

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

AQUATERRA CORPORATION

ET

UNIFOR SECTION LOCALE 700

15 juin 2024 au 15 juin 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	3
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 7 – DOCUMENTATION	9
ARTICLE 8 – LIBÉRATION SYNDICALE	10
ARTICLE 9 – DROITS MUTUELS.....	10
ARTICLE 10 – PROCÉDURES DE GRIEFS	10
ARTICLE 11 – ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 14 – PROMOTION ET AFFICHAGE	15
ARTICLE 15 – AFFECTATION TEMPORAIRE.....	16
ARTICLE 16 – CHANGEMENT D’HORAIRE	16
ARTICLE 17 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	18
ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION MINIMALE.....	19
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS	20
ARTICLE 21 – VACANCES ANNUELLES.....	21
ARTICLE 22 – CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	22
ARTICLE 23 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	23
ARTICLE 24 – MISE À PIED ET RAPPEL	23
ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	24
ARTICLE 26 – PAIEMENT DES SALAIRES.....	25
ARTICLE 27 – DIVERS.....	25
ARTICLE 28 – GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	25
ARTICLE 29 – RENOUVELLEMENT	25
ANNEXE « A ».....	26

CONVENTION

Cette Convention est intervenue entre Aquaterra corporation (« l'Employeur » ou « l'Enterprise ») et UNIFOR Local 700 (« le Syndicat ») et s'applique à l'établissement situé au 4010 Powerscourt, Hinchinbrook, Québec, J0S 1A0 (« l'Établissement »)

Article 1 – But de la Convention collective

1.01

Cette Convention a pour but de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses salariés et les parties conviennent qu'il leur est mutuellement avantageux de fixer et de maintenir des salaires, des normes de travail et des conditions de travail justes et équitables, d'assurer le rendement de l'usine concernée d'après les méthodes qui favorisent la santé, la sécurité et le bien-être de ses salariés, la propreté de l'usine et la protection de la propriété de l'usine jusqu'au plus haut degré possible, tout en considérant les marchés où œuvre la Compagnie.

Article 2 – Définitions

2.01

Dans la présente Convention, à moins que le contexte ne s'y oppose on entend par :

a) Conjoint : les personnes :

- a) Qui sont mariés et cohabitent ;
- b) Qui sont de même sexe ou de sexe différent, qui vivent maritalement et sont les parents d'un enfant;
- c) Qui sont de même sexe ou de sexe différent, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

b) Postes :

- Journalier
- Opérateur chariot élévateur
- Sanitation
- Opérateur salle blanche
- Chef d'équipe
- Mécanicien

c) Étudiant : personne dont l'activité principale est d'être inscrite comme étudiant à plein temps dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation. L'employeur peut embaucher des étudiants entre la première semaine complète d'avril et la dernière semaine complète de septembre de chaque année, pour remplacer un salarié régulier en vacances, dans la mesure où il n'y a pas d'employé régulier pouvant effectuer la tâche à combler et qui se retrouve sur la liste de rappel.

d) Jour :

Aux fins de calcul des délais prévus dans cette Convention, "jours ouvrables" (i) comprend les jours de la semaine durant lesquels on s'adonne normalement au travail, soit du lundi au vendredi inclusivement. Ne sont pas considérés comme des jours ouvrables, les congés fériés ainsi que les samedis ou dimanches et (ii) « jour » réfère au jour calendrier.

e) L'employeur :

Aquaterra Corporation

f) Le syndicat :

UNIFOR section locale 700

g) Mise à pied :

Une mise à pied est considérée comme un manque de travail.

h) Mutation :

Déplacement ou affectation d'un poste à un autre.

i) Représentant national du syndicat :

La personne qui est désignée par la centrale syndicale pour représenter les salariés auprès de l'employeur.

j) Salarié :

Tout salarié au sens du Code du travail couvert par le certificat d'accréditation mentionnée à l'article 3.01.

k) Salarié régulier :

Désigne tout salarié qui a complété sa période de probation à l'exclusion des stagiaires.

l) Salarié en probation :

Salarié nouvellement embauché et qui est soumis par l'Employeur à une période d'évaluation conformément à l'article 13.02.

m) Stagiaire :

Personne en séquence d'apprentissage en milieu de travail conformément à une entente conclue avec une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de

l'Éducation. Le stagiaire ne prend pas la place d'un employé de l'Employeur et ne reçoit pas de salaire.

Article 3 – Reconnaissance

3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire Général du Travail, et dont le libellé se lit comme suit :

UNIFOR Section locale 700

« Tous les salariés au sens du Code du Travail » dans les positions indiquées à l'article 2.01 de cette Convention, excluant les autres employés tels que les gestionnaires, superviseurs et employés de bureau.

Établissement visé :

Aquaterra Corporation
4010, chemin Powerscourt
Hinchinbrook (Québec)
J0S 1A0

3.02 Aucune modification aux conditions de travail énoncées expressément dans la présente Convention ne peut-être apportée par l'employeur, sans qu'une entente écrite préalable n'ait été conclue entre les parties.

3.03 Seuls les salariés couverts par le certificat d'accréditation décrit à l'article 3.01 peuvent effectuer le travail normalement attribué à l'unité de négociation.

3.04 Les employés-cadres de l'employeur ne peuvent accomplir les tâches habituellement effectuées par les salariés, à l'exception des cas suivants :

- a) En cas d'urgence;
- b) Pour les mesures et essais de contrôle de la qualité et ajustement découlant de ces essais sur le produit final;
- c) À des fins d'expérimentation et pour toutes activités de recherches et développement, lesquelles activités sont de nature non-récurrentes;
- d) Encadrement initial à l'embauche et lors d'une nouvelle affectation;
- e) Lorsque les salariés ne sont pas disponibles ou quand aucun employé de l'unité ne peut exécuter le travail et que la liste de rappel ait été épuisée.
- f) Lorsque les salariés qualifiés refusent de travailler suite à un rappel au travail ou par rareté de main-d'œuvre qualifiée;
- g) Quand les problèmes techniques surgissent;

h) La mise en branle de changement technologique (excluant les projets clé en main) sera effectuée par les salariés de l'entreprise ; et

i) Lorsque nécessaire pour répondre au besoin d'un client, pourvu que l'Entreprise ait fait l'effort d'offrir le travail aux salariés.

3.05 Les employés de bureau pourront continuer à exécuter les tâches qu'ils exécutent présentement dans l'usine. Sans limiter la généralité de ce qui précède, leurs tâches consistent principalement dans la prise d'inventaire, vérification de ce matériel et préparation de colis.

