

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-7977

N° dossier d'accréditation : AM-1001-0470

EMPLOYEUR HYDROTECH MEMBRANE CORPORATION 10951, BOULEVARD PARKWAY ANJOU QC H1J 1S1 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 8284 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2018-09-19	Nombre de salariés visés : 14	Date début : 2018-05-01
Date dépôt : 2018-10-17		Date d'expiration : 2021-04-30

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-10-19
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

REÇU LE

17 OCT. 2018

Secrétariat du travail

Entre



Unifor, section locale 8284

565, boulevard Crémazie Est

10^e étage, bureau 10100

Montréal (Québec)

H2M 2W1

Ci-après appelée le « syndicat »

et



Hydrotech Membrane Corporation

10951, boulevard Parkway

Anjou (Québec)

H1J 1S1

Ci-après appelé l'« employeur »

2018 - 2021

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	DÉFINITION DES TERMES.....	Page 1
Article 2	BUT DE LA CONVENTION.....	Page 2
Article 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	Page 2
Article 4	NON DISCRIMINATION.....	Page 2
Article 5	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	Page 3
Article 6	RETENUES SYNDICALES.....	Page 3
Article 7	DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE.....	Page 4
Article 8	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	Page 5
Article 9	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	Page 7
Article 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	Page 8
Article 11	ARBITRAGE (ARBITRE UNIQUE).....	Page 9
Article 12	RÈGLEMENTS D'ATELIER ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	Page 10
Article 13	PÉRIODE DE PROBATION.....	Page 11
Article 14	ANCIENNETÉ.....	Page 11
Article 15	CLASSIFICATION ET MUTATION VOLONTAIRE.....	Page 12
Article 16	AFFECTATIONS TEMPORAIRES.....	Page 13
Article 17	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	Page 14
Article 18	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	Page 15
Article 19	PRIMES.....	Page 16
Article 20	RÉMUNÉRATION MINIMALE.....	Page 16
Article 21	RÉMUNÉRATION DE RAPPEL.....	Page 17
Article 22	PAIEMENT DES SALAIRES.....	Page 17
Article 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	Page 18
Article 24	JOURS FÉRIÉS.....	Page 19
Article 25	VACANCES.....	Page 20
Article 26	JOURS DE MALADIE.....	Page 21
Article 27	CONGÉS SPÉCIAUX.....	Page 22
Article 28	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	Page 24
Article 29	RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS DU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ).....	Page 24
Article 30	ASSURANCE GROUPE.....	Page 25
Article 31	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE.....	Page 25
Article 32	DURÉE DE LA CONVENTION.....	Page 25
Signatures	Page 26
Annexe « A »	CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE.....	Page 27
Annexe « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE 1 ^{er} MAI 2018.....	Page 28
Annexe « C »	CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS (CEP).....	Page 29
Annexe « D »	ÉTUDIANTS.....	Page 30

Article 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 SALARIÉ

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

1.02 SALARIÉ RÉGULIER

Désigne tout salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 13.

1.03 POSTE

Désigne l'occupation principale ou poste d'un salarié à l'accomplissement des tâches dans la classification, exécutées à l'intérieur de l'atelier et d'un quart.

1.04 L'EMPLOYEUR

Désigne **Hydrotech Membrane Corporation**.

1.05 LE SYNDICAT

Désigne **Unifor, section locale 8284**.

1.06 GRIEF

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

1.07 CONJOINT

Désigne les personnes :

- A. qui sont mariées et cohabitent;
- B. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- C. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.08 LES PARTIES

Désigne l'employeur et le syndicat.

1.09 SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Désigne le poste de contremaître ou le poste de directeur des opérations, selon le cas.

1.10 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.

1.11 REPRÉSENTANT NATIONAL DU SYNDICAT

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

Article 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail afin de promouvoir entre autres, la santé et la sécurité au travail des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les salariés. Le but est également de promouvoir l'efficacité pour le développement des opérations profitables de l'employeur.

2.02 Dans les présentes, lorsqu'un nom ou prénom est employé au masculin, il comprend également le féminin si cela est impliqué dans le contexte.

Article 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul et unique représentant et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation qui se lit comme suit ; «Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des employés de bureau, des vendeurs et des chimistes et ceux exclus par la loi. », pour fins de négociation et d'application de cette convention collective.

Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits, les pouvoirs, les fonctions et l'autorité qui lui sont exclusivement réservés et dévolus et auxquels il n'a pas expressément renoncé au terme des présentes. L'employeur s'engage à exercer ses droits d'une manière juste.

Article 4 NON DISCRIMINATION

4.01 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou un groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention, ou pour tout autre motif prévu dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

- 4.02** Les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas un travail fait normalement par un membre de l'unité de négociation, à l'exception des cas de formation, d'expérimentation, de recherches ou d'urgence. Les commandes d'urgence ne seront pas considérées comme des cas d'urgence ni l'entretien préventif des équipements.

Article 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 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; le tout sujet à l'article 5.04.
- 5.02** Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le syndicat.
- 5.03** Aux fins d'application de la clause 5.02, l'employeur permet une rencontre pendant les heures de travail entre le nouveau salarié et un officier du syndicat dans la première semaine de son embauche. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder vingt (20) minutes et l'officier syndical devra recevoir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste, mais ce dernier ne refusera pas cette autorisation sans motif valable. S'il y a plus d'un nouveau salarié à la fois, la rencontre pourra excéder vingt (20) minutes mais pas plus de trente (30) minutes.
- 5.04** L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ledit salarié est assujéti aux dispositions prévues au *Code du travail*.

Article 6 RETENUES SYNDICALES

- 6.01** L'employeur retient chaque semaine, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale régulière établie par le syndicat et remet les sommes ainsi perçues, à chaque mois, au trésorier du syndicat. De plus :
- A.** l'employeur fournit mensuellement au syndicat, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus;
 - B.** l'employeur indiquera le montant du gain régulier de chaque salarié, pour la même période;
 - C.** l'employeur indiquera les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi.

- 6.02** L'employeur identifie sur les formulaires T4 et TP4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 6.03** Le syndicat s'engage à dédommager et indemniser l'employeur contre toute réclamation résultant de l'application des articles 5 et 6.

