



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LACTALIS CANADA INC.
75, Boul. Pierre-Roux Est
Victoriaville (Québec)

CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »

ET :

**SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION
DE LACTANTIA (C.S.D.)**
66, Boul. Labbé Sud
Victoriaville (Québec)



(Ci-après appelé « le Syndicat »)

2019 - 2027

Table des matières

ARTICLE 1	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2	INTERPRÉTATION – VALIDITÉ.....	13
ARTICLE 3	LANGUE DE TRAVAIL	14
ARTICLE 4	CHAMPS D'APPLICATION	14
ARTICLE 5	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	14
ARTICLE 6	BUT DE LA CONVENTION	15
ARTICLE 7	DROITS DE LA DIRECTION	16
ARTICLE 8	RÉGIME SYNDICAL.....	18
ARTICLE 9	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	19
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	22
ARTICLE 11	MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE	26
ARTICLE 12	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	43
ARTICLE 13	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	46
ARTICLE 14	HORAIRES DE TRAVAIL	49
ARTICLE 15	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	60
ARTICLE 16	SALAIRE, PRIMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL.....	73
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	78
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL	81
ARTICLE 19	CONGÉS MOBILES	87
ARTICLE 20	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	90
ARTICLE 21	CONGÉS PARENTAUX	92
ARTICLE 22	CONGÉ POUR FONCTION JUDICIAIRE.....	98
ARTICLE 23	CONGÉ POUR FONCTION PUBLIQUE	98
ARTICLE 24	CONGÉ SANS SALAIRE.....	98
ARTICLE 25	CONGÉS DE MALADIE	100
ARTICLE 26	ASSURANCE COLLECTIVE	102
ARTICLE 27	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE	107
ARTICLE 28	PRÉVENTION	110
ARTICLE 29	LÉSION PROFESSIONNELLE.....	112

ARTICLE 30	COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES.....	114
ARTICLE 31	SANCTIONS.....	115
ARTICLE 32	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	117
ARTICLE 33	ARBITRAGE	119
ARTICLE 34	GRÈVE ET LOCK-OUT	121
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION	121
ANNEXE « A »		124
ANNEXE « B »		131
ANNEXE « C »		138
ANNEXE « D »		140
ANNEXE « E »		142
ANNEXE « F »		144
LETTRE D'ENTENTE No 1		145
LETTRE D'ENTENTE No 2.....		146
LETTRE D'ENTENTE No 3.....		147
LETTRE D'ENTENTE No 4.....		148
LETTRE D'ENTENTE No 5.....		149
LETTRE D'ENTENTE No 6		151
LETTRE D'ENTENTE No 7		153
LETTRE D'ENTENTE No 8.....		155
LETTRE D'ENTENTE No 9		156
LETTRE D'ENTENTE No 10		158
ANNEXE « 1 »		160

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient :

1. Ancienneté

Signifie la durée de service continue pendant laquelle un salarié est à l'emploi de l'Employeur à l'intérieur de la présente unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche, conformément à l'article 10.01 a).

2. Conjoints

Signifie l'homme et la femme ou deux personnes d'un même sexe qui :

- a) sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou;
- c) de sexe différent ou de même sexe, vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Dans le cas de décès du conjoint, les congés pour événements familiaux alloués pour la famille du conjoint décédé sont payés tant que le salarié ne déclare pas un nouveau conjoint et ce, par écrit au service des ressources humaines.

Dans le cas d'une séparation, le salarié demeure admissible aux congés pour événements familiaux pour la famille de son ancien conjoint si ce dernier renonce à ses droits en vertu du régime complémentaire de retraite. Suite à un divorce, le salarié cesse d'être admissible aux congés pour événements familiaux alloués pour la famille de son ancien conjoint.

3. Conseiller syndical

Le conseiller syndical externe mandaté par le Syndicat.

Le conseiller syndical externe a le droit d'assister à toute rencontre entre l'Employeur et le Syndicat ainsi qu'à toute réunion de tout comité prévu à la convention, pourvu que l'Employeur en soit informé préalablement. À la demande d'un salarié, le conseiller syndical peut également assister ou représenter un salarié qui désire formuler un grief.

Le conseiller syndical externe peut visiter les lieux de travail de l'Employeur en tout temps raisonnable. Il est entendu que le conseiller ne doit d'aucune façon gêner le travail d'un salarié et qu'il doit, au préalable, obtenir le consentement du Directeur des ressources humaines ou de son représentant, lequel consentement ne sera pas indûment refusé.

4. Convention ou convention collective

Signifie la présente convention collective.

5. a) Coordonnateur de formation

Signifie le salarié choisi par l'Employeur qui coordonne et assure le suivi de l'ensemble des activités de formation auprès d'une équipe de salariés en effectuant lui-même du travail régi par l'accréditation syndicale.

Le coordonnateur de la formation n'a pas le pouvoir d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, d'imposer des sanctions ou de représenter l'Employeur à l'occasion d'un grief.

b) Coordonnateur d'équipe

Signifie tout salarié qui coordonne et assiste une équipe de salariés en effectuant lui-même du travail régi par l'accréditation syndicale.

Le coordonnateur d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, d'imposer des actions ou de représenter l'Employeur à l'occasion d'un grief.

La fonction de coordonnateur d'équipe constitue une occupation pour les fins d'application de la convention.

Lorsque l'Employeur désire nommer un coordonnateur d'équipe à l'intérieur d'un département, il procède à l'affichage de cette occupation conformément aux dispositions de l'article 11.03.

6. Employeur

Signifie les représentants autorisés **de Lactalis Canada Inc.**

7. Étudiant

Signifie une personne embauchée à ce titre et qui poursuit des études auprès d'une institution d'enseignement reconnue. Aussitôt que disponible, l'étudiant doit fournir à l'Employeur une preuve ou une attestation émise par la direction de ladite institution d'enseignement confirmant son inscription.

L'Employeur transmet au Syndicat le nom des étudiants lors de leur embauchage.

L'Employeur peut utiliser des étudiants à compter de la semaine incluant le 1er avril jusqu'à la semaine incluant le 15 septembre. L'Employeur peut également utiliser des étudiants à compter de la semaine complète précédent le 25 décembre jusqu'à la semaine complète suivant le 1er janvier. Pendant ces périodes, l'employeur n'est pas tenu d'offrir des heures supplémentaires aux salariés avant d'utiliser des étudiants.

En tout temps, l'employeur peut également utiliser un étudiant au cours de toute l'année avant de procéder à l'assignation obligatoire d'un salarié à ce travail dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 15.07.

Lorsque du travail est exécuté lors de la fin de semaine ou lors d'un jour férié, l'Employeur peut également utiliser un étudiant avant de procéder à l'assignation obligatoire d'un salarié à ce travail dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 15.07.

Dans tous les cas, l'utilisation d'étudiants ne peut entraîner la mise à pied d'un salarié ou empêcher le rappel au travail d'un salarié mis à pied ou d'un salarié n'ayant pas complété sa période d'essai.

Dans tous les cas, un étudiant peut être uniquement affecté à des occupations de classe IV, sauf dans le département d'entretien mécanique.

La présente convention ne s'applique pas aux étudiants, à l'exception du taux de salaire prévu à l'annexe "A", des primes prévues à l'article 16.08 a), de l'article 16.09 relatif aux vêtements de travail, des articles 14.01 et 14.02 relatifs aux horaires de travail et du paiement de la cotisation syndicale prévu à l'article 8.06.

8. Grief

Signifie une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

9. Jour

Signifie un jour de calendrier.

10. Jour de congé hebdomadaire

Signifie un jour qui n'est pas compris dans l'horaire de travail d'un salarié programmé conformément aux dispositions de l'article 14.06 pour la durée de la semaine normale de travail.

11. Journée normale de travail

Signifie un quart de travail conformément aux dispositions des articles 14.01 et 14.02.

12. Mise à pied

Signifie l'interruption temporaire du service actif d'un salarié pour tout motif entraînant une réduction de la main-d'œuvre chez l'Employeur.

13. a) Occupation

Signifie les fonctions assignées à un salarié à l'intérieur d'une classification et d'un département. La liste des classifications apparaît à l'annexe "A".

b) Occupation vacante

Aux fins de l'application de la convention, une occupation vacante signifie :

- une occupation définitivement dépourvue de son titulaire ou;
- une occupation à laquelle l'Employeur affecte un salarié durant vingt (20) heures ou plus par semaine, et ce durant vingt (20) semaines à l'intérieur de toute période de douze (12) mois consécutifs ou;
- une occupation à l'intérieur d'une classification nouvellement créée par l'Employeur ou;
- l'ajout d'une occupation par l'Employeur à l'intérieur d'une classification existante.

14. Période estivale

Signifie la deuxième semaine complète de juin et la fin de la première semaine complète de septembre.

15. Qualifications requises

Signifie des exigences que le salarié ne peut acquérir au cours des périodes d'entraînement.

Pour les fins d'interprétation, un salarié qui postule sur une occupation doit déjà posséder les qualifications requises au moment de l'affichage, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

16. Représentant syndical

Signifie un salarié mandaté par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.

17. Salaire

Signifie la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire (taux de salaire, indemnité de congé annuel

payée, jours fériés payés, etc.) dus pour le travail ou les services d'un salarié.

18. a) Salarié

Signifie tout salarié visé par le certificat d'accréditation.

b) Particularités applicables à l'occupation de salarié remplaçant

Les particularités suivantes s'appliquent à l'occupation de remplaçant :

1) Le rôle du salarié titulaire d'une occupation de remplaçant à l'intérieur d'un département est d'assurer en priorité le remplacement d'un salarié absent en raison d'une absence autorisée par la convention, la Loi ou l'Employeur, et ce à l'intérieur de la ou des occupations pour lesquelles il agit à titre de salarié remplaçant.

2) L'occupation de salarié remplaçant est affichée et attribuée conformément aux dispositions de l'article 11.

Dans le cours d'une année, s'il s'avère que le salarié remplaçant n'a pas effectué de remplacement pendant une période de quatre (4) mois consécutifs sur l'occupation pour laquelle il agit comme remplaçant, l'Employeur peut lui attribuer, s'il le juge nécessaire, une période pour revoir la ou les fonctions de la ladite occupation.

Le taux de salaire de cette occupation est prévu à l'annexe "A".

3) Sous réserve des dispositions prévues à l'article 11.08, le salarié remplaçant n'intervient que s'il n'y a pas de salarié titulaire de l'occupation de disponible dans les différents départements ou en mise à pied, et ce en respectant les dispositions de l'article 14.09.

4) La programmation du salarié remplaçant est incluse à titre indicatif à la programmation de travail affichée en

vertu de l'article 14.06. L'Employeur peut modifier la programmation du salarié remplaçant au cours de la semaine concernée afin d'affecter celui-ci au remplacement d'un salarié absent à l'intérieur de la ou des occupations pour lesquelles il agit à titre de salarié remplaçant.

- 5) Compte tenu de son rôle, le salarié remplaçant peut être affecté par l'Employeur à différents quarts de travail au cours d'une même semaine afin d'effectuer des remplacements dans la ou les classifications pour lesquelles il agit à titre de salarié remplaçant. Cependant, le salarié remplaçant ne peut être programmé sur plus de deux (2) quarts de travail différents dans la même semaine, à l'exception de la période estivale.

Au cours d'un même jour, le salarié remplaçant est admissible au taux majoré des heures supplémentaires uniquement lorsqu'il effectue du travail à la demande de l'Employeur en continuité d'un quart de travail prévu à l'article 14.02.

De plus, le salarié remplaçant n'est pas assujéti à la prime prévue à l'article 16.08 c).

Si plus d'un remplacement est à effectuer :

- a) Le salarié remplaçant détenant le plus d'ancienneté choisi son remplacement sinon ce dernier se verra automatiquement attribué le remplacement ayant la durée la plus longue.
- b) Le salarié remplaçant qui débute un remplacement doit le terminer, à moins qu'un salarié remplaçant détenant plus d'ancienneté redevienne disponible.
- 6) Le salarié remplaçant est soumis au principe d'alternance des quarts prévu à l'article 14.04 lorsqu'il est affecté par l'Employeur à titre de journalier non attitré. Après avoir effectué un remplacement, il est

présupposé avoir alterné de quarts depuis sa dernière affectation à titre de journalier non attitré.

- 7) Aux fins de répartition des heures supplémentaires, le salarié remplaçant qui effectue des remplacements à l'intérieur d'une ou de plusieurs classifications est présumé titulaire d'une occupation à l'intérieur de chacune de ces classifications.

De plus, aux fins d'application de l'article 15.05 d), le salarié remplaçant est réputé avoir été programmé sur un quart de travail au cours d'une semaine donnée lorsqu'il a effectué des remplacements sur ce quart de travail dans une même classification durant trois (3) jours ou plus lors de cette semaine. À défaut, il est considéré à l'étape 2) de l'article 15.05 d).

Toutefois, un salarié remplaçant ne peut être tenu d'effectuer des heures supplémentaires sur plus d'un quart de travail au cours d'une même journée de travail.

- 8) Sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet article, le salarié remplaçant possède les mêmes droits et privilèges que les autres salariés.
- 9) Le salarié remplaçant peut, s'il le désire, postuler sur un affichage de la ou des classifications pour lesquelles il agit à titre de remplaçant, sans être soumis à la restriction prévue à l'article 11.05 e).

19. Salarié qualifié

Aux fins d'application de la convention, un salarié qualifié pour une occupation signifie :

- Un salarié qui est présentement ou qui a déjà été titulaire de cette occupation; ou
- Un salarié qui a déjà reçu la formation complète afin d'accomplir l'ensemble des fonctions de cette occupation.

Dans ces cas, le salarié doit être en mesure d'exécuter immédiatement le travail requis sans entraînement préalable.

Malgré ce qui précède, si dans un délai de deux (2) ans consécutifs, le salarié n'a pas travaillé à une occupation dont il a été titulaire ou qu'il a reçu la formation complète, afin d'accomplir l'ensemble des fonctions de cette occupation, il sera considéré comme disqualifié à l'exception de l'occupation de journalier.

20. Stagiaire

Signifie un étudiant effectuant un stage en milieu de travail dans le cadre de sa formation académique.

L'utilisation par l'Employeur d'un stagiaire est en surplus et ne peut avoir pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied ou de réduire les heures ou les jours de travail des salariés de l'unité de négociation ou encore d'empêcher la création d'une occupation.

Toutefois, il n'est pas considéré qu'un stagiaire remplace un salarié du seul fait qu'il exécute un travail quelconque nécessité par son stage.

Lorsque l'Employeur désire utiliser un stagiaire, il en informe le Syndicat en lui mentionnant le nom du stagiaire, la nature et la durée du stage.

Le stagiaire n'est couvert par aucune autre disposition de la convention collective.

21. Secteurs et départements

Pour les fins d'application de la convention, l'entreprise est divisée en quatre (4) secteurs composés des départements suivants :

SECTEURS

1

2

DEPARTEMENTS

Séchage, margarine,
ultrafiltration, réception du lait
et évaporation

Fromage

3	Canlac
4	Services auxiliaires et entretien général, entretien mécanique, machinerie fixe et expédition

22. Superviseur

Signifie un employé exclu de l'unité de négociation et responsable de la supervision.

23. Syndicat

Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD).
66, Boul Labbé Sud
Victoriaville (Québec)
G6S 1B5

24. Types d'horaires de travail

Aux fins d'application de la convention collective, les différents types d'horaires de travail sont :

Horaires de semaine :

- cinq (5) jours de huit (8) heures (5x8)
- quatre (4) jours de dix (10) heures (4x10)

Horaire de fin de semaine :

- deux (2) jours de douze (12) heures (2x12)

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION – VALIDITÉ

2.01 Interprétation

- a) Selon le contexte, l'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin, et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- b) Les dispositions de cette convention s'interprètent les unes par rapport aux autres de manière à leur donner plein effet.

2.02 Validité

La nullité d'une disposition ou d'une partie de disposition de la convention collective contraire à une ordonnance, un décret ou une disposition législative d'ordre public n'affecte pas la validité des autres dispositions de la convention.

La convention est alors amendée afin de la rendre conforme à telle ordonnance, décret ou disposition législative.

- 2.03 Les annexes et lettres d'entente apparaissant à la présente convention collective en font partie intégrante de même que les annexes ou lettres d'entente qui pourraient être convenues ultérieurement.

ARTICLE 3 LANGUE DE TRAVAIL

- 3.01 Les communications entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés sont effectuées en conformité avec les dispositions pertinentes de la Charte de la langue française.

ARTICLE 4 CHAMPS D'APPLICATION

- 4.01 La convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par le certification d'accréditation émis **par le Tribunal administratif du travail** et, le cas échéant, de tout amendement subséquent de ce même certificat, à savoir :

« Tous les employés de **Lactalis Canada inc.**, à Victoriaville, Cté Arthabaska, dans la Province de Québec, à l'exception des surintendants, des contremaîtres, des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la loi» de **« Lactalis Canada inc. »**, employeur dont l'adresse est sise au « 75, boulevard Pierre-Roux Est, Victoriaville, Québec. »

5.02 **Amendement**

Il ne peut y avoir de modification à cette convention sans entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

5.03 **Entente individuelle**

Toute entente individuelle entre un salarié et l'Employeur touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention ou ayant pour conséquence de modifier les dispositions de la convention est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son accord à l'Employeur.

5.04 **Renonciation**

Aucune renonciation aux dispositions de la convention ne peut intervenir entre un salarié et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 6 BUT DE LA CONVENTION

6.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie et la collaboration dans les relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, d'éliminer toute forme de favoritisme, d'établir et de maintenir des conditions de travail que les parties estiment justes et équitables, de protéger en commun leurs intérêts professionnels, de favoriser l'épanouissement d'un véritable esprit de coopération entre l'Employeur et ses salariés au sein de l'entreprise et de prévoir un mécanisme afin de résoudre promptement les griefs.

6.02 L'Employeur et le Syndicat collaborent afin qu'il n'y ait pas de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation envers les salariés.

Lorsque, dans le cadre d'une enquête, l'Employeur désire rencontrer un salarié autre que le plaignant relativement à l'une ou l'autre de ces situations, il convoque ce dernier au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre. L'Employeur convoque également un représentant syndical à l'intérieur de ce même délai afin qu'il puisse assister à cette rencontre, à moins que le salarié ne demande son exclusion en présence de ce dernier.

6.03 **Accommodement**

L'Employeur, le Syndicat et les salariés reconnaissent le principe d'accommodement raisonnable établi par la législation et par les Tribunaux.

À cet effet, lorsque cette situation se produit, les parties conviennent de se rencontrer pour mettre en place l'accommodement et ce sans contrainte excessive.

Une fois l'accommodement mise en place, le cas échéant, les parties feront **un suivi rigoureux des accommodements accordés**.

ARTICLE 7 DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, les parties reconnaissent qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer ses droits de gérance au niveau des opérations couvertes par cette convention et en particulier:

- a) Le droit de gérer son entreprise et d'en diriger les opérations;
- b) Le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou cesser les opérations;
- c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines, matérielles et financières;
- d) Le droit de gérer et de diriger la main-d'œuvre, incluant entre autres celui d'embaucher, promouvoir, muter, rétrograder, mettre à pied, sanctionner pour juste cause;
- e) Le droit d'évaluer la compétence, les connaissances, l'efficacité et l'habileté des salariés, tant de façon générale que particulière.

Cependant, avant d'être évalué, un salarié a droit à l'entraînement prévu à la convention collective.

7.02 Tout règlement ou politique que l'Employeur décide d'établir ou de modifier est transmis et discuté avec le Syndicat avant sa mise en vigueur. Un règlement ou une politique peut faire l'objet d'un grief si le Syndicat estime qu'il contrevient à une disposition de la convention.

7.03 **Création d'une nouvelle classification ou modification d'une classification existante**

- a) Lorsque l'Employeur désire créer une nouvelle classification non prévue à la présente convention ou lors de modifications substantielles à une classification existante pendant la durée de cette convention, il détermine le taux de salaire régulier applicable à cette classification après en avoir discuté avec le Syndicat.

En cas de désaccord sur le taux de salaire devant être appliqué à cette classification, le Syndicat peut poser un grief. Si le grief est déféré à l'arbitrage, l'arbitre aura autorité afin de décider du taux de salaire applicable à telle classification en litige, en tenant compte des autres classifications prévues à la convention collective et de la grille des taux de salaire prévue à l'annexe "A". Le taux de salaire déterminé par l'Employeur ou par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'implantation de la nouvelle classification ou de la classification substantiellement modifiée.

- b) Lorsque la classification créée est visée par l'application de la *Loi sur l'équité salariale* ou lorsque l'Employeur désire modifier de façon substantielle une telle classification, il maintient l'utilisation de la méthode d'évaluation des emplois en vigueur lors de la signature de la convention collective. Lors de l'évaluation de la classification, le Syndicat désigne un salarié afin de participer à cet exercice conjointement avec l'Employeur. En cas de mésentente, le litige sera déféré à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

7.04 **Sous-contrats**

L'Employeur favorise l'attribution du travail aux salariés à son emploi.

Toutefois, il reconnaît que pour des raisons économiques, technologiques, de disponibilité de ressources et de compétences, il peut se voir contraint à accorder des sous-contrats à des entreprises de l'extérieur.

Lorsque de tels sous-contrats devront être accordés à des entreprises de l'extérieur, l'Employeur s'engage à informer le Syndicat .

Toutefois, si le Syndicat démontre et ce, après consultation avec l'Employeur, que les sous-contrats peuvent être effectués par les salariés, l'Employeur s'engage à ne pas octroyer les sous-contrats.

Pour la durée de la présente convention collective, l'attribution de contrats de sous-traitance confiés à des tiers ne peut provoquer la mise à pied de salariés ou empêcher le rappel au travail de salariés en mise à pied.

De plus, il est convenu que l'Employeur peut accorder à sous-contrat les fonctions accomplies à l'intérieur de l'occupation de camionneur à compter de la signature de la convention collective.

7.05 Les employés qui travaillent à l'établissement de l'employeur visé par la présente convention collective et qui sont exclus du certificat d'accréditation détenu par le syndicat n'accomplissent pas le travail d'un salarié de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants :

- Urgence qui nécessite une intervention immédiate et ponctuelle;
- Expérimentation;
- Support à la résolution de problèmes;
- Formation autre qu'au poste de travail du salarié.

ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL

8.01 Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat et les salariés n'exercent aucune discrimination, coercition ou intimidation à l'encontre d'un salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention d'activité syndicale.

8.02 Il est convenu qu'aucune réunion ou assemblée ne peut être tenue sur la propriété de l'Employeur pendant les heures de travail ainsi que pendant les périodes de repas et de repos, sauf avec l'accord de l'Employeur. Cependant, l'Employeur accepte qu'un salarié transmette des informations ou des convocations aux autres salariés lors des périodes de repas et de repos.

8.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.

8.04 Tout salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.

Au moment de son embauche, l'Employeur s'engage à faire signer à chaque nouveau salarié le formulaire d'adhésion syndicale et d'autorisation des retenues de la cotisation syndicale fournie par le Syndicat et à transmettre ce formulaire au Syndicat avec la remise des cotisations syndicales.

De plus, tout salarié nouvellement embauché est présenté à un représentant du Syndicat et ce, lors d'une session de formation d'embauche afin que le représentant syndical puisse échanger diverses informations.

- 8.05 Si un salarié refuse d'adhérer au Syndicat, l'Employeur doit congédier ce salarié à l'expiration d'un délai de dix (10) jours suivant la réception d'un avis écrit du Syndicat à cet effet, à moins que le salarié concerné accepte d'adhérer au Syndicat à l'intérieur de ce délai.
- 8.06 L'Employeur retient du salaire de chacun des salariés une somme égale à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat. Suite à l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur retient également du salaire de ce dernier la cotisation d'adhésion déterminée par le Syndicat. Les sommes ainsi perçues sont transmises au trésorier désigné par le Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant leur perception, accompagnées d'une liste indiquant le nom des salariés cotisés, les montants retenus, la période visée par la remise, le nom des nouveaux salariés ainsi que le nom des salariés qui ont cessé d'être à l'emploi de l'Employeur en indiquant la date et le motif de la terminaison d'emploi.

ARTICLE 9 REPRÉSENTATION SYNDICALE

9.01 Permis d'absences pour activités syndicales

L'Employeur accorde un permis d'absence à tout salarié désigné par le Syndicat afin d'assister à des activités syndicales.

Le Syndicat effectue **une demande écrite à cet effet au moins douze (12) jours à l'avance**. Afin de faire face à des situations imprévues, une demande peut également être effectuée à l'intérieur d'un délai plus court et ne peut être indûment refusée **à moins qu'aucun titulaire d'une occupation dans la classification visée ou un salarié remplaçant dans la classification visée ne soit disponible à effectuer le remplacement**. Une demande effectuée à l'intérieur d'un délai plus court ne peut avoir pour

effet d'engendrer du temps supplémentaire. Dans tous les cas, le salarié visé transmet à l'Employeur le formulaire prévu par le Syndicat à cet effet.

Dans tous les cas, un maximum de cinq (5) salariés peuvent s'absenter simultanément à cette fin. Ces salariés doivent provenir de départements différents. Toutefois, lorsqu'un département compte plus de dix (10) salariés, un maximum de un (1) salarié par classification par tranche complète de cinq (5) salariés à l'intérieur d'une même classification peuvent s'absenter simultanément, à l'exception de la classification de journalier où un maximum de cinq (5) salariés peuvent s'absenter simultanément.

Ces permis d'absence sont accordés sans perte de salaire régulier et de bénéfices, jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année civile.

Le 1^{er} janvier 2021, ce nombre passe à trente-cinq (35).

Le 1^{er} janvier 2023, ce nombre passe à quarante (40) jours.

Le 1^{er} janvier 2025, ce nombre passe à quarante-cinq (45) jours.

La rémunération des permis d'absence accordés en excédent de ce nombre est assumée par le Syndicat. Dans ce dernier cas, l'Employeur convient toutefois d'assurer la continuité du salaire et des bénéfices du salarié concerné. Le salaire ainsi versé, incluant le coût des bénéfices, est remboursé mensuellement à l'Employeur par le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

Le Syndicat peut reporter à l'année suivante des permis d'absence rémunérés par l'Employeur qui demeurent inutilisés lors d'une année donnée.

9.02 **Tableaux d'affichage**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat **huit (8) tableaux** d'affichage vitrés et fermés à clef. Ces tableaux sont situés aux endroits suivants :

- Cafétéria du secteur 1;
- Cafétéria de **la fromagerie et Neptune du secteur 2;**
- Cafétéria du secteur 2;

- Cafétéria du secteur 3;
- Département de l'entretien mécanique;
- Cafétéria du département de machinerie fixe;
- Bureau de la réception du lait.

