de l'employeur.

8.05 L'Employeur accepte d'accorder à tous les présents et futurs employés du Syndicat, une permission d'absence indéfinie afin de travailler pour le Syndicat à condition que ce dernier en ait avisé l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Ces employés retiendront et accumuleront leur ancienneté chez leur Employeur. Un tel congé sera révocable sur un avis de soixante-douze (72) heures de la part de l'employé.

8.06 Un représentant du Syndicat aura l'autorisation d'entrer sur les lieux de l'Employeur afin d'y administrer cette convention pourvu qu'il en avise au préalable la personne en charge et en autant qu'il n'affectera pas les opérations.

8.07 En autant que possible, les griefs seront discutés durant les heures normales de travail du délégué syndical. Le délégué syndical sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps passé avec son Employeur sur rendez-vous, durant ou en dehors de ses heures normales de travail, pour discuter des problèmes d'application de la convention collective en vigueur.

8.08 L'Employeur accepte d'accorder un total de trois (3) jours de congés payés par année civile aux employés désignés par l'Union aux fins de formation syndicale [maximum deux (2) employés à la fois]. Ces congés ne seront accordés que sur demande écrite du président de la section locale 700 d'Unifor une semaine à l'avance. Ces congés devront être pris en dehors de la période comprise entre le 24 juin et la fête du Travail.

8.09 Comité de relations de travail

a) Les parties conviennent de la formation d'un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur pour discuter de toute question relative à l'application de la convention collective, incluant les griefs en suspens, le cas échéant.

b) Chaque partie transmet par écrit à l'autre partie le nom de ses représentants dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

c) Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties après un préavis de cinq (5) jours.

d) Les employés libérés pour assister aux réunions du comité sont payés sur une base horaire à taux régulier pour la durée de la réunion.

8.10 Comité délégué social

a) L'Employeur reconnaît deux (2) délégués sociaux dont la nomination à cette fonction lui a été communiquée par écrit par l'exécutif syndical et/ou par le représentant national.

b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour venir en aide à l'employé souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.

c) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées.

d) L'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent être compilées dans le dossier disciplinaire de l'employé.

e) L'Employeur s'engage à faciliter le travail du délégué social. Le cas échéant, l'Employeur met à la disposition du délégué social un local convenu entre les parties.

f) Un délégué social à la fois peut s'absenter de son travail, maximum une (1) heure, sans perte de salaire, pour exercer ses fonctions sur les lieux du travail, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur.

Cette autorisation n'est pas indûment refusée. La gravité de la situation est l'élément principal du processus décisionnel.

g) Sur préavis écrit d'une (1) semaine, l'Employeur libère les employés délégués par le Syndicat afin de participer à des cours de formation, par alternance, un (1) à la fois [sauf pour la première année : deux (2) à la fois], à titre de délégué social pour un maximum de cinq (5) jours par année de convention collective [pour chacun des deux (2) délégués sociaux la première année], en dehors de la période du 24 juin à la Fête du Travail. Les coûts reliés à ces activités sont défrayés par le Syndicat.

h) Pour qu'un délégué soit reconnu et qu'il puisse exercer ses fonctions, il doit obligatoirement avoir suivi et réussi la formation de délégué social.

8.11 Entente particulière

Lorsque l'Employeur et un employé ou un groupe d'employés désirent négocier une entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non à cette convention, il doit en informer le Syndicat. Le Syndicat a alors le droit d'être représenté à cette négociation et aucune entente n'est valide à moins qu'elle ne soit transmise par écrit au président de l'exécutif syndical et qu'elle ne soit ratifiée par ce dernier, ainsi que par le président de la section locale et par le représentant national.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Il est du désir des parties de régler le plus rapidement possible les griefs et plaintes qui peuvent survenir concernant l'interprétation ou la violation de cette convention.

9.02 Tout employé ayant un problème pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat, accompagné ou non de son délégué syndical, afin de tenter de le régler. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé ou au Syndicat.

Première étape

9.03 Lorsque le Syndicat désire loger un grief, il doit le faire dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement à l'origine du grief et le soumettre par écrit au directeur des opérations.

9.04 Le directeur des opérations doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape

9.05 Les parties peuvent convenir d'une rencontre avec le comité de grief pour régler le litige. Dans un tel cas, les délais peuvent être suspendus selon la clause 9.11.

Troisième étape

9.06 A défaut de réponse ou si la décision de l'Employeur ne règle pas le grief de façon satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur ou l'expiration du délai de réponse.

9.07 Dans les cas de suspension ou de congédiement, un grief doit être logé directement au directeur des opérations dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'imposition de la suspension ou du congédiement.

9.08 Dans le cas où le Syndicat soumet un grief au nom d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés ou pour le compte du Syndicat comme tel, le grief est soumis conformément à la clause 9.03. Le nom des employés visés par le grief doit être mentionné et ces employés doivent contresigner le grief, sauf s'il s'agit d'un grief pour l'ensemble des employés.

9.09 Les parties conviennent que des griefs individuels de même nature ou d'une nature similaire peuvent être étudiés collectivement lors d'une même rencontre entre le comité de griefs du Syndicat et l'Employeur et peuvent faire l'objet d'une réponse collective de la part de l'Employeur.

9.10 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme, cependant, le grief doit obligatoirement préciser l'événement à l'origine de la réclamation et le redressement demandé.

9.11 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

9.12 Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat lie les employés concernés.

9.13 L'Employeur peut également formuler un grief au syndicat et au(x) employé(s) et les dispositions du présent article s'appliquent en faisant les changements de détails nécessaires. L'Employeur formule son grief dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de sa connaissance de l'événement à l'origine du grief. L'Employeur dépose son grief au délégué syndical.

9.14 Aucun grief ne sera soumis plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'événement à l'origine du grief.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

10.01 Sauf si une prolongation de délais a été convenue, le délai pour soumettre le grief à l'arbitrage est de rigueur.

10.02 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties pourra s'adresser au Ministère fédéral du travail pour lui demander de nommer un arbitre.

10.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ni pour prendre quelque décision pouvant entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

10.04 En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction de maintenir, d'annuler ou de réduire toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur ou pour rendre toute autre décision qui lui parait juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

10.05 L'Employeur s'engage à libérer le plaignant et les témoins, sans solde, pour la durée nécessaire à l'arbitrage. Si le plaignant a gain de cause en tout ou en partie, l'Employeur lui remboursera le salaire perdu. Dans le cas d'un grief collectif, un (1) seul plaignant est libéré. Le Syndicat doit prévenir l'Employeur par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'audition du nom de ses témoins ainsi que de celui du plaignant choisi pour représenter le groupe (grief collectif), les témoins ne sont libérés que pour le temps requis par leur témoignage.

10.06 Les honoraires et frais de l'arbitre seront répartis également entre les parties.

10.07 Tous les griefs monétaires qui sont consentis mutuellement ou décidés par arbitrage sont payés à l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre et ce, avec un montant indiqué séparément sur la paie ou par chèque séparé.