Article 7 DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

- 7.01** L'employeur fournit mensuellement au syndicat, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- A.** les noms des salariés actifs et inactifs;
 - B.** le montant des cotisations prélevées auprès de chaque salarié;
 - C.** le taux de rémunération et la classification du poste pertinent à chaque salarié;
 - D.** le nombre d'heures en fonction duquel les cotisations syndicales ont été calculées;
 - E.** si aucune cotisation n'a été prélevée, la raison pour laquelle il n'y a eu aucun prélèvement;
 - F.** les droits d'adhésion;
 - G.** les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi ou qui ont été mis à pied;
 - H.** les noms des nouveaux salariés et leur date d'embauche;
 - I.** les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
- 7.02** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois par la suite, l'employeur fournit au syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention, en indiquant pour chacun : son nom et prénom, la classification, le taux de salaire, sa date d'embauche, le statut (régulier, probationnaire), sa date de naissance, son adresse, son numéro de téléphone ainsi que le numéro d'assurance sociale. Les salariés sont tenus d'aviser l'employeur immédiatement de tout changement dans les renseignements ci-haut prévus.
- 7.03** L'employeur affiche en permanence le nom des contremaîtres ou de tout autre représentant de l'employeur dans un atelier, avec la liste des salariés sous l'autorité de chacun sur des tableaux bien en vue dans les ateliers de sorte qu'il n'existe aucun doute quant au responsable autorisé dans chaque atelier. Tout changement à la liste des personnes ci-haut mentionnées est communiqué au syndicat le jour même de son affichage.

- 7.04** Un salarié ne reçoit ses directives que du supérieur immédiat de son atelier ou des supérieurs de celui-ci.
- 7.05** Lorsqu'un salarié est appelé à changer de supérieur immédiat (de façon temporaire ou permanente), il en est avisé par son supérieur immédiat ou le supérieur de celui-ci.
- 7.06** Un membre de l'unité de négociation ne peut être subordonné à un autre membre de l'unité de négociation. Cette disposition n'affecte en rien le rôle du chef d'équipe.
- 7.07** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur les renseignements suivants :
- A.** les noms et titres des trois (3) membres de l'exécutif syndical;
 - B.** le nom du délégué d'atelier;
 - C.** le nom du représentant national d'Unifor;
 - D.** les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.
- 7.08** Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste, dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection.

Article 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 8.01** La loi et les règlements se rapportant à la santé et la sécurité seront connus comme faisant partie intégrante des présentes dans la mesure qu'ils s'appliquent à l'établissement de l'employeur.
- 8.02** Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité composé d'un (1) représentant de chaque partie. Les deux (2) représentants doivent travailler à l'établissement de l'employeur. Le représentant syndical national peut assister à ces rencontres.
- 8.03** Un procès verbal de toute réunion du comité de santé et de sécurité sera rédigé et affiché dans l'établissement. Si le comité paritaire de santé et de sécurité émet une recommandation d'accomplir certains travaux, la date à laquelle les travaux seraient accomplis sera mentionnée dans le procès verbal.
- 8.04** Les représentants paritaires du comité de santé et de sécurité effectuent une inspection des lieux de travail lors d'une réunion à toutes les quatre (4) semaines.

- 8.05** L'employeur s'engage à étudier les recommandations du comité et à les appliquer dans les plus brefs délais lorsque celles-ci contribuent à la sécurité des salariés.
- 8.06** L'employeur avise dans les vingt-quatre (24) heures le représentant syndical du comité paritaire de santé et de sécurité, de tout accident de travail au sein de l'unité accréditée.
- 8.07** Toute personne sur les lieux de travail se conforme aux règlements de sécurité établis par le comité paritaire de santé et de sécurité.
- 8.08**
- A.** L'employeur fournit les chaussures de sécurité aux salariés, à chaque fois qu'il est nécessaire. Celles-ci devront rencontrer les normes établies par le comité paritaire de santé et de sécurité.
 - B.** L'employeur fournit à chaque salarié six (6) pantalons, six (6) chemises de travail par année et s'occupera du nettoyage. L'employeur fournit également cinq (5) t-shirts, un (1) paletot d'hiver et une (1) tuque par salarié. Les salariés ont la responsabilité de conserver et de remettre en bon état à l'employeur les vêtements qui leur ont été fournis, lorsque requis.

8.09 APPAREIL PROTECTEUR

L'employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que : lunettes de sécurité, protecteurs d'oreilles, casque de sécurité, gants, tabliers, masques, là où il est requis d'en porter, et tout autre équipement jugé nécessaire par le comité paritaire. Le comité paritaire établira également le règlement régissant le choix, le remplacement et les conditions d'emploi desdits équipements.

- 8.10** L'employeur libère deux (2) salariés, pour une période de trois (3) jours chacun par année contractuelle, afin que ceux-ci reçoivent une formation en santé et sécurité. Deux (2) de ces trois (3) jours seront un congé payé pour chacun de ces salariés, sujet à l'article 9.02 B.
- 8.11** L'employeur avance à chaque semaine, un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à un salarié qui a été victime d'un accident de travail compensable. De plus, le salarié autorise l'employeur à cette fin, de retenir sur toute somme qui lui est due par l'employeur, le montant de ladite avance.

- 8.12** Dans un tel cas, le salarié remplit le formulaire de remboursement qui a fait état de la somme reçue et s'engage généralement à coopérer avec l'employeur afin de faciliter le remboursement par la CNESST de la somme avancée par l'employeur.
- 8.13** L'employeur fait parvenir ce formulaire à la CNESST pour remboursement et insiste auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dûs au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.
- 8.14** Si la réclamation du salarié est refusée par la CNESST, le salarié doit rembourser à l'employeur le montant d'argent qui lui a été avancé en vertu de l'article 8.11. De plus, le salarié autorise l'employeur, à cette fin, de retenir sur toute somme qui lui est due par l'employeur, le montant de ladite avance, le tout sujet à l'article 22.04.
- 8.15** Après un accident ou une maladie, tout salarié doit être réintégré à son poste régulier qui lui était assigné avant son accident ou sa maladie. Si son poste régulier antérieur est aboli, l'employeur devra lui accorder un autre poste équivalent, si disponible. À son retour au travail, le salarié devra être apte à accomplir sa tâche de façon normale, le tout sujet à l'article 14.