Une clef de chacun des tableaux est remise au secrétaire du Syndicat.

Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux des avis de convocation à des assemblées ainsi que tout avis se rapportant aux activités internes du Syndicat, dans la mesure où de tels avis ne contiennent pas de propos diffamatoires dirigés contre l'Employeur ou ses représentants ainsi que les produits ou les clients de l'entreprise. Tout document affiché doit être signé par un représentant syndical.

9.03 **Comité de négociation**

L'Employeur reconnaît un comité de négociation composé d'un maximum de quatre (4) salariés désignés par le Syndicat. À l'occasion des séances de négociation, de conciliation ou de médiation prévues entre les parties en vue du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde des permis d'absence sans perte de salaire régulier à ces salariés afin de participer à ces séances.

Le salarié affecté à un quart de travail différent de celui où se tient une séance de négociation, de conciliation ou de médiation est réputé être au travail et reçoit un permis d'absence pour cette journée.

9.04 **Accès à un local**

L'Employeur met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local convenablement aménagé et fermé à clef se trouvant à l'intérieur des locaux de l'entreprise. Le Syndicat fournit le mobilier utilisé afin de meubler ce local.

Durant les heures d'opération de l'entreprise, il est convenu que les représentants syndicaux et les salariés y ont accès hors de leurs heures de travail. Par ailleurs, les représentants syndicaux et les salariés peuvent également y avoir accès lors de leurs pauses ainsi que lors de leurs heures de travail dans la mesure où ils bénéficient alors d'une

libération conformément aux dispositions des articles 9.01 ou 32.07 de la convention collective.

De plus, les représentants syndicaux et les salariés y ont accès en tout temps dans la mesure où ils bénéficient de l'autorisation de leur superviseur immédiat pour s'absenter de leur poste de travail à cette fin.

9.05 **Identification des représentants du Syndicat**

Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des représentants syndicaux ainsi que des autres salariés désignés par le Syndicat à titre de membre des différents comités conjoints prévus à la convention. Le syndicat informe l'employeur, par écrit, de tous changements de ses représentants dans le dix (10) jours suivant les modifications.

9.06 **Congé sans salaire afin d'exercer une fonction permanente à la centrale syndicale à laquelle le Syndicat est affilié**

L'Employeur accorde un congé sans salaire à tout salarié qui en fait la demande afin d'exercer une fonction syndicale à l'intérieur de la centrale syndicale à laquelle le Syndicat est affilié.

Le salarié concerné doit donner un avis écrit préalable d'un minimum de trente (30) jours de la date de son départ du travail ainsi que de la date prévue de son retour au travail. La durée d'une telle absence ne peut excéder douze (12) mois consécutifs et ne peut viser plus de deux (2) salariés à la fois.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 **Acquisition**

- a) Tout nouveau salarié acquiert de l'ancienneté après une période d'essai d'une durée de quatre cent quatre-vingts (480) heures effectivement travaillées à l'intérieur de cent quatre-vingts (180) jours consécutifs.

Par ailleurs, le salarié nouvellement embauché en vue de devenir un salarié affecté à l'horaire de fin de semaine peut être assigné afin de travailler durant la semaine au cours de sa période d'essai. Cette assignation est d'une durée maximum de quatre (4) semaines. Durant cette période, l'Employeur peut transférer sur l'horaire de fin de semaine le salarié qui possède le moins d'ancienneté à l'intérieur

de l'occupation visée et qui est normalement affecté à l'horaire de semaine.

- b) Lorsque la période d'essai d'un nouveau salarié est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche.
- c) La date d'ancienneté d'un salarié demeure inchangée lorsqu'il change de classification, de département ou de secteur.

10.02 **Accumulation**

L'ancienneté d'un salarié s'accumule tant que son emploi n'est pas terminé pour l'une ou l'autre des raisons prévues à l'article 10.03.

10.03 **Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour une cause juste et suffisante et ce congédiement n'est pas annulé;
- c) il fait défaut, si sa date de retour au travail est déterminée au moment de sa mise à pied, de se présenter au travail à la date fixée, à moins d'avis contraire de la part de l'Employeur ou qu'il puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation;
- d) il fait défaut, lorsque en mise à pied, de communiquer avec l'Employeur et de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant la date de son rappel au travail, à moins qu'il puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation. Le rappel au travail s'effectue par le biais d'un appel téléphonique confirmé par une lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du salarié. Il incombe au salarié d'aviser l'Employeur par écrit de son adresse et de son numéro de téléphone, ainsi que de toute modification subséquente à ces données. Ce délai débute à compter de la date d'oblitération de la lettre.

L'Employeur peut faire appel à un salarié possédant moins d'ancienneté tant que le salarié rappelé ne s'est pas présenté au travail;

- e) il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f) il est absent pour une période excédant quarante-huit (48) mois consécutifs suite à une maladie ou un accident non occupationnel;
- g) il est absent de son travail sans autorisation pendant cinq (5) jours programmés consécutifs sans motif valable, à moins qu'il puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation;
- h) il ne réintègre pas l'unité de négociation au terme d'un congé sans salaire accordé en vertu des articles 9.06 ou 24.01.
- i) Il est impossible de le rejoindre pendant 5 jours lors d'un rappel au travail suite à une mise à pied.

10.04 **Absence suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

Le salarié qui s'absente suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle continue d'accumuler son ancienneté.

10.05 **Affectation hors de l'unité de négociation**

Tout salarié affecté par l'Employeur à un poste hors de l'unité de négociation conserve et cumule son ancienneté pour une période de trois (3) mois consécutifs. Pendant cette période, le salarié n'est pas tenu de payer la cotisation syndicale. Lorsque ce salarié réintègre l'unité de négociation avant la fin de cette période, il réintègre la dernière occupation dont il était titulaire et, à défaut de pouvoir se faire, exerce son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08 de la convention collective.

Si le salarié ne réintègre pas l'unité de négociation avant la fin de cette période, il perd son ancienneté pour les fins d'application de la convention.

10.06 **Liste d'ancienneté**

- a) Le 1^{er} jour des mois de février, juin et octobre de chaque année, l'Employeur affiche près des horodateurs une liste des salariés indiquant leur ancienneté et leur occupation.
- b) Ces listes sont affichées pour une période de trente (30) jours consécutifs et une copie est transmise au Syndicat. Si aucun salarié ou le Syndicat ne conteste ces informations durant cette période, la liste est présumée exacte.
- c) Lorsque l'Employeur embauche plus d'un salarié le même jour, un tirage au sort est effectué lors de la réunion du Comité de relations industrielles suivant ces embauches afin de déterminer le rang d'ancienneté des salariés concernés.

Le résultat du tirage est consigné dans le procès-verbal de la réunion du comité.

- d) Le 1^{er} jour des mois de février, juin et octobre de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat une liste indiquant pour chaque salarié ses nom, prénom, adresse, code postal, numéro de téléphone, date d'embauche, rang d'ancienneté et occupation. Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, ces mêmes informations sont transmises au Syndicat.

Le salarié qui désire que les informations qui ne sont pas spécifiquement prévues par la convention collective demeurent confidentielles doit en aviser l'Employeur par écrit.

10.07 **Retour après absence**

- a) Le salarié qui retourne au travail suite à une période d'absence prévue par la convention ou par une loi réintègre l'occupation dont il était titulaire au moment de son départ ou, à défaut de pouvoir ce faire, exerce son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08 de la convention. Toutefois, le droit de réintégrer son occupation n'équivaut pas à un droit de réintégrer l'horaire de rotation qui prévalait au moment de son départ pour absence.
- b) Afin de lui permettre de rencontrer les exigences normales de son occupation, l'Employeur accorde une période de temps au salarié qui

éprouve des difficultés à rencontrer ces exigences au retour d'une absence pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle ou de congé sans salaire. Cette période est d'une durée maximum de 5 jours pour les classes 2 et 3 et de 10 jours pour les classes 1 lorsque son absence est de moins de six (6) mois et d'une durée équivalente à la période d'entraînement prévue à l'article 11.05 a) pour son occupation lorsque son absence est de six (6) mois ou plus.

- c) Si, durant telle absence d'un salarié, l'Employeur a introduit des changements qui ont pour effet de modifier les fonctions ou les méthodes de travail dans son occupation, il bénéficie d'une période de formation et d'entraînement d'une durée maximale de cent vingt (120) heures afin de lui permettre de rencontrer les exigences normales de son occupation.
- d) Lorsque le salarié est incapable de rencontrer les exigences normales de son occupation au terme de l'une ou l'autre des périodes prévues aux alinéas b) et c), il exerce son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08 de la convention.
- e) Les autres salariés affectés par ces absences réintègrent également l'ancienne occupation dont ils étaient titulaires. Si l'occupation a été abolie, le salarié exerce son droit de supplantation conformément à l'article 11.08.

ARTICLE 11 MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

11.01 Principe général

Dans tous les cas de mouvements de main-d'œuvre, les parties conviennent d'accorder la priorité au salarié qui possède les qualifications requises et cumulant le plus d'ancienneté, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la convention.

11.02 Charge de la preuve

L'Employeur assume la charge de la preuve dans tous les cas touchant les mouvements de main-d'œuvre.

11.03 **Affichage**

- a) Sauf si l'Employeur a informé le Syndicat de l'abolition d'une occupation, toute occupation vacante est affichée sur les tableaux prévus à cet effet dans chacune des cafétérias ainsi que sur le tableau situé au département de la réception du lait et à l'entretien mécanique dans les vingt-et-un (21) jours suivant la vacance de l'occupation et ce, pour une durée de sept (7) jours consécutifs, soit du mardi au mardi de la semaine suivante.

Pendant cette période, l'Employeur peut modifier le nombre de salariés requis sur l'affichage.

Cependant, s'il désire augmenter le nombre de salariés requis après la fin de la période impartie, l'Employeur devra procéder à un autre avis d'affichage.

Lorsque l'Employeur se prévaut de cette procédure, il est expressément convenu que le poste laissé vacant est réservé au salarié qui l'occupait dans l'éventualité où l'Employeur le disqualifiait dans le cadre de la période d'entraînement.

Le canevas de l'avis d'affichage est prévu à l'Annexe "E" de la convention.

Les qualifications requises doivent être conformes aux exigences de l'occupation.

b) **Candidatures**

Le salarié qui désire poser sa candidature sur un affichage d'occupation vacante doit apposer son nom en lettres moulées et sa signature sur l'avis d'affichage.

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

- c) Lorsqu'un salarié s'absente du travail pour une durée de moins de seize (16) semaines et qu'il désire que sa candidature soit considérée au cours de cette absence, il doit compléter le formulaire fourni par l'Employeur à cet effet et le remettre au service des ressources humaines, en y indiquant les occupations vacantes ou

nouvellement créées pour lesquelles il désire que sa candidature soit considérée.

Si l'occupation lui est attribuée conformément aux dispositions de l'article 11.04 a), elle sera comblée par ce salarié à son retour au travail pourvu que ce retour survienne dans les trente (30) jours suivant la date où cette occupation lui est attribuée. Sinon, l'occupation est attribuée à partir des autres candidatures reçues lors de l'affichage de l'occupation.

11.04 **Attribution d'une occupation suite à un affichage**

- a) L'Employeur attribue l'occupation vacante au salarié postulant qui possède les qualifications requises parmi ceux cumulant le plus d'ancienneté.

Un salarié doit choisir l'occupation pour laquelle il désire être considéré lorsqu'il se voit attribuer plus d'une occupation dans le cadre de plusieurs affichages et que les périodes d'entraînement reliées à chacune de ces occupations empiètent les unes sur les autres.

- b) Lorsqu'il n'attribue pas une occupation vacante au salarié postulant cumulant le plus d'ancienneté, l'Employeur lui fournit par écrit les motifs motivant sa décision. Une copie de ce document est transmise au Syndicat.
- c) L'entrée en fonction du salarié dans sa nouvelle occupation a lieu dans les vingt-et-un (21) jours suivant la fin de la période d'affichage à l'exception de la période estivale où l'Employeur pourra reporter l'entrée en fonction du salarié à la fin de la période.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'avis initial d'affichage, de l'avis d'affichage comprenant la liste des postulants, du formulaire de changement d'occupation et de l'avis de confirmation.

Cependant, l'Employeur peut affecter ce salarié à son ancienne occupation pour combler des besoins opérationnels pendant qu'il bénéficie de la période d'entraînement prévue à l'article 11.05 a).

- d) Si le salarié choisi suite à un affichage renonce à sa nouvelle occupation durant la période correspondant aux dix (10) premiers

jours d'entraînement pour toutes les classes de classification, et ce même si la période d'entraînement est de cinq (5) jours pour les classifications de classe IV, il réintègre alors son ancienne occupation lors de la prochaine confection de l'horaire. Dans l'intervalle, le salarié sera affecté comme journalier non attitré. À défaut de pouvoir réintégrer son ancienne occupation, il exerce son droit de supplantation conformément aux dispositions des articles 11.07 et 11.08. Le salarié peut se prévaloir d'une seule renonciation par période de douze (12) mois.

L'Employeur peut également mettre fin à la période d'entraînement si le rendement du salarié n'est pas satisfaisant. Le salarié réintègre alors son ancienne occupation lors de la prochaine confection de l'horaire. Dans l'intervalle, le salarié est affecté comme journalier non attitré et maintient le taux de salaire de son ancienne occupation. Le salarié ne peut se prévaloir d'une autre période entraînement pendant une période de dix-huit (18) mois sur cette occupation.

Dans un cas comme dans l'autre, l'Employeur attribue l'occupation devenue alors vacante sur la base des candidatures reçues lors de l'affichage initial, conformément aux dispositions de l'article 11.04 a).

e) Si aucun salarié possédant les qualifications requises ne postule sur un affichage, l'Employeur affecte à cette occupation le journalier le moins ancien parmi ceux qui possèdent les qualifications requises, ou, à son choix, procède à l'embauche d'un nouveau salarié.

Dans ces cas, le salarié visé est alors considéré comme titulaire de cette occupation.

11.05 **Périodes d'entraînement**

- a) Après que l'Employeur lui eut fourni sommairement toutes les informations nécessaires à l'exécution des fonctions de l'occupation, le salarié choisi suite à un affichage a droit à une période d'entraînement.

Pendant cette période, l'Employeur s'engage à fournir au salarié l'appui technique nécessaire à l'exécution des fonctions de sa nouvelle occupation.

Selon les occupations, le tableau suivant indique la durée maximum d'entraînement en jours effectivement travaillés :

OCCUPATIONS	ENTRAINEMENT
Classe I	30 jours
Classe II	20 jours
Classe III	15 jours
Classe IV	5 jours

- b) Le salarié choisi suite à l'affichage d'une occupation sur l'horaire de fin de semaine peut être affecté pour travailler durant la semaine au cours de ses périodes d'entraînement. Dans un tel cas, l'Employeur peut transférer sur l'horaire de fin de semaine le salarié affecté à l'horaire de semaine qui possède le moins d'ancienneté à l'intérieur de cette même occupation. Ce transfert correspond à la durée de la période d'entraînement à laquelle le salarié a droit conformément à l'alinéa précédent.
- c) À la fin de sa dixième (10^e) journée, peu importe la durée de la période d'entraînement, le salarié doit compléter le formulaire de changement d'occupation s'il désire bénéficier de la suite de la période d'entraînement si celle-ci n'est pas terminée.

L'Employeur affiche l'avis de confirmation du salarié dans les quatorze (14) jours suivant la signature du formulaire de changement d'occupation par ce salarié. Cet avis est affiché pendant cinq (5) jours. Le canevas de l'avis de confirmation est prévu à l'Annexe "F" de la convention.

L'Employeur peut mettre fin à la période d'entraînement et confirmer un salarié dans son occupation avant la fin de sa durée maximum prévue à l'article 11.05 a).

Par ailleurs, le salarié est automatiquement confirmé dans cette occupation lorsqu'il complète la période d'entraînement prévue à l'article 11.05 a).

- d) S'il le juge nécessaire, l'Employeur peut toutefois poursuivre la formation du salarié dans son occupation après la confirmation de celui-ci dans cette occupation.
- e) Un salarié qui, après avoir été choisi dans le cadre d'un affichage, accepte un changement d'occupation en signant le formulaire prévu à cet effet ne peut poser à nouveau sa candidature sur un affichage d'occupation vacante pour une période **de douze (12) mois** suivant la date à laquelle il a signé le formulaire de changement d'occupation, **sauf s'il s'agit d'un salarié qualifié au sens de l'article 1.01-19. Dans un tel cas, le salarié n'a pas droit à la période de renonciation prévue à 11.04 d) et doit signer le formulaire approprié le premier jour de son entrée en fonction.**

À l'intérieur de ce même délai, ce salarié peut toutefois poser sa candidature sur un affichage d'occupation vacante de classe I excluant les salariés remplaçants, **et ce, seulement qu'une fois au cours des douze (12) mois** suivant la date à laquelle il a signé le formulaire de changement d'occupation.

- f) Le salarié reçoit le taux de salaire de sa nouvelle occupation dès que débute sa période d'entraînement.
- g) Aux seules fins d'entraînement afin d'exécuter les fonctions assignées à l'intérieur de la classification dans laquelle les personnes œuvreront notamment pour des raisons de santé et de sécurité du travail, les périodes d'entraînement telles que prévues à l'article 11.05 seront données, pour les salariés nouvellement embauchés, les salariés en période d'entraînement à la suite de l'attribution d'une occupation soit par affichage soit par supplantation **conformément à 11.08** de même que pour les étudiants, de la façon suivante :
 - 1. Pour les salariés nouvellement embauchés et les salariés en période d'entraînement à la suite de l'attribution d'une occupation soit par affichage soit par supplantation **conformément à 11.08** :

Ils seront programmés et utilisés en plus des effectifs nécessaires aux besoins opérationnels dans la classification concernée jusqu'à ce que leurs périodes d'entraînement

soient complétées, et ce, même si des salariés ayant plus d'ancienneté sont en mise à pied.

2. Pour les étudiants n'ayant jamais été à l'emploi de l'employeur dans le secteur de la production :

Ils seront programmés et utilisés en plus des effectifs nécessaires aux besoins opérationnels dans la classification de classe IV concernée jusqu'à ce que leurs périodes d'entraînement soient complétées, et ce, avant de pouvoir être utilisés afin d'exécuter tout travail normalement effectué par un salarié assujetti à la convention collective.

En aucun cas, ces personnes ne pourront être utilisées en remplacement ou être affectées en lieu et place d'un autre salarié dans la classification pour laquelle ils sont en période d'entraînement.

Cependant, lorsqu'il n'y a pas de salarié titulaire d'une occupation dans la classification concernée en mise à pied, un salarié visé par la présente en période d'entraînement dans cette même classification pourra être affecté temporairement, afin de répondre à des besoins opérationnels, à un poste de travail de la classification concernée pour lequel il a reçu l'entraînement complet et nécessaire à l'exécution des fonctions inhérentes audit poste de travail. Les périodes d'entraînement sur les autres postes de travail inhérents à la classification concernée, le cas échéant, seront complétées dès que possible lorsque les effectifs de la classification concernée le permettront.

Ces périodes d'entraînement devront être effectuées en présence d'un salarié programmé et titulaire d'une occupation dans la classification concernée et affecté comme formateur;

Les périodes d'entraînement sont équivalentes aux périodes prévues à la convention collective et ce, selon la classe dans laquelle se trouve la classification concernée.

11.06 **Occupations temporairement vacantes**

À l'exception de l'occupation de journalier, une occupation temporairement dépourvue de son titulaire pour une durée prévue de

plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs est comblée par l'employeur conformément à la séquence suivante :

- Salarié titulaire de l'occupation visée;

À défaut de pouvoir se faire, si les besoins opérationnels l'exigent, l'occupation temporairement vacante est affichée et attribuée par l'Employeur conformément aux dispositions des articles 11.03, 11.04 et 11.05. Si le fait de ne pas procéder à cet affichage entraîne l'obligation à effectuer des heures supplémentaires en vertu de l'article 15.07, l'Employeur procède à l'affichage immédiat.

Toutefois, uniquement le salarié postulant titulaire d'une occupation de classe égale ou inférieure (classe 4 étant inférieure à classe 3) sera considéré pour l'attribution d'une telle occupation temporairement vacante. Le salarié remplaçant peut, s'il le désire, postuler sur un affichage d'une occupation temporairement vacante de la classification pour laquelle il agit à titre de remplaçant, sans être soumis à la restriction prévue à l'article 11.05 e).

De plus, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à un tel affichage durant la période comprise entre la troisième (3^e) semaine complète de mai et la troisième (3^e) semaine complète de septembre.

Le salarié qui obtient l'occupation temporairement vacante par affichage doit assumer le remplacement du salarié temporairement absent de l'occupation qu'il soit titulaire ou remplaçant.

La durée de l'occupation temporairement vacante est tributaire du retour d'un salarié titulaire de l'occupation. De plus, en cas de manque de travail temporaire, de réduction de main-d'œuvre ou d'abolition le salarié qui a obtenu l'occupation temporairement vacante réintègre son occupation si son ancienneté le lui permet sinon le salarié exerce son droit de supplantation à partir de son poste d'origine (avant l'occupation temporairement vacante) conformément à l'article 11.08. Les autres salariés affectés par ces absences réintègrent également leur ancienne occupation. Si l'occupation a été abolie, le salarié exerce son droit de supplantation conformément à l'article 11.08.

Un salarié titulaire qui, dans le cadre de la présente procédure, a bénéficié d'un entraînement afin de combler une occupation temporairement vacante peut être temporairement affecté par

l'Employeur à cette même occupation si elle redevient temporairement vacante, et ce sans affichage.

Le salarié ayant obtenu une occupation temporairement vacante peut, s'il le désire, postuler sur un affichage d'une occupation de la même classification, sans être soumis à la restriction prévue à l'article 11.05 e).

Nonobstant les dispositions du présent article, l'Employeur conserve en tout temps son droit d'abolir l'occupation visée, de créer une nouvelle occupation à l'intérieur de la classification concernée ou de créer une nouvelle occupation de salarié remplaçant. De plus, lorsqu'une occupation est temporairement dépourvue de son titulaire depuis quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs et que le retour au travail du titulaire de cette occupation est prévu dans les quarante (40) jours suivants, l'occupation visée est affichée uniquement sur entente entre les parties.

11.07 Manque de travail temporaire de quatre (4) semaines complètes et moins

L'expression "manque de travail temporaire" signifie une réduction du besoin de main-d'œuvre dans une classification occasionnant le déplacement d'un titulaire d'une occupation pour quatre (4) semaines complètes et moins et résultant d'une réduction du volume de matière première, d'une réduction des besoins de production ou d'un bris d'équipement.

Pour les fins des présentes, la semaine au cours de laquelle survient le manque de travail temporaire est considérée comme la première semaine complète.

Lors d'un tel manque de travail temporaire pour moins d'un quart complet de travail, le salarié peut terminer sa journée normale de travail plus tôt après entente avec son superviseur immédiat. Le salarié sera rémunéré pour les heures effectuées au cours de cette journée.

1) Manque de travail temporaire non planifié, résultant d'une réduction du volume de matière première, d'un bris d'un équipement ou d'une réduction des besoins de production

a) Manque de travail pour la première et la deuxième semaine

En cas de manque de travail temporaire à l'intérieur de son occupation, le salarié doit exécuter tout travail qu'il se voit affecté par l'Employeur si la durée de cette affectation est d'un quart complet et moins.

Son taux de salaire est toutefois maintenu conformément à 11.14.

Si la durée du manque de travail temporaire est de plus d'un quart de travail complet dans la semaine en cours et la semaine subséquente, le cas échéant si le salarié est programmé à l'horaire la semaine subséquente, le salarié visé supplante le salarié le moins ancien dans sa classification sur le même quart et le même type d'horaire que le sien.

À défaut, il est affecté à titre de journalier non-attitré en surplus, sur le même type d'horaire dans la semaine en cours ou sur un autre type d'horaire dans la semaine subséquente, le cas échéant si le salarié est programmé à l'horaire la semaine subséquente, si le même type d'horaire n'est pas disponible. Le journalier non attitré peut être assigné à un autre type d'horaire et un autre quart de travail dans la semaine subséquente.

b) Manque de travail pour la troisième et quatrième semaine

Si la durée du manque de travail temporaire se poursuit la troisième et la quatrième semaine à être programmée, le salarié conserve son choix de supplantation et poursuit la rotation lors de la prochaine confection de l'horaire.

Il peut également supplanter le salarié le moins ancien prioritairement dans sa classification ou dans une classification pour laquelle il est qualifié conformément à 1.01-19. Dans un tel cas, cette supplantation vaut également pour l'article 11.08 dans l'éventualité où le manque de travail

temporaire devait se poursuivre au-delà de la quatrième semaine et que le salarié a supplanté sur le même type d'horaire.

2) Manque de travail temporaire planifié en raison de la réduction des besoins de production

Si la durée du manque de travail temporaire peut être planifiée lors de la programmation de l'horaire, le salarié peut supplanter si son ancienneté le lui permet sur tous les quarts.

Procédure

Le salarié visé par les alinéas 1-b et 2) peut renoncer à son droit de supplantation et il est alors affecté comme journalier non attitré, si son ancienneté le lui permet, tout en conservant le taux de salaire de la classification qu'il détient ou supplanter conformément aux étapes suivantes :

1. Le salarié titulaire le moins ancien programmé à l'horaire de sa classification.
- ou
2. Il supprime le salarié le moins ancien dans une classification pour laquelle il est qualifié conformément à 1.01-19.
3. Si, malgré les étapes précédentes, un salarié de classe I, II ou III est visé par un manque de travail temporaire alors qu'un salarié moins ancien que lui est programmé à l'horaire sur une classe III, ce dernier est affecté en surplus par l'Employeur. À défaut, le salarié est inscrit sur la liste de rappel.
4. Un salarié supplanté dans le cadre de cette procédure se prévaut, à son tour, de la même procédure.

Les salariés visés par l'article 11.07 réintègrent l'occupation dont ils sont titulaires, par ancienneté, lorsque le manque de travail temporaire cesse.

Le présent article ne s'applique pas au salarié appelé au travail par l'Employeur afin d'effectuer le remplacement ponctuel d'un salarié absent du travail.

A. Si l'Employeur ne peut fournir du travail à un salarié visé par un manque de travail temporaire conformément aux dispositions du présent article, il verse à ce salarié l'équivalent monétaire pour les journées normales de travail nécessaires afin de compléter les jours restants pour la première et la deuxième semaine s'il a été programmé à l'horaire pour cette dernière.

B. Sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, les dispositions de l'alinéa A qui précède sont également applicables au salarié rappelé au travail par l'Employeur en surplus de la programmation de travail afin de compléter les jours restants de la semaine en cours.

C. Les dispositions de l'alinéa A qui précède ne s'appliquent pas dans les cas où des salariés sont programmés à l'horaire moins d'une semaine complète.

11.08 Manque de travail temporaire pour plus de quatre (4) semaines ou d'abolition d'une occupation ou d'une fermeture d'une ligne de production ou d'un département

Principe généraux

1- Si le manque de travail temporaire se poursuit au-delà de quatre (4) semaines complètes ou lors de l'abolition d'une occupation ou d'une fermeture d'une ligne de production ou d'un département de plus de quatre (4) semaines, les supplancements effectués conformément à l'article 11.07 se poursuivent, à l'exception du salarié :

- ayant supplanté un salarié moins ancien dans sa classification sur un autre type d'horaire; ou
- ayant supplanté le salarié le moins ancien dans une classification pour laquelle il est qualifié conformément à 1.01-19 sur un autre type d'horaire; ou
- qui a renoncé à son droit de supplancement selon 11.07; ou
- qui n'a pas exercé son droit de supplancement en raison de son ancienneté.

Lorsque l'Employeur réduit le nombre de salariés à l'intérieur d'une classification, lors de l'abolition d'une occupation ou d'une fermeture d'une ligne de production ou d'un département pour plus de quatre (4) semaines, le salarié affecté est celui qui détient le moins d'ancienneté dans cette classification.

- 2- Le salarié affecté supplante le salarié programmé titulaire d'une occupation détenant le moins d'ancienneté n'eut été les congés annuels ou la banque de temps sur l'occupation concernée. Il supplante à l'intérieur de l'un ou l'autre des secteurs et des départements, dans la mesure où son ancienneté le lui permet et qu'il possède les qualifications requises pour l'occupation concernée. Le salarié affecté pourra effectuer une supplantation en respectant l'une des règles suivantes soit:

- a) À l'intérieur d'une classification de classe égale ou inférieure à la sienne, à l'exception des classifications de classe 1 et 2 comprises dans les secteurs autres que celui d'où provient le salarié affecté;

ou

- b) À l'intérieur d'une classification pour laquelle il est qualifié conformément à l'article 1.01-19;

Le salarié affecté par l'application du présent article est informé directement par l'Employeur et doit faire connaître son choix à l'Employeur au plus tard dans les prochaines vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de l'Employeur informant le salarié que le manque de travail temporaire se poursuit au-delà du délai prévu à 11.07. À défaut, il sera affecté comme journalier non attiré si son ancienneté le permet.

À défaut de pouvoir supplanter un autre salarié conformément à ces règles, le salarié est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel au travail.

Un salarié supplanté dans le cadre de la présente procédure se prévaut, à son tour, de la même procédure.

En fonction des règles ci-haut mentionnées, le salarié doit prioritairement :

- 1) Supplanter sur une occupation pour laquelle il est qualifié conformément à l'article 1.01-19;
- 2) À défaut, il a droit à la période d'entraînement prévue à l'article 11.05 a) selon la classe de la classification concernée. Au terme de cette période, le salarié doit être en mesure de rencontrer les exigences normales de cette occupation afin de pouvoir conserver la supplantation;
- 3) À défaut, le salarié visé est considéré comme journalier non attiré selon son rang d'ancienneté avec le salaire de journalier;
- 4) Si malgré les étapes précédentes, un salarié de classe I, II ou III est visé par un manque de travail temporaire alors qu'un salarié moins ancien que lui est programmé à l'horaire sur une classe III, ce dernier est affecté en surplus par l'Employeur. À défaut, le salarié est inscrit sur la liste de rappel.

Les salariés de fin de semaine seront assujettis à la même règle considérant l'horaire de travail.

Réaffectation

Les salariés ayant exercé leur droit de supplantation réintègrent l'occupation dont ils sont titulaires, par ancienneté, lorsque l'Employeur affecte de nouveau des salariés à cette occupation pour une durée d'au moins une (1) semaine complète, selon l'horaire programmé de cette occupation.

Cependant lors de sa période d'entraînement le salarié devra terminer son entraînement où il a supplanté avant de retourner sur son occupation. L'employeur le réintégrera seulement à la fin de sa période d'entraînement à son occupation ou si les besoins d'opérations le requièrent.

Lorsque l'Employeur affecte un salarié à cette occupation pour une durée de moins d'une (1) semaine complète, le salarié titulaire d'une occupation de remplaçant qui est disponible dans la classification visée, ayant le plus d'ancienneté, y est affecté. À défaut de pouvoir se faire, le salarié titulaire détenant le moins d'ancienneté est affecté.

11.09 **Date effective d'une mise à pied ou d'une abolition d'occupation**

Dans tous les cas, une mise à pied pour manque de travail ou une abolition d'occupation prend effet le dernier jour de travail programmé du salarié au cours d'une semaine, à condition que le salarié accepte d'effectuer le travail auquel il est affecté afin de compléter sa semaine normale de travail.

Le présent article ne s'applique pas au salarié appelé au travail par l'Employeur afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent du travail, sauf si tel salarié est programmé afin d'effectuer un remplacement pour la durée complète de la semaine normale de travail ou s'il est affecté afin d'effectuer un remplacement pour le reste de la semaine normale du salarié qu'il remplace.

11.10 **Préavis**

Les dispositions pertinentes de la *Loi des normes du travail* s'appliquent dans tous les cas de mise à pied d'une durée de plus de six (6) mois.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

11.11 **Rappel au travail**

Les salariés mis à pied sont rappelés au travail par ancienneté, dans la mesure où ils possèdent les qualifications requises et qu'ils puissent accomplir immédiatement les fonctions de l'occupation après une courte période d'adaptation.

L'Employeur tente de joindre les salariés le plus tôt possible lorsque survient un besoin de main-d'œuvre en sus de la programmation de travail affichée. Toutefois, si le besoin de main-d'œuvre doit être comblé à l'intérieur d'un délai de huit (8) heures ou moins, l'Employeur passe au prochain salarié sur la liste de rappel lorsqu'un salarié ne répond pas à son appel téléphonique ou n'est pas disponible à l'intérieur du délai requis. Malgré ce qui précède, un salarié non rejoint peut vérifier auprès de l'Employeur s'il a déjà comblé son besoin avec un salarié détenant moins d'ancienneté afin d'être affecté si le besoin n'est pas encore comblé à ce moment.

Le salarié rappelé n'est pas tenu d'accepter de travailler sur plus de deux (2) quarts de travail différents par semaine, à l'exception de la période estivale.

Les qualifications du salarié ne sont pas considérées lors d'un rappel au travail pour les occupations comprises dans la classe IV de tous les secteurs, à l'exception des occupations du département de l'entretien mécanique.

11.12 **Perte du permis de conduire**

Le salarié qui occupe une occupation où son permis de conduire constitue une qualification requise et qui voit son permis de conduire être révoqué conformément aux dispositions du Code de la route peut, s'il le désire, supplanter le journalier possédant le moins d'ancienneté dans son secteur ou, à défaut de pouvoir ce faire, dans les autres secteurs.

Lorsque le permis de conduire du salarié redevient valide, il avise l'Employeur par écrit et ce dernier réintègre le salarié dans son occupation dans les quatorze (14) jours suivants. Toutefois, si l'occupation de ce salarié est abolie, il exerce immédiatement son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08, et ce même si son permis de conduire est encore révoqué.

11.13 **Postes de travail**

- a) Dans les départements de la margarine, de l'expédition et du fromage, à l'exception pour les opérateurs d'emballuses de ce département, l'employeur considère les préférences des salariés titulaires d'une même occupation dans une même classification, attirés sur un même type d'horaire, dans l'affectation aux différents postes de travail disponibles lors de la confection de la programmation de travail. L'Employeur tient compte de ces préférences dans ces affectations dans la mesure où le salarié peut effectuer immédiatement les fonctions du poste de travail sans entraînement préalable et sous réserve d'un éventuel changement dans les besoins de main-d'œuvre.

Dans le département de Canlac, les salariés d'une occupation dans une même classification sont affectés en alternance, de semaine en semaine, sur les différents postes de travail disponibles sur un même type d'horaire. Pour ce faire, le salarié doit toutefois pouvoir effectuer immédiatement les fonctions du poste de travail sans entraînement

préalable. Ce principe d'alternance s'applique également aux opérateurs d'emballuse dans le département du fromage sur le même type de produit.

Les salariés de ce département affectés à l'occupation de journalier sont régis par les dispositions de l'alinéa b) du présent article.

- b) Pour les journaliers uniquement, lors de leur première présence physique sur leur premier quart de travail d'une semaine, les salariés titulaires de l'occupation de journalier programmés afin de travailler sur un même type d'horaire et dans un même département au cours de cette semaine expriment leurs préférences parmi les postes de travail disponibles. L'Employeur tient compte de ces préférences dans ces affectations pour cette semaine, sous réserve d'un éventuel changement dans les besoins de main-d'œuvre.
- c) Le salarié appelé à remplacer l'absence d'un autre salarié en cours de semaine est affecté au poste de travail qu'occupait ce salarié.

11.14 **Affectation temporaire**

- a) L'Employeur peut affecter temporairement un salarié à une autre occupation **pour laquelle il est qualifié conformément à 1.01-19 et ce**, afin de répondre à des besoins opérationnels en autant qu'il soit programmé sur l'horaire de semaine ou de fin de semaine. L'employeur ne peut affecter un salarié sur un horaire fractionné.

Une telle affectation temporaire ne doit pas occasionner une charge de travail abusive pour les autres salariés de l'occupation d'où provient le salarié affecté de façon temporaire.

- b) Un salarié temporairement affecté par l'Employeur à une occupation comportant un taux de salaire inférieur au sien conserve le taux de son occupation pour la durée de cette affectation.

Le salarié reçoit le taux de salaire prévu pour son occupation si cette affectation est d'une durée de moins de quatre (4) heures au cours d'une même journée normale de travail. Dans le cas d'une affectation temporaire d'une durée de quatre (4) heures ou plus au cours d'une même journée normale de travail, le salarié reçoit pour toute cette journée le taux de salaire prévu pour son occupation ou le taux de salaire de l'occupation où il est temporairement affecté, soit le taux le plus avantageux.

11.15 **Résiliation d'occupation**

Un salarié peut résilier son occupation une fois par période de vingt-quatre (24) mois aux conditions suivantes :

- Il doit donner un préavis écrit;
- Il doit demeurer sur son occupation tant que le nouveau titulaire de cette dernière n'est pas confirmé.

Une fois que le nouveau titulaire est confirmé, le salarié qui a résilié son statut de titulaire retourne comme journalier non attitré en fonction de son ancienneté.

ARTICLE 12 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

12.01 Pour les fins d'application du présent article, l'expression «changement technologique» signifie :

- a) l'implantation par l'Employeur, dans ses établissements, d'équipements ou d'outillages de production différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux qu'il y utilisait antérieurement.
- b) un changement substantiel et significatif dans le mode d'exploitation de l'entreprise qui est directement rattaché à cette implantation.

12.02 Le Comité de relations industrielles a pour mandat de discuter ou de transmettre aux salariés l'information relative à l'implantation d'un changement technologique ainsi que d'effectuer un suivi après cette implantation.

12.03 Lorsque l'implantation d'un changement technologique entraîne l'abolition d'une ou plusieurs occupations, l'Employeur transmet un avis écrit aux salariés visés ainsi qu'au Syndicat dans les soixante (60) jours précédant l'implantation de ce changement.

12.04 Lorsque, suite à l'implantation d'un changement technologique, l'Employeur procède à l'abolition d'une ou plusieurs occupations sans avoir fourni la totalité du préavis prévu à l'article 12.03, il doit verser au salarié visé par cette abolition une indemnité compensatrice égale à son salaire régulier pour la période de préavis non respectée lorsqu'il est mis à pied.

12.05 Lorsque l'Employeur implante un changement technologique, il s'engage à donner une période d'adaptation au salarié titulaire de l'occupation visée par ce changement technologique.

- a) Afin de lui permettre de s'adapter aux changements, l'Employeur accorde une période d'entraînement d'une durée maximum de soixante (60) jours travaillés au salarié dont les fonctions sont affectées par l'implantation de ce changement technologique.
- b) Au terme de cette période d'entraînement et dès que le salarié est affecté à sa nouvelle occupation, le cas échéant, il est rémunéré au taux de salaire de cette nouvelle occupation. Si ce taux est inférieur au taux de salaire de son ancienne occupation, le salarié conserve le taux de salaire de son ancienne occupation.
- c) Le salarié qui ne désire pas bénéficier d'une telle période d'entraînement ou qui désire mettre fin à cette période avant son terme ou lorsque l'Employeur évalue qu'un salarié est incapable de satisfaire aux exigences normales de l'occupation au terme de la période d'entraînement, ce dernier se prévaut de son droit de supplantation afin de supplanter un salarié titulaire de l'occupation de journalier.

12.06 **Indemnité de séparation**

- a) Un salarié dont l'occupation est abolie par l'Employeur suite à l'introduction d'un changement technologique peut opter pour une indemnité de séparation plutôt que d'exercer son droit de supplantation.

Le salarié qui accepte de recevoir une indemnité de séparation doit confirmer par écrit sa décision à l'Employeur, au plus tard quatorze (14) jours suivant la réception de l'avis d'abolition de son occupation transmis en vertu des dispositions de l'article 12.03.

- b) L'Employeur verse au salarié qui opte pour recevoir une indemnité de séparation un montant équivalent à une (1) semaine de salaire par année complète d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-six (26) semaines. Le salarié admissible à l'indemnité de séparation qui choisit d'exercer son droit de supplantation renonce automatiquement à l'indemnité de séparation.

Aux fins de détermination du montant de cette indemnité, l'ancienneté du salarié se calcule à la date effective de l'abolition de son occupation et une semaine de salaire se calcule en multipliant le taux de salaire régulier du salarié par quarante (40) heures.

Suite à la réception de l'indemnité de séparation par le salarié, ce dernier voit son emploi terminé conformément aux dispositions de l'article 10.03 de la convention. L'indemnité de séparation est réputée inclure toutes les obligations légales de l'Employeur à titre d'indemnité de départ, délai de congé, d'avis de cessation d'emploi ou d'indemnité compensatrice en tenant lieu et est réputée conforme au Code civil du Québec et à la Loi sur les normes du travail.

- 12.07 Nonobstant les dispositions de l'article 12.06 a), l'Employeur peut offrir la possibilité de recevoir une indemnité de séparation au salarié détenant le plus d'ancienneté dans la classification visée par le changement technologique plutôt que d'offrir cette possibilité au salarié dont l'occupation est abolie suite à l'implantation d'un changement technologique.

Dans ce cas, l'indemnité de séparation est soumise aux modalités prévues à l'article 12.06 b).

- 12.08 Le salarié qui le désire peut faire verser le montant de son indemnité de séparation à son compte dans le régime complémentaire de retraite ou dans un autre véhicule de placement autorisé par la loi, et ce sous réserve des limites légalement permises.

12.09 **Fermeture**

Un salarié dont l'occupation est abolie suite à la fermeture de l'établissement de l'Employeur, d'un secteur ou d'un département de son établissement peut, à son choix, opter pour recevoir une indemnité de séparation ou se prévaloir de son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08 de la convention.

Le paiement d'une indemnité de séparation est effectué conformément aux dispositions de l'article 12.06 b), sauf que l'indemnité est calculée sur la base de deux (2) semaines de salaire par année complète d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 13 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

13.01 Principe

Les parties reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des salariés afin de permettre l'amélioration de leurs connaissances, l'acquisition d'une compétence accrue dans l'exécution de leurs fonctions et faciliter leur accès à d'autres occupations chez l'Employeur.

13.02 Formation et perfectionnement personnel

Le salarié qui, à sa propre initiative, désire suivre un cours de formation auprès d'une institution d'enseignement reconnue, peut soumettre une demande de remboursement sur le formulaire prescrit par l'Employeur. Dans le cas où cette demande est acceptée par l'Employeur, ce dernier assure le remboursement complet des frais de scolarité, des manuels et du matériel didactique nécessaire lorsque le cours suivi est réussi, le tout sur présentation de pièces justificatives et conformément aux politiques de l'entreprise.

13.03 Programme de formation

- a) Lors de la réunion du comité de relations industrielles, l'Employeur informe le comité des formations à venir s'il y a lieu pour l'année suivante.

Le programme de formation est établi par l'Employeur en tenant compte des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

13.04 Politique de rémunération

La rémunération pour le temps consacré à la formation des salariés ou à des rencontres avec l'Employeur ou ses représentants pour des fins de formation ou d'information est effectuée de la façon suivante :

- a) Le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier lorsqu'il participe à ces activités pendant ses heures régulières de travail.
- b) Si cette activité a lieu immédiatement avant ou après un quart de travail normal du salarié, il est rémunéré au taux de salaire majoré applicable pour la durée de l'activité.

Dans le cas où le salarié doit être rappelé afin d'assister à cette activité, les dispositions de l'article 16.04 sont applicables.

- c) Le salarié qui est déplacé de son quart de travail normal par l'Employeur afin de participer à une activité de formation est rémunéré à son taux de salaire régulier pour la durée de cette formation, avec un minimum équivalent à sa journée normale de travail. Les heures additionnelles sont rémunérées au taux de salaire majoré applicable.

Dans le cadre de l'application de la présente disposition, l'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié concerné bénéficie d'une période de repos raisonnable.

- d) L'Employeur favorise la tenue des activités prévues à l'alinéa b) durant l'horaire de travail normal des salariés.

Aucun salarié n'est tenu d'assister à une activité prévue à l'alinéa b) tenue à l'extérieur de son horaire normal de travail s'il n'a pas été avisé de la tenue de cette activité au plus tard le jeudi de la confection de l'horaire. Un salarié peut également s'absenter pour un motif valable d'une telle activité tenue à l'extérieur de son horaire normal de travail.

- e) L'Employeur rembourse au salarié les frais raisonnables encourus par ce dernier lorsqu'il doit suivre une formation à la demande de l'Employeur.

13.05 **Attestation d'études collégiales en fabrication de produits laitiers auprès de l'I.T.A.**

- a) L'Employeur accorde un congé sans salaire à un salarié admis par l'Institut de technologie alimentaire (I.T.A.) afin de lui permettre de suivre les cours menant à l'obtention d'une attestation d'étude collégiale en fabrication de produits laitiers.

De plus, un salarié peut effectuer une demande afin de se prévaloir d'un tel congé sans salaire pour une formation reliée aux opérations de l'Employeur et dispensée dans un autre établissement d'enseignement. Dans ce dernier cas, l'acceptation ou le refus d'une telle demande est à la discrétion de l'Employeur.

Un maximum de quatre (4) salariés peut se prévaloir de la présente disposition par année civile. Ces congés sont accordés par ancienneté si davantage de salariés désirent s'en prévaloir.

- b) Pendant la durée du congé, l'Employeur rembourse au salarié les dépenses (repas, déplacements, logement) encourues hebdomadairement pour un maximum de **six cent vingt-cinq dollars (625\$) ou de cent vingt-cinq dollars (125\$) par jour.**
- c) Lorsque la formation est offerte en ligne le salarié doit se présenter à l'usine comme s'il était au travail régulier. L'employeur paie le salarié au taux régulier de sa classification pour les heures effectuées. Le salarié demeure disponible a travaillé les jours où il n'a pas de formation en ligne, et ce selon son horaire programmé.
- d) Le salarié doit rembourser à l'Employeur soixante-dix pour cent (70%) des sommes remboursées s'il ne réussit pas à obtenir le diplôme ou l'attestation visé par la formation. Les modalités de remboursement sont déterminées avec le salarié.

Toutefois, ce remboursement n'est pas exigible lorsque l'Employeur obtient, pour cette formation, une subvention équivalente aux sommes remboursées.

- e) Pendant la durée du congé, l'Employeur continue de verser au régime de retraite du salarié la somme prévue à cet effet et assume la totalité du coût de la prime d'assurance collective.
- f) Les dispositions de l'article 13.02 s'appliquent au salarié qui obtient un congé en vertu de la présente disposition.
- g) Au terme de son congé, le salarié réintègre son ancienne occupation. Si son occupation est abolie, il exerce son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08.
- h) Lors d'un affichage d'une occupation ayant comme qualification requise, une formation dispensées par l'article 13.05 et si l'employeur ne peut combler cette occupation par les dispositions de l'article 11.04, l'employeur peut attribuer l'occupation au salarié ayant le moins d'ancienneté qui a bénéficié et obtenu les qualifications requises dispensées par l'article 13.05 et qui est titulaire, à ce moment, d'une occupation ne nécessitant pas comme qualifications requises une formation dispensée par l'article 13.05.

ARTICLE 14 HORAIRES DE TRAVAIL

14.01 Semaine normale de travail

La semaine de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

14.02 Horaires de travail

Les horaires de travail sont déterminés par l'Employeur conformément aux dispositions du présent article :

- a) L'horaire régulier de travail des salariés d'une même occupation affectés à une opération comprenant quotidiennement trois (3) quarts de travail de huit (8) heures chacun sont :

1^{er} quart (nuit): 00h00 à 08h00

2^e quart (jour): 08h00 à 16h00

3^e quart (soir): 16h00 à 24h00

Si l'Employeur affecte des salariés au quart de jour en excédant du nombre de salariés affectés respectivement aux quarts de soir et de nuit, l'horaire régulier de travail de ces salariés excédentaires est compris entre 06h00 et 18h00. Dans ce cas, sous réserve de l'application des articles 16.08 b) et 11.14, l'horaire de travail d'un salarié programmé conformément aux dispositions de l'article 14.06 pour la durée de la semaine normale de travail à l'intérieur d'une même classification débute et se termine aux mêmes heures au cours d'une même semaine.

- b) L'horaire régulier de travail des salariés d'une même occupation affectés à une opération comprenant quotidiennement deux (2) quarts de travail est déterminé par l'Employeur. Cet horaire est composé de cinq (5) journées consécutives de huit (8) heures consécutives (5x8) du lundi au vendredi inclusivement ou de quatre (4) journées consécutives de dix (10) heures consécutives (4x10), du lundi au jeudi inclusivement. Cependant, l'horaire composé de quatre (4) journées de dix (10) heures consécutives (4x10) peut être déplacé du mardi au vendredi inclusivement afin de répondre à des besoins opérationnels uniquement.

Toutefois, dans la mesure où les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur favorise l'exécution du travail sur le quart de jour avant de mettre en place un quart de travail de soir ou de nuit. Lorsque l'opération se déroule sur le quart de jour, l'horaire régulier de travail est compris entre 06h00 et 18h00.

Sous réserve de l'application des articles 16.08 b) et 11.14, l'horaire de travail d'un salarié programmé conformément aux dispositions de l'article 14.06 pour la durée de la semaine normale de travail à l'intérieur d'une même classification débute et se termine aux mêmes heures au cours d'une même semaine.

- c) L'horaire régulier de travail des salariés d'une même occupation affectés à une opération comprenant quotidiennement un (1) quart de travail est déterminé par l'Employeur. Cet horaire est composé de cinq (5) journées consécutives de huit (8) heures consécutives (5x8) du lundi au vendredi inclusivement ou de quatre (4) journées consécutives de dix (10) heures consécutives (4x10), du lundi au jeudi inclusivement. Cependant, l'horaire composé de quatre (4) journées de dix (10) heures consécutives (4x10) peut être déplacé du mardi au vendredi inclusivement afin de répondre à des besoins opérationnels uniquement.

Toutefois, dans la mesure où les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur favorise l'exécution du travail sur le quart de jour avant de mettre en place un quart de travail de soir ou de nuit. Lorsque l'opération se déroule sur le quart de jour, l'horaire régulier de travail est compris entre 06h00 et 18h00.

Sous réserve de l'application des articles 16.08 b) et 11.14, l'horaire de travail d'un salarié programmé conformément aux dispositions de l'article 14.06 pour la durée de la semaine normale de travail à l'intérieur d'une même classification débute et se termine aux mêmes heures au cours d'une même semaine.

- d) Lorsque l'Employeur désire mettre en place un horaire de travail 4x10, il avise les salariés titulaires dans les classifications concernées au plus tard le mercredi précédant **le jeudi de la confection de l'horaire.**

Ces salariés font part à l'Employeur de leur choix entre l'horaire 4x10 ou 5x8 par écrit, sur le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur respecte le choix des salariés, par occupation et par ancienneté. Si

un nombre insuffisant de salariés désire être affecté à l'horaire 4x10, l'Employeur assigne obligatoirement le nombre requis de salariés à cet horaire, par occupation et par ordre inverse d'ancienneté.

Cependant, avant de procéder à l'assignation obligatoire d'un salarié à l'occupation de journalier, celle-ci est offerte, le cas échéant, par ancienneté aux autres salariés titulaires d'une occupation dans le département concerné qui sont alors assignés à titre de journalier et ce, jusqu'à ce qu'ils réintègrent l'occupation dont ils sont titulaires lorsque l'Employeur affecte de nouveau des salariés à cette occupation.

Par la suite, au titulaire d'une occupation de journalier non attitré ou un salarié titulaire d'une occupation dans un autre département qui sont alors affectés à titre de journalier dans le département concerné et ce, jusqu'à ce qu'ils réintègrent l'occupation dont ils sont titulaires lorsque l'Employeur affecte de nouveau des salariés à cette occupation.

Si le nombre requis de salariés pour l'occupation de journalier n'est pas atteint au terme de cette procédure, l'Employeur assigne à cette occupation, par ordre d'ancienneté, les salariés qui ne peuvent être programmés pour la semaine complète de travail au cours de la semaine visée.

e) **Horaire de fin de semaine**

L'Employeur peut mettre en place, à l'intérieur de tout département, une opération sur un horaire de fin de semaine, selon les modalités suivantes :

- 1) L'horaire régulier de travail des salariés affectés à un horaire de fin de semaine est composé de deux (2) quarts de travail de douze (12) heures consécutives réparties de la façon suivante :

➤ Samedi et dimanche : 00h00 à 12h00
12h00 à 24h00

- 2) Lorsque l'Employeur désire mettre en place ou cesser un horaire de fin de semaine à l'intérieur d'un département, il consulte le Syndicat sur les occupations qui seront affectées par ce changement.
- 3) La semaine normale de travail des salariés affectés à un horaire de fin de semaine est composée de vingt-quatre (24) heures.