3.06 Tous les nouveaux postes, qui seront créés par l'Employeur à l'intérieur de l'unité des salariés accrédités, feront partie intégrante de cette convention collective et devront faire l'objet d'une entente pour déterminer les taux de salaires qui s'appliqueront.

3.07 a) Non-discrimination

Aux fins de l'application de la Convention collective, ni la Compagnie, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié en raison de la race, la couleur, le sexe, l'identité ou de l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, son appartenance au Syndicat ou de l'exercice d'un droit, le tout sous réserve de leurs obligations contractées par la présente Convention, la Loi et la charte des droits et libertés de la personne.

b) Discrimination

Il y a discrimination lorsqu'une action dans un travail ou un environnement de travail va à l'encontre des lois sur la non-discrimination.

c) Harcèlement

Les salariés, les gestionnaires, le Syndicat et la Compagnie prennent les mesures nécessaires pour maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement pour l'un ou l'autre des motifs ci-haut mentionnés.

d) Harcèlement psychologique

Aux fins de la présente Convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » 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.

Nonobstant toute disposition de la présente Convention collective, un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

e) L'employeur et le syndicat reconnaissent aussi le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter la violence conjugale, et de les référer, dans la mesure du possible, à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié, lorsque nécessaire.

Article 4 – Droits de la direction

4.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit exclusif de diriger ses affaires et d'exercer toutes les prérogatives de la direction en ce qui concerne l'entreprise et les employés. L'employeur conserve tous les droits et privilèges sujets aux seules restrictions imposées par les lois ou par la présente Convention.

4.02 C'est la fonction exclusive de l'Employeur :

a) De maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

b) D'embaucher, de congédier, de réassigner, de promouvoir, ou de discipliner les salariés et d'augmenter ou de diminuer le personnel. Si une plainte est faite par un employé qui a acquis de l'ancienneté, à l'effet d'avoir été discipliné ou congédié sans cause juste, cela pourra devenir matière à grief et être traité de la manière prévue dans cette Convention;

c) De déterminer les qualifications de tout salarié;

d) D'exploiter et de diriger ses affaires sous tous rapports et, sans limiter la généralité de ce qui précède, de déterminer;

- Le nombre d'employés et le nombre et l'emplacement des usines,
- Les produits à manufacturer,
- Les méthodes de fabrication et les cédules de production à être employées,
- Le type et l'emplacement des machines et les outils à être utilisés,
- La technique et le modèle de ses produits,
- Les horaires de travail
- Les standards et besoins de production
- Règle de conduite et politiques relatives aux employés
- Les compétences et qualifications d'emploi requises

- Les classifications d'emploi qui existent et les tâches de chacune des classifications
- Le contrôle des matériaux et des pièces devant être incorporées dans le produit; et
- L'employeur convient que ces fonctions seront exercées d'une manière qui ne soit pas incompatible avec les dispositions de cette Convention.

Article 5 – Régime syndical

5.01 Tout salarié, membre du syndicat au moment de la signature de la présente Convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la présente Convention comme condition du maintien de leur emploi. Si le syndicat expulse ou suspend un de ses membres, l'employeur ne sera pas tenu de le congédier.

5.02 Tout salarié embauché après la signature de la présente Convention doit, comme condition d'emploi, adhérer au syndicat au moment de son embauche. L'employeur perçoit de tout nouveau membre un droit d'entrée fixé par le Syndicat au montant de 20.00\$, lequel droit d'entrée est envoyé au Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'embauche.

5.03 À chaque période de paie, l'employeur déduit sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation du syndicat, un montant égal à celui de la cotisation syndicale normale déterminée par le syndicat.

5.04 L'employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du syndicat (bureau National d'Ottawa), les cotisations syndicales ainsi retenues et ce, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui dans lequel les cotisations ont ainsi été déduites accompagnées d'une liste mise à jour des noms et prénoms des salariés, leur classification, le montant prélevé pour chacun d'eux, leur taux de salaire, leur date d'embauche, la masse monétaire pour la période couvrant les cotisations, le nom de ceux qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ, le nom des nouveaux salariés et la date de leur embauche.

5.05 Pour fins de déclaration d'impôt, l'employeur indique sur les formules T-4 et Relevé 1, les déductions syndicales perçues.

Article 6 – Représentation syndicale

6.01 L'employeur reconnaît, au représentant syndical autorisé, le droit de s'absenter de son occupation habituelle. Il est clairement reconnu que les représentants et autres officiers du Syndicat ne s'absenteront pas de leur travail régulier de façon irraisonnée dans le but de régler les griefs ou de vaquer à toute autre affaire concernant le Syndicat.

Le représentant concerné devra au préalable obtenir la permission de son contremaître avant de quitter son poste de travail et ne devra, pour aucune raison, quitter son poste sans raison valable.

6.02 Ces activités syndicales devront être cédulées après entente entre les parties sauf dans le cas d'urgence.

6.03 Aucune activité syndicale sauf celle spécifiquement permise dans le présent article et par la loi n'aura lieu sur la propriété de l'Employeur.

6.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur par écrit le nom de son représentant syndical autorisé ou de son remplaçant pour s'occuper d'affaires syndicales.

6.05 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, un tableau d'affichage à la cafétéria sur lequel il peut afficher ses avis et communiqués officiels qui doivent être signés par un représentant ou délégué du syndicat. Ces avis et communiqués ne doivent comporter aucun propos dirigé contre l'employeur, ses cadres, ses employés, ses agents, ses clients ou ses fournisseurs et employés.

6.06 Comité de négociation

Lors de négociation pour le renouvellement de la Convention collective, deux (2) officiers du syndicat ont le droit de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation. Les deux officiers pourront s'absenter du travail sans perte de salaire pour une (1) journée pour préparer la négociation.

6.07 Comité de grief

L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer pour discuter des griefs à la deuxième (2^e) étape de la procédure de grief et d'arbitrage, et de tenter de les résoudre. Lors de ces rencontres, le syndicat sera représenté par deux (2) membres de l'exécutif syndical et, si l'une ou l'autre des parties le désire, du plaignant. Aux fins de cet Article, il y aura rencontre chaque dernier jeudi de chaque mois si nécessaire. Chaque partie avisera l'autre trois (3) jours avant la réunion des matières qu'elle entend discuter. Il est entendu que les griefs qui seront discutés lors d'une telle rencontre devront avoir été soumis à la compagnie au moins quinze (15) jours avant la date de cette rencontre à moins d'ententes entre les parties.

À la demande de l'une ou l'autre partie, le représentant extérieur pourra être présent.

Il est entendu que les membres du comité de griefs qui sont au travail au moment de la réunion prévue dans le paragraphe précédent, seront libérés avec solde, un à la fois, le président ou son remplaçant.