10.08 Dans le cas où un employé suspendu ou congédié est réintégré suite à une entente entre les parties ou suite à la décision d'un arbitre, il est réintégré à son emploi régulier dans les trois (3) jours de l'entente ou de la réception de la décision arbitrale.

10.09 Les délais prévus au présent article ne sont pas des délais de rigueur et leur non-respect ne peut, en en aucun cas être invoqué devant un arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.

ARTICLE 11 PAIEMENT DE SÉPARATION AUX EMPLOYÉS

11.01 Fermeture permanente de l'usine :

Advenant la fermeture de l'usine, la compagnie avise les salariés, par écrit, dans les délais prévus à la loi et leur verse une indemnité de licenciement de deux (2) semaines par année complète d'ancienneté au sein de la compagnie à tous les salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines. L'indemnité est versée avec la paie suivant la fermeture.

11.02 Si l'Employeur met fin à l'emploi d'un employé qui a terminé au moins trois (3) mois consécutifs d'emploi continu à son service, il doit, sauf lorsque l'emploi prend fin par voie de congédiement pour une juste cause, payer à ce dernier le plus élevé des montants suivants.

a) Deux (2) jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année d'emploi continu au service de l'Employeur et

b) Cinq (5) jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

ARTICLE 12 TABLEAU D'AFFICHAGE

L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat, un tableau d'affichage fermé à clef sur lequel le Syndicat pourra afficher ses avis et communiqués officiels qui devront être signés par un représentant ou délégué du Syndicat.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 La Compagnie a le droit de faire des réprimandes écrites, de suspendre ou de congédier ses employés pour des raisons justes et équitables. Seules ces sanctions sont considérées comme mesure disciplinaire. Il est entendu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.

13.02 La Compagnie ne peut prendre de sanctions contre un employé plus de quinze (15) jours après avoir pris connaissance de l'acte à l'origine de la sanction. Le délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties.

13.03 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Compagnie doit informer verbalement le président du syndicat ou, en son absence, le délégué syndical en le rencontrant à son bureau.

13.04 Toute réprimande se fait par écrit et l'Employeur doit aviser par écrit le délégué syndical ou, en son absence, un assistant-délégué de toute mesure disciplinaire prise contre un employé et ceci, dans les vingt-quatre (24) heures.

Dans le cas d'une suspension administrative pour enquête, l'Employeur doit en aviser par écrit le délégué syndical ou, en son absence, un assistant-délégué et ceci, dans les quarante-huit (48) heures.

Lors de la suspension ou du congédiement du délégué syndical ou d'un assistant-délégué, l'Employeur avisera le Syndicat par lettre recommandée, certifiée ou par télécopieur, dans un délai de vingt-quatre (24) heures, excluant les samedis, dimanches et congés statutaires. Si l'Employeur néglige de se conformer à ces procédures, ce congédiement ou cette suspension sera considéré nul et non avenu.

13.05 Lorsqu'un employé appose sa signature sur l'avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour accuser réception dudit document.

13.06 Toute réprimande écrite, suspension ou congédiement datant de plus de douze (12) mois doit être effacé du dossier de l'employé et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement sauf si l'employé commet une offense de même nature durant cette période.

13.07 Le dossier disciplinaire de l'employé est strictement confidentiel. Cependant, à la demande expresse de l'employé ou du Syndicat (avec le consentement de l'employé), la Compagnie doit remettre une copie complète des avis de mesures disciplinaires au dossier de l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

13.08 Lors de toute rencontre avec la Compagnie, pour des raisons disciplinaires, l'employé doit être accompagné par un délégué syndical; le délégué doit être présent avant le début de la rencontre.

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

13.10 Si l'employé ou le Syndicat considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de l'article 13, l'employé ou le Syndicat peut soumettre le cas à la procédure de grief.

ARTICLE 14 EXAMEN MÉDICAL

14.01 Tous les employés se conformeront promptement à tout examen médical requis par l'employeur pourvu cependant que l'employeur paie les frais pour tel examen. L'employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical ou médecin et le syndicat peut faire réexaminer ledit employé aux frais du syndicat.

14.02 Quand un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliqueront :

a) L'Employeur s'efforce de faire subir l'examen médical pendant les heures normales de travail de l'employé ;

b) La paie de l'employé n'est pas affectée pour la période nécessaire à l'examen médical.

De plus, si l'Employeur lui fait subir un examen médical (non LATMP) en dehors d'un rayon de 20 km de l'usine, il s'engage à lui payer les frais de déplacement et frais de séjour, s'il y a lieu (repas, stationnement), conformément à la politique de l'Employeur, sur présentation de pièces justificatives.

Si l'Employeur requiert de l'employé qu'il subisse un examen médical qui excède son quart normal de travail, l'employé sera rémunéré et compensé, le cas échéant, selon les règles prévues aux articles 22 et 23.

14.03 Si, alors qu'il est au travail, l'état de santé d'un ou plusieurs employés peut affecter les opérations de l'Employeur, le public ou son propre bien-être et que, dans l'opinion de l'Employeur cet état demande examen, l'Employeur fera examiner l'employé et en attendant tel examen, l'Employeur aura droit de suspension de cet employé avec paie jusqu'à ce que les résultats dudit examen soient reçus. Si, d'après ledit examen médical, l'employé n'est pas médicalement apte à accomplir ses fonctions, l'Employeur transférera l'employé dans une autre opération de l'usine avec toute son ancienneté d'usine pourvu qu'il soit médicalement et physiquement en état d'accomplir ledit travail et qu'il ait l'ancienneté pour déplacer l'employé affecté audit travail, à défaut de quoi, l'employé est considéré comme absent pour cause de maladie à compter de la date du rapport médical; il en est de même s'il n'y a pas d'opération que l'employé soit en mesure d'accomplir médicalement et physiquement. Si, d'après ledit examen, l'employé suspendu est reconnu médicalement apte à accomplir ses fonctions normales, il sera réintégré. Un employé touché par un tel transfert conservera son ancienneté.

14.04 Un employé qui est blessé au travail et qui est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou qui doit recevoir des soins médicaux sera payé à son taux horaire pour la balance de son quart régulier de travail. Si, par la suite, l'employé doit s'absenter de son travail pour une période de temps à l'intérieur de sa journée régulière de travail pour recevoir des soins additionnels requis par le médecin de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, il ne subira pas de perte de salaire durant telle période d'absence.

14.05 a) L'Employeur s'engage à coopérer pour un prompt règlement d'une réclamation d'un employé blessé au travail lorsqu'une telle réclamation est due et payable suivant la loi.

b) Lorsque l'Employeur exige un certificat médical à un employé, ce certificat sera payé par l'Employeur.

c) Une copie du certificat médical sera remise à l'employé le jour même de la réception et s'il y a désaccord sur le contenu, le Syndicat pourra faire réexaminer ledit employé aux frais du Syndicat.

14.06 Dans le cas où un employé devient incapable de travailler à cause d'un accident de travail, l'Employeur avance le salaire des quatorze (14) premiers jours suivants en conformité avec les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

14.07 La compagnie avancera à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par Commission de normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour un maximum de quatre (4) semaines à un employé ayant été victime d'un accident du travail.