De semaine en semaine, les deux (2) équipes de travail affectées à l'horaire de fin de semaine sont programmées en alternance sur les deux (2) quarts de travail disponibles, le cas échéant.

- 4) Les salariés sont rémunérés l'équivalent de seize (16) heures au taux de salaire régulier pour les douze (12) heures de travail effectuées le samedi et vingt-quatre (24) heures au taux de salaire régulier pour les douze (12) heures de travail effectuées le dimanche.
- 5) Lors du changement d'heure effectué à l'automne, une (1) heure est ajoutée à l'horaire de la façon suivante :
 - la programmation est modifiée afin que les salariés affectés au quart de jour terminent leur journée normale de travail à minuit trente (00h30) et que les salariés affectés au quart de nuit débutent leur journée normale de travail à minuit trente (00h30), et ce dans le but de partager la couverture de l'heure excédentaire.
- 6) Lors du changement d'heure effectué au printemps, une (1) heure est retranchée à l'horaire de la façon suivante :
 - la programmation est modifiée afin que les salariés affectés au quart de jour terminent leur journée normale de travail à vingt-trois heures trente (23h30) et que les salariés affectés au quart de nuit débutent leur journée normale de travail à vingt-trois heures trente (23h30), et ce dans le but de partager le retranchement de cette heure.

Dans ces deux cas, les salariés visés sont rémunérés pour le temps effectivement travaillé au taux de salaire applicable.

7) Lorsque l'Employeur désire mettre en place un horaire de fin de semaine, il procède selon la séquence suivante :

- a) les salariés titulaires des occupations concernées sont avisés au plus tard le mercredi **précédant le jeudi de la confection de l'horaire.**

Ces salariés font part à l'Employeur de leur choix entre leur horaire actuel et l'horaire de fin de semaine, par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur respecte le choix des salariés, par occupation et par ancienneté.

- b) les occupations non comblées sont affichées conformément à la procédure d'affichage.
- c) si nécessaire, l'Employeur assigne le nombre requis de salariés à l'horaire de fin de semaine, par occupation et par ordre inverse d'ancienneté.

Au terme de cette procédure, ces salariés sont considérés comme titulaires de ces occupations sur l'horaire de fin de semaine.

14.03 ***Horaires de travail particuliers**

Nonobstant les dispositions de l'article 14.02, les horaires particuliers suivants peuvent être mis en place :

- a) **Départements de l'entretien mécanique et de la machinerie fixe**

L'horaire des salariés des départements de l'entretien mécanique et de la machinerie fixe est conçu en fonction des opérations continues à l'intérieur de ces départements.

Le travail que l'Employeur désire faire effectuer sur les différents quarts de travail de semaine et de fin de semaine, le cas échéant, est assigné en alternance parmi les salariés, conformément aux horaires reproduits à l'Annexe "B" de la convention.

Lorsqu'un salarié est affecté à l'horaire de fin de semaine, il est rémunéré conformément aux dispositions prévues à l'article 14.02 e) pour les salariés affectés à un horaire de fin de semaine.

b) Préposé réception du lait (secteur 1)

À l'intérieur de l'occupation de préposé réception du lait, l'Employeur peut affecter un salarié à un ou plusieurs horaires réguliers suivant sur rotation :

	08h00 à 20h00
Samedi et Dimanche	06h00 à 18h00
	10h00 à 22h00

Tel salarié est rémunéré conformément aux dispositions prévues à l'article 14.04 e) pour les salariés affectés à un horaire de fin de semaine.

- c) Sur entente entre l'Employeur et le Syndicat, des horaires particuliers qui dérogent à certains des principes énoncés à l'article 14.02 peuvent être mis en place.

14.04 **Alternance des quarts de travail**

De semaine en semaine et à l'intérieur d'une même occupation, les équipes affectées à un même type d'horaire de travail sont affectées en alternance sur les différents quarts de travail disponibles, le cas échéant.

Ce principe d'alternance n'est pas obligatoirement respecté dans les cas suivants :

- lorsqu'un salarié titulaire d'une occupation de journalier non attitré est affecté à un département différent de celui où il était affecté la semaine précédente.
- lors du retour au travail d'un salarié titulaire d'une occupation de journalier qui est absent depuis une (1) semaine ou plus.
- Lorsqu'un salarié est temporairement affecté à une autre occupation. Le principe d'alternance est toutefois respecté lorsque ce salarié réintègre son occupation et ce, n'eût été cette affectation temporaire.

14.05 Échange d'horaires de travail

a) Principe général

Deux (2) salariés peuvent échanger leurs horaires de travail programmés respectifs **en quarts complets**, même si cet échange implique un changement de quart de travail ou de type d'horaire pour ces salariés. Les salariés **font un tel échange** prennent leurs emplacements **de travail respectifs**.

Les salariés doivent remplir le formulaire d'échange de quarts prévu à cet effet et le remettre en mains propres au superviseur au plus tard le mardi de la semaine suivant l'affichage à 16h00.

Cependant, le superviseur peut accepter un tel échange dans un délai inférieur dans la mesure où le formulaire est remis en mains propres au superviseur et autorisé par ce dernier avant l'échange. Dans tous les cas le superviseur accepte l'échange en apposant sa signature sur le formulaire.

Chacun des salariés concernés doit toutefois être immédiatement qualifié afin d'effectuer le travail de l'autre. Dans tous les cas, cet échange doit également permettre de respecter une période de repos de huit (8) heures consécutives entre deux (2) quarts de travail consécutifs.

Lorsqu'un salarié affecté à un horaire 5x8 désire échanger son horaire avec un salarié affecté à l'horaire de fin de semaine, les salariés concernés doivent respecter le ratio suivant:

- un samedi équivaut à deux (2) jours de semaine
- un dimanche équivaut à trois (3) jours de semaine

Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié affecté à un horaire de fin de semaine peut échanger une partie de son horaire avec un salarié affecté un horaire 5x8, par tranche de rémunération équivalente à huit (8) heures. Le salarié complète le formulaire ci-haut mentionné et le remet en mains propres au supérieur. Le superviseur accepte l'échange en apposant sa signature sur le formulaire.

De façon exceptionnelle, l'Employeur se réserve le droit de refuser une demande d'échange d'horaires de travail afin d'assurer le maintien des compétences d'un salarié.

b) **Particularités**

Lorsqu'un salarié prend un congé mobile dans une semaine donnée, il peut échanger son horaire de travail si l'ensemble des conditions suivantes est respecté;

- Le salarié ne prend pas plus de deux (2) congés mobiles dans la même semaine;
- Le salarié ne change pas son horaire programmé uniquement lors de la prise du congé mobile;
- Ce changement doit avoir pour effet de modifier son horaire de la même façon le ou les jours de congés mobiles et d'au moins une autre journée contiguë à ce congé dans la même semaine;

Pour le remplacement, pour tous ces échanges d'horaires, si ce changement implique un remplaçant, celui-ci doit aussi effectuer ce changement. Si le changement implique un titulaire, il doit y avoir entente entre les 3 salariés pour que le changement soit autorisé.

14.06 **Affichage de la programmation de travail**

- a) L'Employeur affiche la programmation de travail de la semaine subséquente à la semaine à venir (la semaine à venir étant du dimanche 0h00, au samedi suivant, 24h00) au plus tard le jeudi précédant la semaine à venir.

Lorsqu'un jour férié survient le jeudi ou le vendredi de la semaine où la programmation est affichée, cet affichage est effectué au plus tard le mercredi à 16h00. Si un jour férié survient lors de ces 2 jours, l'affichage de la programmation est effectué au plus tard le mardi à 16h00. Dans de tels cas, l'affichage et le retrait des listes de disponibilité prévues à l'article 15.05 c) est ajusté de façon concordante.

Une copie de la programmation hebdomadaire est transmise au Syndicat.

- b) La programmation de travail n'inclut pas le travail effectué lors d'un jour férié. Le travail que l'Employeur désire faire effectuer lors de ces jours est assigné conformément à la procédure prévue à l'article 15.06 c).
- c) Suite à l'affichage de la programmation de travail, l'Employeur peut modifier cette programmation jusqu'au plus tard le lundi de la semaine suivant l'affichage, à 16h00.

Dans ce cas, l'Employeur informe directement les salariés visés par cette modification.

14.07 **Périodes de repos et de repas**

a) Période de repos

Le salarié affecté à un horaire 5x8 bénéficie de deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune à raison de une (1) période de repos par demi-journée de travail.

Le salarié affecté à un horaire 4x10 bénéficie de deux (2) périodes de repos rémunérées de vingt (20) minutes chacune à raison de une (1) période de repos par demi-journée de travail.

Le salarié affecté à un horaire de fin de semaine bénéficie de trois (3) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune.

Le moment de prise des périodes de repos est déterminé par l'Employeur. Toutefois, l'Employeur ne peut obliger un salarié à prendre sa première période de repos avant d'avoir effectué quatre-vingt-dix (90) minutes de travail depuis le début de son quart de travail et sa dernière période de repos doit être prise entre la cent trente-cinquième (135^e) et la soixantième (60^e) minute précédant la fin de son quart de travail.

Périodes de repas et de repos lors de travail en temps supplémentaire

Un salarié bénéficie d'une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes avant de commencer l'exécution de temps supplémentaire pour une durée prévue de deux (2) heures ou plus à la fin de sa journée normale de travail. Au terme d'une période de deux (2) heures supplémentaires effectivement travaillées, il

bénéficie d'une période de repas rémunérée de trente (30) minutes si le travail doit se poursuivre par la suite. Il bénéficie ensuite d'une période de repos payée de quinze (15) minutes à la fin de chaque période additionnelle de deux (2) heures effectivement travaillées si le travail doit se poursuivre par la suite.

En effectuant les adaptations nécessaires, ces dispositions s'appliquent également au salarié qui effectue du temps supplémentaire avant le début de sa journée normale de travail. Dans ce cas, les dispositions générales prévues ci-haut deviennent applicables dès que le salarié débute son quart régulier de travail.

b) Période de repas

La période de repas est incluse dans les heures normales de travail du salarié. Tout salarié bénéficie d'une période de repas rémunérée de trente (30) minutes consécutives par quart de travail. Les salariés prennent leur repas sur les lieux de travail pendant leurs heures normales de travail.

Le moment de prise des périodes de repas est déterminé par l'Employeur. Toutefois, pour tous les types d'horaires de travail, l'Employeur doit situer la prise de la période de repas, selon le cas, entre 11h30 et 13h30, entre 17h30 et 21h00 ou entre 3h30 et 5h30.

c) Période de repos sur des opérations continues

Un salarié appelé à travailler sur une opération en continu est dégagé de toute responsabilité liée aux fonctions de son occupation alors qu'il se trouve en période de repas ou de repos, dans la mesure où il a préalablement avisé son coordonnateur d'équipe ou son superviseur immédiat qu'il s'absente de son poste de travail afin de prendre une période de repas ou de repos.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque le poste de travail est aménagé afin que le salarié puisse prendre ses périodes de repas et de repos à son poste de travail. Toutefois, dans la mesure du possible et lorsque les effectifs le permettent, l'Employeur convient d'assurer le remplacement d'un salarié qui désire prendre ses périodes de repas ou de repos à un endroit différent.

- d) Lors d'un quart de travail, les périodes de repos et de repas se prennent à tour de rôle parmi les salariés d'une même classification.

Les heures de prise des périodes de repos et de repas prévues aux alinéas a) et b) qui précèdent peuvent être modifiées après entente entre la majorité des salariés concernés et l'Employeur.

14.08 **Modification de la période de repas ou de repos**

L'Employeur se réserve le droit de modifier l'heure de prise des périodes de repas et/ou de repos lorsqu'une réparation majeure et urgente doit être effectuée.

14.09 **Période de repos entre deux (2) prestations de travail**

Tout salarié bénéficie d'une période de repos quotidienne d'une durée minimale de huit (8) heures consécutives entre deux (2) prestations de travail consécutives, sauf lorsque le salarié consent à effectuer des heures supplémentaires de façon continue à son quart normal de travail.

14.10 **Présomption**

Un salarié est réputé être au travail dans les cas suivants :

- lorsqu'il est à la disposition de l'Employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;
- durant le temps consacré aux périodes de repos ou de repas prévues à la convention;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'Employeur;
- durant toute participation à une activité prévue à l'article 13.04;
- durant toute participation à une rencontre d'un comité prévu à la convention. Les dispositions de l'article 16.04 relatives à la rémunération minimale ne s'appliquent pas dans ce cas;
- durant toute rencontre autorisée avec un représentant de l'Employeur pendant l'horaire programmé du salarié.

ARTICLE 15 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.01 Définition

Tout travail exécuté par un salarié à la demande de l'Employeur en plus de sa journée normale de travail ou de la semaine normale de travail ou lors d'un jour férié ou lors d'un jour de congé hebdomadaire est considéré comme des heures supplémentaires.

15.02 Taux applicable

- a) Dans le cas de l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 15.01 ou le samedi, les salariés sont payés au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures travaillées.

Dans le cas d'un salarié affecté à un horaire de fin de semaine, uniquement le travail exécuté le samedi en plus de sa journée normale de travail est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

- b) Les heures travaillées le dimanche sont payées au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- c) Tout travail exécuté par un salarié à la demande de l'Employeur lors d'un jour férié est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 17.04.

15.03 Application non pyramidale des majorations

Les majorations prévues du taux de salaire régulier aux fins de rémunération des heures supplémentaires ne peuvent en aucun cas être appliquées de façon pyramidale.

15.04 Absences assimilables à des jours de travail et calcul

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les absences du travail autorisées par la convention ou par la loi et payées par l'Employeur sont assimilées à des jours de travail.

15.05 Principes

Sauf disposition contraire, les principes suivants sont applicables dans tous les cas de répartition des heures supplémentaires.

a) Semaine de référence

Aux fins d'application du présent article et à moins d'une disposition contraire, la semaine de référence pour la répartition des heures supplémentaires est la semaine précédant celle durant laquelle les heures supplémentaires sont effectuées et s'établit du lundi 00h00 au dimanche 23h59.

b) Quart complet de travail

Selon le cas, les heures supplémentaires à l'intérieur d'une classification sont réparties de la façon suivante :

- 1) Par quart complet de huit (8) heures consécutives lorsque les besoins opérationnels le nécessitent.

À défaut de pouvoir ce faire pour cause d'insuffisance de salariés mis en disponibilité, ces heures supplémentaires sont fractionnées par tranches de quatre (4) heures et réparties conformément aux dispositions de l'article 15.06 a), en effectuant les adaptations nécessaires.

- 2) Par quart complet de dix (10) heures consécutives lorsque les besoins opérationnels le nécessitent.

- 3) Lors de la fin de semaine, un quart de travail de douze (12) heures consécutives est fractionné en une tranche de huit (8) heures et une tranche de quatre (4) heures.

À défaut de pouvoir se faire pour cause d'insuffisance de salariés mis en disponibilité, ces heures supplémentaires sont réparties par quart complet de douze (12) heures consécutives aux salariés mis en disponibilité avant d'appliquer les dispositions de l'article 15.07.

c) Mise en disponibilité

Pour les fins de la gestion de l'octroi du temps supplémentaire, l'Employeur met à la disposition de ses salariés :

- Un formulaire de temps supplémentaire pour les samedis et dimanches de la semaine suivante (c'est-à-dire neuf jours plus tard);

- Un formulaire de temps supplémentaire pour la période du lundi au vendredi;
- Un formulaire de temps supplémentaire pour les jours fériés.

Le salarié qui désire se porter disponible et acquérir une priorité afin d'effectuer des heures supplémentaires doit inscrire son nom et apposer sa signature sur le formulaire prévu à cette fin, et par la même occasion indiquer les départements, les jours et les quarts de travail pour lesquels il est disponible et ce, avant 23h59 le mercredi. Sur ce même formulaire, le salarié indique le nombre maximum de quarts qu'il est disposé à faire au cours d'une semaine. Cette mise en disponibilité concerne les journées de la semaine suivant le retrait de l'affichage.

L'Employeur retire le jeudi à 1h00 de la semaine en cours les formulaires et affiche les formulaires vierges pour les prochaines disponibilités.

Dans tous les cas, les salariés souhaitant faire du temps supplémentaire ont la responsabilité de s'assurer de leur disponibilité réelle avant d'y inscrire leur nom.

Une copie des différents formulaires de mise en disponibilité est remise hebdomadairement au Syndicat.

d) Priorité

L'Employeur répartit les heures supplémentaires aux salariés qualifiés, par ancienneté, conformément aux étapes successives suivantes et sur la base de la mise en disponibilité exprimée. Cette répartition est effectuée, lorsque possible, afin d'éviter l'assignation obligatoire et doit respecter les limitations prévues aux articles 14.09 et 15.10.

- 1) le salarié titulaire d'une occupation dans la classification pour laquelle les heures supplémentaires sont requises et qui était programmé, lors de la semaine de référence, sur le quart de travail où les heures supplémentaires sont effectuées. Journalier n'est pas considérée comme une occupation à cette étape ;

- 2) le salarié titulaire d'une occupation dans la classification pour laquelle les heures supplémentaires sont requises et ce, sans égard à son quart programmé de travail durant la semaine de référence; ou le salarié titulaire d'une occupation dans la classification qui est en mise à pied;
- 3) le salarié du département et ce, sans égard à son quart programmé de travail durant la semaine de référence, incluant le journalier attitré à ce département ou le salarié titulaire d'une occupation dans la classification qui est en mise à pied;
- 4) le salarié du secteur et ce, sans égard à son quart programmé de travail durant la semaine de référence ou le salarié mise-à-pied;
- 5) le salarié des autres secteurs, incluant le journalier non attitré à un département, et ce, sans égard à leur quart programmé respectif de travail durant la semaine de référence ou le salarié mise à pied.

Particularité :

Lors de la répartition du temps supplémentaire, la rotation régulière du salarié qui est assigné à participer à un projet spécial, sera considéré pour déterminer sa priorité de quart n'eût été sa participation au projet.

Lorsque le salarié a mis sa disponibilité sur plusieurs quarts et qu'il y a un minimum de huit (8) heures entre les deux (2) quarts, il devra faire les deux (2) prestations de travail s'il est le plus ancien et qu'il a priorité. Cette disposition s'applique sauf si d'autres personnes ont signifié leurs disponibilités.

L'assignation d'une tranche de quatre (4), huit (8) ou douze (12) heures supplémentaires dans le cadre d'un horaire de fin de semaine s'effectue en considérant les mises en disponibilité qui comprennent la plage horaire dans laquelle ces heures supplémentaires sont à exécuter.

Aux fins d'application de l'étape 1), un salarié affecté à plusieurs quarts de travail différents au cours de la semaine de référence est réputé avoir été programmé sur le quart de travail où il a travaillé le plus souvent au cours de cette semaine. Un salarié qui, au cours de

la semaine de référence, a échangé son horaire de travail avec un autre salarié en vertu des dispositions de l'article 14.05 est réputé avoir travaillé sur le quart de travail où il était initialement programmé.

Le salarié mis à pied le vendredi de la semaine de référence possède les mêmes droits et obligations que les autres salariés quant à la répartition des heures supplémentaires, y compris le salarié qualifié qui n'a pas complété sa période d'essai. Cependant, afin d'être considéré à l'étape 1), tel salarié doit avoir été programmé trois (3) jours ou plus dans son occupation et sur un même quart de travail au cours de la semaine de référence.

15.06 **Répartition des heures supplémentaires**

a) **Les heures supplémentaires d'une durée de quatre (4) heures et moins consécutives à un quart de travail**

1. Les heures supplémentaires d'une durée de quatre (4) heures et moins seront offertes aux salariés ayant signifié leur disponibilité sur la feuille de mise en disponibilité prévue à cet effet.
2. Une feuille de mise en disponibilité sera affichée pour chaque jour de la semaine (lundi au vendredi) dans chacun des départements suivants :
 - Fromage et Expédition;
 - Réception du lait;
 - Margarine;
 - Canlac.
3. Les feuilles de mise en disponibilité seront affichées au plus tard, le jeudi de la semaine précédente à 14h00.
4. Tout salarié signifie sa disponibilité afin d'effectuer des heures supplémentaires en inscrivant son nom sur les feuilles prévues à cette fin. Le salarié doit également indiquer les départements et les quarts de travail pour lesquels il est disponible, et ce, avant 13h59 la journée précédente ou pour

la feuille de mise en disponibilité du lundi, le vendredi précédent à 13h59.

5. Les feuilles de mise en disponibilité seront retirées à 14h00 la journée précédente, exception de la feuille de mise en disponibilité du lundi qui sera retirée le vendredi à 14h00.

6. La répartition des heures supplémentaires sur un quart de semaine s'effectue de la façon suivante :

- Selon la mise en disponibilité pour un quart de huit (8) heures;
- Offert selon la mise en disponibilité pour un quart de quatre (4) heures et moins;
- À défaut de combler le quart complet. L'Employeur procède à l'assignation obligatoire d'un salarié de fin de semaine pour combler le quart de huit (8) heures.

b) Les heures supplémentaires d'une durée de plus de quatre (4) heures consécutives

La répartition des heures supplémentaires d'une durée prévue de plus de quatre (4) heures consécutives mais inférieur à un quart complet de travail s'effectue sur la base de la mise en disponibilité exprimée et conformément aux dispositions de l'article 15.05 d).

c) Heures supplémentaires requises un samedi ou un dimanche ou lors d'un jour férié

La répartition des heures supplémentaires pour un quart de travail complet lors du samedi, du dimanche ou d'un jour férié s'effectue sur la base de la mise en disponibilité exprimée et conformément aux dispositions de l'article 15.05 d).

Cependant, lorsque l'une ou l'autre des situations suivantes se présente au cours de la semaine de référence:

- Plus d'un type d'horaire (4x10 et 5x8 pour le samedi ou le dimanche) (4x10, 5x8 et 2x12 pour les jours fériés) sont en fonction simultanément pour la classification où les heures supplémentaires sont requises;

- Un seul type d'horaire (4x10 ou 5x8) est en fonction pour une classification et les heures supplémentaires sont réparties par l'Employeur selon un type d'horaire différent de celui qui était en fonction au cours de la semaine de référence;
- Un seul type d'horaire (4x10 ou 5x8) est en fonction pour une classification et les heures supplémentaires sont réparties par l'Employeur selon ce même type d'horaire mais sur une plage horaire différente;

les heures supplémentaires sont réparties selon les étapes 2, 3, 4 et 5 de l'article 15.05 d).

De plus, la semaine de référence considérée pour la répartition des heures supplémentaires requises lors d'un jour férié est la semaine à l'intérieur de laquelle se situe ce jour férié et s'établit du dimanche 00h00 au samedi 24h00.

d) Heures supplémentaires requises lors d'un jour de congé hebdomadaire, du lundi au vendredi, lorsqu'un horaire 4x10 est en fonction

La répartition des heures supplémentaires pour un quart de travail complet lors d'un jour de congé hebdomadaire, du lundi au vendredi, lorsqu'un horaire de 4x10 est en fonction, s'effectue sur la base de la mise en disponibilité exprimée et conformément aux dispositions de l'article 15.05 d).

Cependant, lorsque l'une ou l'autre des situations suivantes se présente au cours de la semaine de référence:

- Des horaires 4x10 et 2x12 sont en fonction simultanément pour la classification où les heures supplémentaires sont requises;
- Seulement l'horaire 4x10 est en fonction pour une classification et les heures supplémentaires sont réparties par l'Employeur sur des quarts de huit (8) heures lors du jour de congé hebdomadaire;
- Seulement l'horaire 4x10 est en fonction pour une classification et les heures supplémentaires sont réparties par

l'Employeur selon ce même type d'horaire mais sur une plage horaire différente;

les heures supplémentaires sont réparties selon les étapes 2, 3, 4 et 5 de l'article 15.05 d).

e) **Heures supplémentaires requises du lundi au vendredi, lorsqu'un horaire 4x10 n'est pas en fonction**

La répartition des heures supplémentaires pour un quart de travail complet, du lundi au vendredi, lorsqu'un horaire 4x10 n'est pas en fonction, s'effectue sur la base de la mise en disponibilité exprimée selon les dispositions de l'article 15.05 c) et conformément aux étapes successives suivantes :

- 1) le salarié titulaire d'une occupation dans la classification concernée et affecté à un horaire de semaine;
- 2) le salarié titulaire d'une occupation de remplaçant dans la classification concernée;
- 3) le salarié titulaire d'une occupation dans la classification concernée et affecté à un horaire de fin de semaine;

Par la suite, les étapes 2, 3, 4 et 5 de l'article 15.05 d) sont applicables.

15.07 **Insuffisance de salariés volontaires**

a) **Principe général**

Si le nombre de salariés requis n'est pas atteint au terme des différentes procédures prévues à l'article 15.06, l'Employeur procède à l'assignation obligatoire des salariés qualifiés titulaires d'une occupation dans la classification pour laquelle les heures supplémentaires sont requises, y compris le salarié titulaire qualifié n'ayant pas complété sa période d'essai.

La répartition de ces assignations obligatoires s'effectue de façon équitable, à tour de rôle entre les salariés titulaires, selon l'ordre inverse d'ancienneté, y compris le salarié titulaire qualifié qui n'a pas complété sa période d'essai et le salarié titulaire qualifié en mise à pied.

Afin d'assurer l'équité dans la répartition de telles assignations obligatoires, une liste de ces assignations obligatoires par classification doit être maintenue à jour en tout temps par l'Employeur.

De plus, lorsqu'un salarié aura effectué quatre (4) heures supplémentaires consécutives ou plus dans la classification dans laquelle il est titulaire d'une occupation, sur la base de sa mise en disponibilité, son tour en telle assignation obligatoire sera réputé réalisé. Si lesdites heures supplémentaires sont annulées à l'intérieur du délai prévu à l'article 15.08, l'assignation obligatoire ne sera pas réputée être réalisée. Pour considérer l'assignation obligatoire comme étant réputé réalisé, le salarié doit avoir fait une présence physique au travail.

Un salarié titulaire d'une occupation de salarié remplaçant dans (2) deux classifications peut être assigné obligatoirement à effectuer des heures supplémentaires dans ces (2) deux classifications. Lorsque son tour en telle assignation obligatoire sera réputé réalisé parce qu'il a effectué des heures supplémentaires dans l'une ou l'autre de ces classifications, sur la base de sa mise en disponibilité, ce tour sera réputé réalisé dans les (2) deux classifications.