6.08 Délégué syndical

Il y a un (1) délégué syndical par quart de travail, sauf si le poste de délégué est vacant.

Un délégué syndical peut faire enquête sur tout grief et assister un salarié qui désire en formuler un, le tout selon les dispositions de l'article 6.01.

Lorsqu'un délégué ou un officier syndical est personnellement impliqué dans un grief, un officier de l'exécutif peut assumer les fonctions de délégué et s'occuper dudit grief.

Tout officier ou délégué syndical doit, sous réserve de ce qui précède, fournir une prestation normale de service.

6.09 Représentant national

Le représentant national du syndicat et le président du local composé peuvent participer à toute réunion conjointe entre le syndicat et l'employeur.

L'employeur s'engage à recevoir à ses bureaux sur rendez-vous le représentant national et le président du local composé durant les heures normales de bureau.

Article 7 – Documentation

7.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente Convention, l'Employeur remet au syndicat et affiche dans l'usine, une liste comportant le nom et le titre des responsables en autorité de l'Employeur. Cette liste doit être tenue à jour.

7.02 Dans les trente (30) jours suivants, la signature de la présente Convention, le syndicat remet à l'Employeur une liste comportant les noms des officiers de l'exécutif syndical, des membres du comité de grief, des membres du comité de sécurité, des délégués syndicaux et le nom du représentant national. Cette liste doit être tenue à jour.

Article 8 – Libération syndicale

8.01 La Compagnie accordera un congé sans solde n'excédant pas dix-sept (17) jours ouvrables par année calendrier, aux officiers syndicaux, délégués syndicaux, membres de comités syndicaux reconnus, pour assister à des activités syndicales concernant le local UNIFOR 700, conférences, séminaires ou congrès. Chaque demande de congé ne pourra excéder 5 jours consécutifs.

Selon les besoins opérationnels de l'entreprise, cette demande sera accordée pourvu qu'elle ait été reçue par la compagnie au moins vingt (20) jours avant le début de l'activité syndicale, de la conférence, séminaire ou congrès.

8.02 Pendant la durée du congé prévu à l'article 8.01, le salarié accumule de l'ancienneté générale tout comme s'il continuait à travailler régulièrement.

8.03 Le président du syndicat, sera libéré avec solde, jusqu'à une deux heures par deux semaines avec l'accord du superviseur. Cette libération est cumulative seulement en cas de vacances du Président ou lors de la période des fêtes. La période est non-monnayable et sera utilisée au besoin et sans abus. L'usage de cette libération se fera dans la dernière partie de son quart de travail.

Article 9 – Droits mutuels

9.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente Convention est nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite Convention ne seront pas affectées par cette nullité.

9.02 Rien dans cette Convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable, présente ou future.

Article 10 – Procédures de griefs

10.01 Les parties conviennent de l'importance de régler les griefs promptement et équitablement.

a) Tout salarié régi par la présente Convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

b) Un salarié qui désire porter un grief peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité avec la procédure établie dans la présente Convention.

10.02 Constitue un grief au sens de la présente Convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention ou des lois applicables.

10.03 Les parties conviennent qu'avant de soumettre un grief, un salarié devrait normalement avoir tenté de régler le problème avec son supérieur immédiat, accompagné d'un délégué s'il le désire.

10.04 Première étape

Le salarié qui désire formuler un grief doit, accompagné d'un délégué s'il le désire, le soumettre par écrit à son supérieur immédiat ou à son remplaçant, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance des faits qui donne lieu au grief.

Si le salarié en prend connaissance au-delà de quinze (15) jours ouvrables du fait qui lui a donné naissance, il a le fardeau de prouver la raison de ce retard. S'il y a validité de présentation, le grief ne peut rétroagir à plus de quinze (15) jours ouvrables de sa présentation.

10.05 À défaut de résoudre le grief de façon satisfaisante, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa présentation, on procède à la deuxième étape.

10.06 Deuxième étape

Le syndicat soumettra, par écrit, le grief au représentant des ressources humaines dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour la durée prévue à l'article 10.05. En cas de problème de logistique pour la transmission du grief, le délai pourra être prolongé si mutuellement entendu par écrit.

10.07 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief en deuxième étape, le représentant des ressources humaines ou tout autre représentant de l'employeur peut tenir une réunion avec le comité de grief du syndicat pour tenter de la régler.

10.08 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du comité de grief ou l'expiration du délai pour la tenir, le représentant des ressources humaines doit rendre sa décision par écrit.

10.09 Grief collectif

Tout grief de groupe, soit un grief affectant deux (2) salariés ou plus, devra être présenté à la première étape, dans les mêmes délais que celui prévu pour un grief individuel.

10.10 Grief syndical ou de l'employeur

Les parties auront le droit d'introduire un grief d'intérêt général à la deuxième étape, dans les mêmes délais que celui prévu pour un grief individuel.

10.11 Grief de suspension ou de congédiement

Dans les cas de suspension ou de congédiement, le grief est logé à la deuxième étape, dans les plus brefs délais, mais au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'imposition de la suspension ou du congédiement.

10.12 Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est. Les délais énoncés dans le présent article et dans l'article 11, seront de rigueur et ne pourront être modifiés que par entente mutuelle écrite entre les parties.

10.13 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas sa nullité.

10.14 Tout règlement intervenu au cours de la procédure de grief mais avant l'audition en arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les parties en cause.

Article 11 – Arbitrage

11.01 À défaut d'entente au cours de la deuxième étape, le syndicat peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue à la présente Convention, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision prévue à l'article 10.08, en envoyant un avis écrit à l'Employeur.

11.02 Choix de l'arbitre

Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis ci-dessus, le syndicat et l'Employeur doivent tenter de convenir du choix de l'arbitre et à défaut d'entente, le syndicat doit, dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai précité, requérir le Ministre du Travail d'en désigner un d'office.

11.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le droit de l'altérer, la modifier ou l'amender en quelque partie que ce soit ou y ajouter ou retrancher quoi que ce soit.

Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, annuler la décision de l'Employeur ou de rendre toute autres sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

11.04 Sentence

- a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les meilleurs délais.
- b) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux (2) parties à cette Convention.

11.05 Frais d'arbitrage

Les frais et déboursés de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

Article 12 - Mesures disciplinaires

12.01 Les parties conviennent que l'exercice du pouvoir disciplinaire revient à l'employeur. Toute mesure disciplinaire est imposée pour cause juste et suffisante et confirmée par écrit au salarié au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son imposition. Cet écrit doit, à titre indicatif, comporter un énoncé des motifs justifiant la mesure. L'employeur transmet par courriel dans les mêmes délais, une copie de cet écrit au syndicat.