14.08 Lors d'un tel cas, l'employé remplit le formulaire de remboursement faisant état de la somme reçue.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés reconnaissent mutuellement qu'il est de l'intérêt de tous d'avoir des conditions de travail sûres ainsi que de continuer de développer, parmi les employés, une plus grande sensibilisation pour la sécurité. A cette fin, l'Employeur, le syndicat et les employés conviennent de coopérer afin de maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et de prévenir les maladies professionnelles et accidents de travail.

Le syndicat et l'Employeur forment un comité de santé-sécurité paritaire incluant 2 représentants des employés et 2 représentants de l'Employeur.

15.02 Appareil protecteur

L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés tels que lunettes de sécurité, protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, gants, tabliers, masques, là où il est requis d'en porter.

Pour former son équipe d'intervention d'urgence, l'employeur choisira le nombre requis d'employé par ordre d'ancienneté, parmi les employés désireux et ayant les aptitudes requises. Ces employés devront suivre la formation « Hazmat » lorsque demandé par l'employeur. L'équipe d'intervention d'urgence sera uniquement composée de membres de l'unité d'accréditation.

15.03 Les employés auront l'usage de sept (7) salopettes de travail.

15.04 a) L'Employeur fournit, à ses frais, un maximum de deux (2) paires de bottes de sécurité par année à tous les employés qui ont terminé leur période de probation. Le choix des marques et modèles de bottes sera effectué par le Comité de santé et sécurité paritaire et la remise des dites bottes se fera en avril et octobre de chaque année. Également, s'il y a lieu, l'Employeur fournira des bottes d'hiver aux salariés.

b) L'Employeur fournit gratuitement au 15 octobre de chaque année, à tous les employés qui ont terminé leur période de probation, des habits d'hiver et une (1) paire de bottes d'hiver, si usure des précédentes, pour tous les employés couverts par le certificat.

15.05 Tout équipement personnel neuf (appareil protecteur) remis à un employé deviendra la responsabilité de celui-ci et il devra payer le remplacement de l'équipement, s'il y a perte ou abus.

La compagnie remplacera cet équipement sur présentation des pièces d'équipement endommagées.

15.06 Équipements standards et nouveaux

a) Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et de l'employé que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.

b) Il sera du devoir des employés de rapporter promptement, par écrit à l'Employeur, tous les défauts de l'équipement à la fin de leur équipe de travail.

c) Il sera du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération, en accord avec les règlements du ministère des Transports et du Code de la route.

d) Le maintien de l'équipement en condition sûre d'opération n'est pas seulement une fonction mais une responsabilité de la Direction.

e) En tout temps les employés doivent s'assurer du bon fonctionnement des équipements utilisés et rapporter toutes défaillances à leur superviseur afin que les réparations nécessaires soient effectuées.

f) Lorsque les employés refusent d'opérer un équipement défectueux, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention, à moins que tel refus soit non justifié.

ARTICLE 16 ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES DE/OU À LA CARGAISON

L'employé n'est pas tenu responsable en cas d'accident sauf s'il commet une faute lourde [faute volontaire ou grossière négligence].

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 L'ancienneté est la durée totale de service continu à l'emploi de la compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation.

a) L'ancienneté s'exprime en années et en jours.

b) L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a complété cinq cent soixante (560) heures de travail cumulatives à l'intérieur de douze (12) mois et elle est calculée à compter de la première date d'embauche.

Au cours de la période d'essai, l'employé a droit à tous les avantages de la convention collective, sauf stipulation contraire. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

c) Dès qu'un employé a terminé sa période d'essai, il sera inscrit sur la liste d'ancienneté.

d) Si deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, la préférence sera accordée par l'ordre chronologique d'entrée et dans le cas où deux (2) employés sont entrés en même temps, c'est le tirage au sort qui déterminera leur rang d'ancienneté.

17.02 a) Le premier (1er) avril de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté pour une période de trente (30) jours comprenant uniquement les nom et prénom de l'employé ainsi que son ancienneté accumulée et ce, sur le tableau d'affichage visé à l'article 12. Cette liste devient officielle à la fin de la période d'affichage, sous réserve des contestations survenues à l'intérieur dudit délai.

b) La compagnie devra également préparer une 2^{0} liste d'ancienneté pour les mêmes périodes en indiquant l'ancienneté, le numéro de téléphone et l'adresse de l'employé et en remettre copie au délégué et au représentant national.

17.03 Perte d'ancienneté

L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants seulement:

1. Abandon volontaire de son emploi, après une période de réflexion de quarante-huit (48) heures ;

2. Renvoi pour cause juste et suffisante ;

3. L'employé qui est rappelé au travail à la suite d'une mise à pied et qui ne donne pas sa réponse au cours des trois (3) jours ouvrables suivant un avis de rappel à moins qu'il ne fournisse des raisons acceptables justifiant son défaut de communiquer avec l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Si l'employé accepte le poste offert, il devra se présenter au travail au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant son acceptation ;

4. Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois; pour les employés ayant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, cette période est équivalente à leur ancienneté accumulée au moment de la mise à pied ;

5. Promotion ou mutation temporaire ou permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de plus de trois (3) mois ;

6. Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis [à moins d'être dans l'impossibilité physique d'avertir l'employeur] ou sans motif valable;

7. En cas de maladie personnelle ou d'accident en dehors du travail, après une période d'absence de vingt-quatre (24) mois;

8. Après trente (30) mois d'absence pour maladie professionnelle ou accident de travail.

ARTICLE 18 AFFICHAGE DE POSTE

18.01 Dans les trente (30) jours ouvrables qu'un poste est nouvellement créé ou qu'un poste devient vacant d'une façon permanente et qu'il demeure opérationnel, l'Employeur doit l'afficher sur le tableau à cet effet pendant sept (7) jours de calendrier sur les lieux de travail.

18.02 L'avis d'affichage doit indiquer les informations suivantes:

- la date de l'affichage et de la fin de l'affichage ;
- la classification ;
- le département ;
- le salaire et les primes ;
- les qualifications de base inscrites à l'Annexe A ;
- le quart de travail.

18.03 L'employé désireux d'obtenir le poste ou, son délégué syndical par procuration, signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

Les employés absents du travail, en raison de leurs vacances, d'une mise à pied, d'un congé social, d'un congé de deuil, d'un arrêt médical ou d'une lésion professionnelle seraient considérés avoir inscrit leur nom sur l'avis d'affichage.

18.04 Il est entendu que les contremaîtres ou ceux d'un rang supérieur n'interviendront pas auprès des employés pour forcer ceux-ci à signer ou ne pas signer à l'affichage.

18.05 Le jour ouvrable suivant la fin de l'affichage tel que prévu à 18.01, l'Employeur remet une photocopie de l'affichage incluant la liste des personnes ayant postulé au délégué.