Un salarié auquel une occupation est attribuée suite à un affichage ou un salarié exerçant son droit de supplantation devient le premier sur la liste à être assigné obligatoirement à effectuer des heures supplémentaires. Lorsqu'un salarié, ayant exercé son droit de supplantation réintègre l'occupation dont il est titulaire, il devient alors le dernier sur la liste à être assigné obligatoirement à effectuer des heures supplémentaires.

Les titulaires d'une occupation dans la classification de journalier sont, quant à eux, assignés par ordre inverse d'ancienneté, de façon équitable, à tour de rôle indépendamment du fait qu'ils aient ou non effectué des heures supplémentaires sur la base de leur mise en disponibilité.

b) Particularités

Un salarié qui s'absente en vertu de l'article 18 ou 15.11 ne peut être assigné à effectuer obligatoirement des heures supplémentaires lors du samedi qui précède ou du dimanche qui suit immédiatement sa

période de congé annuel, sauf s'il s'est mis en disponibilité pour l'un de ces jours.

Un salarié absent en vertu des dispositions des articles 23 ou 24 ne peut être assigné à effectuer obligatoirement des heures supplémentaires au cours de son congé sans salaire.

Un salarié qui s'absente en vertu de l'article 19 de sa journée programmée immédiatement avant ou immédiatement après un jour férié, un samedi ou un dimanche ne peut être assigné à effectuer obligatoirement des heures supplémentaires, selon le cas, lors du jour férié ainsi que lors du samedi et du dimanche contiguës à cette absence.

Cependant, dans une situation d'urgence, le Syndicat coopérera avec l'Employeur afin que des salariés effectuent les heures supplémentaires requises par cette urgence.

15.08 **Affichage de la programmation**

Au plus tard le jeudi à 16h00, l'Employeur affiche la programmation des heures supplémentaires du samedi et du dimanche **de la semaine suivante (c'est-à-dire neuf jours plus tard)** et, lorsque applicable, pour un jour férié. Cet horaire est alors considéré définitif.

Une copie de cette programmation est transmise au Syndicat.

Lorsqu'une diminution du besoin des heures supplémentaires survient après l'affichage de la programmation, l'Employeur avise les salariés affectés au minimum deux (2) heures avant le début de ces heures supplémentaires programmées. À défaut de pouvoir se faire, l'Employeur affecte les salariés programmés en trop à d'autres travaux durant un minimum de quatre (4) heures.

Lorsqu'un besoin additionnel survient après l'affichage de la programmation, l'Employeur comble ce besoin en affectant des salariés additionnels conformément aux dispositions de l'article 15.06.

15.09 **Échange prohibé**

Les salariés ne peuvent s'échanger entre eux des heures supplémentaires qui leur ont été réparties conformément aux dispositions de la convention, sauf sur approbation de leur superviseur

immédiat et dans la mesure où cet échange n'affecte pas la répartition d'heures supplémentaires dont aurait bénéficié un autre salarié n'eût été cet échange.

Aucune réclamation d'heures supplémentaires ne pourra être faite lorsqu'il s'agit d'un échange d'une assignation obligatoire.

15.10 **Refus ou limitation de travail**

a) Refus

Un salarié a droit de refuser de travailler dans les cas suivants :

- Plus **de deux (2) heures consécutives** au-delà de son quart de travail; ou
- Plus **de cinquante (50) heures** de travail par semaine.

b) Limitation

En aucun temps, un salarié ne sera autorisé à effectuer plus de quatorze (14) heures consécutives de travail, sauf lors de circonstances imprévues. Telles circonstances imprévues incluent le fait de devoir attendre un salarié qui le remplace à son poste de travail lorsque ce dernier se présente au travail en retard.

- c) **Sous réserve de la limite de cinquante (50) heures de travail par semaine, l'exercice du droit de refus n'a pas pour effet de libérer le salarié qui l'exerce des obligations prévues à l'article 15.07 a) 4^e alinéa.**

15.11 **Banque d'heures supplémentaires ou régulières**

Un salarié peut se constituer une banque d'heures supplémentaires ou régulières jusqu'à un maximum équivalent à quarante (40) heures régulières par année civile.

Les modalités suivantes sont applicables :

- a) Le salarié qui désire se constituer une banque d'heures supplémentaires ou régulières doit en effectuer la demande par écrit à l'Employeur;

- b) À compter de la date de la demande du salarié, toute heure supplémentaire que ce salarié effectue est automatiquement accumulée dans sa banque, jusqu'à concurrence de l'équivalent de quarante (40) heures régulières;

Ou

À compter de la date de la demande du salarié, une tranche de quatre (4) heures régulières, incluant le paiement d'un jour férié payé, lorsque le salarié recevra une paie de plus de 32 heures payées est automatiquement accumulée dans sa banque, jusqu'à concurrence de l'équivalent de quarante (40) heures régulières;

- c) À son choix, le salarié peut reprendre ses heures ainsi accumulées selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- Un congé d'une durée d'une (1) semaine complète de travail. Une telle semaine de congé s'étend du dimanche au samedi suivant.

Ce congé doit être demandé à l'Employeur **au plus tard douze (12) jours à l'avance**. Le congé est accordé au salarié dans la mesure où le critère applicable au choix de congé annuel prévu à l'article 18.03 A 3) est respecté.

Ces demandes sont traitées par l'Employeur selon l'ordre dans lequel il les reçoit. Si plusieurs salariés effectuent une telle demande au cours d'une même journée, l'Employeur tient alors compte de l'ancienneté des salariés.

Par ailleurs, un salarié n'est pas tenu d'utiliser toutes les semaines de congé annuel auxquelles il a alors droit avant de pouvoir bénéficier d'un tel congé.

Le salarié qui désire se mettre en disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire peut le faire le dimanche ou le samedi s'il est affecté à l'horaire de semaine ou du lundi au vendredi pour le salarié s'il est affecté à l'horaire de fin de semaine. Dans ces cas les dispositions de l'article 15.07 ne s'appliquent pas.

- Lors d'une absence maladie donnant droit à un paiement en vertu des dispositions de l'article 26.06 et afin de compenser

l'équivalent de son salaire régulier pour les jours du délai de carence qui ne sont pas payés par l'Employeur.

- d) À défaut d'être reprises en cours d'année, ces heures accumulées sont payées au salarié lors de la dernière paie du mois de mars de l'année suivante. Un salarié absent du travail lorsque ce paiement est effectué peut demander que le paiement lui soit versé au moment de son retour au travail.

15.12 **Heures supplémentaires non programmées, imprévues et requises à être effectuées, pour réparation urgente, par les salariés des départements de l'entretien mécanique et de la machinerie fixe.**

La répartition des heures supplémentaires, autres que celles prévues à l'article 15.06 a), et qui sont non programmées, imprévues et requises à être effectuées, pour réparation urgente, par les salariés des départements de l'entretien mécanique et de la machinerie fixe, s'effectue sur appel, par ancienneté, sur une base volontaire de la part du salarié et ce, nonobstant les dispositions des articles 14.09, 15.05, 15.06, 15.07, 15.08 et 16.08 b).

Cette répartition est effectuée parmi les salariés immédiatement disponibles lors de l'appel et titulaires d'une occupation dans la classification pour laquelle les heures supplémentaires sont requises et ce, selon les étapes successives suivantes :

1. un salarié en mise à pied ou un salarié programmé et ne bénéficiant pas, lors de la journée durant laquelle est requise ladite réparation urgente, d'un congé prévu par la convention collective ou par la loi sauf un jour férié payé, à défaut;
2. un salarié en congé parental;

Lorsque la nature des travaux à exécuter l'exigera, la détention d'une licence de compétence de classe « C » en électricité sera nécessaire.

Cette répartition ne s'effectue pas sur la base de mise en disponibilité des salariés.

Toutefois, pour des raisons de disponibilité de ressources et de compétences provenant de l'externe lors du processus d'attribution d'un sous-contrat afin d'effectuer ladite réparation urgente, et ce

conformément aux dispositions de l'article 7.05, l'employeur peut se voir contraint à appliquer les dispositions de l'article 15.07.

Lors de l'appel au salarié, le superviseur informe ce dernier de la nature de la réparation urgente à effectuer. Lorsque la réparation est terminée ou que celle-ci ne peut l'être pour toute raison, le salarié peut quitter l'établissement après avoir avisé le superviseur afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'autre travail urgent à exécuter lié aux fonctions de son occupation.

Si la durée de temps, entre la fin de la prestation de travail effectuée par un salarié pour une réparation urgente complétée ou non et le début de son prochain quart programmé de travail, est de moins de (8) huit heures, ce salarié peut, s'il le désire, se prévaloir d'une période de repos d'une durée, qu'il détermine, de zéro (0) à huit (8) heures consécutives et ce, nonobstant son horaire programmé de travail ou, à son choix, reporter son prochain quart programmé de travail au quart suivant immédiatement ce dernier (ex. : quart programmé de 8h00 à 16h00 reporté de 16h00 à 24h00). Cette disposition n'a pas pour effet de modifier l'horaire programmé de travail du salarié, ayant effectué ladite réparation urgente, pour les journées subséquentes, le cas échéant, au cours de cette même semaine.

ARTICLE 16 SALAIRE, PRIMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

16.01 Taux de salaire

Les classifications et les taux de salaire réguliers correspondants sont indiqués à l'Annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

16.02 Paiement du salaire

- a) Selon les instructions écrites du salarié, le paiement du salaire *s'effectue hebdomadairement par dépôt direct au compte bancaire* du salarié et dans l'institution financière de son choix. Ce dépôt est effectué le jeudi pour la semaine se terminant le samedi précédent.

Toutefois, ce dépôt est effectué le vendredi lors d'une semaine où un jour férié survient le lundi. Si un jour férié survient le jeudi, le dépôt est effectué le jour non férié précédent.

b) Les informations suivantes apparaissent sur le talon du relevé de dépôt de chaque salarié :

- 1 - Le nom et le prénom du salarié;
- 2 - La date et la période de paie;
- 3 - Le taux de salaire;
- 4 - Le nombre d'heures régulières payées ;
- 5 - Le nombre d'heures supplémentaires payées;
- 6 - Les déductions effectuées;
- 7 - Le montant de salaire net versé au salarié;
- 8 - Le nombre d'heures à la banque d'heures supplémentaires;
- 9 - La cotisation de l'Employeur accumulée au régime complémentaire de retraite.

c) Une correction sur le salaire d'un salarié, signalée par l'Employeur au service de la paie avant le lundi à 10h00, est effectuée sur le paiement du salaire pour la semaine précédente.

16.03 ***Retenue sur le salaire**

L'Employeur peut uniquement effectuer sur la paie d'un salarié les déductions autorisées par la convention, la loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, un décret ou un écrit du salarié.

Dans le cas de récupération d'une somme versée en trop par l'Employeur, ce dernier est autorisé à déduire un montant maximum de soixante-quinze dollars (75,00\$) par semaine, jusqu'à récupération complète du montant dû.

16.04 **Rémunération minimale**

a) Sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, le salarié requis de se présenter au travail et qui se présente sans avoir été avisé de ne pas le faire, a droit de recevoir de l'Employeur une rémunération minimale d'un montant égal à quatre (4) heures de travail rémunérées à son taux de salaire régulier.

Dans le cas où l'Employeur ne peut offrir du travail à tous les salariés, les dispositions de l'article 11.07 a), b) et c) sont appliquées.

Le salarié qui ne complète pas sa journée normale de travail à la demande de l'Employeur a droit à cette rémunération minimale pour chaque appel au travail subséquent au cours du même jour.

- b) Tout salarié rappelé au travail par l'Employeur après avoir complété son quart régulier de travail et après avoir quitté l'établissement reçoit une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures au taux de salaire majoré applicable, à condition de se rapporter au superviseur en devoir avant de quitter les lieux pour s'assurer qu'il n'y a pas d'autre travail urgent à exécuter.

Cette rémunération minimale ne s'applique pas lorsque le travail est exécuté par le salarié de façon continue à son quart normal de travail.

- c) Sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, un salarié requis de se présenter au travail lors d'un jour férié, d'un samedi ou d'un dimanche et qui se présente sans avoir été avisé de ne pas le faire, a droit de recevoir de l'Employeur une rémunération minimale d'un montant égal à quatre (4) heures de travail rémunérées au taux de salaire majoré applicable.

16.05 **Variation de la rémunération**

Le salarié qui se prévaut de son droit de supplantation reçoit le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe suite à cette supplantation.

16.06 **Déplacement et travail hors établissement**

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, accepte de se rendre à l'extérieur afin de participer à une visite d'usine, vérifier de l'équipement ou autres tâches similaires est rémunéré à son taux de salaire régulier pour l'équivalent de sa journée normale de travail, dans la mesure où ce déplacement l'empêche de compléter sa journée de travail à l'établissement. Le cas échéant, les heures excédant sa journée normale de travail sont rémunérées au taux de salaire majoré applicable.

De plus, l'Employeur rembourse les frais raisonnables encourus par le salarié conformément à la politique de l'Employeur à cet effet.

Par ailleurs, tout travail effectué par un salarié à la demande de l'Employeur et à l'extérieur de l'établissement est régi par les dispositions de la convention.

16.07 **Terminaison d'emploi**

Un salarié congédié ou qui démissionne de son emploi se voit verser tout salaire ainsi que toute autre somme due au plus tard durant la période de paie suivant sa terminaison d'emploi. L'Employeur expédie son relevé d'emploi au salarié lors de la semaine suivant sa terminaison d'emploi.

En cas de décès du salarié, les sommes dues sont versées à sa succession dès que celle-ci est adéquatement identifiée.

16.08 **Primes**

- a) Les primes suivantes sont également applicables lorsqu'un salarié effectue du travail rémunéré au taux de salaire majoré. Ces primes ne sont toutefois pas majorées dans ce cas.
- b) Pour toutes les heures travaillées par un salarié entre 16h00 et 24h00, une prime est payée :

2019-10-14 :	0,65 \$/hre
2021-01-01 :	0,75 \$/hre
2022-01-01 :	0,75 \$/hre
2023-01-01 :	0,85 \$/hre
2024-01-01 :	0,85 \$/hre
2025-01-01 :	0,90 \$/hre
2026-01-01 :	0,90 \$/hre
2027-01-01 :	0,95 \$/hre

- c) Pour toutes les heures travaillées par un salarié entre 00h00 et 08h00, une prime est payée :

2019-10-14 :	0,80 \$/hre
2021-01-01 :	1,00 \$/hre
2022-01-01 :	1,00 \$/hre
2023-01-01 :	1,20 \$/hre
2024-01-01 :	1,20 \$/hre
2025-01-01 :	1,20 \$/hre
2026-01-01 :	1,30 \$/hre
2027-01-01 :	1,30 \$/hre

- d) Une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure est payée pour toutes les heures travaillées par un salarié qui voit son horaire de travail modifié par l'Employeur au cours d'une semaine. Cette prime est applicable à compter du premier jour de chaque changement de quart de travail au cours d'une même semaine. L'Employeur ne peut toutefois affecter un salarié à plus de deux (2) quarts de travail différents au cours d'une même semaine.
- e) Une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure est payée pour toutes les heures travaillées par un salarié affecté à l'horaire de fin de semaine.
- f) L'Employeur paie au coordonnateur de formation, une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure.

16.09 **Vêtements de travail**

- a) Au besoin, l'Employeur fournit gratuitement les vêtements suivants aux salariés concernés :

Cariste

- une (1) veste sans manche;
- les gants;
- les pardessus (parkas) nécessaires.

Départements de l'entretien mécanique et des services auxiliaires et entretien général

- un (1) veston au choix du salarié;
- les gants;
- les pardessus (parkas) nécessaires selon la saison;
- survêtement de travail ou sarrau;

Préposé à la réception

- une (1) veste sans manche;

- b) L'Employeur fournit gratuitement cinq (5) paires de pantalons doublés à tout salarié appelé à travailler dans les chambres froides et les entrepôts. De plus, trois (3) survêtements de tailles différentes sont mis à la disposition des salariés appelés à travailler à ces endroits.
- c) L'Employeur fournit des bottes de sécurité à tous les salariés, en tenant compte du secteur et de la saison où le salarié est appelé à travailler. Ces bottes de sécurité doivent demeurer à l'usine.
- d) Le port de l'uniforme est obligatoire pour tous les salariés.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

17.01 Jours fériés

- a) Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés :
 - Le 1^{er} janvier;
 - Le 2 janvier;
 - Le Vendredi Saint;
 - Le Lundi de Pâques;
 - Fête des patriotes (Le lundi qui précède le 25 mai);
 - La Fête Nationale;
 - Le 1^{er} juillet;
 - Fête du travail (1^{er} lundi de septembre)
 - Le deuxième (2^e) lundi du mois d'octobre;
 - Le 25 décembre;
 - Le 26 décembre.
- b) Le salarié affecté au quart de soir et qui travaille le 24 décembre ou le 31 décembre est réputé avoir complété son quart de travail normal à 20h00. Tel salarié est rémunéré pour la totalité de son quart de travail normal si l'Employeur l'autorise alors à quitter le travail.

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit poursuivre son travail au-delà de 20h00 lors de l'un de ces jours est rémunéré au taux de **salaire majoré de cent pour cent (100 %) pour le temps travaillé à compter de 20h00.**
- c) Les jours fériés sont observés et payés le jour de la semaine où ils surviennent, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la fête*

nationale ou d'une entente différente entre le Syndicat et l'Employeur.

17.02 **Droit au paiement de l'indemnité afférente au jour férié**

Un salarié a droit au paiement de l'indemnité afférente au jour férié s'il travaille son jour programmé qui précède et son jour programmé qui suit immédiatement ce jour férié, sauf s'il a obtenu une permission de s'absenter de la part d'un représentant de l'Employeur ou s'il est alors absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : congé annuel, congé pour événements sociaux, congé mobile, fonction de juré ou témoin, libération pour activités syndicales, accident personnel ou absence maladie.

Dans les cas d'accident personnel et d'absence maladie, le salarié doit avoir travaillé dans les quinze (15) jours précédant ou suivant la fête. De plus, lors d'une absence maladie, le salarié doit fournir à l'Employeur une attestation médicale appropriée justifiant son absence lors du premier jour où il retourne au travail. Sur présentation d'une pièce justificative appropriée, l'Employeur rembourse au salarié qui se conforme à ces conditions le montant que peut exiger le médecin pour l'obtention de ce certificat médical.

De plus, un salarié a droit à la rémunération pour un jour férié s'il est mis à pied depuis une période de quinze (15) jours ou moins précédent immédiatement ce jour férié.

17.03 **Paiement de l'indemnité afférente au jour férié**

- a) Le salarié admissible reçoit pour chacun des jours fériés une indemnité équivalent au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail, soit huit (8) ou dix (10) heures, selon le cas, payée à son taux de salaire régulier.

Lorsque le jour férié survient un samedi ou un dimanche, le salarié admissible reçoit une indemnité équivalent à huit (8) heures payées à son taux de salaire régulier.

- b) Le salarié admissible affecté à l'horaire de fin de semaine reçoit pour chacun des jours fériés une indemnité équivalent à huit (8) heures payées à son taux de salaire régulier lorsque ce jour férié survient du lundi au vendredi.

Le salarié admissible affecté à l'horaire de fin de semaine et qui ne travaille pas lors d'un jour férié qui survient un samedi ou un dimanche reçoit pour ce jour férié une indemnité équivalente au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail.

17.04 **Travail lors des jours fériés**

- a) En plus du paiement du jour férié prévu à l'article 17.03 a), un salarié appelé à travailler lors d'un tel jour et qui se présente au travail est rémunéré sur la base de son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), ou de cent pour cent (100 %) s'il s'agit d'un dimanche.
- b) En plus du paiement du jour férié prévu à l'article 17.03 b), le salarié affecté à l'horaire de fin de semaine qui est appelé à *travailler lors d'un jour férié survenant du lundi au vendredi* et qui se présente au travail est rémunéré sur la base de son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

En plus du salaire auquel il a droit pour sa journée normale de travail, le salarié affecté à l'horaire de fin de semaine qui est appelé à travailler lors d'un jour férié survenant un samedi ou un dimanche et qui se présente au travail est rémunéré sur la base de son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

17.05 **Report d'un jour férié**

Si un jour férié prévu à la présente convention coïncide avec une période de congé annuel d'un salarié admissible ou un jour de congé prévu aux articles 20 et 22, ce dernier peut demander de recevoir le paiement de l'indemnité afférente à ce jour férié ou de recevoir ce paiement lors de la prise d'un congé compensatoire à une date ultérieure.

La date de prise d'un tel congé compensatoire est convenue entre le salarié et son superviseur immédiat. Un tel congé compensatoire ne peut être pris plus de trois (3) mois suivant la date d'un jour férié et le salarié doit en faire la demande **au plus tard le jeudi de la confection de l'horaire à midi.**

Seulement pour les congés fériés du 25 décembre et du 1^{er} janvier de chaque année et lorsque ces dits congés surviennent un jour de congé hebdomadaire, un salarié qui travaille sur un horaire de semaine peut demander de recevoir le paiement de l'indemnité afférente à ces jours

fériés ou de recevoir ce paiement lors de la prise d'un congé compensatoire à une date ultérieure.

La date de prise d'un tel congé compensatoire est convenue entre le salarié et son superviseur immédiat. Un tel congé compensatoire ne peut être pris plus de six (6) mois suivant la date d'un jour férié et le salarié doit en faire la demande au plus tard le jeudi de la confection de l'horaire à midi.

ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL

18.01 Année de référence

Pour les fins du congé annuel, l'année de référence s'étend du 1^{er} mai au 30 avril.

Au cours d'une année de référence, le salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel qui est pris et payé lors de l'année de référence subséquente.

- 18.02 a) Sous réserve de l'alinéa b), un salarié a droit à un congé annuel dont la durée et l'indemnité afférente sont déterminées par son service continu chez l'Employeur au 30 avril selon la grille suivante :

Service continu du salarié au 30 avril	DURÉE DU CONGÉ ANNUEL	INDEMNITÉ AFFÉRENTE Basée sur les gains accumulés durant l'année de référence précédente
Moins de 1 an	Un (1) jour par mois complet de service continu sans excéder (10) jours	Quatre pour cent (4%)
1 an et moins de 3 ans	2 semaines	Quatre pour cent (4 %)
3 ans et moins de 8 ans	3 semaines	Six pour cent (6 %)
8 ans et moins de 10 ans	3 semaines	Sept pour cent (7 %)
10 ans et moins de 15 ans	4 semaines	Huit pour cent (8 %)

15 ans et moins de 18 ans	4 semaines	Neuf pour cent (9 %)
18 ans et moins de 24 ans	5 semaines	Dix pour cent (10 %)
24 ans et moins de 30 ans	6 semaines	Douze pour cent (12 %)
30 ans et plus	6 semaines	Quatorze pour cent (14 %)

- b) Le salarié qui a ou qui aura progressé en ancienneté avant le 31 décembre d'une année de référence a droit, le cas échéant, à l'augmentation de la durée de son congé annuel ainsi qu'à l'augmentation de l'indemnité afférente à ce congé pour cette même année de référence.

Ces augmentations sont méritées dès le 1^{er} mai même si le salarié progresse en ancienneté entre le 1^{er} mai et le 31 décembre.

- c) Dans la mesure où il en effectue la demande, le salarié qui détient un (1) an et moins de trois (3) ans de service continu au 31 décembre d'une année de référence a droit à une troisième (3^e) semaine de congé annuel sans salaire lors de cette même année de référence.

18.03 **Choix des périodes de congé annuel**

A. **Principes**

- 1) Le choix des périodes de congé annuel s'effectue à l'intérieur de chaque département en raison de semaines complètes. Une semaine de congé annuel s'étend du dimanche au samedi suivant.
- 2) Uniquement pour les fins du choix de congé annuel, tous les journaliers non attirés à un département sont réputés faire partie du département du fromage.
- 3) À l'intérieur de chaque classification, un maximum d'un (1) salarié pour chaque multiple de six (6) salariés peut être absent du travail, en congé annuel, lors d'une semaine donnée. Le nombre maximal de salariés résultant de cette opération est arrondi à l'entier supérieur.

Nombre de salariés Par classification	Nombre de salariés En congés annuels
6 salariés et moins	1
7 à 12 salariés	2
13 à 18 salariés	3

Un salarié absent du travail depuis une période de douze (12) mois ou plus au 1^{er} avril n'est pas pris en compte lors de la détermination de ce ratio pour l'année de référence suivante.

- 4) Pour les fins du choix de congé annuel, un salarié titulaire d'une occupation de remplaçant dans un département et qui effectue des remplacements à l'intérieur de plusieurs classifications informe l'Employeur, au plus tard le 31 mars, de la classification où il désire être considéré lors de l'année de référence en cours.
- 5) Tout salarié a droit de prendre ses deux (2) premières semaines de congé annuel durant la période estivale.
- 6) Les semaines de congés annuels doivent être effectivement prises à l'intérieur de la période comprise entre la première semaine complète du mois de mai et la semaine complète incluant le trente (30) avril de l'année suivante.

Par ailleurs, un salarié mis à pied durant deux (2) mois ou plus au cours d'une année de référence ne peut être forcé à prendre ses périodes de congés annuels dues lors de cette même année de référence.

Tout congé annuel dû et non pris au terme de la semaine complète du 30 avril de chaque année est payé au salarié avant le 31 mai suivant. Un salarié absent du travail lorsque ce paiement est effectué peut demander que le paiement lui soit versé au moment de son retour au travail.

- 7) L'Employeur se réserve le droit d'interrompre les activités de son entreprise de façon totale ou partielle entre le 1er juillet

et le 31 août. Dans un tel cas, l'Employeur avise les salariés concernés avant le 1^{er} mars afin qu'il puisse planifier leurs 2 semaines auxquelles ils ont droit en vertu de l'article 18.03 A) 5) à ce moment.

Après le 1^{er} mars, si l'employeur doit fermer un ou des départements et si les besoins opérationnels le permettent, il peut accorder par ancienneté des congés annuels supplémentaires aux salariés qui en font la demande de ce département.

- 8) Un salarié qui effectue une demande de congé annuel conformément aux dispositions du présent article ne peut se voir refuser ce congé pour le motif que cette demande entre en conflit avec une période de congé annuel de son superviseur immédiat ou du remplaçant de ce dernier.
- 9) L'Employeur transmet au Syndicat une copie des listes des choix de prise de congé annuel ainsi que les listes officielles de congé annuel.