Article 9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01** L'employeur convient de coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition un tableau près de l'horloge de poinçon pour y afficher les avis d'assemblées et, après avoir obtenu l'autorisation du directeur des opérations, tout autre avis pour fins publicitaires, à la condition que la publicité ne soit dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.
- 9.02**
- A.** Le ou les délégués désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, avantages et privilèges, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales et aux cours d'éducation syndicale, pour un maximum total de six (6) jours par année contractuelle pour l'ensemble des salariés.
 - B.** Pour bénéficier de la libération prévue au paragraphe précédent, le syndicat doit demander la permission à l'employeur, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début d'absence, en indiquant le nom du salarié visé, le lieu, la nature et la durée de l'absence. La permission d'absence ne sera pas refusée déraisonnablement.
 - C.** Lorsque la totalité des jours prévus au paragraphe A est utilisée, l'employeur facture le syndicat du coût des absences additionnelles autorisées et prises en vertu de la présente clause.

9.03 L'employeur libère sans perte de traitement, deux (2) salariés réguliers membres du syndicat pour les séances de négociation et de conciliation, dans le but de négocier et/ou renouveler la présente convention.

Le représentant national du syndicat peut assister à toute réunion conjointe tenue entre l'employeur et le syndicat.

Le représentant national du syndicat peut rencontrer un officier du syndicat ainsi que tout salarié couvert par la présente convention, au bureau de l'employeur, après avoir obtenu l'autorisation du directeur des opérations, qui, ne refusera pas déraisonnablement.

9.04 Un officier syndical ou délégué syndical peut, avec l'accord du directeur des opérations, qui ne refusera pas déraisonnablement, faire enquête sur une plainte et aider un salarié à formuler un grief pendant les heures de travail et ce, sans perte de traitement pour l'officier ou le délégué et pour le salarié concerné.

9.05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer conformément à l'article 10 pour régler les griefs. Lors de ces rencontres, le syndicat sera représenté par un comité de grief composé de deux (2) membres. Le président de la section locale peut remplacer un des deux (2) membres si nécessaire. Ces rencontres auront lieu durant les heures de travail et les deux (2) membres du comité ne subiront aucune perte de salaire régulier.

9.06 Les trois (3) membres de l'exécutif du syndicat, élus ou autrement nommés par le syndicat, auront au moins un (1) an d'ancienneté avec l'employeur et le syndicat devra confirmer par écrit à l'employeur le nom de ces représentants ainsi que tout changement de représentant durant la présente convention.

Article 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

10.01 Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire de son délégué d'atelier. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au syndicat.

10.02 PREMIÈRE ÉTAPE

À défaut de règlement suite à une discussion avec le supérieur immédiat, le grief doit être soumis par écrit, par le salarié au directeur des opérations, au plus tard dans les quinze (15) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle ou dans les cent vingt (120) jours de calendrier du fait dont le grief découle. Après discussion avec le comité de grief, le directeur des opérations devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

10.03 DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut d'une réponse ou d'un règlement à la première étape, le grief doit être présenté au directeur général, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de réponse prévu à la première étape. Celui-ci, après avoir considéré le grief et en avoir discuté avec le comité de grief, devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit grief.

- 10.04** Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. Dans un tel cas, la procédure débutera à la deuxième étape.
- 10.05** L'exposé du grief contient sommairement les faits, de façon à pouvoir identifier le problème. De plus, le grief doit mentionner les noms des salariés visés ainsi que les articles violés de la convention collective.
- 10.06** Après entente écrite, les parties peuvent prolonger les délais prévus à l'article 10.03.

Article 11 ARBITRAGE (ARBITRE UNIQUE)

- 11.01** Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief prévue à l'article 10, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit, l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de réponse prévu à la deuxième étape de la procédure de grief. Un grief ne peut être soumis à l'arbitrage, à moins qu'il n'ait franchi les diverses étapes de la procédure de grief prévue à l'article 10, dans l'ordre et dans les délais prévus.
- 11.02** Le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables de la soumission du grief à l'arbitrage, l'une des parties doit dans les dix (10) jours ouvrables suivants demander que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, conformément aux dispositions du *Code du travail*.
- 11.03** La note des honoraires et des frais de l'arbitre sera répartie également entre les parties.
- 11.04** La sentence de l'arbitre est finale et lie l'employeur, le syndicat et les salariés.
- 11.05** Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.
- 11.06** En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention ni ne rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention collective.

11.07 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier et casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Article 12 RÈGLEMENTS D'ATELIER ET MESURES DISCIPLINAIRES

12.01

- A.** Tout règlement de l'employeur contraire aux dispositions de la présente convention sera abrogé à la signature de la convention.
- B.** Avant de modifier un règlement existant ou d'en émettre un nouveau, l'employeur convient de transmettre une copie du projet de règlement au syndicat, dans un délai raisonnable avant son entrée en vigueur.
- C.** Tout règlement peut être révisé par la procédure de grief et d'arbitrage, s'il est contraire aux dispositions de la présente convention. Les règlements de l'employeur ne font pas partie de la convention collective.

12.02 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

12.03 Toute mesure disciplinaire ou avis disciplinaire fera l'objet d'un écrit remis au salarié concerné, en présence d'un officier du syndicat et contenant les infractions reprochées, avec copie à l'officier présent.

L'employeur ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante.

12.04 Sauf dans les cas d'insubordination, de violence ou d'actes illégaux, l'employeur avisera le salarié au moins quarante-huit (48) heures avant l'entrée en vigueur d'une suspension ou d'un congédiement.

12.05 Tout salarié convoqué par l'employeur pour avis ou mesure disciplinaire doit être accompagné d'un membre de l'exécutif du syndicat, s'il est disponible dans l'usine; sinon, le salarié peut être accompagné d'un salarié de son choix qui est disponible dans l'usine.

12.06 Aucune offense mineure ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de trente (30) jours ouvrables depuis l'incident.

12.07 Sur demande au directeur des opérations, un salarié peut, dans la mesure du possible le jour même et de toute façon dans les vingt-quatre (24) heures, consulter son dossier personnel, et ce, en présence d'un membre de l'exécutif du syndicat s'il le désire.

12.08 Une mesure disciplinaire qui est rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par l'arbitre, ne peut être invoquée contre le salarié.

12.09 Un grief retiré par un salarié après la première étape de la procédure pourra être poursuivi par le syndicat.

12.10 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est retirée de son dossier douze (12) mois après son imposition s'il n'a pas fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire du même genre dans ladite période.

Article 13 PÉRIODE DE PROBATION

13.01 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours ouvrables effectivement travaillés. Au cours de la période de probation, le salarié n'a pas droit aux avantages de la présente convention.

Article 14 ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté est la durée totale de service continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation.