18.06 L'Employeur doit procéder dans les quinze (15) jours ouvrables suivants et transférer le postulant choisi.

18.07 L'Employeur se réserve le droit d'exiger un rapport médical suite à l'application d'un employé à un nouveau poste. Le choix du médecin se fait par les deux parties. Le temps de transport et d'examen est considéré comme du temps travaillé et rémunéré en conséquence. Le coût du rapport médical est absorbé par l'Employeur et copie du rapport est remise le jour même au délégué syndical après autorisation de l'employé.

18.08 L'Employeur attribue le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté et ayant les qualifications de base tel que prévu à l'Annexe A.

18.09 Si aucun employé ne sollicite la position offerte ou si aucun candidat n'est retenu, l'Employeur peut embaucher quelqu'un de l'extérieur, ceci aux mêmes conditions que celles prévues sur l'avis d'affichage.

18.10 L'employé qui obtient un poste bénéficie d'une période de formation et d'essai d'une durée de quarante (40) heures.

18.10.1 De plus, un employé qui, sans changer de classification, doit manutentionner des produits avec lesquels il n'est pas familier, suivra une formation de huit (8) heures.

Qu'il s'agisse d'une formation suivante 18.10 ou 18.10.1, l'Employeur s'efforce de les faire dispenser de façon continue.

18.11 Si l'employé ne démontre aucune aptitude à remplir le poste après une période minimum de seize (16) heures travaillées, l'Employeur pourra mettre fin à sa formation.

18.12 À la fin de la période de formation et d'essai, l'Employeur doit le confirmer par écrit sur son nouveau poste avec copie au délégué syndical ou le retourner sur son ancien poste s'il ne démontre pas les aptitudes pour remplir les exigences normales du poste.

18.13 S'il y a contestation sur la décision de l'Employeur prévue à 18.11 ou 18.12, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

18.14 En tout temps au cours de la période de formation et d'essai, un employé peut décider lui-même de retourner à son ancien poste.

Si un employé retourne ou est retourné à son ancien poste, l'Employeur considère alors les autres employés qui ont postulé.

L'Employeur n'affiche pas le poste de travail de l'employé tant qu'il n'est pas confirmé sur son nouveau poste.

18.15 L'employé reçoit le taux du poste dès le début de sa formation.

ARTICLE 19 AFFECTATION TEMPORAIRE

En cas d'assignation d'un employé dans une fonction supérieure pour une heure continue ou plus dans une même journée de travail, les conditions suivantes s'appliquent :

- l'employeur paie le taux de la classification supérieure pour tout le temps passé en fonction supérieure;
- l'assignation en fonction supérieure est offerte par ancienneté aux employés de la classification parmi ceux dans l'usine qui ont la capacité de faire le travail immédiatement.

En cas d'assignation dans une fonction inférieure, l'employé maintient son salaire.

ARTICLE 20 SURPLUS DE PERSONNEL

En cas de surplus temporaire de personnel ou d'abolition de poste, c'est l'employé ayant le moins d'ancienneté de la classification dans le département soit sur le quart de jour, de soir ou de nuit, qui est affecté; cet employé peut supplanter :

- l'employé ayant le moins d'ancienneté de la même classification ou d'une autre classification dans un autre département sur le même quart de travail ou sur un autre quart de travail

à la condition, dans tous les cas, d'avoir plus d'ancienneté que l'employé supplanté et d'être capable de faire le travail sans formation ou apprentissage.

La procédure est la même pour l'employé ainsi supplanté et ainsi de suite pour le suivant.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

a) Pour tout projet de modification d'ordre technologique susceptible d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers ou de modifier substantiellement des tâches existantes, un avis écrit est remis au délégué syndical [ou à un assistant délégué en cas d'absence du délégué] au moins un (1) mois à l'avance.

   Après la remise de l'avis et avant l'introduction du changement, une réunion du comité de relations de travail est convoquée pour discuter desdits changements et des moyens d'atténuer leur impact sur les conditions de travail des employés concernés.

b) Un employé dont le poste est substantiellement modifié se voit alors accorder une période de formation requise pour lui permettre de s'y adapter en autant qu'il ait les qualifications requises pour recevoir une telle formation.

c) Si le poste est aboli ou que l'employé ne peut s'y adapter, il peut alors déplacer dans un autre poste selon la procédure prévue à l'article 20.

d) Dans le cas des changements technologiques entraînant la création d'une nouvelle fonction, l'Employeur communique au délégué la classification et le salaire suite audit

changement. S'il y a mésentente quant au salaire, le taux décidé par l'arbitre de grief sera rétroactif à la date de ce changement.

Les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail [L.R.C. (1985), c. L-2] ne s'appliquent pas à l'Employeur et au Syndicat pendant la durée de l'application de la présente convention.

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

22.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi. Nonobstant ce qui précède, il ne sera pas interprété comme une garantie de l'employeur de fournir une semaine de travail de quarante (40) heures au salarié.

b) Selon ses besoins, l'Employeur peut déterminer qu'il y aura 1, 2 ou 3 quarts de travail par jour. Dans le cas où l'Employeur instaure un 2eme ou un 3ème quart de travail, il donnera un préavis de quarante-huit (48) heures aux employés.

Le travail effectué par l'employé dans la période entre le préavis donné par l'Employeur et le préavis de quarante-huit (48) heures du paragraphe précédent sera rémunéré selon la clause 23.02a).

Selon le cas, les horaires qui s'appliquent sont les suivants :

Si 1 quart de travail	- de jour : 7 h à 15 h 30		
Si 2 quarts de travail	- de jour : 7 h à 15 h 30 - de soir : 15 h 30 à 24 h	ou	- de jour : 7 h à 15 h 30 - de nuit : 22 h 30 à 7 h
Si 3 quarts de travail *	- de jour : 7 h à 15 h - de soir : 15 h à 23 h - de nuit : 23 h à 7 h		

* Dans ce cas, les employés ont droit à une demie heure payée à l'intérieur de leur quart pour prendre leur repas.

Les employés feront leur choix de quart de travail par ancienneté (jour, soir ou nuit) selon que l'Employeur a un horaire composé d'un, de deux ou de trois quart(s) de travail.

Ce qui précède ne sera pas interprété comme une limite au droit de l'Employeur de faire travailler sur des quarts de travail différents des employés qui ont la même classification.

Les départements sont les suivants :

I. Réception / Expédition
   - Vrac sec

- Vrac liquide
- Tamisage
- Produits ensachés

II. Ensachage

c) Les heures de travail prévues au présent article peuvent être changées après qu'il y ait eu entente, par écrit, entre l'Employeur et le Syndicat.

22.02 Une prime d'un dollars cinquante (1,50$) est payée pour chaque heure travaillée entre 19 h et 7 h.

22.03 Période de repos

Il sera alloué à tous les employés une période de repos de quinze (15) minutes dans la première moitié de l'équipe de travail et également dans la seconde moitié de l'équipe de travail et ce, sans perte de salaire.

Lorsqu'il y aura trois (3) quarts de travail selon l'article 22.01, les deux périodes de repos de quinze (15) minutes seront remplacées par une pause de trente (30) minutes. La pause sera placée afin d'équilibrer le temps travaillé dans la journée.