12.02 Les mesures disciplinaires peuvent être soit un avertissement verbal, un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement.

12.03 Toute mesure disciplinaire susceptible d'être appliquée par l'employeur doit l'être dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'occurrence ou la connaissance acquise par l'employeur des faits donnant naissance à ladite mesure disciplinaire, à moins que l'Employeur n'ait besoin de plus de temps pour terminer son enquête. Auquel cas, l'Employeur informera le Syndicat du temps supplémentaire nécessaire et obtiendra l'accord du syndicat toutefois, cette demande ne sera pas déraisonnablement refusée.

12.04 Une mesure disciplinaire ne sera pas utilisée comme base de mesure disciplinaire subséquente, après-douze (12) mois, sauf en cas de récurrence du comportement ou d'un comportement similaire.

12.05 Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs qui doivent être formulés conformément à la procédure prévue.

12.06 Dans le cas où des griefs, contestant l'imposition de mesures disciplinaires sont soumis à l'arbitrage, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

12.07 Un salarié convoqué pour fins disciplinaires doit être accompagné de son délégué.

12.08 Le salarié intéressé à vérifier son dossier disciplinaire pourra y avoir accès dans un délai raisonnable et après demande auprès de l'employeur. Il pourra être accompagné de son délégué syndical. Ces demandes devront être faites après les heures de travail.

12.09 Toute signature d'un salarié sur une mesure disciplinaire n'est qu'un accusé de réception de ladite mesure et ne fait pas foi de son contenu.

Article 13 – Ancienneté

13.01

- 1) L'ancienneté sera déterminée par la date d'embauche d'un salarié.
- 2) Dans le cas où deux (2) ou plusieurs salariés auraient commencé à travailler pour le compte de l'employeur la même journée, l'ancienneté s'établira entre eux par tirage au sort en présence des représentants syndicaux.

13.02 Période de probation

- a) Tout salarié embauché, à quelque titre que ce soit et couvert par cette Convention, est soumis à une période de probation de 560 heures cumulatives travaillées.
- b) Les salariés acquièrent l'exercice de leur droit d'ancienneté une fois la période de probation terminée et leur ancienneté sera rétroactive à leur date d'embauche.
- c) L'employeur peut, en tout temps et à sa discrétion, mettre fin à l'emploi d'un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation sans que telle décision ne puisse faire l'objet d'un grief, tout arbitre étant sans juridiction pour l'entendre.

13.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté

L'employé conserve son ancienneté dans les situations suivantes :

- 1) Absence de travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle d'une durée de vingt-quatre (24) mois.
- 2) Absence préalablement autorisée, congé et vacances, sauf dispositions contraires dans la présente Convention.
- 3) Si un salarié est absent du travail pour suite d'un accident autre qu'un accident de travail ou d'une maladie autre qu'une maladie dite professionnelle, il conserve et accumule son ancienneté pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence ou l'équivalent de l'ancienneté accumulée du salarié, la première de ces échéances applicables étant retenue dans ce cas, avec un minimum de douze (12) mois. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties.

13.04 Un salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté et autres avantages dans les cas suivants :

- 1) S'il quitte volontairement son emploi.
- 2) Congédiement pour cause juste et suffisante.
- 3) S'il n'est pas rappelé au travail lors de mise à pied, dans le délai suivant :
 - Équivalent de l'ancienneté du salarié jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

4) Si, suite à une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par courrier recommandé à son adresse apparaissant dans les dossiers de l'employeur. Il est de la responsabilité du salarié d'informer l'employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Une copie de la lettre est envoyée en même temps au syndicat.

5) A la fin de la période prévue à la clause 13.03 (1) et (3).

6) S'il s'est absenté du travail pour plus de deux (2) jours ouvrables sans autorisation et/ou sans raison valable.

13.05 Un salarié perd son ancienneté s'il est promu à un poste hors de l'unité de négociation et ne revient pas dans l'unité après (1) un mois dans sa nouvelle fonction. Le salarié ne pourra exercer ce droit qu'une seule fois pour la durée de la Convention.

Pendant ce délai, le salarié accumule son ancienneté et conserve tous ses droits. S'il revient dans l'unité à l'intérieur du délai, il devra payer rétroactivement sa cotisation syndicale. Après le délai de un (1) mois, le salarié ne fait plus partie de l'unité d'accréditation et perd tous ses droits sauf qu'il conserve son ancienneté pour ses vacances et est considéré avoir complété sa période de probation en vertu de l'article 13.02.

13.06 Lorsque le salarié était absent par suite d'un accident autre qu'un accident de travail ou d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle reprend son poste ou tout autre poste, en autant qu'il en rencontre les exigences requises, à l'intérieur du délai prévu et qu'un tel retour à l'emploi force l'employeur à procéder à une mise à pied, l'employeur devra mettre à pied le salarié avec droit de rappel ayant le moins d'ancienneté dans l'usine.

13.07 L'employeur remet au syndicat et affiche la liste d'ancienneté comportant les informations suivantes :

- Noms et prénoms des salariés;
- Le type de poste;
- Leur date d'embauche;

Une liste d'ancienneté est présentée par l'employeur à tous les six (6) mois, la liste est remise par l'employeur au syndicat entre le 1^{er} et le 15^e jour de la terminaison de ces six (6) mois.

Article 14 – Promotion et affichage

14.01 Lorsque l'employeur désire combler un poste régulier qui est vacant ou créer un nouveau poste régulier régi par la présente Convention, il doit afficher sur les tableaux prévus à cet effet dans l'usine, un avis et ce, pour une période de trois (3) jours ouvrables.

Au même moment, copie de cet avis est transmis par courriel au syndicat.

14.02 L'avis contient le titre du poste, le taux de salaire, un résumé sommaire des tâches qu'il comporte, les exigences requises, la période d'affichage, l'horaire de travail et la durée de la période d'essai.

14.03 Tout salarié qui en rencontre les exigences requises peut poser sa candidature par écrit en remplissant un formulaire fourni à cet effet par l'employeur. À qualification équivalente, l'ancienneté sera prépondérante.

14.04 L'employeur affiche le nom du candidat choisi dans les trois (3) jours ouvrables suivants et pour une durée de trois (3) jours ouvrables. Il remet par courriel au syndicat la copie de l'affichage et le nom du candidat choisi. Le salarié promu est transféré à son nouveau poste au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables suivants à moins d'entente entre les parties.

14.05 A l'intérieur d'une période d'essai et d'entraînement de vingt (20) jours ouvrables sur son nouveau poste, le salarié promu peut retourner ou être retourné à son poste antérieur.