14.02 L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours.

14.03

- A.** L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé la période de probation et est calculée à compter de la date d'embauche.
- B.** Une liste d'ancienneté est affichée dans l'usine et est mise à jour à tous les mois.

14.04

- A.** L'ancienneté de tous les salariés à la date de la signature de cette convention collective est établie à l'annexe « B ». Cette liste est officielle, fait partie de la présente convention collective et est acceptée par l'employeur, le syndicat et les salariés.
- B.** Il est également convenu que l'ancienneté pour deux (2) ou plusieurs salariés engagés la même journée se déterminera par ordre alphabétique. Premièrement sur les lettres du nom de famille et deuxièmement sur les lettres du prénom.

14.05 PERTE D'ANCIENNETÉ ET D'EMPLOI

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

- A. abandon volontaire de son emploi après une période de réflexion de soixante-douze (72) heures;
- B. renvoi pour cause juste et suffisante;
- C. refus ou négligence du salarié mis à pied de revenir au travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans raison juste et suffisante ou motif acceptable à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée ou par messenger, le tout expédié à la dernière adresse connue;
- D. lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois lorsque le salarié a moins de six (6) mois d'ancienneté. Lors d'une mise à pied excédant dix-huit (18) mois pour les salariés qui ont plus de six (6) mois d'ancienneté;
- E. promotion ou mutation temporaire ou permanente à un poste exclu de l'unité de négociation, pour une période de plus de deux (2) mois, à moins d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur;
- F. absence pour maladie ou accident (autre qu'une maladie professionnelle ou qu'un accident de travail chez l'employeur) pour une période excédant douze (12) mois, dans le cas d'un salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté et, vingt-quatre (24) mois pour un salarié qui a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- G. si le salarié s'absente de son travail sans permission pour trois (3) jours consécutifs sans raison juste et suffisante de son absence;
- H. si le salarié ne retourne pas au travail à l'expiration d'une permission d'absence, à moins qu'il n'existe une raison juste et suffisante ou motif acceptable à l'employeur qu'il communique à celui-ci sans délai.

Article 15 CLASSIFICATION ET MUTATION VOLONTAIRE

15.01 Le travail accompli par les salariés couverts par le certificat d'accréditation pour fin de taux horaire, relève de deux classifications appelées respectivement « manutentionnaire » et « préposé à l'expédition/réception ».

À l'intérieur de la classification de manutentionnaire, deux (2) postes principaux en plus du travail occasionnel définissent la nature du travail généralement accompli par un salarié. Ces postes principaux sont les suivants :

- mélangeur;
- empaqueteur.

À l'intérieur de la classification de préposé à l'expédition/réception, il n'y a qu'un (1) poste principal en plus du travail occasionnel.

15.02

- A. Si l'employeur décide de combler tout poste vacant ou nouveau, de nature permanente, il sera affiché sur le tableau d'affichage de l'employeur dans les cinq (5) jours pour une période de trois (3) jours ouvrables.
- B. Les postes sont considérés devenus vacants après une mise à pied de deux (2) semaines et plus.
- C. Les renseignements qui doivent apparaître sur l'affichage sont :
- le titre de la fonction;
 - le taux de salaire horaire et la prime applicable;
 - la période d'affichage;
 - l'horaire de travail.

15.03

- A. Les salariés absents pour vacances verront leur nom automatiquement inscrit sur la liste des candidatures à tout poste vacant. Ceux absents pour maladie ou accident, peuvent soumettre leur candidature à tout poste vacant ou nouveau de nature permanente couvert par l'accréditation. Cependant, ils devront être disponibles pour remplir le poste au plus tard trente (30) jours de calendrier de la date d'affectation d'un autre salarié à ce poste. Le salarié qui a le plus d'ancienneté aura la préférence à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'il puisse être remplacé dans la fonction qu'il occupe à ce moment sans que la production ne soit perturbée. Dans ce dernier cas, un autre salarié sera affecté au poste vacant jusqu'au moment où le salarié avec le plus d'ancienneté soit en mesure d'être transféré. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un poste à l'intérieur de la classification de préposé à l'expédition/réception, le salarié qui aura la préférence est celui qui, selon l'employeur, est le plus qualifié pour le travail. L'employeur s'engage à exercer son choix de manière juste. Si deux (2) candidats ont des qualifications égales, l'ancienneté prévaut.
- B. Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Au cours des cinq (5) jours qui suivent immédiatement cette période, le salarié peut décider de réintégrer son poste ou peut être appelé à réintégrer son ancien poste par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur fournira ses motifs par écrit au syndicat dans les vingt-quatre (24) heures.

15.04 Dans les trois (3) jours de la fin de l'affichage, l'employeur affiche la nomination au poste et il transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté.

Article 16 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

16.01 Si l'employeur décide de combler un poste qui devient temporairement vacant pour une durée de plus d'une (1) semaine, à l'exception des cas de vacances et de lésions professionnelles, il convient d'affecter un salarié d'abord en suivant la procédure prévue aux articles 15.02 et 15.03 A et en faisant les adaptations nécessaires.

- 16.02** Lorsqu'un salarié accepte une affectation temporaire au poste de chef d'équipe, il reçoit un taux horaire majoré de un dollar (1,00 \$) l'heure, pour les heures ainsi travaillées.
- 16.03** Les responsabilités du chef d'équipe consistent à coordonner et à organiser le travail d'autres salariés syndiqués tout en accomplissant lui-même du travail régi par la présente convention collective. Son rôle comprend des activités telles que :
- i. prendre et transmettre des instructions de travail aux salariés;
 - ii. inspecter le travail accompli;
 - iii. toutes autres fonctions non-incompatibles avec son rôle.
- Toutefois, le chef d'équipe ne s'occupe pas des activités suivantes :
- A. embaucher, promouvoir, rétrograder, discipliner des salariés syndiqués;
 - B. représenter l'employeur dans le règlement des griefs.