B. Procédure de choix des périodes de congé annuel

- 1) Au plus tard le 15 mars, l'Employeur affiche une liste des salariés par classification et par ancienneté. Cette liste inclut également le nombre de semaines ou de jours de congé annuel, le cas échéant, auxquels chaque salarié aura droit à compter de la première semaine complète de mai suivant et le nombre maximal de salariés pouvant prendre leur congé annuel à chaque semaine au sein de chacune des classifications.
- 2) Entre le 15 et le 31 mars, les salariés doivent indiquer sur cette liste leurs choix de périodes de congé annuel.

Le choix des deux (2) semaines prioritaires de congés annuels comprises dans la période estivale devra être identifié par le salarié sur le formulaire prévu à cet effet, en utilisant choix numéro 1 et numéro 2 pour identifier ces semaines. Pour les autres semaines lui restant, il les identifie par un « X ».

- 3) Entre le 1^{er} et le 15 avril, l'Employeur compile les choix de périodes de congé annuel exprimés par les salariés, en tenant compte du nombre maximal déterminé par classification, ce nombre étant fixé au 1^{er} avril. L'Employeur avise les salariés qui ne peuvent obtenir un ou plusieurs de leurs choix et les invite, par ancienneté, à effectuer un nouveau choix parmi les semaines encore disponibles.
- 4) La liste des choix de prise de congé annuel à l'intérieur de chaque classification est affichée par l'Employeur au plus tard le 15 avril de chaque année. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat.

Le calendrier des congés annuels est définitif pour les quatre (4) semaines suivant la dernière semaine des vacances visées par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Les congés annuels de la période estivale, ceux de la période des Fêtes et de la période de la relâche scolaire une fois déterminés ne peuvent être annulés.

En dehors des congés annuels de la période estivale, de la période des Fêtes et de la relâche scolaire, dans le cas d'annulation d'une période de congé annuel après l'affichage de la liste, l'Employeur tente de communiquer avec les salariés qui avaient mis leurs choix pour cette période de congé annuel et qui avait été préalablement refusé et ce par ancienneté jusqu'au plus tard le mardi précédant la confection de l'horaire. Cette procédure est effectuée uniquement lorsque le salarié qui se désiste avise l'Employeur de son désistement au plus tard le lundi précédant la confection de l'horaire. De plus, cette procédure n'est pas répétée afin de combler une période de congé annuel ainsi transférée par un salarié.

- 5) Les périodes de congé annuel programmées d'un salarié sont maintenues lorsqu'il change de classification après la date d'affichage de la liste des choix de prise de congé annuel. Par contre, les périodes de congé annuel du salarié seront incluses dans le calcul du nombre de salariés pouvant

s'absenter en congé annuel dans son ancienne occupation tant et aussi longtemps que son successeur soit en mesure d'opérer.

- 6) **Sauf pour les semaines visées par le paragraphe 18.03 B. 4),** le salarié qui n'a pas indiqué tous ses choix de périodes de congés annuels selon la procédure décrite ci-dessus peut le faire **subséquemment au plus tard douze (12) jours à l'avance.** De plus, tel salarié ne peut invoquer son ancienneté à l'encontre d'un salarié ayant déjà programmé une période de congé annuel en vertu de la présente disposition ou de la procédure prévue ci-haut.
- 7) Sous réserve des modalités prévues aux dispositions de l'article 18, les parties conviennent que les congés payés prévus à la convention collective sont traités par ordre de demande.

C. **Procédure de choix des périodes de congé annuel résiduelles**

- 1) Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés ayant alors des semaines de congés annuels non programmées pour l'année de référence en cours, en précisant le nombre de semaines résiduelles pour chaque salarié.
- 2) À défaut du salarié de programmer ses semaines de congés annuels restantes, l'employeur assigne ces semaines de congé avant la fin de l'année de référence en cours, et le salarié doit se conformer à cette assignation.

18.04 **Remise de la paie de congé annuel**

Sauf indication contraire du salarié, ce dernier reçoit le paiement de l'indemnité qui lui est due, pour chaque semaine de congé annuel programmée à ce moment, le jour de paie précédant son départ pour congé annuel.

Si l'Employeur néglige de remettre l'indemnité de congé annuel au salarié selon ces modalités, il devra alors lui verser cette indemnité par chèque ou par dépôt direct avant son départ.

18.05 **Calcul de l'indemnité en cas de périodes d'absences**

Aux fins du calcul de l'indemnité afférente au congé annuel, un salarié qui a été absent pour cause de maladie, accident personnel, lésion professionnelle, retrait préventif ou congé de maternité durant une année de référence est réputé avoir été rémunéré sur la base du nombre d'heures comprise à son horaire de travail normal et à son taux de salaire régulier lors de cette absence.

Le présent article est toutefois inapplicable au salarié qui a été absent pour l'un de ces motifs durant la totalité d'une année de référence.

18.06 **Congé annuel annulé ou reporté**

- a) Si un salarié est déjà absent pour cause de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif ou congé de maternité au moment du début d'une période de congé annuel programmée, il pourra reporter cette période de congé durant l'année de référence en cours. Toutefois, ce report ne peut avoir pour effet d'empêcher la prise d'un congé annuel déjà programmé d'un autre salarié.
- b) Si un salarié devient malade ou est victime d'un accident durant une période de congé annuel, il ne pourra retarder ou reporter ce congé.

ARTICLE 19 CONGÉS MOBILES

19.01 **Droit aux congés**

- a) Un salarié a droit à quatre (4) congés mobiles qu'il acquiert de la manière qui suit.

L'année de référence pour les fins d'acquisition et de prise des congés mobiles s'étend du 15 octobre 2019 au 31 décembre 2020, et par la suite, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Un salarié ayant complété trois (3) mois de service continu a droit à deux (2) congés mobiles par année de référence.

Ces deux (2) congés mobiles visent d'abord à permettre au salarié de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant. Néanmoins, le salarié peut

décider d'utiliser ces congés pour un autre motif, en respect de l'article 19.01 e).

Par la suite, ce salarié a droit à un (1) congé mobile pour chaque période supplémentaire complète de trois (3) mois comprise entre la date où il termine sa période d'essai et le 31 décembre suivant.

Le nombre de congés mobiles auquel un salarié a droit est majoré de un (1) congé additionnel à compter du 1^{er} janvier 2021 et d'un deuxième congé additionnel à compter du 1^{er} janvier 2025 portant ainsi à six (6) le nombre de congés mobiles.

- b) Un salarié absent durant une partie de l'année de référence en vertu de l'application des articles 9.06 ou 24.01 se voit retrancher un (1) congé mobile pour chaque période complète de trois (3) mois d'absence au cours de cette même année de référence et ce, sous réserve d'en conserver deux (2) lorsque le salarié n'a pas consommé de congé mobile durant l'année de référence.
- c) Un salarié absent du travail durant la totalité d'une année de référence n'a pas droit au paiement des congés mobiles pour cette année.
- d) Un salarié qui quitte l'entreprise a droit au paiement des congés mobiles non pris au prorata des mois travaillés.
- e) Lorsque le congé mobile vise d'abord à permettre au salarié de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Pour les congés mobiles pour un autre motif, sur avis écrit donné au plus tard le jeudi de la confection de l'horaire à midi, le congé mobile est automatiquement accordé au salarié si cette demande n'a pas pour effet d'excéder le ratio. Les demandes de congés mobiles autres que ceux pour obligations familiales demandées pour la période comprise entre la première semaine complète du mois de mai et la semaine complète incluant le 30 avril de l'année suivante ne pourront être accordées avant que le choix des congés annuels

ne soit complété et affiché, soit au plus tard le 15 avril de l'année selon l'article 18.03 B).

Après cette période les demandes de congés tel que la banque de temps, les fériés reportés, les congés annuels et les mobiles seront traitées dans l'ordre reçu. Lorsque reçu dans la même journée, les congés seront traités dans l'ordre suivant : congé annuel, congé mobile, banque de temps et férié reporté.

Les congés mobiles déjà accordés ne pourront être annulés à la demande du salarié sauf pour raisons jugées valables par l'employeur.

19.02 **Indemnité**

- a) Le salarié reçoit pour chacun des congés mobiles une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail, soit huit (8) ou dix (10) heures selon le cas, payée à son taux de salaire régulier.

Le salarié affecté à l'horaire de fin de semaine reçoit pour chacun des congés mobiles une indemnité équivalente à huit (8) heures de salaire, payée à son taux de salaire régulier. Dans ce cas, le salarié peut toutefois demander de recevoir cette indemnité en cours d'année de référence sans effectivement prendre un tel congé.

- b) Les congés mobiles ne peuvent être fractionnés en parties de journées ou reportés à l'année de référence suivante. Le salarié qui n'a pas utilisé la totalité de ses congés mobiles au **31 décembre d'une année de référence** a le choix de se faire payer une somme équivalente aux congés mobiles non pris ou de faire porter cette somme à son compte dans le régime complémentaire de retraite. En l'absence d'instruction du salarié à cet effet, il sera présumé avoir choisi de se faire monnayer ces congés. Dans tous les cas, le paiement est effectué au plus tard **le 28 février** suivant sauf pour le salarié en mise à pied au moment du paiement de l'indemnité qui lui recevra le paiement lors de son retour au travail.

ARTICLE 20 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

20.01 Conditions d'obtention et de paiement des congés

- a) Le salarié qui s'absente pour un des motifs donnant droit à un congé payé le fait sans perte de salaire régulier.

Dans le cas d'un salarié mis à pied ou en absence prévue à la présente convention (sous réserve des dispositions de l'article 20.02 h)), les modalités prévues ci-dessus s'appliquent sauf que les jours de congé sont comptabilisés à compter du jour suivant le décès et sont payables uniquement s'ils coïncident avec un jour où le salarié aurait autrement été programmé au travail, n'eût été cet événement.

- b) Dans tous les cas prévus au présent article, le salarié doit informer l'Employeur de son absence aussitôt que possible.
- c) Dans tous les cas de congés payés prévus au présent article, le salarié reçoit pour chacun de ces congés une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail, soit huit (8) ou dix (10) heures selon le cas, payée à son taux de salaire régulier.

Un salarié affecté à l'horaire de fin de semaine ne subit pas de perte de salaire lorsqu'il s'absente pour un des congés prévus au présent article. Toutefois, dans tous ces cas, l'indemnité payée pour l'un de ces événements n'excède pas quarante (40) heures à son taux de salaire régulier.

20.02 Décès

Le salarié a droit à des congés payés dans les cas suivants :

- a) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son conjoint, d'un enfant ou d'un enfant de son conjoint : cinq (5) jours programmés à être pris dans les trente (30) jours à compter de la date du décès.
- b) Dans le cas du décès de son frère, de sa sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de son gendre ou de sa bru : trois (3) jours programmés à être pris dans les trente (30) jours à compter de la date du décès.

- c) Dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur : deux (2) jours programmées consécutifs à être pris entre le jour du décès et les funérailles.
- d) Dans le cas du décès de son petit-enfant : deux (2) jours programmés consécutifs à être pris à entre le jour du décès et les funérailles.
- e) Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère ou de ceux de son conjoint : un (1) jour programmé à être pris entre le jour du décès et les funérailles.
- f) Le salarié a droit à une (1) jour additionnel de congé payé devant être pris de façon consécutive au congé prévu au présent article lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié et qu'il y assiste.
- g) Le salarié admissible affecté à un horaire de semaine qui ne prend pas ses congés lors de jours consécutifs à compter du jour du décès et des funérailles doit aviser l'Employeur de la prise d'un congé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Sur présentation d'une pièce justificative appropriée, le salarié qui le désire peut reporter un (1) jour de congé de deuil à plus tard afin d'assister à la cérémonie funéraire. Le salarié affecté à un horaire de fin de semaine peut se prévaloir de cette disposition si la cérémonie funéraire coïncide avec un jour de travail programmé pour ce salarié.

- h) Dans les cas du décès de son conjoint, de son enfant, d'un enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, le salarié peut reporter ses congés si ce décès survient alors qu'il est absent en congé annuel ou lors d'un jour férié. Un congé ainsi reporté est pris par le salarié immédiatement après la fin de sa période de congé annuel ou après le congé férié.

20.03 **Naissance ou adoption**

Tout salarié a droit de s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premiers de ces jours d'absence sont payés.

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

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

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a uniquement droit à deux (2) jours d'absence sans salaire.

20.04 **Mariage ou union civile**

- a) Un salarié a droit de s'absenter du travail, sans perte de salaire régulier, le jour de son mariage ou de son union civile.
- b) Un salarié a droit de s'absenter du travail, sans salaire, lors du jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

20.05 **Divorce**

Sur présentation de pièces justificatives, un salarié a droit de s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, le jour de sa comparution lors de l'audition de sa cause de divorce ou de séparation.

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

ARTICLE 21 CONGÉS PARENTAUX

21.01 **Congé de maternité**

- a) Sous réserve des alinéas e) et f), la salariée a droit à une période continue de congé de maternité sans salaire qu'elle détermine mais ne pouvant excéder vingt (20) semaines. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- b) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- c) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- d) Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- e) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- f) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- g) La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines dans le cas où c'est la santé de son enfant qui l'exige, alors que dans le cas où c'est la santé de la salariée qui l'exige, le congé de maternité est prolongé jusqu'à son rétablissement.
- h) Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se

prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu à l'alinéa d), le certificat médical remplace le présent avis.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- i) Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux alinéas h) et j), après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- j) En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- k) Dans les cas et selon les limites prévues aux alinéas b), c), e), f) et g), une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux alinéas h) et i), après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu, si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- l) Sous réserve de l'alinéa b), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux alinéas h) à k) est présumée avoir démissionné.
- m) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- n) Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

21.02 **Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé sans salaire de 3 ou de 5 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

Ce congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après. Le salarié doit avertir son employeur par écrit au moins 3 semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Excepté les dispositions prévues par la loi sur les normes du travail, ce congé ne peut être fractionné.

21.03 **Congé parental**

- a) À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins vingt et un (21) jours avant la date prévue de son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé parental sans salaire d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines consécutive afin de s'occuper de son enfant.

Excepté les dispositions prévues par la loi sur les normes du travail, ce congé ne peut être fractionné.

Ce congé débute au plus tôt le jour de la naissance et se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après cette date.

- b) La présente disposition s'applique également au salarié dont la conjointe accouche. Le salarié doit aviser l'Employeur par écrit au moins vingt et un (21) jours à l'avance de son intention de se prévaloir de ce congé, en indiquant la date de début du congé ainsi que la date de retour au travail.
- c) La salariée ou le salarié, selon le cas, peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période. Cependant, elle ou il devra aviser l'Employeur par écrit de son intention et de la date de son retour au moins vingt et un (21) jours à l'avance.
- d) Les dispositions de l'alinéa a) qui précède s'appliquent au salarié qui adopte un enfant mineur, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

21.04 **Travail lors d'un congé parental**

- a) Le salarié bénéficiant d'un congé parental peut demander d'être programmé au travail lors d'un (1) quart normal de travail ou plus, conformément aux dispositions de l'article 14.02 et ce, lors de chacune des semaines de son congé, dans la mesure où son ancienneté le lui permet et qu'il y a du travail disponible. Cette disposition s'applique indépendamment du fait que le salarié opte pour fractionner la prise de son congé parental en vertu d'une disposition de la loi sur les normes du travail ou non.
- b) Dans le cas où le salarié désire être programmé au travail, il communique sa disponibilité par écrit à son superviseur immédiat **au plus tard douze (12) jours à l'avance pour la journée pour laquelle il désire être programmé.** L'Employeur assigne ce salarié afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent ou en remplacement du journalier possédant le moins d'ancienneté, sans tenir compte de sa préférence et de son ancienneté. Cette assignation s'effectue selon la séquence suivante en tenant compte de la disponibilité exprimée par le salarié :
 - le vendredi entre 00h00 et 23h59, ou à défaut;
 - le lundi entre 00h00 et 23h59, ou à défaut;
 - selon une autre disponibilité exprimée par le salarié.
- c) L'Employeur affecte en priorité un salarié qualifié de la liste de rappel afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent en période de congé annuel pour une semaine complète. Si un tel remplacement demeure disponible suite à cette procédure, l'Employeur peut y assigner un salarié en congé parental sous réserve du consentement de ce dernier.
- d) Le salarié maintient sa participation à l'assurance collective en assumant sa portion de la prime et l'Employeur maintient sa cotisation au régime complémentaire de retraite lors des semaines où le salarié est programmé au travail.
- e) Pour les fins d'application de l'article 15.05 c), le salarié peut aviser l'Employeur par écrit qu'il est disponible afin d'effectuer des heures supplémentaires au cours de la fin de semaine.

L'employeur doit alors considérer ce salarié lors de la répartition des heures supplémentaires effectuées au cours de la fin de semaine et ce, de la façon suivante :

- i) L'Employeur répartit les heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 15.05 d) de la convention collective;

L'Employeur doit alors considérer ce salarié lors de la répartition des heures

- ii) par la suite, avant d'appliquer les dispositions de l'article 15.07, l'Employeur offre au salarié en congé parental les heures supplémentaires disponibles, dans la mesure où le salarié est immédiatement qualifié pour effectuer le travail requis et qu'il a exprimé sa disponibilité pour les quarts de travail concernés.

21.05 **Prestation supplémentaire de congé de maternité**

Au cours du congé de maternité et au moment choisi par la salariée, l'Employeur lui verse une indemnité équivalente à cinq (5) jours de salaire, calculée au taux de salaire régulier de la salariée et sur la base de huit (8) heures par jour.

- 21.06 Un salarié peut, s'il le désire, s'absenter du travail sans salaire pendant dix (10) jours par année civile pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- 21.07 Un salarié qui justifie trois (3) mois de service continu peut, s'il le désire, s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document approprié la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Au cours d'une telle absence, le salarié maintient sa participation à l'assurance collective en assumant sa portion de la prime et l'Employeur maintient sa cotisation au régime complémentaire de retraite.

ARTICLE 22 CONGÉ POUR FONCTION JUDICIAIRE

- 22.01 Le salarié appelé, choisi ou assigné comme juré, candidat-juré ou comme témoin devant un tribunal de droit commun dans une cause où il n'est pas lui-même une partie peut s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier pour les jours où il aurait normalement été programmé pour travailler et où il agit à titre de témoin, juré ou candidat-juré.

Lors de son retour au travail, le salarié remet à l'Employeur l'indemnité qu'il a reçu en sa qualité de juré, candidat-juré ou de témoin pendant la période de temps où il a agi en cette qualité et pour les jours où il aurait normalement été programmé pour travailler.

ARTICLE 23 CONGÉ POUR FONCTION PUBLIQUE

- 23.01 Le salarié qui se présente comme candidat lors d'une élection publique peut bénéficier, à sa demande, d'un congé sans salaire conformément aux dispositions pertinentes des lois applicables.

ARTICLE 24 CONGÉ SANS SALAIRE

- 24.01 a) L'Employeur accorde un congé sans salaire au salarié qui en effectue la demande, sous réserve des dispositions du présent article.

Le salarié doit posséder au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

Un maximum de 1 congé sans salaire aux trois (3) ans peut être accordé pour le même salarié.

Le salarié doit soumettre une demande écrite à son superviseur immédiat au moins trente (30) jours avant le début d'un tel congé à moins que pour des circonstances exceptionnelles et hors de son contrôle, et dont la preuve lui incombe, il n'ait pu le faire à l'intérieur du délai prévu. Cette demande inclut la date de début et de fin du congé ainsi que le motif.

À moins de circonstances imprévues, un tel congé est d'une durée minimale de trente (30) jours et d'une durée maximale de douze (12) mois sauf pour un retour aux études à temps complet dans un domaine connexe aux besoins de l'entreprise, auquel cas la durée maximale est de vingt-quatre (24) mois.

Dans ce cas, la preuve d'inscription aux études et le relevé de notes attestant de la formation doivent être fournis à l'Employeur au moment de la demande et de la réception du relevé de notes.

- b) Selon les dispositions de cet article, l'acceptation ou le refus d'une telle demande est effectué par écrit au salarié au plus tard deux (2) semaines suivant la réception de la demande par l'Employeur, avec copie au Syndicat.

L'Employeur traite les demandes de congé sans salaire selon l'ordre dans lesquelles il les reçoit et aucune demande ne sera considérée plus de trois mois avant le début d'un tel congé.

- c) Un maximum de sept (7) salariés titulaires d'occupations dans des classifications différentes peuvent se prévaloir simultanément d'un tel congé sans salaire, à l'exception des salariés de classe IV où un maximum de cinq (5) salariés peuvent être simultanément absents en congé sans salaire.

De plus, une demande de congé sans salaire ne peut être effectuée d'afin de lui permettre d'occuper un emploi chez un autre employeur ou de se partir en affaires.

- c) Un salarié peut mettre fin à son congé sans salaire en tout temps en faisant parvenir un préavis écrit à cet effet à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 25 CONGÉS DE MALADIE

25.01 Banque de congés de maladie

- a) Un salarié ayant complété sa période d'essai se voit créditer une banque annuelle de congé de maladie de trois (3) jours.

L'année de référence pour les fins d'acquisition et de prise des congés de maladie s'étend du 15 octobre 2019 au 31 décembre 2020, et par la suite, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

- b) Un salarié nouvellement embauché acquiert un (1) congé de maladie dès que sa période d'essai est terminée. Par la suite, ce salarié a droit à un (1) congé de maladie pour chaque période complète de quatre (4) mois comprise entre la date où il termine sa période d'essai et le 31 décembre suivant.

25.02 Utilisation et paiement

- a) Les jours de congés de maladie sont utilisés par le salarié incapable de travailler pour une raison médicale. Seulement dans les cas de rendez-vous pour chirurgie mineure, examen médical ou urgence dentaire le paiement de ces congés peut être fractionné en période de quatre (4) heures soit les quatre (4) premières ou les quatre (4) dernières heures du quart de travail avec preuve justificative et préavis d'au moins 24 heures. Le salarié sur l'horaire de huit (8) heures aura alors droit qu'à sa période de repos prévu à l'article 14.07 b). Le salarié sur l'horaire de dix (10) heures aura droit à une (1) période de repos et une (1) période de repas. Le salarié sur l'horaire de fin de semaine aura droit à deux (2) périodes de repos et une (1) période de repas.
- b) Le paiement d'une journée de maladie à même la banque du salarié est effectué sur la base de huit (8) ou de dix (10) heures à 80% de son taux de salaire régulier, selon l'horaire régulier de l'occupation qu'il détient au moment de son absence.

Le paiement d'une journée de maladie à même la banque du salarié affecté à l'horaire de fin de semaine est effectué sur la base de huit (8) heures à 80% de son taux de salaire régulier.

- c) L'Employeur peut exiger un certificat médical approprié pour toute absence de plus de deux (2) journées normales consécutives de travail, sauf dans le cas d'absences répétées **ou non justifiées** où l'Employeur peut exiger un certificat dès la première journée d'absence.

25.03 **Avis d'absence**

Tout salarié incapable de se présenter au travail pour une raison médicale doit avertir l'employeur ou son représentant au moins deux (2) heures avant le début de sa journée programmée de travail, sauf en cas d'impossibilité physique.

25.04 **Examen médical**

L'Employeur peut exiger pour un motif sérieux qu'un salarié subisse un examen médical auprès d'un médecin désigné par l'Employeur. Cet examen est effectué aux frais de l'Employeur.

Conformément à la politique de l'Employeur, le salarié a droit au remboursement des dépenses qu'il engage afin de se soumettre à un tel examen. De plus, lorsque l'examen a lieu pendant les heures de travail programmées d'un salarié, ce dernier est réputé être au travail et ne subit aucune perte de salaire régulier.

25.05 **Remboursement de crédits de maladie non utilisés**

Les jours de congés de maladie crédités qui n'ont pas été utilisés au 31 décembre d'une année de référence sont payés au salarié. Le salarié a le choix de se faire payer une somme équivalente aux congés de maladie non pris ou de faire porter cette somme à son compte dans le régime complémentaire de retraite. En l'absence d'instruction du salarié à cet effet, il sera présumé avoir choisi de se faire monnayer ces congés. Dans tous les cas, le paiement est effectué au plus tard le 28 février suivant sauf pour le salarié en mise à pied au moment du paiement de l'indemnité qui lui recevra le paiement lors de son retour au travail.

Le remboursement de crédits de maladie non utilisés est effectué sur la base de huit (8) ou de dix (10) heures au taux de salaire régulier du salarié pour chacun des jours de congé ainsi monnayés, selon l'horaire régulier de l'occupation qu'il détient au moment du remboursement,

Le remboursement de crédits de maladie non utilisés est effectué sur la base de huit (8) heures au taux de salaire régulier du salarié affecté à l'horaire de fin de semaine pour chacun des jours de congé ainsi monnayés.

Pour avoir droit à un remboursement de crédits de maladie, un salarié doit avoir effectivement travaillé au moins une (1) journée au cours de la période du 15 octobre 2019 au 31 décembre 2020, et par la suite, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Dans le cas de la terminaison d'emploi d'un salarié admissible, les jours de congés de maladie crédités qui n'ont pas été utilisés sont payés avec la paie finale du salarié.

ARTICLE 26 ASSURANCE COLLECTIVE

26.01 Admissibilité et cotisations

- a) Tout salarié devient admissible au régime d'assurance collective dès qu'il a complété sa période d'essai.

La participation d'un salarié admissible au régime est obligatoire. Toutefois, un salarié peut refuser d'adhérer aux protections d'assurance maladie complémentaire et d'assurance dentaire s'il fournit une preuve à l'Employeur à l'effet qu'il est couvert par le régime d'assurance collective de son conjoint pour ces protections.

- b) La cotisation hebdomadaire payée par les salariés couvre la totalité des coûts reliés aux protections d'assurance salaire de courte et de longue durée. L'indemnité d'assurance salaire de courte durée est payable durant une période maximum de vingt-six (26) semaines.
- c) L'Employeur paie la totalité des coûts reliés aux protections d'assurance-vie, d'assurance-vie des personnes à charge, d'assurance mort ou mutilation accidentelle, d'assurance maladie complémentaire et d'assurance dentaire.
- d) La cotisation hebdomadaire du salarié est retenue directement sur sa paie. Le salarié est tenu de payer sa cotisation hebdomadaire dès qu'il effectue une journée de travail au cours d'une semaine donnée.

26.02 **Police d'assurance**

a) Les polices d'assurance sont détenues conjointement par les parties.

À la signature de la convention collective, les polices suivantes sont en vigueur :

- Les contrats d'assurance groupe collective intervenus entre l'Employeur et la Financière Sun Life;
- La police d'assurance groupe (couverture d'assurance salaire) intervenue entre les parties et la Compagnie d'assurance la Capitale;
- Le contrat d'Assurance multivoyage annulation et interruption intervenu entre l'Employeur et La Royale & Sun Alliance du Canada (RSA).

b) Les parties désignent conjointement le courtier d'assurance en ce qui a trait au contrat intervenu avec la Compagnie d'assurance la Capitale.