22.04 Les employés ont droit à une demi-heure (1/2) non payée pour prendre un repas entre la quatrième (4e) et la sixième (6e) de leur quart de travail.

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01 Distribution du temps supplémentaire

a) Lorsque la compagnie a besoin de faire effectuer du temps supplémentaire, il sera offert selon l'ancienneté aux employés qualifiés qui auront inscrit leurs noms sur la feuille de disponibilité. L'employeur établira une feuille de disponibilité le vendredi midi pour la semaine qui suit. L'Employeur appellera les employés qui sont en vacances le vendredi avant-midi précédant leur retour au travail pour la semaine suivante. Il est de la responsabilité de l'employé de répondre au téléphone ou d'aviser le superviseur avant de quitter en vacances.

b) Lorsque la compagnie n'obtient pas un nombre suffisant d'employés qualifiés pour effectuer le temps supplémentaire, elle pourra exiger qu'un salarié, parmi les employés formés pour faire le travail, travaille en temps supplémentaire. La sélection se fait en procédant dans le sens inverse de l'ancienneté et équitablement, le tout sujet aux condition suivantes :

1. L'employé doit être avisé par la compagnie deux (2) heures avant le début du temps supplémentaire excluant les cas d'urgence reconnus.

2. L'employé n'a pas à travailler plus de l'équivalent de huit (8) heures par semaine en temps supplémentaire.

3. Pour la classification d'opérateur liquide seulement, seule les employés occupant ce poste et les journaliers formés pour faire le travail pourront être forcé de faire du temps supplémentaire.

23.02 Rémunération du temps supplémentaire

a) Le travail effectué au-delà de huit (8) heures dans la journée de travail ou le travail effectué le samedi sera rémunéré aux taux réguliers majorés de cinquante pour cent (50%).

b) Au taux horaire régulier majoré de 100% pour toutes les heures ou fractions d'heures travaillées le deuxième jour consécutif de congé hebdomadaire ou jour de congé statutaire si précédé ou suivi d'un jour de congé hebdomadaire.

c) Tout employé qui effectue du temps supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

23.03 Une période, de trente (30) minutes, rémunérée pour le repas sera également allouée aux employés après deux (2) heures en temps supplémentaire si elles sont effectuées immédiatement en continuité avec la fin de leur quart de travail à la condition que le travail doive continuer par la suite ; par la suite, après deux (2) heures additionnelles en temps supplémentaire, l'employé aura droit à une période de quinze (15) minutes de repos. Lorsque le travail en temps supplémentaire est effectué immédiatement en continuité avec la fin du quart de travail, l'employeur paye aux employés une indemnité de repas de 23$ et celle-ci sera payé sur la paie des employés.

ARTICLE 24 PLAN D'ASSURANCE

Il est entendu que le régime d'assurance collective en vigueur est maintenu pour la durée de la convention.

ARTICLE 25 CONGÉS STATUTAIRES CHÔMÉS ET PAYÉS

25.01 Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires payés, qu'ils surviennent lors d'un jour ouvrable ou non ouvrable :

1. Le jour de l'an
2. Le lendemain du jour de l'an
3. Le Vendredi Saint
4. La Journée Nationale des Patriotes
5. La Saint Jean Baptiste
6. La fête du Canada
7. La fête du Travail
8. La journée Nationale de la vérité et réconciliation

9. Le jour de l'Action de Grâces
10. La veille de Noël'
11. Le jour de Noël
12. Le lendemain de Noël
13. La veille du jour de l'an'

Il est entendu que la compagnie se doit de rester ouverte et les employés requis au travail doivent être disponibles à travailler et ils seront rémunérés selon l'article 23.

25.02 Tous les employés rémunérés sur une base horaire seront payés l'équivalent de huit (8) heures à leur taux horaire régulier, pour les congés statutaires ci-haut mentionnés, pourvu que:

a) Ils n'aient pas été mis à pied pour une période excédant trente (30) jours ouvrables avant la fête;

b) Ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant trente (30) jours ouvrables avant la fête;

c) Sous réserve des sous-paragraphes b) et c) ci-dessus, ils aient été au travail la journée ouvrable précédant la fête et la journée ouvrable suivant ladite fête à moins qu'ils n'ont pu être présent pour cause de maladie auxquels cas des pièces justificatives devront être présentées.

Le premier choix de travailler durant les jours de congé sera donné aux employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque classification. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles.

25.03 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé est requis de travailler pendant un congé statutaire selon sa cédule de travail normale, il sera payé sur la base de temps et demi de son taux régulier pour le temps travaillé en plus de sa rémunération normale de congé statutaire sur les bases et conditions mentionnées ci-dessus. Cependant, cela exclut les employés pendant leur période d'essai.

25.04 Si le congé survient durant une période de vacances cédulée d'un employé, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie extra ou un jour supplémentaire de vacances avec paie en lieu d'icelui, au choix de l'employé; cette décision doit être communiquée à l'Employeur lors de son choix de vacances.

25.05 Les salariés ayant terminé leur période d'essai auront droit, annuellement (année de calendrier) à un (1) congé mobile d'une durée équivalente à une journée normale de travail.

ARTICLE 26 VACANCES

26.01 La période de référence aux fins d'application du présent article est établie du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre.

26.02 Un employé qui à la fin de la période de référence n'a pas complété un an de service continu chez l'employeur a droit à un jour de vacances payé par mois de service continu

jusqu'au maximum de deux (2) semaines. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pour cent (4%) de son salaire durant la période de référence.

26.03 Un employé qui à la fin de la période de référence a complété un an de service continu avec l'employeur aura droit à deux (2) semaines de vacances payées. La compensation pour ses vacances sera de quatre pour cent (4%) de son salaire durant la période de référence.

26.04 Un employé qui à la fin de la période de référence a complété trois (3) ans de service continu avec l'employeur aura droit à trois (3) semaines de vacances. La compensation pour ses vacances sera de six pour cent (6%) de son salaire durant la période de référence.

26.05 Un employé qui à la fin de la période de référence a complété dix (10) ans de service continu avec l'employeur aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées. La compensation pour ses vacances sera de huit pour cent (8%) de son salaire durant la période de référence.

26.06 a) Un employé qui à la fin de la période de référence a complété quinze (15) ans de service continu avec l'employeur aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées. La compensation pour ses vacances sera de dix pour cent (10%) de son salaire durant la période de référence.

b) Un employé qui, à la fin de la période de référence, a complété vingt (20) ans de service continu avec la compagnie, aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées. La compensation pour ses vacances sera de douze pour cent (12%) de son salaire durant la période de référence.

26.07 Si, en dedans de la portée et de l'intention des clauses 26.02 à 26.06, un employé termine ses services et en autant que lesdites clauses s'appliquent, il recevra à la fin de ses services avec son employeur un montant d'argent équivalent à celui de la paie de vacances pour la période dont il ne s'est pas prévalu et un pourcentage équivalant de ses gains depuis le début de la période de référence en cours jusqu'à la date de séparation de l'emploi.