- a) Si le salarié ne termine pas la période d'essai, à sa demande, il ne peut postuler pendant un (1) an sur le poste qu'il quitte.
- b) Si le salarié ne termine pas la période d'essai suite à une évaluation de l'employeur, il ne peut postuler pendant trois (3) mois sur le poste qu'il quitte.

14.06 Si aucun salarié ne pose sa candidature à l'intérieur du délai prévue à la clause 14.01, l'employeur affecte le salarié qui possède le moins d'ancienneté ou embauche à l'extérieur, pour combler le poste à son choix dans un délai de trente (30) jours ouvrables.

Article 15 – Affectation temporaire

15.01 Nonobstant les vacances, les périodes d'essai et les périodes d'affichage, tout poste dont le titulaire est absent pour moins de soixante (60) jours ouvrables est une affectation temporaire et comblée à la discrétion de l'employeur sans affichage. A l'expiration de ce délai, le poste est comblé selon l'article 14 de façon temporaire. Il s'agit de poste laissé vacant par suite de :

- a) Accident ou maladie hors du travail;
- b) Accident de travail ou maladie professionnelle;
- c) Congés autorisés en vertu de la Convention;
- d) Pertes d'ancienneté pouvant faire l'objet d'un grief;
- e) Congédiement ayant fait l'objet d'un grief ou d'une plainte.

Cependant, le délai de soixante (60) jours ouvrables est ramené à quinze (15) jours ouvrables dans les cas où il est connu, dès le début de la période de vacances du poste, que le délai de soixante (60) jours ouvrables sera excédé.

15.02 Un salarié affecté temporairement à un poste spécifique pour une (1) heure et plus par jour reçoit le taux de salaire le plus élevé, entre son taux régulier et celui du poste qu'il occupe temporairement durant cette période. Les périodes cumulées sont de quinze (15) minutes ou plus. Toutefois, il est important de noter que pour le salarié affecté à une tâche, telle la maintenance, celui-ci continue de recevoir le taux horaire du poste qu'il occupe habituellement.

Article 16 – Changement d’horaire

16.01 L’employeur doit aviser un salarié d’un changement dans sa période de travail au moins vingt-quatre (24) heures avant ladite modification de la période de travail. Si, à la demande de l’employeur, le préavis ci-haut n’est pas respecté le salarié reçoit une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour sa première journée de travail. Le présent article ne s’applique pas dans les cas de modifications à la période de travail autorisées par l’article 17.01.

16.02 Les salariés peuvent échanger entre eux un quart de travail ou une partie d’un quart de travail aux conditions suivantes :

- a) Qu’ils obtiennent au préalable le consentement de leur supérieur immédiat;
- b) Que l’échange de quart de travail n’occasionne pas de coûts additionnels pour l’employeur;
- c) Que les salariés qui participent à l’échange ne travaillent pas plus de seize (16) heures consécutives durant une période de vingt-quatre (24) heures;
- d) L’échange de temps entre salariés doit s’effectuer dans la même semaine de travail.

17.01 Horaire

Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme constituant une garantie des heures de travail journalières ou hebdomadaires.

- a) L’horaire normal de travail doit se composer de quart d’une durée d’au moins 7.5 heures.

Un employé qui se présente au travail pour un quart planifié sera rémunéré pour sept heures et demi (7.5) de travail sauf dans le cas où il travaille moins de sept heures et demi (7.5) dans les circonstances suivantes :

- (i) Dû à une force majeure, incluant mais ne se limitant pas à une panne électrique ou un bris d’équipement;
- (ii) Suite à une action de l’employé ou pour ses besoins (i.e l’employé qui demande et se voit accorder le droit de quitter avant la fin de son quart pour des besoins personnels ou pour maladie); ou
- (iii) L’employé se voit offrir l’option de quitter avant la fin de son quart dû au manque de travail et il choisit de le faire.

- b) L’horaire de la semaine normale et régulière de travail pourra être différent pour les salariés de chaque poste, les salariés de la sanitation, les mécaniciens et les salariés de la manutention et les

journaliers. L'horaire pour chaque semaine de travail sera rendu disponible le jeudi de la semaine précédente.

c) Une entente écrite entre les parties pourra permettre de modifier les quarts de travail hors des barèmes prévus par l'article 17.01 (a).

d) En tout temps lorsque l'Employeur en aura besoin, il introduira des équipes de soir et/ou de nuit et le choix des salariés devant être affectés à ces équipes se fera par ancienneté, en autant qu'il y ait des salariés qualifiés pour exécuter le travail requis.

e) Lorsque les horaires quotidiens de travail sont de sept heures et demi (7.5) heures, l'horaire de l'équipe de jour débute entre 7h00 et 9h00 (sauf en période de canicule, l'horaire de travail de l'équipe de jour peut débiter entre 6h00 et 8h00) et la journée de travail de l'équipe de soir débute entre 13h00 et 16h00. Cependant un conducteur de chariot élévateur, le mécanicien ainsi que l'opérateur de salle blanche peuvent débiter avant ou après le quart afin de préparer la ligne de production ou pour effectuer de la maintenance, à condition que l'employé soit principalement responsable d'effectuer du travail au sein de sa classification d'emploi avant ou après le quart de travail.

f) Lorsque les horaires quotidiens de travail sont de dix (10) heures, l'horaire de l'équipe de jour débute entre 5h00 et 7h00 et l'horaire de l'équipe de nuit entre 15h00 et 17h00. Malgré ce qui précède, un conducteur de chariot élévateur, le mécanicien ainsi que l'opérateur de salle blanche peuvent débiter avant ou après le quart afin de préparer la ligne de production ou pour effectuer de la maintenance à condition que l'employé soit principalement responsable d'effectuer du travail au sein de sa classification d'emploi avant ou après le quart de travail.

g) Lorsque les horaires quotidiens de travail sont de douze (12) heures, l'horaire de cette équipe débute entre 5h00 et 7h00. Malgré ce qui précède, un conducteur de chariot élévateur, le mécanicien ainsi que l'opérateur de salle blanche peuvent débiter avant ou après le quart afin de préparer la ligne de production ou pour effectuer de la maintenance à condition que l'employé soit principalement responsable d'effectuer du travail au sein de sa classification d'emploi avant ou après le quart de travail.

h) Pour les fins des horaires de travail, les postes de travail pourront être cédulés sur des horaires différents.

Note : En ajout aux sept heures et demi (7.5 heures) de travail, une demi (1/2) heure sans solde est accordée pour prendre une pause repas vers le milieu du quart de travail.