Article 17 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 17.01** L'employeur convient d'embaucher uniquement des salariés travaillant les heures régulières prévues à l'article 18.
- 17.02**
- A. L'employeur avise le syndicat par écrit, trente (30) jours avant l'introduction d'améliorations techniques et technologiques ou de changements d'équipements occasionnant la mise à pied ou le déplacement de salariés réguliers.
 - B. À la demande du syndicat, les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, afin de regarder les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui pourraient résulter des changements prévus à l'article 17.02 A. Les deux (2) parties discutent alors de l'application de l'ancienneté et du remplacement ou du recyclage des salariés visés.
- 17.03** L'employeur convient de ne pas accorder des sous-contrats en ce qui regarde le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention, si ces sous-contrats ont pour effet d'entraîner ou de maintenir des mises à pied ou une réduction des heures normales de travail et si l'employeur a l'équipement et les salariés qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 17.04 MISE À PIED**
- A. Sauf en cas de circonstance hors du contrôle de l'employeur, les salariés réguliers visés par une mise à pied d'une durée prévue d'au moins cinq (5) jours devront être avisés de leur mise à pied cinq (5) jours à l'avance.

- B. Sauf en cas de circonstance hors du contrôle de l'employeur, celui-ci convient qu'aucun salarié ne sera mis à pied ou privé de travail pour une période inférieure à trois (3) jours réguliers de travail.
- C. Dans le cas d'une mise à pied, les mises à pied se feront selon l'ordre inverse d'ancienneté et le rappel au travail se fera selon l'ordre d'ancienneté des salariés mis à pied, pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences du poste, suite à un entraînement convenable.

17.05 MISE À PIED PERMANENTE

Si l'employeur effectue une mise à pied permanente, les salariés affectés ont droit à un préavis écrit de licenciement ou, au choix de l'employeur, à une indemnité compensatrice équivalente à leur salaire régulier pour une période égale à celle de la durée du préavis, calculée comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DU PRÉAVIS
Moins de trois (3) ans	Normes du travail
De trois (3) ans à cinq (5) ans	Trois (3) semaines
De cinq (5) ans à dix (10) ans	Six (6) semaines
Dix (10) ans et plus	Douze (12) semaines

Le préavis ou l'indemnité compensatrice ci-haut prévue comprend le préavis prévu à l'article 17.04 de la présente convention collective et l'avis prévu à la Section VI de la *Loi sur les normes du travail*.

17.06 CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur remet un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi à tout salarié dont l'emploi prend fin et qui en fait la demande.

Article 18 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière de travail des salariés couverts par la présente convention est normalement de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

- A. La cédule normale de travail de l'équipe de jour commence à 7 h et prend fin à 15 h.
- B. La cédule normale de travail de l'équipe de soir sera de 15 h à 23 h.
- C. Si une équipe de nuit devenait nécessaire, les heures normales de travail deviendraient les suivantes :
 - **équipe de jour** : de 7 h à 15 h;
 - **équipe de soir** : de 15 h à 23h;
 - **équipe de nuit** : de 23 h à 7 h.

Chaque équipe aura droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes. De plus, une période payée de trente (30) minutes pour les repas sera accordée. Toutefois, sur demande de l'employeur, les salariés doivent rester à la disposition de celui-ci durant ladite période.

- D. Si éventuellement l'employeur décidait de changer la cédule normale de travail, il en aviserait le syndicat une (1) semaine à l'avance.
- E. La présente convention ne devra pas être interprétée comme indiquant que l'employeur garantit les heures ou les jours de travail.

18.02 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

18.03 La période de repas est fixée au milieu du quart de travail selon l'entente convenue avec l'employeur.

18.04 Les salariés bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes au cours de la première moitié de leur journée de travail et d'une seconde période de repos de quinze (15) minutes au cours de la seconde moitié de leur journée de travail.

18.05 Les salariés bénéficieront d'une période de cinq (5) minutes pour faire leur toilette avant le repas ainsi qu'une période de dix (10) minutes à la fin de leur journée de travail. Les dernières dix (10) minutes de chaque journée de travail pourront aussi servir à poinçonner leur carte.

Article 19 PRIMES

19.01 PRIME DE SOIR ET DE NUIT

- A. Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre 15 h et minuit, recevra une prime horaire de un dollar (1,00 \$).
- B. Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre 23 h et 7 h, recevra une prime horaire de un dollar et quatre-vingt cents (1,80 \$).

Article 20 RÉMUNÉRATION MINIMALE

20.01 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme à l'habitude, puis qui est retourné chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins d'en avoir été averti trois heures (3) heures à l'avance par téléphone, au dernier numéro rapporté à l'employeur par le salarié.

Article 21 RÉMUNÉRATION DE RAPPEL

21.01 Tout salarié qui a quitté le terrain de l'employeur après sa journée de travail et qui est rappelé avant le début de la journée suivante de travail, reçoit le taux de temps supplémentaire applicable selon l'article 23 pour toutes les heures travaillées, mais en aucun temps, il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification. Il bénéficiera également des avantages prévus à l'article 23.03.

Article 22 PAIEMENT DES SALAIRES

22.01 Sur le chèque de salaire, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le taux horaire, les déductions et le montant net de salaire.

22.02 Le salaire sera distribué par chèque, le mercredi à toutes les semaines, pour la période débutant à minuit (0 h) le dimanche et se terminant à minuit (24 h) le samedi de la semaine précédente.

22.03 Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur si possible dans la même journée et de toute façon dans les deux (2) jours suivant la communication de l'erreur par le salarié à l'employeur, en remettant au salarié l'argent dû.

22.04 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec le salarié et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur fixe les modalités de remboursement et à cette fin, le salarié autorise de plus l'employeur à effectuer les retenues nécessaires sur son salaire. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse pas plus de quinze pour cent (15 %) de son salaire brut par paie.

22.05 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dûs en salaire et en bénéfices marginaux à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

22.06 L'employeur remet ou expédie au salarié qui quitte l'employeur à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.

Article 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01 Tout travail effectué par un salarié à la demande d'un supérieur, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail et en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.

- A. Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire. Le syndicat s'engage à coopérer pour accomplir le travail supplémentaire lorsque l'employeur le demande.
- B. L'employeur convient d'accorder le temps supplémentaire disponible, par ordre d'ancienneté, aux salariés qui se portent volontaires. Cependant, la préférence sera donnée aux salariés présents au travail, lorsque du temps supplémentaire devient nécessaire. Dans le cas où du temps supplémentaire est requis, le samedi ou le dimanche, l'ancienneté de l'ensemble des salariés prévaudra.