L'Employeur assume les coûts reliés aux services professionnels rendus par le courtier d'assurance pour cette police.

c) Réclamation (La Financière Sun Life et La Royale & Sun Alliance du Canada (RSA)).

Un salarié procède à toute réclamation relative à un bénéfice prévu au contrat d'assurance suivant les conditions et les délais y apparaissant.

Si l'assureur groupe collectif refuse la réclamation, la procédure suivante s'applique :

1. Le salarié effectue personnellement les démarches appropriées auprès du Service à la clientèle de l'assureur aux fins d'obtenir les explications en lien avec le refus de sa réclamation.
2. S'il n'obtient pas satisfaction, à cette étape, il pourra, avec les représentants du Syndicat ou non, poursuivre sa démarche

auprès de l'assureur avec la collaboration d'un représentant local de l'Employeur.

3. S'il confie au Syndicat le soin de le représenter auprès de l'assureur, il devra préalablement lui confier par écrit un mandat de représentation, autorisant le représentant du Syndicat à parler en son nom et à obtenir, le cas échéant, toute information en lien avec le dossier du salarié concerné, tout en s'assurant de la protection des informations nominatives et confidentielles se rapportant au dossier.
4. De manière trimestrielle, se tiendra une rencontre entre un représentant du Syndicat, un représentant local et corporatif de l'Employeur et un représentant de la Financière Sun Life afin de discuter des cas qui n'auront pu être résolus autrement.

Ces rencontres seront planifiées à l'avance avec la préparation d'un ordre du jour identifiant les cas qui seront discutés et la nature de la solution recherchée, et ce au moins deux (2) semaines avant la date de la rencontre.

Naturellement, la procédure ci-haut mentionnée vise à permettre d'effectuer un suivi approprié à l'égard de toute réclamation de nature importante ou significative.

d) Assurances-bagages

Le salarié contractant une protection d'assurance-bagages se voit rembourser la valeur de celle-ci jusqu'à concurrence d'une somme de cinquante dollars (50,00 \$) par l'Employeur sur présentation d'une pièce justificative.

Cette mesure prend fin au 31 décembre 2027.

- 26.03 a) L'Employeur assume la totalité du coût de la prime d'assurance pendant six (6) mois consécutifs lorsqu'un salarié est absent en raison de maladie, accident, lésion professionnelle, congé de maternité ou congé parental. Toutefois, dans ce dernier cas, le salarié est tenu de payer sa cotisation hebdomadaire lors des semaines où il travaille en application des dispositions de l'article 21.03.

Lorsque l'Employeur assume la totalité du coût de la prime d'assurance, le montant versé par l'Employeur pour défrayer le coût des couvertures d'assurance salaire de courte et de longue durée est déclaré à titre de rémunération du salarié.

- b) Si le salarié est absent durant une période de plus de six (6) mois consécutifs pour un des motifs prévus à l'alinéa a) ou s'il est absent en raison d'une mise à pied, l'Employeur assume sa part de la prime d'assurance dans la mesure où le salarié accepte d'assumer sa propre part.

Dans un tel cas, l'Employeur assume la totalité des coûts pour la durée de l'absence du salarié. Lors du retour du salarié au travail, l'Employeur prélève la part du salarié à même sa paie régulière, jusqu'à concurrence d'un montant hebdomadaire de soixante-quinze dollars (75\$) et ce jusqu'au remboursement complet. Après entente entre l'employeur et le salarié, le montant hebdomadaire prélevé peut être supérieur.

- c) Dans le cas d'un congé sans salaire, le salarié assume la totalité des coûts de l'assurance et devra pendant la durée de son absence faire des chèques post datés. À défaut de le faire, l'employeur cessera immédiatement la couverture d'assurance du salarié.
- d) Lorsqu'un salarié est suspendu durant la totalité de sa semaine normale de travail, l'Employeur assume la totalité des coûts pour la durée de ladite suspension du salarié. Lors du retour du salarié au travail, l'Employeur prélève la somme ainsi assumée lors de la suspension du salarié à même sa paie régulière, jusqu'à concurrence d'un montant hebdomadaire de soixante-quinze dollars (75\$), et ce, jusqu'au remboursement complet. Après entente entre l'employeur et le salarié, le montant hebdomadaire prélevé peut être supérieur.

26.04 a) **Changement d'occupation suite à une maladie ou à un accident**

Le salarié incapable de rencontrer les exigences normales de son occupation suite à un accident ou une maladie non occupationnel peut exercer son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08 de la convention collective afin de devenir titulaire d'une occupation dont les fonctions sont conformes avec ses limitations. Dans un tel cas, son ancienne occupation est affichée.

- b) Sous réserve des dispositions de l'article 10.03, aucun salarié ne sera congédié pour le motif qu'il s'est absenté du travail en raison de maladie, accident ou lésion professionnelle.

26.05 **Modification de la police maîtresse**

Les protections d'assurance collective actuellement en vigueur ne peuvent être modifiées qu'après entente entre les parties, à l'exception des modalités des protections d'assurance salaire de courte et de longue durée qui peuvent être unilatéralement modifiées par le Syndicat.

26.06 **Païement du délai de carence**

Sur présentation d'un billet médical attestant l'incapacité d'un salarié à travailler, l'Employeur paie les deux (2) premières journées d'absence pour maladie d'un salarié, dans la mesure où ce salarié a soumis une demande de prestation d'assurance salaire de courte durée et que cette demande a été acceptée par l'assureur. Ce paiement ne peut être effectué plus d'une (1) fois au cours d'une même année civile.

Le salarié reçoit pour chacune de ces journées une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail, soit huit (8) ou dix (10) heures selon le cas, payée à son taux de salaire régulier.

Le salarié affecté à l'horaire de fin de semaine reçoit pour chacune de ces journées une indemnité équivalant à huit (8) heures, payée à son taux de salaire régulier.

26.07 **Ristourne**

Dans la mesure où l'Employeur bénéficie du programme de réduction du taux de cotisation d'assurance emploi, il convient de verser au régime complémentaire de retraite toute somme découlant de ce taux réduit et devant être remise aux salariés vertu de la loi. En ce qui concerne les salariés participant activement au régime complémentaire de retraite, ce montant sera remis, sur une base mensuelle, au régime en vertu d'un calcul par individu. Pour tout salarié ayant droit à cette réduction et ne participant pas au régime complémentaire de retraite, cette ristourne annuelle sera déduite à la fin de l'année sur leur prime d'assurance collective.

26.08 **Retour au travail progressif**

Sur recommandation de son médecin traitant et dans la mesure où ses limitations fonctionnelles peuvent être respectées sur son occupation, un salarié qui s'est absenté pour maladie ou accident non occupationnel peut bénéficier d'une période de retour au travail progressif où il sera programmé pour un nombre de jours dans la semaine et/ou d'heures par quart de travail inférieur à ceux prévus en vertu des dispositions de l'article 14.

Lorsque les limitations fonctionnelles du salarié ne peuvent être respectées sur son occupation, l'Employeur doit approuver le retour au travail progressif.

Le médecin traitant du salarié doit établir le plan de réadaptation du salarié. De plus, toute discussion ayant trait au retour au travail progressif d'un salarié doit être effectuée en présence d'un représentant syndical.

ARTICLE 27 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

27.01 **Régime**

- a) Sous réserve de modifications aux législations pertinentes, l'Employeur s'engage à maintenir le régime complémentaire de retraite en vigueur à la signature de la convention ainsi que ses modifications déposées à la Régie des rentes du Québec.
- b) Le gestionnaire et l'actuaire du régime sont désignés conjointement par les parties.

27.02 **Admissibilité et cotisations**

- a) Tout salarié devient admissible au régime complémentaire de retraite dès qu'il a complété sa période d'essai.
- b) Le salarié admissible au régime peut verser une cotisation salariale facultative avec contrepartie équivalente de l'Employeur.

Le salarié qui désire commencer à verser ou cesser de verser une cotisation salariale au régime doit en aviser l'Employeur par écrit au moins sept (7) jours à l'avance.

La cotisation salariale facultative est calculée sur une base hebdomadaire et est fixée au prorata des heures rémunérées à taux régulier pour un maximum de :

Du 14 octobre 2019 au 31 décembre 2020 : neuf dollars (9,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 : dix dollars (10,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 : onze dollars (11,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 : douze dollars (12,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 : treize dollars (13,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 : quatorze dollars (14,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026 : quinze dollars (15,00 \$)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027 : seize dollars (16,00 \$).

Le salarié sur l'horaire de fin de semaine est considéré avoir effectué 40 heures à taux régulier pour l'application de cet article.

- c) Le salarié admissible au régime peut également verser une cotisation volontaire sans contrepartie de l'Employeur.

Le salarié qui désire verser une cotisation volontaire au régime indique à l'Employeur, par écrit, le montant de la cotisation volontaire hebdomadaire qu'il désire effectuer. L'Employeur déduit ce montant directement de la paie du salarié.

Un salarié peut modifier le montant de sa contribution volontaire hebdomadaire en faisant parvenir un avis écrit à l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

De plus, un salarié qui le désire peut, une (1) fois par année civile, effectuer une cotisation volontaire sous forme d'un montant forfaitaire. Pour ce faire, il doit faire parvenir un avis écrit à l'Employeur, au moins sept (7) jours à l'avance, en y indiquant le montant de la cotisation volontaire qu'il désire effectuer.

Les cotisations volontaires effectuées par le salarié ne peuvent excéder le montant maximal prévu par les lois fiscales pertinentes.

- d) La cotisation patronale obligatoire, versée par l'Employeur, est calculée sur une base hebdomadaire et est fixée au prorata des heures rémunérées à taux régulier pour le maximum apparaissant ci-après :

Du 14 octobre 2019 au 31 décembre 2021 : 52,00 \$

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023 : 53,00 \$

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025 : 54,00 \$

Du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 : 55,00 \$.

De plus, si le salarié verse la cotisation salariale facultative prévue au présent article, l'Employeur verse un montant additionnel égal à celui versé par le salarié.

Le salarié sur l'horaire de fin de semaine est considéré avoir effectué quarante (40) heures à taux régulier pour l'application de cet article.

- 27.03 L'Employeur poursuit sa contribution obligatoire au régime de retraite d'un salarié absent du travail suite à une lésion professionnelle, retrait préventif, maladie, accident, congé mobile, congé annuel, congé pour obligations familiales, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou de paternité ou parce que le salarié bénéficie de l'article 13.05 ou de l'annexe « D ».

Le salarié absent pour l'une ou l'autre de ces situations est considéré avoir effectué quarante (40) heures à taux régulier.

Le salarié peut cesser ou continuer de verser la cotisation salariale facultative durant l'une ou l'autre de ces absences. Dans le cas où le salarié continue de verser la cotisation salariale facultative, l'Employeur verse un montant additionnel égal à celui versé par le salarié.

27.04 **Gestion du régime**

- a) Le comité de retraite est constitué de sept (7) membres, dont deux (2) représentants désigné par l'Employeur et un (1) représentant désigné par le Syndicat. Les autres membres du comité sont désignés conformément aux dispositions du règlement du régime.
- b) L'Employeur assume les coûts reliés à la gestion du régime. Ces coûts comprennent les frais liés à l'administration du régime, les frais de l'actuaire, les frais reliés à la préparation et à la vérification de l'état financier annuel du régime et les droits exigés pour le dépôt du rapport annuel à la Régie des rentes du Québec.

Le Régime assume les frais du gestionnaire de placement, les frais de fiducie et les frais reliés à l'assurance responsabilité des membres du comité de retraite.

ARTICLE 28 PRÉVENTION

28.01 Principe général

L'Employeur doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés ainsi que d'assurer l'hygiène adéquate des lieux de travail.

28.02 Coopération

Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité ainsi que la prévention des accidents. Le Syndicat coopère également afin que les salariés se conforment aux exigences des autorités gouvernementales dans l'accomplissement des fonctions auxquelles ils sont affectés.

28.03 Droit de refus

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ce refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à l'Employeur.

28.04 Comité de santé et de sécurité

Un comité conjoint de santé et de sécurité est formé et composé d'un maximum de cinq (5) représentants des salariés désignés par le Syndicat, dont le représentant à la prévention et quatre (4) salariés provenant de secteurs différents, ainsi que d'un maximum de cinq (5) représentants de l'Employeur.

Ce comité se réunit une (1) fois par mois à une date convenue à l'avance entre les parties, ou au besoin après entente entre les parties. Les

salariés qui agissent à titre de membres du comité sont libérés sans perte de salaire et de bénéfices.

L'Employeur est responsable de la rédaction du procès-verbal de chaque réunion du comité. À cet effet, un projet de procès-verbal est soumis pour approbation au représentant des salariés désigné à cette fin. Par la suite, l'Employeur transmet au Syndicat une copie du procès-verbal approuvé.

28.05 **Représentant à la prévention**

Afin d'exercer leurs fonctions, l'ensemble des représentants à la prévention sont libérés sans perte de salaire pour une durée totale de mille quatre-vingt-douze (1092) heures par année, non cumulables d'une année à l'autre.

Les parties réitérant l'importance qu'elles accordent à la prévention en matière de santé et sécurité et à la responsabilité individuelle et collective que tous ont de favoriser un comportement responsable en cette matière.

Dans l'éventualité où en raison de ses opérations l'Employeur ne pouvait libérer le représentant à prévention, les heures associées à ce refus pourront être reportées à l'année suivante dans l'éventualité où les 1092 hres/année n'avaient pas été entièrement consommées.

Advenant le cas qu'un représentant à la prévention travaille sur le quart de fin de semaine, ce dernier sera libéré le samedi pour pouvoir exercer ses fonctions, deux (2) jours durant la semaine après entente entre le salarié et son superviseur.

Les fonctions du représentant à la prévention consistent notamment à :

- Effectuer une inspection mensuelle des lieux de travail
- Identifier les situations potentiellement dangereuses et effectuer des recommandations quant aux mesures correctives appropriées
- Participer à la formation des salariés concernant la sécurité
- Maintenir à jour le SIMDUT
- Maintenir à jour les trousse de premiers soins

- Tout autre mandat confié par le comité de santé et de sécurité, l'Employeur ou le Syndicat.

28.06 **Équipements de sécurité**

Tout équipement de sécurité requis par la législation, par une réglementation gouvernementale ou par l'Employeur est fourni par ce dernier et entretenu à ses frais.

ARTICLE 29 LÉSION PROFESSIONNELLE

29.01 **Premiers soins**

Tout salarié qui subit une blessure légère doit se présenter à un secouriste afin de recevoir les premiers soins.

À cet effet, l'Employeur fournit un local aménagé en conséquence et avec les équipements nécessaires pour servir de local de secouriste.

Lorsque la condition du salarié victime d'un accident de travail le nécessite, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le transport du salarié de l'usine vers un établissement de soins médicaux. L'Employeur assure également le transport du salarié lors de son retour à l'établissement, ou à sa résidence dans le cas où il ne peut compléter sa journée normale de travail. L'Employeur assume ces frais de transport.

29.02 **Rapport d'accident**

Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit en aviser son superviseur immédiat ou son remplaçant dans les meilleurs délais.

Dans les cinq (5) jours suivant un accident de travail, un représentant des salariés désigné par le Syndicat, un représentant de l'Employeur et le salarié concerné, lorsque possible, effectuent conjointement une enquête sur ledit «accident».

29.03 **Rémunération**

Le salarié victime d'une lésion professionnelle est rémunéré à son taux de salaire régulier pour toute heure perdue le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter sa journée normale de travail à cause dudit accident.

29.04 **Indemnité**

Lorsque applicable, l'Employeur verse au salarié victime d'une lésion professionnelle une avance d'indemnité conformément à l'article 60 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* jusqu'à concurrence de quatorze (14) jours complets suivant le début de son incapacité.

L'Employeur poursuit le versement de cette avance au-delà des quatorze (14) jours complets suivant le début de l'incapacité lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont rencontrées :

- L'incapacité du salarié se poursuit au-delà de quatorze (14) jours;
- La CNESST n'a pas émis d'avis de refus de sa réclamation;
- Il n'a pas reçu de paiement de la CNESST;
- Il en fait la demande auprès de l'Employeur et signe le formulaire prescrit qui stipule :
 - qu'il s'engage à rembourser à l'Employeur la totalité de l'avance supplémentaire lui ayant été remise par ce dernier dès réception du paiement de la CNESST, à défaut de quoi l'Employeur pourra opérer compensation;
 - qu'il s'engage à rembourser l'Employeur la totalité de l'avance supplémentaire lui ayant été remise par ce dernier selon des modalités déterminées entre le salarié et l'Employeur lorsque sa réclamation est refusée par la CNESST.

29.05 **Changement d'occupation suite à une lésion professionnelle**

Le salarié incapable de rencontrer les exigences normales de son occupation suite à une lésion professionnelle peut exercer son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08 de la convention collective afin de devenir titulaire d'une occupation dont les fonctions sont compatibles avec ses limitations. Dans un tel cas, son ancienne occupation est affichée.

ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES

30.01 Composition du comité

Un comité de relations industrielles est constitué et composé d'un maximum de quatre (4) représentants syndicaux provenant de secteurs différents et de quatre (4) représentants de l'Employeur.

30.02 Les membres du comité ont pleine et entière liberté d'action dans les fonctions qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté, de bonne foi et au meilleur de leur connaissance. Un représentant syndical ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du comité.

30.03 Le comité se réunit dix (10) fois par année à une date convenue à l'avance entre les parties, ou au besoin après entente entre les parties. Les parties se transmettent mutuellement, au moins sept (7) jours à l'avance, la liste des sujets qu'ils désirent aborder lors de la prochaine réunion du comité. Au besoin, cette liste pourra être amendée lors de la réunion du comité. Les salariés qui agissent à titre de membres du comité sont libérés sans perte de salaire et de bénéfices.

L'Employeur est responsable de la rédaction du procès-verbal de chaque réunion du comité. À cet effet, un projet de procès-verbal est soumis pour approbation au représentant des salariés désigné à cette fin dans les dix (10) jours suivant une rencontre du comité. Par la suite, l'Employeur transmet une copie du procès-verbal approuvé au Syndicat et en affiche une copie aux différents babillards.

30.04 Le comité a comme fonctions de:

- échanger diverses informations sur les projets d'avenir de l'entreprise, les difficultés de marché et opérationnelles qu'elle rencontre, et diverses informations spécifiques au fonctionnement de la compagnie et aux mouvements de main-d'œuvre anticipés;
- discuter des divers programmes ou moyens spécifiques qui peuvent être implantés afin d'améliorer les communications, l'esprit d'équipe et la fierté collective; en somme, examiner les façons de mobiliser tout le personnel vers des objectifs communs tout en améliorant leur bien-être au travail;

- discuter des moyens spécifiques destinés à améliorer l'efficacité au travail et la qualité du produit, entre autres, en tenant compte des préoccupations des salariés en ce qui a trait à leur milieu de travail.
- collaborer à l'évaluation de la formation et à l'identification de moyens d'améliorer la formation offerte en milieu de travail, notamment pour la formation des salariés dans une nouvelle occupation suite à un affichage.
- Discuter de la mise en place des différents programmes concernant les normes et standards de qualité;
- Mettre sur pied un comité ad hoc pour travailler sur certains aspects prévus ou non à la convention collective.
- Discuter des griefs soumis à la deuxième étape de griefs conformément aux dispositions de l'article 32.03.

ARTICLE 31 SANCTIONS

31.01 Principes

Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, les sanctions de nature disciplinaire suivantes peuvent être prises : l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement.

L'Employeur ne peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié sans cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve lui incombe.

Sauf pour une faute grave, l'Employeur ne peut suspendre ou congédier un salarié sans l'avoir préalablement averti par écrit.

31.02 Prescription

Toute sanction doit être imposée dans les trente (30) jours suivant la connaissance par l'Employeur des faits qui sont mentionnés dans cette sanction.

Si l'Employeur ne peut remettre copie de la sanction au salarié dans le délai prévu à cause d'une absence du salarié autorisée en vertu de la convention ou de la loi, il doit le faire dans les cinq (5) jours suivant le retour au travail de ce dernier. Dans ce cas, les délais prévus à l'article

31.05 s'appliquent à compter de la date de la connaissance par l'Employeur des faits qui sont mentionnés dans cette sanction.

31.03 Imposition d'une sanction

Toute sanction doit être confirmée au salarié par écrit et signée par un représentant de l'Employeur afin de pouvoir être invoquée contre le salarié concerné.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tout avis de sanction dès sa signification au salarié.

31.04 Signature d'un avis de sanction par un salarié

La signature d'un avis de sanction par un salarié ne fait que constater qu'il en a pris connaissance.

Aucun aveu signé par un salarié à l'Employeur ne peut lui être opposé devant un tribunal à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant syndical et qu'une copie en soit remise à ce dernier.

31.05 Amnistie

Tout avertissement écrit porté au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué contre lui après neuf (9) mois de sa date d'émission et toute suspension portée au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée contre lui après douze (12) mois de sa date d'émission.

31.06 Présence d'un représentant syndical

Lorsque l'Employeur désire imposer une sanction à un salarié, il convoque ce dernier au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre, sauf s'il est justifié d'imposer la sanction sur le champ. L'Employeur convoque également un représentant syndical à l'intérieur de ce même délai afin qu'il puisse assister à cette rencontre, à moins que le salarié ne demande son exclusion en présence de ce dernier.

31.07 Dossier personnel

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier. Il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

Un salarié peut également recevoir une copie de son dossier dans les dix (10) jours suivant une demande écrite à cet effet, dans la mesure où il n'en possède pas déjà une copie.

31.08 Suspension pour fins d'enquête

Toute suspension pour fins d'enquête est faite avec salaire. Dans des cas exceptionnels, comme par exemple, de faute grave ou encore de dangerosité pour la sécurité d'autrui, elle peut être faite sans salaire et dans un tel cas, cette suspension ne peut excéder dix (10) jours.

31.09 Recours du salarié

Toute sanction imposée à un salarié peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage selon les modalités prévues à la convention collective.

ARTICLE 32 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

32.01 Discussion préalable

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé dans l'application de la convention collective peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec son superviseur immédiat, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.

Cette étape est facultative et ne peut avoir pour effet de modifier le délai de présentation d'un grief écrit.

32.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit par le Syndicat ou par le salarié à son superviseur immédiat dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle l'événement est survenu ou suivant la date de sa connaissance. Toutefois, un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 10.01 a) de la convention ne peut avoir recours à la procédure de griefs afin de contester son congédiement.

Le superviseur doit rendre sa décision par écrit au salarié dans les sept (7) jours suivant la réception du grief. Une copie est transmise au Syndicat.

32.03 **Deuxième étape**

Tout grief non réglé en première étape est automatiquement référé à la prochaine réunion du comité de relations industrielles.

L'Employeur avise le Syndicat par écrit de sa réponse finale dans les sept (7) jours suivant la tenue de la réunion du comité de relations industrielles pour chacun des griefs y ayant fait l'objet d'une discussion, sauf si les parties conviennent mutuellement de poursuivre les discussions relatives à un grief lors de la prochaine réunion du comité de relations industrielles.

32.04 **Grief collectif**

Un grief collectif, c'est-à-dire un grief concernant un groupe de salariés, peut être soumis par écrit par le Syndicat dans les délais prévus à la première étape.

Un tel grief est porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité de relations industrielles.

32.05 **Grief syndical**

Le Syndicat peut soumettre un grief syndical dans les délais prévus à la première étape. Le Syndicat n'a pas l'obligation de justifier une cession de créance de l'intéressé afin de valablement soumettre un grief syndical.

Un tel grief est porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité de relations industrielles.

32.06 Un salarié ne doit subir aucunes représailles de la part de l'Employeur pour le fait d'avoir soumis ou d'avoir été impliqué dans un grief.

32.07 Une libération sans perte de salaire et de bénéfices est accordée au représentant syndical afin de pouvoir faire enquête sur tout grief ou assister et représenter un salarié qui désire formuler un grief.

Lorsque l'intervention d'un représentant syndical est requise dans ce cadre, il peut quitter son poste de travail le plus tôt possible après avoir obtenu l'autorisation de son superviseur immédiat. Telle autorisation ne sera pas indûment refusée.

32.08 **Formulation d'un grief**

- a) Un grief doit comporter une description de la situation contestée, du correctif demandé et être signé par le plaignant et par un représentant syndical. Le grief doit toutefois comporter uniquement la signature d'un représentant syndical s'il s'agit d'un grief collectif ou d'un grief syndical.

Le grief contient, dans la mesure du possible, les dispositions de la convention collective qui sont censées avoir été violées.

- b) Une erreur de forme dans la formulation d'un grief n'a pas pour effet de le faire considérer comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- c) La formulation d'un grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée à condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer sa nature.

32.09 **Accès à l'information**

Lorsqu'un représentant syndical désire obtenir des informations auprès du service de la paie dans le cadre d'une enquête sur un grief ou afin d'assister un salarié qui désire formuler un grief, il adresse sa demande à un représentant du service des ressources humaines.

Ces informations sont fournies au représentant syndical dans la mesure où la demande est raisonnable et ne nécessite pas une charge de travail indue.

ARTICLE 33 ARBITRAGE

33.01 **Renvoi à l'arbitrage**

Le Syndicat peut déférer un grief à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet transmis à l'Employeur, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse de l'Employeur prévue à l'article 32.03 ou de l'expiration du délai pour effectuer cette réponse.

33.02 **Arbitre**

Les parties désignent à l'avance Me Maureen Flynn, Me Denis Tremblay, Me Martin Racine, Me Francine Lamy, Me Dominique-Anne Roy et Me Denis Desjardins pour agir successivement comme arbitres.

Dans le cas où un arbitre refuse le mandat ou doit se désister en cours de mandat, l'arbitre suivant sera désigné.

À défaut de pouvoir désigner un arbitre à partir de la liste ci-dessus, l'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un arbitre par le ministre du Travail.

33.03 **Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail du Québec et doit agir selon les règles qui y sont prévues.

Dans le cadre de sa décision, l'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter aucune disposition.

Dans le cas d'une sanction, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur. Il peut également y substituer toute autre mesure qu'il juge équitable dans les circonstances.

33.04 **Sentence arbitrale**

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les parties ainsi que le ou les salariés en cause.

33.05 **Séance d'arbitrage**

Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Victoriaville à un endroit désigné par l'arbitre, à moins d'entente contraire des parties.

33.06 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir subi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs. Cependant, de consentement écrit mutuel, les parties peuvent s'écarter de la procédure de règlement de griefs.