17.02 Tout salarié a droit, sans perte de rémunération, à une période de repos de quinze (15) minutes dans la première ½ de son quart et de quinze (15) minutes dans la deuxième ½ de son quart.

17.03 Le salarié qui poinçonne avec retard voit sa paie diminuée pour une période égale à son retard, sauf s'il y a approbation du contremaître. Au moment du poinçon, le salarié doit être prêt à travailler.

Compte tenu de la nature de la chaîne de production, l'employé qui accumule trois (3) retards en trois (3) mois consécutifs est passible de mesure disciplinaire.

17.04 Les quarts de travail sont octroyés par ancienneté dans le même poste une (1) fois par année. Les demandes de changement de quart par les salariés devront être faites pour le 1^{er} novembre de chaque année. L'approbation d'un changement de quart sera accordée seulement si le changement de quart n'affecte pas les opérations et que le personnel qualifié soit toujours disponible sur le quart de travail affecté par le changement.

Article 18 – Temps supplémentaire

18.01 Le taux de salaire régulier primes incluses majoré de 50% est payé pour toutes les heures de travail effectuées après trente-sept heures et demi (37,5) heures de travail hebdomadaire ou en surplus de l'horaire de travail régulière quotidienne. Les heures perdues par suite de congés autorisés prévus à la Convention seront considérées comme étant des heures travaillées. Cependant les absences non justifiées ne seront pas considérées comme des heures travaillées et dans ce cas le salarié ne bénéficiera du surtemps qu'après trente-sept heures et demi 37,5 heures.

18.02 Le travail à être exécuté en dehors de l'horaire normal est offert aux salariés qualifiés, prioritairement à ceux affectés aux travaux concernés.

18.03 Répartition

Pour l'application de a) et b), de la présente clause, en tout temps, lorsque l'employeur décide de faire effectuer du travail en temps supplémentaire, il procède comme suit :

- a) Il l'offre, par ordre d'ancienneté selon le poste, aux salariés qualifiés qui sont présents au travail et qui sont affectés aux travaux concernés;
- b) Aux autres salariés par ancienneté selon le poste, qui sont présents au travail et qualifiés pour effectuer le travail;
- c) Dans le cas où il n'y a pas de salarié volontaire, l'employeur choisira un salarié qualifié et présent au travail en se guidant sur l'ordre inverse d'ancienneté selon le poste. Le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté ne pourra refuser d'exécuter le travail en temps supplémentaire.
- d) Dans la présente clause, on doit interpréter le mot « poste » comme prévu à la clause 2.01 b).

- 18.04 Lors de temps supplémentaire immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, l'employeur accorde au salarié une pause de quinze (15) minutes rémunérée au taux applicable après deux (2) heures de la dernière pause ou le début du quart de travail.
- 18.05 Un salarié qui doit travailler plus de deux heures et trente minutes (2½) en temps supplémentaire non cédulé se voit accorder une allocation de repas de quinze (15.00 \$) dollars. Cette allocation est versée sur la paie du salarié.
- 18.06 Le temps supplémentaire est volontaire à l'exception de ce qui est prévu à l'article 18.03 c).

Article 19 – Rémunération minimale

- 19.01 Un salarié rappelé au travail après ses heures régulières de travail et sans avertissement préalable recevra un minimum de trois (3) heures de salaire au taux régulier ou le plus payant des deux (2) conformément à la clause 18.01.
- 19.02 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières ou en temps supplémentaire et qui, sans avoir été avisé au moins une (1) heure avant, n'y trouve pas de travail disponible, doit recevoir une rémunération égale à trois (3) heures de salaire à son taux de salaire applicable.

Article 20 – Jours fériés

- 20.01 Pour les fins de la présente, les jours suivants sont des jours fériés et chômés et à cette occasion, le salarié ne subit pas de perte de salaire ou de réduction de salaire.

Veille du Jour de l'An – ou le lendemain
Jour de l'An
Le Lundi de Pâques ou Vendredi saint
Fête des Patriotes
La Confédération
La Fête Nationale
La Fête du Travail
L'action de Grâces
Le jour de Noël
Le jour après Noël

L'employeur fournira au Syndicat et aux salariés un préavis d'au moins une semaine au sujet du choix de congé férié entre le Vendredi saint et le Lundi de Pâques.

Lorsque ces jours fériés surviennent une fin de semaine, leur déplacement devra être coordonné afin d'organiser le transport de la marchandise.

- 20.02 Pour avoir droit au paiement des jours fériés mentionnés à la clause 20.01 de la présente Convention, le salarié doit avoir travaillé durant la journée ouvrable précédant immédiatement et durant la journée ouvrable suivant immédiatement tel jour férié à moins qu'il ne soit absent de son travail avec l'autorisation de l'Employeur ou avec une raison valable dont la preuve lui incombe.

Les salariés qui n'ont pas complété leur période de probation et les salariés qui travaillent occasionnellement recevront un vingtième (1/20) du salaire gagné durant les quatre (4) dernières semaines précédant le férié.

20.03 Les salariés reçoivent, pour ces jours fériés, l'équivalent du salaire qu'ils auraient reçu s'ils avaient travaillé.

20.04 Un jour férié coïncidant avec un samedi ou un dimanche sera observé le vendredi ouvrable précédent ou le lundi suivant, tel que déterminé par l'Employeur.

20.05 L'employeur pourra ralentir ou cesser sa production à l'occasion des vacances de Noël et du Jour de l'An. Cependant, l'employeur s'engage à verser à titre compensatoire à chaque salarié qui aurait été normalement cédulé pour travailler, une indemnité équivalente à ces jours fériés pourvu que le salarié ait une présence au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le congé.

20.06 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un salarié doit avoir préalablement complété sa période de probation prévue à la clause 13.02 de la présente Convention, sauf disposition contraire à la loi des Normes du Travail.

Article 21 – Vacances annuelles

21.01 Pour les fins de calcul des vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année commence le 1^{er} mai et se termine le 30 avril de l'année suivante.

21.02 Pour les fins du choix de la période de vacances d'un salarié, l'ancienneté par type de poste prime.

21.03 Vacances annuelles

Tout salarié régi par la présente Convention a droit à des vacances chômées et payées selon les normes et critères suivants;

Ancienneté à la date de fin de l'année de référence	Durée des vacances	Rémunération pour la période des vacances basée sur un % du salaire brut du salarié effectué au service de l'employeur au cours de l'année de référence
Moins d'un (1) an de service continu	Un (1) jour par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables	4 %
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines plus (1) semaine à ses frais)	4 %

Trois (3) ans mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines	6 %
Neuf (9) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8 %
Quinze ans (15) ans mais moins de vingt-huit (28) ans	Cinq (5) semaines	10 %
Vingt-huit (28) ans et plus	Six (6) semaines	12%

21.04 Les paies de vacances par dépôt bancaire sont remises au salarié la semaine précédant le dernier jour de travail cédulé du salarié concerné. Elles pourront aussi être payées en continu à la demande du salarié.