26.08 a) Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté générale appliquée par fonction.

b) Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à trois (3) semaines consécutives durant la période estivale. La période estivale est formée des mois de mai, juin, juillet, août et septembre.

c) L'Employeur s'engage à émettre un avis, le Ze[f] février de chaque année, pour annoncer aux employés qu'ils seront appelés à donner leur choix de vacances au plus tard le 1' mars et l'Employeur confirmera les vacances au plus tard le 15 mars.
Si un employé obtient la permission de la compagnie de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il devra par la suite choisir une autre période disponible, sans interférer avec les choix déjà exprimés par les autres employés.

d) Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année de calendrier où ils deviennent qualifiés pour leurs vacances.

e) La paie de vacances et la paie de congés statutaires sont considérées comme des gains.

f) Durant sa période de vacances, l'Employé ne pourra être obligé de revenir au travail. Aucun temps supplémentaire ne sera octroyé à l'employé qui quitte en vacances à partir de minuit dans la nuit du samedi au dimanche, et ce, jusqu'à minuit dans la nuit du samedi au dimanche précédant son retour au travail.

26.09 La paie de vacances sera donnée à l'employé vingt-quatre (24) heures avant qu'il parte en vacances, ou le paiement sera maintenu en continu, selon le choix de l'employé.

26.10 La paie de vacances devra être remise à l'employé séparément de la paie régulière et ceci sur chèque séparé.

ARTICLE 27 CONGÉS SOCIAUX

27.01 Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou de l'un des enfants de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, l'employé peut s'absenter du travail pour un maximum de dix (10) jours dont quatre (4) sans perte de salaire régulier. Ces jours de congés peuvent être pris de façon consécutive ou non mais doivent être pris entre le jour du décès et six semaines suivant la date des funérailles.

Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, l'employé peut prolonger son absence par un congé sans solde d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables consécutifs en continuité avec le congé payé à la condition d'en faire la demande à l'employeur avant la prolongation. Cependant, lorsque l'employé accepte un mandat de liquidateur testamentaire, il peut utiliser un maximum de cinq (5) jours des quinze (15) jours de son congé sans solde séparément et de façon discontinue pour remplir son mandat en donnant à chaque fois à son supérieur un préavis de quarante-huit (48) heures; il est entendu que l'employé n'est pas obligé dans un tel cas de prendre la totalité du congé sans solde pour bénéficier des journées discontinues de libération.

27.02 Lors du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de son beau-frère ou de sa belle-sœur, de la conjointe de son beau-père ou du conjoint de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint l'employé peut s'absenter du travail cinq (5) jours dont trois (3) jours sont sans perte de salaire. Ces jours de congés peuvent être pris de façon consécutive ou non mais doivent être pris entre le jour du décès et six semaines suivant la date des funérailles.

27.03 Un employé a le droit de s'absenter pendant cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) sans perte de salaire, à l'occasion de l'accouchement de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Ces congés peuvent être pris dans les quinze (15) jours suivant l'accouchement, le retour de la mère ou l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé devra aviser de son absence le plus rapidement possible.

27.04 L'employé peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage. Il peut également s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, lors du mariage d'un de ses enfants.

L'employé qui en fait la demande par écrit un mois avant son mariage pourra s'absenter du travail, sans salaire, pendant cinq (5) jours suivant le jour de son mariage pour son voyage de noces en autant que le quota de vacances ne soit pas atteint.

27.05 L'employé qui est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou de comparaître comme témoin de la couronne pendant ses journées normales de travail recevra son salaire régulier [8 heures au taux régulier] moins le montant qu'il reçoit en tant que juré ou témoin.

27.06 L'employé n'est pas éligible à ce qui précède pour toute période durant laquelle il est mis à pied, en congé de maternité, en grève, en lock-out ou en absence autorisée.

27.07 Dans les cas visés aux articles 27.01 et 27.02, un temps raisonnable est accordé sans solde à un employé dont la famille origine d'outre-mer ou dont la distance à parcourir excède 200 km.

27.08 Advenant que l'employé est en vacances lors du décès d'un membre de la famille visé aux articles 27.01 et 27.02, les vacances seront repoussées d'un nombre de jours égal au nombre de jours ouvrables de congé auxquels l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances ; pour en bénéficier, l'employé doit aviser l'Employeur dès la survenance de l'événement et identifier à l'avance avec lui les jours de vacances qui sont reportés.

ARTICLE 28 CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL

28.01 Tout employé payé à l'heure couvert par cette convention sera payé à son taux régulier de salaire à partir du temps où il se rapportera au travail sur les lieux de l'Employeur à sa demande.

28.02 Tout employé couvert par cette convention recevra instruction de poinçonner lui-même sa carte indiquant à quelle heure il commence et à quelle heure il finit et seulement dans des circonstances exceptionnelles, le contremaître ou autres représentants de la compagnie seront autorisés à le faire.

28.03 Tout employé dont le travail n'est pas compris dans l'unité de négociation, ne devra pas exercer du travail qui est compris dans l'unité de négociation, sauf dans un cas d'urgence, alors que le travail doit être exécuté et qu'il n'y a pas d'employés qualifiés disponibles pour le faire.

28.04 Là où l'Employeur procure des accommodations pour les repas et les salles de toilette, il est entendu que ces lieux seront tenus en état de propreté en accord avec les règles sanitaires d'usage. Les employés coopéreront avec l'Employeur afin de tenir ces lieux propres.

28.05 Les parties favorisant le maintien et l'amélioration de la compétence des employés, ceux-ci bénéficieront des avantages suivants :

- si la formation a lieu pendant les heures normales de travail, l'employé recevra son plein salaire pour les heures normales, sans diminution.

- si la formation a lieu en dehors des heures de travail, l'employé sera rémunéré au taux régulier pour le temps en présence du formateur.

- lorsque les cours sont suivis à l'extérieur de la région environnante à son lieu de travail, l'Employeur fournit un véhicule à l'employé ou lui paie une allocation pour l'utilisation de son véhicule selon la politique applicable chez l'Employeur. Aussi, ce dernier rembourse l'employé des frais encourus pourvu que ceux-ci soient raisonnables et sur présentation de pièces justificatives à cet effet.

- lorsque l'Employeur convoque une réunion en dehors des heures de travail, il paie aux employés leur salaire régulier pour la durée de la réunion; si l'employé doit se déplacer à partir de sa résidence, il reçoit un minimum d'une (1) heure au taux régulier.

28.06 Aucun employé ne sera obligé d'opérer un équipement dangereux avec lequel il n'est pas familier.

28.07 Aucun employé ne sera pénalisé s'il refuse de travailler sous des conditions qui sont en contravention des lois de sécurité en vigueur dans la province.

28.08 La Compagnie mettra à leur disposition, à la fin de leur période de travail, la machine à lavage à pression pour laver leur auto, à la demande d'au moins deux (2) employés.