23.02 Le travail supplémentaire sera rémunéré comme suit :

- A. au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures ou fractions d'heure en surplus de huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine ou le samedi;
- B. au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) pour les heures ou fractions d'heure travaillées le dimanche ou un jour férié;
- C. tout salarié 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 du temps supplémentaire applicable;
- D. tout salarié qui travaille plus de vingt (20) minutes mais moins d'une (1) heure en temps supplémentaire est payé une (1) heure de temps supplémentaire;
- E. deux (2) salariés qui désirent s'échanger leur horaire de travail tel qu'établi, doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Celui-ci coopérera pour accommoder les salariés concernés dans la mesure où la production ne sera pas perturbée et déterminera les conditions d'un tel échange. Dans un tel cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas;
- F. nonobstant ce qui précède plus haut, dès qu'un salarié a accumulé quarante-huit (48) heures à l'intérieur d'une même semaine, toutes les heures subséquentes travaillées dans cette même semaine sont rémunérées à temps double.

23.03 Un salarié requis d'effectuer quatre (4) heures de temps supplémentaire ou plus, bénéficiera d'une période de trente (30) minutes payées au taux applicable, pour le repas ainsi qu'une allocation de repas de six dollars et cinquante cents (6,50 \$) et du même bénéfice à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

- 23.04** Pour chaque deux (2) heures de temps travaillées après la fin des huit (8) heures normales, le salarié aura droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes, laquelle sera prise au début de la période de deux (2) heures additionnelles.
- 23.05** À l'occasion d'un jour férié, la semaine régulière de travail est réduite d'une (1) journée, pour les fins du calcul du temps supplémentaire.
- 23.06** L'employeur peut accorder aux salariés qui en font la demande, de convertir en congés payés au taux de temps supplémentaire les journées complètes ainsi travaillées. Ces congés seront généralement accordés lorsqu'ils ne nuisent pas à la bonne marche des opérations.

Article 24 JOURS FÉRIÉS

24.01 Les jours suivants seront reconnus comme fêtes chômées et payées et seront accordés à tous les salariés qui ont complété leur période de probation prévue à l'article 13, sujet à l'article 24.02 :

- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la fête de la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'An.

24.02

- A.** Afin d'être éligible pour les fêtes chômées et payées, le salarié doit avoir travaillé le jour de travail immédiatement précédent et le jour de travail immédiatement suivant la fête chômée et payée.
- B.** Sous réserve des dispositions de la Loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause précédente tombe le samedi ou le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, selon l'entente avec le syndicat.

24.03 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci reçoit le paiement de cette fête en plus de sa paye de vacances ou, il peut à son choix prendre un congé à une période ultérieure moyennant entente avec son supérieur.

24.04 Lors d'un jour férié, le salarié qui a droit à un jour férié payé, reçoit une rémunération équivalente au salaire régulier.

Article 25 VACANCES

25.01 L'année de référence pour fins de vacances est du 1^{er} mai au 30 avril.

L'indemnité de vacances est de quatre (4), six (6), huit pour cent (8 %) ou dix pour cent (10 %), selon ce qui est prévu ci-bas, de son salaire brut gagné avec l'employeur durant l'année de référence précédente.

L'expression « salaire brut », telle qu'utilisée dans le présent article, signifie le salaire brut reçu résultant du travail effectué par le salarié incluant le temps supplémentaire, les primes d'équipe ainsi que les indemnités de vacances et prévisions pour les congés statutaires.

25.02

- A.** La durée des vacances est déterminée selon l'ancienneté du salarié à la fin de l'année de référence précédente.
- B.** Le salarié ayant complété moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence, a droit à une (1) journée de vacances par mois d'ancienneté depuis son embauche, jusqu'à concurrence de dix (10) jours. Il recevra l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son salaire brut.

Le salarié ayant un (1) an, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence, a droit à deux (2) semaines de vacances et recevra l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son salaire brut.
- C.** Le salarié ayant trois (3) ans, mais moins de neuf (9) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence, a droit à trois (3) semaines de vacances et recevra l'équivalent de six pour cent (6 %) de son salaire brut.
- D.** Le salarié ayant neuf (9) ans, mais moins de dix-huit (18) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence, a droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra l'équivalent de huit pour cent (8 %) de son salaire brut.
- E.** Le salarié ayant dix-huit (18) ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence, a droit à cinq (5) semaines de vacances et recevra l'équivalent de dix pour cent (10 %) de son salaire brut.

25.03 Si un salarié ayant complété au moins un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence, est absent pour cause de maladie ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente le cas échéant, à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

- 25.04** La période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 août est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie, en dehors de cette période après entente avec son supérieur immédiat, qui, ne refusera pas déraisonnablement.
- 25.05** Le salarié doit aviser l'employeur de ses préférences de dates de vacances, entre le 15 et le 30 avril.
- 25.06** Le nombre de salariés qui peuvent partir en vacances simultanément sera limité à trois (3). La préférence pour le choix des dates sera donnée aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Le salarié qui se marie durant la période des vacances a la préférence sur tous les autres salariés. Cependant, il doit en aviser l'employeur avant le 15 avril précédent et en préciser la date.
- 25.07** Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances à la fois, entre le 1^{er} juin et le 31 août, sauf pour les salariés qui ont quatre (4) semaines de vacances; ils ont droit à trois (3) semaines consécutives durant cette même période. Les salariés qui ont droit à cinq (5) semaines de vacances pourraient, après entente avec leur supérieur, avoir droit à quatre (4) semaines consécutives durant cette même période.
- 25.08** Un salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de vacances conformément à l'article 25.06.
- 25.09** Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure s'il avise son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances et s'il obtient la permission à cet effet. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 25.10** La paie de vacances est remise au salarié le mercredi avant son départ pour les vacances, sous forme de chèque combiné avec sa paie régulière.
- 25.11** En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour les vacances accumulées et non utilisées jusqu'au moment de la cessation d'emploi, dans la proportion établie au présent article.

Article 26 JOURS DE MALADIE

- 26.01** À partir de la date de la signature de la présente convention collective, lorsque le salarié a complété sa période de probation, il accumule par la suite un (1) jour de maladie par période complète et consécutive de huit (8) semaines de travail ou trois cent vingt (320) heures travaillées.

Au 30 juin de chaque année, les jours de maladie accumulés par un salarié jusqu'à la fin de l'année antérieure mais non utilisés, lui sont payés à son taux de salaire en vigueur au mois de décembre précédent. Toutefois, le salarié peut faire la demande de recevoir ce paiement avant le 30 juin, mais pas plus tôt que le 15 décembre de l'année précédente. De même, lors du départ définitif d'un salarié, les jours de congés de maladie accumulés mais non utilisés lui sont payés à son taux de salaire à ce moment-là.