Le salarié reçoit une paie par dépôt bancaire pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

21.05 Lors de la prise de vacances, un salarié ne recevra que le pourcentage (%) de vacances pour chaque semaine de vacances qu'il prend.

21.06 La période de vacances devra de préférence être prise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre. À l'intérieur de chaque type de poste, et l'ancienneté prévaudra pour la prise de vacances selon le quota décrit au paragraphe 21.10.

21.07 L'employeur se réserve le privilège de la fermeture totale ou partielle de son établissement entre les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et le premier vendredi d'août de chaque année pour une période maximale de deux (2) semaines consécutives qu'il déterminera. Dans un tel cas, il en avisera le syndicat avant le ou vers le 30 avril. Les salariés devront prendre leurs vacances pendant ladite fermeture. Advenant que l'employeur désire faire travailler des salariés pendant la période de fermeture, l'ancienneté d'usine à l'intérieur du département primera parmi ceux qui occupent normalement le poste.

Tout salarié qui travaille durant la période de fermeture stipulée ci-haut aura le droit de cédule ses vacances, à un moment autre, avant la fin de l'année de prise de vacances après entente avec l'employeur.

21.08 Le choix des salariés, quant à leurs périodes de vacances annuelles, sera fait avant le 1^{er} avril de l'année.

21.09 Pour l'application du paragraphe précédent, le salarié fera connaître le choix de ses périodes de vacances en signant son nom et en indiquant sa période de vacances choisie sur un calendrier fourni par le contremaître.

21.10 Le calendrier de quota des vacances annuelles sera affiché avant le 15 mars de chaque année. Ce calendrier montrera pour la période de préférence de vacances de mai à septembre le nombre de positions vacantes disponibles par semaine de travail et par type de poste. Un calendrier distinct sera affiché pour chaque quart.

- a) Chaque employé pourra prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre Si suite au comblement du calendrier, des disponibilités

sont toujours vacantes, un 2^e tour sera organisé pour combler les disponibilités restantes.

b) Uniquement après que les deux tours de vacances ont été octroyés, les employés cumulant plus de trois (3) semaines de vacances auront la possibilité de fractionner leurs vacances restantes.

c) Le calendrier des vacances annuelles sera affiché avant le 30 avril de chaque année.

Article 22 – Congé pour événements familiaux

22.01 Congés en cas de décès

Un salarié ayant complété sa période de probation bénéficiera d'un congé dans les cas suivants :

a) À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables avec paie; à l'occasion du décès de l'enfant du conjoint, de son frère, de sa sœur, de son père, de sa mère ou d'un petit enfant : trois (3) jours ouvrables avec paie et trois (3) jours ouvrables sans paie à compter du jour du décès.

b) À l'occasion du décès du beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-parents, d'un grand-père ou d'une grand-mère : trois (3) jours ouvrables avec paie et un (1) jour sans paie entre le jour du décès et celui des funérailles.

c) Un jour supplémentaire de congé sans solde est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent cinquante (150) kilomètres à partir de son lieu de résidence à l'aller.

d) Dans tous les cas prévus au présent article, le salarié devra fournir à l'employeur des pièces justificatives relatives à l'absence sur demande.

22.02 Pour bénéficier de la clause 22.01, le salarié doit remplir et produire sur demande toute preuve attestant le décès survenu.

22.03 Mariage

Un (1) jour ouvrable à l'occasion du mariage du salarié en autant que ce jour précède ou suit immédiatement la journée du mariage ou le jour de son mariage. Si le salarié se marie pendant un congé prévu à la convention collective ou durant sa période de vacances, le congé de mariage lui est accordé le jour ouvrable précédant ou suivant cette période, à son choix.

Article 23 – Congé de maternité et congé parental

23.01 Aucune disposition de la présente Convention n'ira à l'encontre des lois applicables.

Article 24 – Mise à pied et rappel

- 24.01 Lorsque l'employeur décide de procéder à une mise à pied, il en informe le salarié affecté par un avis écrit ou sur le tableau d'affichage au moins quatre (4) jours ouvrables avant. Copie d'un tel avis est remis au syndicat la même journée à l'exclusion d'un cas fortuit.
- 24.02 L'ancienneté par poste sera le facteur déterminant lors de la mise à pied et du rappel au travail, pourvu que le salarié rencontre les exigences requises du poste.
- 24.03 Le rappel au travail peut être fait par appel téléphonique en présence d'un délégué syndical. Le salarié ainsi contacté en personne doit se rapporter au travail dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Il avise l'employeur de la journée où il entrera au travail. À défaut d'un tel contact téléphonique, la clause 13.04 4) s'applique et l'employeur passe au salarié suivant.
- 24.04 Lorsque les opérations redeviendront normales, le salarié qui a déplacé ou qui a été déplacé retournera à son poste, sauf si ledit salarié a obtenu un autre poste par voie d'affichage.
- 24.05 Un salarié dont le poste est aboli, est considéré mis à pied et doit se prévaloir de son droit d'ancienneté à l'intérieur de l'établissement en autant qu'il rencontre les exigences du poste.

Si le poste d'un salarié est aboli alors qu'il est en mise à pied, l'employeur en avise aussitôt le salarié par écrit. Ce salarié peut alors exercer son droit de déplacer conformément à ce qui est prévu dans cette clause.

Toutefois, l'employeur se garde le droit de refuser ce nouveau poste à un salarié visé par cette abolition de poste s'il ne rencontre pas les exigences après une évaluation du candidat par l'employeur.

Une copie de toute abolition de poste est remise au syndicat.

- 24.06 Les salariés en probation sont les premiers mis à pied. A cette fin, un salarié avec de l'ancienneté peut déplacer dans un autre type de poste un salarié en probation pour éviter d'être mis à pied ou l'employeur pourra l'affecter temporairement dans le poste de son choix sans mettre à pied le salarié en probation, en autant qu'il ait les qualifications et habiletés d'effectuer le travail.
- 24.07 Pour les mises à pied de six (6) mois et plus, l'avis au salarié doit être conforme à la Loi sur les Normes du Travail.

24.08 Travail en temps partagé

Dans l'éventualité où une mise à pied devait être faite pour un groupe ou l'ensemble des salariés et que cette mise à pied serait admissible au programme de temps partagé élaboré par l'agence gouvernementale ayant juridiction, le salariés et le syndicat consentent à ce que l'Employeur puisse présenter une demande et consentent à signer tous les documents

requis par *Développement des ressources humaines Canada* afin de bénéficier de ce programme.