ARTICLE 29 CHÈQUE DE PAIE

29.01 La paie sera remise hebdomadairement en monnaie légale, par chèque ou dépôt au compte de l'employé, au plus tard, le jeudi suivant chaque semaine complète de travail; si ce jour coïncide avec un jour férié, la paie sera, si possible, remise le jour précédent. Pour son information, tout employé reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit :

1. Le nom de l'Employeur;
2. Les nom et prénom de l'employé;
3. L'identification de l'emploi de l'employé;
4. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. Le nombre d'heures payées au taux normal;
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
8. Le taux de salaire;
9. Le montant du salaire brut;
10. La nature et le montant des déductions opérées;
11. Le montant du salaire net versé à l'employé;

29.02 a) Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50 $) et plus imputable à la compagnie, incluant une paie de vacances, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours suivant la communication de l'erreur par l'employé à la

compagnie en remettant à l'employé l'argent dû. Pour une erreur de moins de cinquante dollars (50 $), la compagnie peut la corriger sur la paie suivante.

b) La compagnie remet à l'employé le jour même de son départ un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que l'employé l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

29.03 Si l'Employeur modifie une carte de poinçon, il doit en aviser l'employé au plus tard avant onze (11) heures de la journée de la remise de la paie.

ARTICLE 30 CONGÉS DE MATERNITÉ

30.01 La compagnie s'engage à accorder des congés de maternité ou des congés parentaux conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

30.02 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant pourra demander un congé conformément aux dispositions du Code canadien du travail pour fins d'adoption pourvu que son conjoint n'en bénéfice pas également.

ARTICLE 31 RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS « FONDS DE SOLIDARITÉ »

31.01 L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat Unifor et sa section locale 700, pour permettre aux employés qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ.).

31.02 Aux fins de l'application de cet article, l'employeur convient de déduire à la source, la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

31.03 Un employé 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 cessation, 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 fédéral/provincial, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie, les allégements fiscaux lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), par déductions à la source (DAS).

31.04 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^{e}) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites, en vertu de l'article 31.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à Unifor, section locale 700, à la personne désignée à cette fin.

Pour les employés ayant terminé leur période d'essai, la compagnie s'engage à contribuer au nom de chaque employé, un montant égal à sa contribution personnelle

au Fonds de solidarité (FTQ), jusqu'à concurrence de 1000 $ par année de la convention collective.

ARTICLE 32 IMPRESSION, RÉDACTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

Après discussion avec le Syndicat, la rédaction, l'impression et la distribution des livrets de la convention collective est la responsabilité de l'Employeur, et ce, aux frais de l'Employeur. L'Employeur s'engage à remettre lesdits livrets aux employés dans la semaine qui suit leur réception.

ARTICLE 33 SALAIRE

Les employés seront payés selon les taux de salaire suivants :

	CLASSIFICATION	2022-11-01	2023-11-01	2024-11-01
1	Opérateur liquide	28,41 $	29,66 $	30,76 $
2	Opérateur FFS Opérateur chargeur sur roue	27,49 $	28,74 $	29,84 $
3	Opérateur Chariot élévateur Opérateur Track-mobile	27,07 $	28,32 $	29,42 $
4	Journalier	23,73 $	24,98 $	26,08 $

Note : Prime de chef d'équipe : Un chef d'équipe recevra une prime d'un dollar soixante-quinze (1,75 $) de l'heure en plus de son salaire régulier.

Prime de formateur : Un employé qui donne de la formation recevra une prime de formateur de soixante-quinze sous (0,75 $) de l'heure en plus de son salaire régulier.

ARTICLE 34 DURÉE

34.01 Cette convention collective est en vigueur à partir du 1er novembre 2022 et se termine le 31 octobre 2025.

34.02 Cette convention devra demeurer en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

34.03 En cas de conflit de travail, les parties conviennent de maintenir les assurances collectives tel que stipulé au contrat d'assurance. En contrepartie, il est convenu que dès la réception d'une facture appropriée Unifor remboursera l'employeur en totalité. Les factures doivent inclurent la documentation complète sur les indemnités.

ARTICLE 35 ANNEXES ET ENTENTES

Les annexes et les ententes font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Ste-Catherine, **EN CE** 26e

JOUR DE OCTOBRE **2022.**

EMPLOYEUR

Marc Farrier
Directeur santé et sécurité, mesures d'urgence et responsable de la négociation des conventions collectives

Raymond Desbordes
Directeur général

Audrey Grimard
Conseillère en ressources humaine

SYNDICAT

Serge Ouellet
Président

Justin Bellavance
Délégué syndical

Alexandre Lamarre
Représentant national

ANNEXE « A »

QUALIFICATIONS REQUISES LORS D'UN AFFICHAGE DE POSTE

CLASSIFICATION	REUSSITE DE TEST(S)	QUALIFICATION(S) POUR POSER SA CANDIDATURE
Opérateur liquide	Test concernant les procédures de travail, Test concernant la formation TMD spécifique au produit, Fit test, Protection respiratoire, Apria, Habit encapsulant,	
Opérateur FFS	Test concernant les procédures de travail, Fit test, Test pratique.	
Opérateur chargeur sur roues	Test de conduite, Test théorique et pratique (suite à une formation d'une journée donnée par un spécialiste), Fit test.	Permis de conduire valide
Opérateur chariot-élévateur	Test de conduite, Test théorique et pratique (suite à une formation d'une journée donnée par un spécialiste), Fit test.	Permis de conduire valide
Opérateur Track-mobile	*** À déterminer par l'employeur.	
Journalier	TMD, SGH, Protection respiratoire, Fit test, Espace clos, Test pratique.	

Note : En cas de changement de procédé ou de nouveau produit, nécessitant des qualifications différentes ou en cas de création d'une nouvelle classification, les parties tentent de s'entendre sur les nouvelles exigences; en cas de désaccord, l'employeur détermine les qualifications requises et le syndicat peut soumettre la mésentente à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief.

LETTRE D'ENTENTE #1 - NAVIRES

A) Navires « FRAG »

Dans l'éventualité où l'Employeur a recours aux services d'un tiers pour effectuer le chargement de frag et les travaux préparatoires qui y sont reliés, celui-ci offrira du travail à ses employés qui sont qualifiés, et ce, selon les conditions et modalités suivantes :

1) L'horaire de l'employé sur son travail de production est prioritaire;

2) L'offre de travail se fera par affichage;

3) Le travail sera offert par ordre d'ancienneté;

4) L'offre de travail dépendra de la disponibilité des équipements du tiers pendant la période qui excède l'horaire normal de production de l'employé intéressé;

5) L'employé qui fera du travail selon ce que prévoit la présente entente sera rémunéré selon le taux applicable de la convention collective;

6) Toutefois, si aucun équipement n'est requis, seuls les sous-alinéas 1, 2, 3 et 5 s'appliqueront.

Advenant que l'employé exécute le travail visé à la présente en temps supplémentaire, il ne pourra en faire un nombre d'heures qui réduise sa période de repos minimale de huit heures avant la reprise de son travail de production sur le prochain quart à son horaire.