Une liste des heures accumulées par chaque salarié sera mise à jour à toutes les deux (2) semaines et sera affichée au tableau de l'usine.

Les salariés peuvent utiliser leurs jours de congés de maladie s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident et ce, moyennant avis à leur supérieur immédiat communiqué au plus tard à l'heure où normalement le salarié en question doit se rapporter au travail, à moins de circonstances incontrôlables.

Article 27 CONGÉS SPÉCIAUX

27.01 NAISSANCE OU ADOPTION

Dans le cas de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant, le salarié ayant complété sa période de probation peut s'absenter de son travail pour trois (3) jours sans perte de salaire régulier. Le salarié peut également s'absenter du travail pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

MORTALITÉ

Le salarié ayant complété sa période de probation peut s'absenter de son travail sans réduction de son salaire régulier pour jusqu'à cinq (5) jours, afin que le salarié puisse voir aux obsèques dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant.

Le salarié ayant complété sa période de probation peut s'absenter de son travail sans réduction de salaire régulier pour jusqu'à trois (3) jours, afin que le salarié puisse voir aux obsèques dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son beau-père, sa belle-mère et, une (1) journée dans le cas de décès d'un grand-parent. Un (1) jour supplémentaire de congé rémunéré est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres à partir de son lieu de résidence, pour assister aux funérailles.

27.02 DANS LE CAS DE MARIAGE

Un salarié peut s'absenter de son travail pendant deux (2) jours précédant son mariage, sans réduction de salaire régulier.

27.03 AFFAIRE LÉGALE

Tout salarié peut s'absenter de son travail lorsqu'il est assigné à servir comme juré ou témoin devant les tribunaux civils ou criminels dans la province de Québec. Il recevra, pour chaque jour de service, la différence entre le salaire régulier qu'il aurait gagné et le montant de l'allocation de juré ou témoin à laquelle il a droit.

Le salarié doit fournir à l'employeur une preuve de son assignation, de sa présence devant le tribunal et du montant de l'allocation qu'il a reçue.

Le salarié doit se présenter au travail afin de compléter son équipe de travail si, lors de sa libération comme témoin ou juré, plus de la moitié de ses heures régulières de travail reste à compléter.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'un procès dans lequel l'employeur, le syndicat ou le salarié a un intérêt direct ou financier.

27.04 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

27.05 CONGÉ SANS SOLDE

Les congés sans solde suivants ne seront pas refusés déraisonnablement.

27.06

- A.** À la demande écrite du syndicat, avec au moins un (1) mois de préavis, l'employeur accordera un congé sans solde à au plus un (1) salarié à la fois, pour fin d'activité syndicale à temps complet pour une durée de un (1) à vingt-quatre (24) mois maximum.
- B.** Le salarié qui désire revenir à son poste suivant une libération prévue au paragraphe A, qu'il ait complété ou non la période de congé pour laquelle il a été libéré, doit donner à l'employeur un avis écrit de quinze (15) jours. Il sera réintégré à son poste de travail conformément à l'article 27.06 C.
- C.** Au retour, le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli, il lui sera offert un poste équivalent et comportant les avantages prévus à la convention, s'il y en a, comme s'il était au travail lorsque son poste a été aboli.

27.07 L'employeur peut accorder des congés sans solde aux salariés qui en font la demande par écrit. Ces congés devront être pour des raisons valables et seront généralement accordés s'ils ne nuisent pas à la bonne marche des opérations. Au retour du salarié, les articles 27.06 B et C s'appliquent.

27.08 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant la durée d'un congé sans solde. De même, le salarié continue de bénéficier de l'assurance collective dans la mesure qu'elle demeure applicable seulement pendant les trente (30) premiers jours d'un congé sans solde et à la condition que le salarié assume sa part de la prime. Toutefois, par la suite, comme adhérent à un régime d'assurance collective en suspens, le salarié a l'obligation de maintenir sa garantie pour médicaments et ce, tant qu'il conserve un lien d'emploi avec l'employeur. Le salarié doit ainsi payer la totalité de la prime pour l'assurance-maladie, tant qu'il bénéficie d'un congé sans solde.

Article 28 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 28.01** L'employeur s'engage à accorder des congés de maternité ou des congés parentaux, conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.
- 28.02** Un salarié peut s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année, sans solde, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée, si l'employeur y consent.

Article 29 RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

- 29.01** L'employeur convient de collaborer avec Unifor, section locale 8284, pour permettre aux salariés 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).
- 29.02** Aux fins de l'application de cet article, il doit y avoir au moins vingt pour cent (20 %) des salariés qui en font la demande pour que l'employeur convienne de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 29.03** Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ces 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 allègements fiscaux lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), par déduction à la source (DAS).

- 29.04** L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites, en vertu de l'article 29.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à Unifor, section locale 8284, à la personne désignée à cette fin.

Pour les salariés qui ont accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente, l'employeur s'engage à contribuer au nom de chaque salarié, un montant égal à sa contribution personnelle au Fonds de solidarité (FTQ), jusqu'à concurrence de 3% de son salaire annuel.

Article 30 ASSURANCE GROUPE

30.01 L'employeur s'engage pour la durée de la présente convention collective à maintenir son programme actuel d'assurance groupe ou tout autre programme accordant des bénéfices équivalents ou supérieurs. Tout salarié régi par la présente convention collective doit consentir comme condition de son emploi, à adhérer au régime d'assurance groupe en vigueur, conformément aux exigences de la police d'assurance groupe.

La contribution au coût du régime d'assurance groupe est de soixante-dix pour cent (70 %) pour l'employeur et de trente pour cent (30 %) pour le salarié.

Dans le but que l'ensemble des salariés défraie la protection invalidité long terme. Les pourcentages du présent article pourraient atteindre soixante pour cent 60% pour l'employeur et quarante pour cent 40% pour les salariés ayant une protection individuelle. Dans le cas où la part des salariés avec protection individuelle dépasserait l'exception du quarante pour cent (40%) en assurance long terme, les coûts redeviendront à soixante-dix pour cent (70 %) pour l'employeur et trente pour cent (30 %) pour le salarié.

Il est entendu que le texte de la police d'assurance groupe prévaut sur les dispositions de la présente convention collective.

Article 31 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

31.01 L'employeur s'engage à ne pas faire de lock-out et le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail ou de ralentissement de travail destiné à limiter la production pendant la durée de la présente convention collective.