Article 25 – Santé et sécurité

25.01 L'employeur, le syndicat et les salariés conviennent de coopérer afin de maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et de prévenir des maladies professionnelles et accidents de travail.

25.02 Comité

Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité composé d'un nombre maximum de membres prévu par le « Règlement sur les comités de santé et sécurité au travail », pour représenter chacune des parties.

Ce comité siège normalement une (1) fois par mois ou à tout autre moment convenu entre elles si les circonstances l'exigent.

25.03 Représentant à la prévention :

Le représentant à la prévention est désigné par le syndicat et il est membre d'office du comité de santé et de sécurité.

25.04 L'employeur avise le représentant à la prévention le plus tôt possible de tout accident ou événement susceptible d'en causer.

25.05 L'employeur fournit gratuitement les équipements, les vêtements et accessoires aux salariés requis de les porter selon la loi et les règlements sur la santé et sécurité ou selon ce qui est décidé par le comité de santé et sécurité. Tous ces équipements, vêtements et accessoires doivent demeurer sur les lieux de travail. Les salariés doivent en faire un bon usage et ne pas en abuser.

Article 26 – Paiement des salaires

26.01 Les salaires sont versés aux salariés au plus tard le jeudi suivant la semaine de travail, par chèque ou dépôt bancaire au choix de l'employé.

Si le jour de paie correspond à un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

26.02 Les taux de salaire et classifications apparaissent à l'annexe « A ».

26.03 Les erreurs de paie de plus de 50 \$ net devront être payées au cours de la même semaine ou l'erreur s'est produite.

Article 27 – Divers

27.01 Dans la présente convention collective, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel à moins que le contexte n'implique le contraire.

27.02 Advenant une fermeture ou une mise à pied définitive, les salariés visés auront droit à une indemnité de départ équivalent à deux (2) semaines par année d'ancienneté incluant le pré-avis légal des normes du travail.

Article 28 – Grève et contre-grève

28.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention collective, il n'y aura pas de grève, ni de contre-grève, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail.

Article 29

29.01. Le présent accord et les annexes ci-jointes constituent l'accord complet entre les parties. Tous les accords précédents, lettres d'ententes, pratiques, etc., sont remplacés par la présente Convention et n'ont pas de force de loi ni d'effet.

29.02 Les amendements ou modifications apportés à la présente Convention ne prennent effet que lorsqu'ils sont rédigés par écrit, datés et signés par les représentants autorisés des parties.

Article 30 – Renouvellement

30.01 La présente Convention entre en vigueur le 15 juin 2024 et se termine le 15 juin 2028 à minuit.

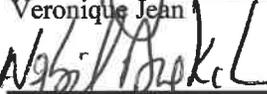
30.02 Les conditions de travail contenues dans la présente Convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

30.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente Convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à la date indiquée ici-bas.

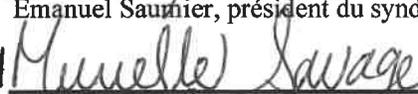
Aquaterra Corporation

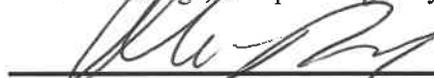

Veronique Jean
18 juillet 2024
Date


Nabil Brakchi
18 juillet 2024
Date

UNIFOR Section Locale 700


Emanuel Saumier, président du syndicat
9 juillet 2024
Date


Murielle Savage, vice-président du syndicat
09/07/24
Date


Alain Daigle, président de la section locale 700, Unifor
Date

ANNEXE « A »

TAUX HORAIRE DE BASE

Classification d'emploi	15 juin 2024	15 juin 2025	15 juin 2026	15 juin 2027
Opérateur de production	19,32 \$	19,90 \$	20,50 \$	21,11 \$
Chef d'équipe	21,28 \$	21,92 \$	22,58 \$	23,26 \$
Opérateur de salle blanche	21,28 \$	21,92 \$	22,58 \$	23,26 \$
Conducteur de chariot élévateur	21,28 \$	21,92 \$	22,58 \$	23,26 \$
Préposé à la sanitation	21,28 \$	21,92 \$	22,58 \$	23,26 \$
Mécanicien	33,88 \$	34,90 \$	35,95 \$	37,03 \$

De plus, chaque employé actif au moment de la ratification de la présente convention recevra un paiement de cinq cents dollars (500,00 \$) moins les déductions légales applicables, au cours de la première période de paie suivant la date d'entrée en vigueur de la présente Convention.

Les employés en probation lors de la ratification recevront le boni de ratification une fois leur probation complétée

Notes :

Le salarié désigné pour remplacer à la sanitation et qui n'a pas reçu la formation n'effectuera que les tâches à la conciergerie et conservera le taux de sa classification.

Le salarié qui est assigné à la formation d'un nouvel employé recevra une prime de formation de 1,50 \$/heure

ANNEXE « B »

Congés de maladie

L'Employeur accorde aux salariés réguliers visés par la présente convention collective 37,5 heures de maladie par année. Ces heures devront être justifiées par un billet médical à la demande de l'employeur si l'absence dépasse deux (2) jours consécutifs d'absence ou si l'employé a épuisé sa banque de maladie. L'Employeur accorde aussi aux salariés réguliers visés 22,5 heures par année pouvant être utilisées pour des raisons personnelles. Sauf si les heures sont utilisées pour des raisons parentales ou familiales, un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables doit être donné au superviseur, lequel aura la discrétion d'accorder ou non ladite demande d'absence en fonction des besoins opérationnels de l'Employeur. Les heures non utilisées en fin d'année de référence sont monnayables et payables sur la dernière paie de chaque année.

Les salariés réguliers sur la liste de rappel bénéficieront des heures de maladie au prorata des heures travaillées au cours des derniers six (6) mois

ANNEXE « C »

La prime d'assurance collective est payée en partie par l'Employeur, en partie par le salarié. La participation de l'employeur est équivalente à 50 % du coût des primes de couverture médicale, dentaire et vie. La couverture d'assurance invalidité longue durée est payée à 100 % par le salarié.

ANNEXE « D »

Congés-éducation payés

L'Employeur convient de verser dans un fonds spécial un montant de cinq cents dollars (500 \$) annuellement au 1^{er} janvier de chaque année afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CEP) d'UNIFOR. Les paiements seront envoyés par l'Employeur à l'adresse suivante :

Programme des Congés-éducation payés d'UNIFOR
205, Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.

La Compagnie convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé selon les besoins de la formation prévue. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquiescer de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.