B) Autres navires

Dans le cas de travaux de chargement/déchargement de produits effectués sur la partie des quais loués par l'Employeur le long de la voie maritime, la convention collective s'applique, à l'exception du travail nécessitant de l'équipement que l'Employeur ne possède pas (ex : grue).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LA LETTRE D'ENTENTE #1 - NAVIRES À

Ste-Catherine, **EN CE** 26e **JOUR DE** OCTOBRE **2022.**

EMPLOYEUR

Marc Farrier
Directeur santé et sécurité, mesures d'urgence et responsable de la négociation des conventions collectives

Raymond Desbordes
Directeur général

Audrey Grimard
Conseillère en ressources humaine

SYNDICAT

Serge Ouellet

Serge Ouellet
Président

Justin Bellavance
Délégué syndical

Alexandre Lamarre
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE #2 - PRÉ-RETRAITE

L'employeur accepte d'accorder un congé de préretraite à l'employé qui en fait la demande, et ce, selon les termes et modalités suivants :

1. La date officielle de la réception de la demande par l'employeur est le critère déterminant l'ordre de traitement du congé de préretraite. L'employé peut faire une demande officielle au plus tôt soixante (60) jours avant son 58e anniversaire de naissance ;

2. Afin de pouvoir bénéficier d'un congé de préretraite, l'employé doit avoir atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans ;

3. Un maximum de deux (2) employés à la fois peuvent bénéficier d'un congé de préretraite. La journée de congé autorisée sans solde doit être prise entre le lundi et le vendredi de chaque semaine. Un maximum d'un (1) employé par jour peut bénéficier d'un congé de préretraite. L'employeur se réserve le droit de hausser le nombre maximum en fonction de sa réalité opérationnelle ;

4. Si le jour de congé de préretraite coïncide avec un jour de congé statutaire, le jour de congé statutaire sera payé mais la prise du congé de préretraite ne sera pas reportée à un autre jour. Il en est de même dans le cas du congé statutaire du 24 juin ;

5. Pendant toute la durée du régime de congé préretraite, l'employé qui en bénéficie conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits à la convention collective de travail. Cela comprend qu'il a droit de bénéficier aux mêmes couvertures d'assurance que les autres employés et aux mêmes taux ;

6. L'employé qui bénéficie du régime de congé de préretraite se verra offrir la possibilité d'effectuer du temps supplémentaire (art. 23) uniquement après que ce temps supplémentaire eu été offert à tous les employés qualifiés ;

7. L'employé qui bénéficie du régime de congé de préretraite est payé selon le nombre d'heures hebdomadaires effectivement travaillées ;

8. Durant la journée de congé autorisée sans solde, l'employé qui bénéficie du régime de congé de préretraite ne pourra réclamer quelque droit que ce soit prévu à la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LA LETTRE D'ENTENTE #2 - PRÉ-RETRAITE À

Ste-Catherine, EN CE 26e JOUR DE OCTOBRE 2022.

EMPLOYEUR

Marc Farrier
Directeur santé et sécurité, mesures d'urgence et responsable de la négociation des conventions collectives

Raymond Desbordes
Directeur général

Audrey Grimard
Conseillère en ressources humaine

SYNDICAT

Serge Ouellet
Président

Justin Bellavance
Délégué syndical

Alexandre Lamarre
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE #3 - CONGÉS ÉDUCATION PAYÉS

L'employeur consent de verser dans le fonds spécial un montant de deux sous (,02$) pour chaque heure travaillée afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CEP) d'Unifor. Ce paiement sera versé dans un fonds en fiducie établi par le syndicat national d'Unifor à compter de la date de ratification pour l'année 1 et en Janvier pour les années subséquentes. Les paiements seront envoyés par l'employeur à l'adresse suivante :

UNIFOR
Bureau national
115, Gordon Baker Road
Toronto, Ontario
M2H 0A8

L'employeur doit approuver le congé d'éducation pour les membres d'une unité de négociation à la demande du syndicat. Les candidat(e)s aux CEP seront choisis par le Syndicat. Le syndicat confirmera par écrit la sélection des candidats(e)s à l'employeur. Les employé(e)s qui sont en congé pour participer à un programme de CEP vont continuer d'accumuler de l'ancienneté et du service.

Par ailleurs, la condition suivante s'applique aux CEP :

- Un salarié/année de calendrier pourra bénéficier d'un CEP.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Ste-Catherine, **EN CE** 26e

JOUR DE OCTOBRE **2022.**

EMPLOYEUR

Marc Farrier
Directeur santé et sécurité, mesures d'urgence et responsable de la négociation des conventions collectives

Raymond Desbordes
Directeur général

Audrey Grimard
Conseillère en ressources humaine

SYNDICAT

Serge Ouellet
Président

Justin Bellavance
Délégué syndical

Alexandre Lamarre
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE #4 - EMPLOYÉS D'AGENCE

L'employeur peut engager des employés d'agence de personnel pour remplacer des employés absent et/ou pour un surcroit de travail.

La compagnie devra déduire pour tous les employés de l'agence qui ont complété dix (10) heures de travail dans le mois une somme équivalente au montant de la cotisation syndicale. Toutes les sommes d'argent déduites de la paie des employés devront être remises, au syndicat, accompagnées de la liste mentionnée à l'article 6.04.

Il est entendu que cet article ne doit en aucun cas être interprété de façon à ce qu'un employé de l'agence travaille lorsqu'un employé régulier qualifié et disponible est en mise à pied.

Dans la deuxième (2e) semaine du mois, l'employeur transmet au délégué en chef du syndicat un rapport sur le travail effectué par une agence le mois précédent incluant :

- Le nom de l'agence ;
- Le nom des employés de l'agence qui ont effectué du travail visé par l'unité de négociation ;
- Le nombre d'heure de travail des employés de l'agence pour du travail visé par l'accréditation ;
- Le montant des cotisations syndicales applicables pour chaque employé de l'agence.

Après une période de cinq cent soixante (560) heures travaillées, l'employeur s'engage à informer le syndicat de son intention d'embaucher ou non l'employé d'agence. L'employé d'agence retenu complètera les heures inscrites au contrat de location, verra son temps travaillé crédité aux fins de l'application de l'article 17.01 b) et deviendra employé régulier.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Ste-Catherine, **EN CE** 26

JOUR DE octobre **2022.**

EMPLOYEUR

Marc Farrier
Directeur santé et sécurité, mesures d'urgence et responsable de la négociation des conventions collectives

Raymond Desbordes
Directeur général

Audrey Grimard
Conseillère en ressources humaine

SYNDICAT

Serge Ouellet
Président

Justin Bellavance
Délégué syndical

Alexandre Lamarre
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE #5 - OPÉRATEUR LIQUIDE

L'employeur convient que lorsque le transfert de produit liquide de wagon à camion implique de la matière dangereuse au sens du règlement sur le Transport des Matières Dangereuses, deux employés seront affectés au mouvement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Ste-Catherine **, EN CE** 26e

JOUR DE OCTOBRE **2022.**

EMPLOYEUR

Marc Farrier
Directeur santé et sécurité, mesures d'urgence et responsable de la négociation des conventions collectives

Raymond Desbordes
Directeur général

Audrey Grimard
Conseillère en ressources humaine

SYNDICAT

Serge Ouellet
Président

Justin Bellavance
Délégué syndical

Alexandre Lamarre
Représentant national

AL/cv_sepb343