Article 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 Cette convention entre en vigueur le 1^{er} mai 2018 et le demeurera jusqu'au 30 avril 2021. Ses dispositions demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out soit déclaré.

32.02 La partie qui désire la renouveler en donnera avis à l'autre partie en vertu des dispositions du *Code du travail*.

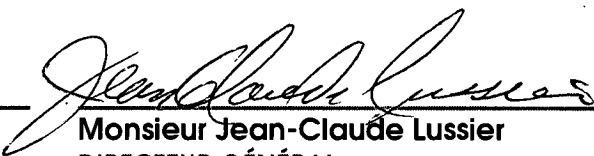
32.03 La rétroactivité du 1^{er} mai à la signature sera payée sur un chèque séparé de la paie dans les trente (30) jours suivant la signature ou, sera comptabilisée en temps accumulé au choix du salarié.

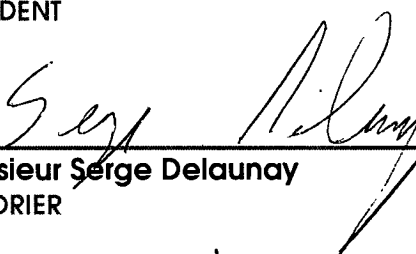
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention, ce 19^e jour du mois de septembre 2018.

Unifor, section locale 8284

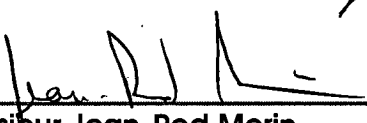
Hydrotech Membrane Corporation


Monsieur Pascal Rocheleau
PRÉSIDENT


Monsieur Jean-Claude Lussier
DIRECTEUR GÉNÉRAL


Monsieur Serge Delaunay
TRÉSORIER


Monsieur Bruno Bastien, Ing., MBA
DIRECTEUR DES OPÉRATIONS


Monsieur Jean-Rod Morin
REPRÉSENTANT NATIONAL UNIFOR

REÇU LE
17 OCT. 2018
Secrétariat du travail

ANNEXE « A »
CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

CLASSIFICATION	Actuel	1 ^{er} mai 2018	1 ^{er} mai 2019	1 ^{er} mai 2020
		+ 0,70 \$	+ 0,75 \$	+ 0,75 \$
Manutentionnaire	25,65 \$	26,35 \$	27,10 \$	27,85 \$
Préposé à l'expédition/réception	26,65 \$	27,35 \$	28,10 \$	28,85 \$

- A.** Pour fins d'application de la présente convention collective, dont les paragraphes B, C et D de la présente annexe « A », le salarié est payé à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux régulier applicable pendant sa période de probation. Il recevra quatre-vingt-trois pour cent (83 %) du taux régulier applicable pendant les douze (12) premiers mois de service actif suivant la fin de cette période de probation. Par la suite, il recevra quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du taux régulier applicable pendant les douze (12) mois de service actif subséquents.

Lorsque le salarié aura travaillé vingt-quatre (24) mois de service actif après la fin de sa période de probation, il recevra cent pour cent (100 %) du taux régulier applicable.

- B.** Un salarié ne reçoit pas la prime de cinquante cents (0,50 \$) reliée à l'entretien/réparation, à moins d'être affecté auxdites tâches pour un minimum de seize (16) heures.
- C.** Un préposé à l'expédition/réception reçoit le taux horaire de la classification de manutentionnaire s'il est nommé à cette classification en vertu de l'article 15.03 A ou s'il y est affecté à cause d'un manque de travail.
- D.** Le salarié affecté par l'employeur à des tâches temporaires d'entretien ou de réparation des équipements, reçoit une prime de cinquante cents (0,50 \$) pour toutes ses heures travaillées, tant que l'employeur maintient une telle assignation. Il n'y aura pas plus de deux (2) tels salariés à la fois, s'il y en a, et à la date de la signature de la présente convention collective, Monsieur [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] ont actuellement droit à une telle prime.

ANNEXE « B »
LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE DU 1^{er} MAI 2018

Rang	N° de salaire	Nom du salarié	Date d'embauche	Poste	Ancienneté			Remarque
					Année	Mois	Jour	
1	0105		2 juillet 2001	Expéditeur	16	09	29	
2	0304		22 septembre 2003	Empaqueteur	14	07	09	
3	9804		19 octobre 2003	Empaqueteur	14	06	12	
4	0504		11 avril 2005	Empaqueteur	13	0	20	
5	0505		18 avril 2005	Empaqueteur	13	0	13	
6	0605		5 juin 2006	Empaqueteur	11	10	26	
7	1002		11 mai 2010	Mélangeur	07	11	20	
8	1204		8 août 2012	Empaqueteur	05	08	23	
9	1301		16 janvier 2013	Empaqueteur	05	03	15	
10	1303		10 juin 2013	Empaqueteur	04	10	21	
11	1401		20 mai 2014	Empaqueteur	03	11	11	
12	1604		1 ^{er} septembre 2016	Empaqueteur	01	08	10	
13	1702		27 mars 2017	Empaqueteur	01	01	04	

ANNEXE « C » CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS (CÉP)

L'employeur convient de verser dans un fonds spécial un montant de cinq cents (0,05 \$) par heure pour toutes les heures régulières rémunérées afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CÉP) d'Unifor. Ce paiement sera versé sur une base trimestrielle dans un fonds en fiducie établi par le syndicat national d'Unifor à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par l'employeur à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés d'Unifor

205, Placer Court
North York (Ontario)
M2H 3H9

L'employeur doit approuver le congé d'éducation pour les membres d'une unité de négociation à la demande du syndicat. Les candidats aux CÉP seront choisis par le syndicat. Le syndicat confirmera par écrit la sélection des candidats retenus à l'employeur. Les salariés en congé pour participer à un programme de CÉP vont continuer d'accumuler de l'ancienneté et du service.

ANNEXE « D » ÉTUDIANTS

Dans le but de faciliter la prise de vacances par les salariés, l'employeur peut embaucher un maximum deux (2) étudiants pour la période estivale du mois de mai à août inclusivement. Cependant, il n'y aura pas d'étudiants qui effectueront du travail compris dans l'unité de négociation si des salariés sont en mise à pied. Le taux horaire de ces derniers est de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux applicable du manutentionnaire. Ces employés ne sont pas des salariés réguliers et n'ont pas droit aux avantages de la présente convention collective.

REÇU LE

17 OCT. 2018

Secrétariat du travail



UNIFOR

section **locale 8284**