33.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière séance d'arbitrage. Ce délai peut toutefois être prolongé par consentement écrit des parties. La décision de l'arbitre n'est

pas annulée pour la seule raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai imparti ou de sa prolongation.

33.08 Tout règlement relatif à un grief doit être constaté par écrit et lie les parties de même que le ou les salariés en cause comme s'il s'agissait d'une décision arbitrale, sauf si l'une ou l'autre des parties indique que ce règlement est effectué sans préjudice.

33.09 Chaque partie accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

33.10 L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage, y compris les frais de leurs témoins respectifs.

Lorsque la présence de salariés ou de représentants syndicaux est requise lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, l'Employeur les libère sans perte de salaire pour la journée de l'audition. Le salaire ainsi versé, incluant le coût des bénéfices, est facturé au Syndicat conformément à la procédure prévue à l'article 9.01 de la convention.

ARTICLE 34 GRÈVE ET LOCK-OUT

34.01 Pendant la durée de la convention, le Syndicat ou une personne agissant en son nom ou les salariés ne peuvent ordonner, encourager, appuyer ou participer à une grève ou un ralentissement d'activités destiné à limiter la production au sens de la loi.

34.02 Pendant la durée de la convention, l'Employeur ou une personne agissant en son nom ne peut ordonner ou déclencher un lock-out des salariés.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 Durée

La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et expire **le 31 décembre 2027**.

35.02 Rétroactivité

Les augmentations du taux de salaire accordées en vertu de l'annexe "A" de la convention collective ont un effet rétroactif au **14 octobre 2019**

et ce, sur toutes les heures ou parties d'heures payées à un salarié à l'égard de ceux qui sont toujours à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

Il en est de même à l'égard des salariés qui ont pris leur retraite entre le 14 octobre 2019 et la date de la signature de la convention collective.

Ce paiement de rétroactivité est versé par l'Employeur dans les deux (2) semaines de la signature de la convention.

35.03 **Maintien des conditions de travail**

Après l'échéance de la convention et durant les négociations pour son renouvellement, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention collective de travail ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit légalement exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Victoriaville
ce • jour du mois de • 2020.

LACTALIS CANADA INC Par : _____ Jean-Claude Caron	SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION DE LACTANTIA (C.S.D.) Par : _____ Jean Hémond
 _____ Caroline Lavoie	 _____ Carl Marcoux
 _____ Marie-Hélène Tanguay	 _____ Clermont Henry

Michel Lainesse	Alfred Fischlin
Chantal Boucher	Jocelyn Picard

ANNEXE « A »

LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES TAUX DE SALAIRES

<u>Augmentations</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
	2,15 %	2,5 %	2,5 %	2,0 %	2,15 %	2,15 %	2,30 %	2,15 %

SECTEUR 1

<u>CLASSE 1</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
Coordonnateur d'équipe	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26
Salarié remplaçant coordonnateur d'équipe	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26

DÉPARTEMENT : SÉCHAGE

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								
Opérateur séchoir	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
Opérateur emballeuse poudre et Mélange ingrédients	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
Salarié remplaçant	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
 <u>CLASSE III</u>								
Opérateur emballeuse-poudre	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08

DÉPARTEMENT : MARGARINE

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								
Margarinier	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
Margarinier-Laveur	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
Margarinier diplômé ITA	28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
Coordonnateur d'équipe	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26
Salarié remplaçant	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05

CLASSE IIIOpérateur de
mouleuses,
emballeuses,
emboîteuses

26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

CLASSE IV

Journalier attitré

25,36	26,00	26,65	27,18	27,77	28,36	29,01	29,64
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

DÉPARTEMENT :**ULTRAFILTRATION****CLASSE I**

<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

ClassificationsOpérateur
ultrafiltration

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Salarié remplaçant

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

DÉPARTEMENT :**RÉCEPTION DU LAIT****CLASSE I**

<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

ClassificationsOpérateur séparateur
- pasteurisateur

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Préposé réception du
lait

28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Salarié remplaçant
préposé réception du
lait

28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Salarié remplaçant

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

DÉPARTEMENT :**ÉVAPORATION****CLASSE I**

<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

ClassificationsOpérateur
évaporation

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Salarié remplaçant

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

SECTEUR 2**DÉPARTEMENT :****FROMAGE****CLASSE I**

<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Classifications

Fromager

28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Salarié remplaçant
fromager

28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Opérateur séparateur
- pasteurisateur

27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Coordonnateur d'équipe - Fromage	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26
Coordonnateur d'équipe - Ficello	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26
Coordonnateur d'équipe - Râpé	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26
Salarié remplaçant Coordonnateur d'équipe	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26
Salarié remplaçant	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05

CLASSE II

Opérateur étirage- moulage Fromage	26,79	27,46	28,15	28,71	29,33	29,96	30,65	31,31
Opérateur étirage- moulage Ficello	26,79	27,46	28,15	28,71	29,33	29,96	30,65	31,31
Opérateur Fabrication Bâton-Ficello	26,79	27,46	28,15	28,71	29,33	29,96	30,65	31,31

CLASSE III

Opérateur emballeuse - Fromage	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur lavage et gestion des produits revalorisés	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur emballeuse - Ficello	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur lavage d'équipement - Ficello	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur palettiseur - Ficello	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur encaissage - Râpé	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur ensacheuse - Râpé	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur palettiseur - Fromage	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
Opérateur lavage d'équipement - Râpé	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08

CLASSE IV

Journalier attiré	25,36	26,00	26,65	27,18	27,77	28,36	29,01	29,64
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

SECTEUR 3

DÉPARTEMENT :

CANLAC

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								

Opérateur Canlac	28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
Salarié remplaçant Opérateur Canlac	28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
Salarié remplaçant	27,43	28,11	28,82	29,39	30,02	30,67	31,37	32,05

CLASSE II

Opérateur jr Canlac	27,44	28,12	28,83	29,40	30,04	30,68	31,39	32,06
Opérateur auxiliaire	26,79	27,46	28,15	28,71	29,33	29,96	30,65	31,31

SECTEUR 4

DÉPARTEMENT : SERVICES AUXILIAIRES ET ENTRETIEN GÉNÉRAL

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								
Technicien PQMS	28,15	28,86	29,58	30,17	30,82	31,48	32,20	32,90
<u>CLASSE IV</u>								
Journalier attitré	25,36	26,00	26,65	27,18	27,77	28,36	29,01	29,64
Préposé à l'entretien ménager	25,36	26,00	26,65	27,18	27,77	28,36	29,01	29,64

DÉPARTEMENT : ENTRETIEN MÉCANIQUE

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								
Électromécanicien	30,74	31,51	32,29	32,94	33,65	34,37	35,16	35,92
Électromécanicien (2)	31,49	32,28	33,09	33,75	34,47	35,22	36,03	36,80
Électricien	32,06	32,87	33,69	34,36	35,10	35,86	36,68	37,47
Technicien en instrumentation et contrôle	31,29	32,07	32,87	33,53	34,25	34,99	35,79	36,56
Technicien en instrumentation et contrôle (2)	32,06	32,87	33,69	34,36	35,10	35,86	36,68	37,47
Mécanicien - Frigoriste	30,74	31,51	32,29	32,94	33,65	34,37	35,16	35,92
Mécanicien - Frigoriste (2)	31,49	32,28	33,09	33,75	34,47	35,22	36,03	36,80
Coordonnateur d'équipe*								
Salarié remplaçant	30,74	31,51	32,29	32,94	33,65	34,37	35,16	35,92
Salarié remplaçant (2)	31,49	32,28	33,09	33,75	34,47	35,22	36,03	36,80
Salarié Technicien en instrumentation remplaçant	31,29	32,07	32,87	33,53	34,25	34,99	35,79	36,56

Salarié Technicien en instrumentation remplaçant (2)	32,06	32,87	33,69	34,36	35,10	35,86	36,68	37,47
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

* Le salarié titulaire d'une occupation de Coordonnateur d'équipe à l'intérieur du département d'entretien mécanique reçoit le taux de sa classification plus 1,00 \$ l'heure.

CLASSE IV

Toutes occupations	28,60	29,32	30,05	30,65	31,31	31,98	32,72	33,42
Toutes occupations (2)	29,35	30,08	30,83	31,45	32,13	32,82	33,57	34,29

DÉPARTEMENT :

MACHINERIE FIXE

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								
Mécanicien de machinerie fixe - classe 1 A	32,52	33,34	34,17	34,85	35,60	36,37	37,21	38,01
Mécanicien de machinerie fixe - classe 1 B	32,12	32,92	33,74	34,42	35,16	35,91	36,74	37,53
Mécanicien de machinerie fixe - classe 2 A	31,68	32,47	33,28	33,95	34,68	35,42	36,24	37,02
Mécanicien de machinerie fixe - classe 2 B	31,27	32,05	32,85	33,51	34,23	34,96	35,77	36,54
Mécanicien de machinerie fixe - classe 3 A	30,86	31,63	32,42	33,07	33,78	34,51	35,30	36,06
Mécanicien de machinerie fixe - classe 3 B	30,45	31,21	31,99	32,63	33,33	34,05	34,83	35,58
Mécanicien de machinerie fixe - classe 4 A	30,04	30,79	31,56	32,19	32,89	33,59	34,37	35,11
Mécanicien de machinerie fixe - classe 4 B	29,63	30,37	31,13	31,76	32,44	33,14	33,90	34,63
Salarié remplaçant*								

*Le salarié remplaçant titulaire d'une occupation de Salarié remplaçant à l'intérieur du département de machinerie fixe reçoit le taux de la classification pour laquelle il est qualifié.

DÉPARTEMENT :

EXPÉDITION

<u>CLASSE I</u>	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
<u>Classifications</u>								
Salarié remplaçant	28,34	29,04	29,77	30,37	31,02	31,69	32,41	33,11

Chauffeur volant et Cariste	28,34	29,04	29,77	30,37	31,02	31,69	32,41	33,11
Coordonnateur d'équipe	28,46	29,17	29,90	30,50	31,15	31,82	32,56	33,26

CLASSE III

Cariste	26,60	27,26	27,95	28,51	29,12	29,74	30,43	31,08
---------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

TOUS LES SECTEURS

	<u>2019-10-14</u>	<u>2021-01-01</u>	<u>2022-01-01</u>	<u>2023-01-01</u>	<u>2024-01-01</u>	<u>2025-01-01</u>	<u>2026-01-01</u>	<u>2027-01-01</u>
Étudiant	25,36	26,00	26,65	27,18	27,77	28,36	29,01	29,64
Journalier non attitré	25,36	26,00	26,65	27,18	27,77	28,36	29,01	29,64

NOTES

1) Taux de salaire à l'embauche

Tout salarié nouvellement embauché est rémunéré selon un taux de salaire réduit pour ses premières deux milles (2000) heures travaillées, selon la grille suivante :

- Pour ses premières mille (1000) heures travaillées, il est rémunéré à un taux de salaire réduit de trois dollars (3,00 \$) de l'heure par rapport au taux de salaire prévu pour sa classification à l'annexe "A".
- Pour les cinq cents (500) heures travaillées subséquentes, il est rémunéré à un taux de salaire réduit de un dollar (1,00 \$) de l'heure par rapport au taux de salaire prévu pour sa classification à l'annexe "A".
- Pour les cinq cents (500) heures travaillées subséquentes, il est rémunéré à un taux de salaire réduit de cinquante cents (0.50 \$) de l'heure par rapport au taux de salaire prévu pour sa classification à l'annexe "A".
- Après avoir complété deux milles (2000) heures travaillées, le nouveau salarié est rémunéré au taux de salaire prévu pour sa classification à l'annexe "A".

Cette disposition ne s'applique pas au salarié nouvellement embauché dans les départements de l'entretien mécanique et de la machinerie fixe.

- 2) Un salarié nouvellement embauché à l'intérieur d'une des occupations **comprises** à l'intérieur du département de l'entretien mécanique ou qui obtient une de ces occupation suite à un affichage est rémunéré au taux de salaire de la classe IV pour une période de douze (12) mois. Par la suite, ce salarié est rémunéré au taux de salaire prévu pour son occupation à la classe I.
- 3) Le Ministère du travail du Québec, par l'entremise de son organisme autorisé, est seul reconnu comme détenant la compétence d'accorder les permis de frigoriste tuyauteur apprenti, frigoriste tuyauteur compagnon, frigoriste classe « B », licence « C » de compétence électrique ainsi que les classes de compétence reliées à l'opération de la machinerie fixe.

L'Employeur est lié par les décisions de cet organisme de refuser ou retirer de tels permis et par les obligations qui en résultent.

- 4) Tout salarié titulaire d'une occupation dans une classification comprise à l'intérieur du département d'entretien mécanique qui possède une licence de compétence de classe « C » en électricité (à l'exception du salarié titulaire d'une occupation dans la classification d'électricien) sera classifié avec la mention (2) dans l'Annexe « A

ANNEXE « B »

HORAIRES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX DÉPARTEMENTS DE L'ENTRETIEN MÉCANIQUE ET DE LA MACHINERIE FIXE

1) Mécanicien de Machines Fixes

Besoin de main-d'œuvre

Un opérateur de classe 1 ou 2 doit toujours être présent pour assurer l'opération du département.

Tous les salariés de classe 1 seront responsables de vérifier et d'approuver les rapports de surveillance périodique.

Équipe 1	Réjean Boisvert 2A	Équipe 2	Stephane Mongrain 2A
	Réjean Bernier 1A		Patrick Lacerte 2B
	Sylvain Beauchesne 1B		Eric Pelletier 4B
	Jocelyn Ouellet 2A		Christophe Ferron 4B
			Kevin Bourassa 4B

2 Remplaçants

- Philippe Marchand 4B

- Jean Gélinas 3

Horaire 1 - assigné aux bouilloires

Sem.	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	samedi
1		A	A	A	A	A	
2		C	C	C	C	C	
3		B	B	B	B	B	
4	D						E
5	E						D

Horaire 2 - assigné aux tournées

Sem.	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	samedi
1		A	A	A	A	A	
2		C	C	C	C	C	
3		B	B	B	B	B	
4	D						E
5	E						D

Les équipes 1 et 2 assureront à tour de rôle les horaires 1 et 2.

Malgré ce qui précède, considérant que l'opération des bouilloires requière un certificat de classification 1 ou 2, un salarié de classe 3 ou 4 sera assigné aux tournées et son coéquipier de classe 1 ou 2 à l'opération des bouilloires.

Remplacement d'absences ou besoins opérationnels

- 1) Le remplaçant qualifié le plus ancien effectue le remplacement. À défaut de pouvoir assurer la couverture minimale avec un MMF de classe 1 ou 2, le MMF qualifié de l'autre équipe possédant le moins d'ancienneté sera affecté à cet horaire.

Ratio de vacances

Ratio de 2, cependant, si un remplaçant n'est pas qualifié pour maintenir la couverture minimale requise, le MMF qualifié de l'autre équipe possédant le moins d'ancienneté sera affecté à cet horaire.

Obtention des classes

Tous les employés du département de machinerie fixe doivent progresser dans leur ligne d'avancement tel que prévu à l'annexe A. À cet effet, tous les employés sont tenus de passer les différents certificats de mécanicien de machines fixes, soit les classes 3, 2 et 1 et la classe A de la réglementation gouvernementale. L'employeur supporte les mécaniciens de machineries fixes dans leurs progressions afin que ces derniers accomplissent avec succès les différentes étapes rattachées à cette progression. Malgré ce qui précède, les mécaniciens de machineries fixes à l'emploi au moment de la mise en application de cette entente ne verront pas leur situation d'emploi être affectés par un échec à l'une ou l'autre des étapes de la progression.

Les délais prévus pour entamer les démarches pour l'obtention des classes débutent au moment de l'application de cette entente pour les mécaniciens de machinerie fixes à l'emploi de l'employeur actuellement.

a) Obtention des classes

1. À compter de la date de son affectation à l'occupation de mécanicien de machines fixes, tout employé a une période maximale de dix-huit (18) mois pour entamer les démarches requises pour l'inscription à l'examen pour l'obtention de sa 3e classe.
2. Après l'obtention d'une 3e classe, l'employé a une autre période maximale de dix-huit (18) mois pour entamer les démarches requises pour l'inscription à l'examen pour l'obtention de sa 2e classe.

3. Après l'obtention d'une 2e classe, l'employé a une autre période maximale de vingt-quatre (24) mois pour entamer les démarches requises pour l'inscription à l'examen pour l'obtention de sa 1^{ère} classe.
4. En cas d'échec à un examen, l'employé a une période maximale de trois (3) mois pour entamer les démarches requises pour se présenter à l'examen de reprise de cette même classe.

L'application de ces dispositions est rendue nécessaire par les exigences de la réglementation gouvernementale.

Formation

MMF & Appareils frigorifiques

1. Combustion – classe 3
2. Analyse de problèmes et prise de décision – classe 2 ou 3
3. Supervision et gestion des ressources humaines - classe 1 ou A
4. Gestion de l'efficacité énergétique - classe 1

L'employeur assumera les frais d'inscription sur présentation d'une preuve de réussite.

Examen de qualification

L'employeur assumera les frais d'inscription sur présentation d'une preuve de réussite.

L'employé pourra être libéré et rémunéré si l'examen coïncide avec une journée de travail.

2) Formation électromécaniciens

La classification d'électromécanicien remplacera la classification de mécanicien industriel.

Les mécaniciens industriels et coordonnateurs d'équipe nommés ci-bas, participeront à une formation en électromécanique comportant 3 modules : Lorsqu'ils auront complété leur formation, ces salariés seront reconnus comme

possédant les qualifications de base du poste d'électromécaniciens aux fins de l'application des dispositions de la convention collective.

1. Contrôle de moteurs électriques (60 heures)
2. Variateur de vitesse (45 heures)
3. Dépannage d'un système automatisé (17.5 heures)

Les cours auront lieu au CIFIT de Victoriaville.

L'horaire de formation sera communiqué aux employés concernés au début de chaque module.

Sachant que le CIFIT nous propose actuellement un horaire de formation en soirée de 18h à 21h30. À raison de 2 jours par semaine. Une même formation sera offerte sur 2 semaines consécutives.

Les employés concernés devront assister aux cours en dehors de leur horaire de travail.

Les heures de formation seront rémunérées au taux de salaire majoré pour le temps consacré à la formation, soit 3h30 si en soirée.

Engagement :

Advenant le cas où le salarié quitterait de sa propre initiative l'entreprise, en cours de formation ou dans un délai de 12 mois suivant la date de la fin de la formation, le salarié s'engage à rembourser à Lactalis Canada les frais encourus au prorata des mois restants au délai de l'engagement suivant la fin de la formation. Toutefois, si le départ volontaire est dû à une situation hors du contrôle du salarié, le remboursement ne sera pas exigé (ex. pour accompagner une conjointe transféré à l'extérieur de la région).

Pour le calcul de ce remboursement, le montant de subvention reçue dans le cadre de cette formation sera déduit des frais de formation divisé par le nombre de participants.

Les montants à remettre devront être remboursés à Lactalis Canada dans les 60 jours suivant la date de la fin d'emploi.

3) Horaire de travail

1) Horaire dans la classification « électromécanicien »

Semaine	Dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
1		A	A	A	A	A	
2	F						F
3		B	B	B	B	B	
4	D						D
5		A	A	A	A	A	
6		A	A	A	A	A	
7		C	C	C	C	C	
8		B	B	B	B	B	
9	E						E
10		A	A	A	A	A	
11		C	C	C	C	C	
12		B1	B1	B1	B1	B1	
13		A1	A1	A1	A1	A1	

Légende:

A: Horaire de semaine de 8h00 à 16h00
 A1: Horaire de semaine de 6h00 à 14h00
 B: Horaire de semaine de 16h00 à 24h00
 B1: Horaire de semaine de 14h00 à 22h00
 C: Horaire de semaine de 00h00 à 08h00
 D: Horaire de fin de semaine de 00h00 à 12h00
 E: Horaire de fin de semaine de 12h00 à 24h00
 F: Horaire de fin de semaine de 06h00 à 18h00

4) Progression à l'embauche

5) Taux de salaire à l'embauche

Un salarié nouvellement embauché à l'intérieur d'une des occupations comprises à l'intérieur du département de l'entretien mécanique ou qui obtient une de ces occupations suite à un affichage est rémunéré au taux de salaire de la classe IV pour une période de **six (6) mois**. Par la suite, ce salarié est rémunéré au taux de salaire prévu pour son occupation à la classe I.

Exceptionnellement, un salarié nouvellement embauché cumulant 5 années d'expérience dans un emploi similaire recevra le taux de salaire prévu pour son occupation à la classe 1 dès l'embauche.

ANNEXE « C »

CANLAC

ATTENDU que l'Employeur a conclu une entente de service afin de fournir à CANLAC, ayant comme propriétaire Abbott., la main-d'œuvre pour l'opération de sa production de lactulose;

ATTENDU que l'Employeur désire donner l'opportunité à ses salariés de postuler sur telles occupations existantes chez CANLAC et sur celles qui pourraient être créées dans le futur, sous réserve d'assurer la bonne marche des opérations des autres secteurs chez l'Employeur;

ATTENDU que les salariés qui deviennent opérateur junior, opérateur auxiliaire ou salarié remplaçant dans ce secteur doivent posséder certaines qualifications requises afin de pouvoir suivre une formation et réussir un test de compétence au terme de cette formation.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

1. L'affichage d'une occupation d'opérateur junior, d'opérateur auxiliaire ou de salarié remplaçant est effectué conformément aux dispositions de l'article 11.03 de la convention et indique les qualifications requises suivantes :
 - Posséder un diplôme de l'Institut de technologie agricole (I.T.A.) ou un diplôme d'études collégiales dans une discipline appropriée, sauf dans le cas de l'opérateur auxiliaire;
 - Le salarié qui se voit attribuer telle occupation conformément aux dispositions de l'article 11.04 doit accepter de se soumettre à une formation. Cette formation peut se dérouler en partie ou en totalité à l'extérieur de l'établissement;
 - Au terme d'une période de six (6) mois de formation, le salarié qui obtient une occupation d'opérateur junior ou d'opérateur auxiliaire doit réussir un test pratique et théorique mesurant sa capacité à répondre aux exigences normales de son occupation. Les critères permettant de déterminer la réussite à ce test demeurent à la discrétion de CANLAC.

2. Nonobstant les dispositions de l'article 11.04, un maximum de un (1) salarié titulaire de chacune des occupations de fromager, margarinier, opérateur d'évaporateur ou opérateur de séchoir peut se voir attribuer une occupation d'opérateur junior suite à un affichage à l'intérieur de toute période de douze (12) mois consécutifs.
3. Le salarié qui a complété sa formation et qui a réussi le test pratique et théorique prévu à l'alinéa 1 devient automatiquement titulaire de l'occupation d'opérateur.

L'Employeur doit octroyer cette formation au salarié dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a signé le formulaire de changement d'occupation, à défaut de quoi il devient automatiquement titulaire de l'occupation d'opérateur.

4. La période de formation constitue la période d'entraînement au sens de l'article 11.05 a) de la convention. Nonobstant les autres dispositions de la convention, le salarié qui échoue le test pratique et théorique prévu à l'alinéa 1 au terme de sa période de formation se prévaut de son droit de supplantation conformément aux dispositions de l'article 11.08.
5. L'Employeur assume les coûts reliés à la formation conformément aux dispositions de la convention. De plus, un salarié peut prendre connaissance individuellement, accompagné d'un représentant syndical s'il le désire, des résultats obtenus aux tests auxquels il a été soumis.
6. Sous réserve des dispositions contenues à la présente Annexe, les salariés affectés aux différentes occupations comprises à l'intérieur du secteur 3 sont régis par les dispositions de la convention collective.

ANNEXE « D »

SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

Les parties désirent permettre aux salariés de réduire leur semaine normale de travail afin de pouvoir bénéficier d'une retraite progressive ou anticipée. Les modalités suivantes sont applicables :

1. Afin de se prévaloir d'une telle réduction de sa semaine normale de travail, le salarié doit :
 - Être âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus;
 - Réduire d'un minimum de vingt pour cent (20%) le nombre de journées normales comprises à sa semaine normale de travail;
 - S'engager à prendre sa retraite dans les cinq (5) années qui suivent le début de sa réduction de travail. Le présent alinéa ne s'applique pas au salarié qui bénéficie déjà d'une semaine de travail réduite à la date de la signature de la convention.
2. L'employeur procédera à l'affichage d'une place disponible selon la procédure d'affichage à l'article 11.03 a) de la convention collective. L'employeur convoque le salarié avec un représentant syndical parmi les salariés qui ont postulés correspondant aux critères d'admissibilité et ayant le plus d'ancienneté afin d'établir les modalités de la semaine normale de travail réduite du salarié.
3. Ces modalités sont convenues par écrit et signées par les parties. Une copie est transmise au Syndicat.
4. La réduction de la semaine normale de travail du salarié s'effectue à raison de jours complets consécutifs qui suivent le dimanche ou qui précède la samedi.
5. En tout temps, le salarié qui bénéficie d'une semaine de travail réduite peut réduire davantage sa semaine de travail jusqu'à concurrence d'une semaine normale de travail composée de trois (3) journées de travail

(autant sur horaire 5X8 que 4X10) .Pour ce faire, il doit fournir un préavis de quatorze (14) jours à l'Employeur.

Toutefois, un salarié ne peut augmenter le nombre de journées qui composent sa semaine normale de travail.

6. Tout programme gouvernemental disponible peut être utilisé par le salarié afin de compenser les conséquences monétaires de la réduction de sa semaine de travail.
7. Un maximum de vingt (20) salariés et seulement un (1) par classification pour le département de la maintenance et machinerie fixe et 1 sur 6 dans les autres classifications peuvent se prévaloir simultanément d'une semaine réduite de travail conformément aux dispositions de la présente Annexe.
8. Les dispositions de l'article 11.07 de la convention s'appliquent au salarié appelé au travail par l'Employeur afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent qui bénéficie d'une semaine de travail réduite, et ce uniquement pour les jours qui composent cette semaine de travail réduite. Pour ce faire, le salarié doit être programmé afin de remplacer durant tous les jours qui composent ladite semaine de travail réduite ou être affecté afin d'effectuer un remplacement pour les jours restants de ladite semaine réduite.

Les dispositions de l'article 11.07 de la convention ne s'appliquent pas au salarié assigné afin d'effectuer les journées de travail qui ne sont pas comprises dans la semaine normale de travail d'un salarié bénéficiant d'une semaine de travail réduite.

9. Au cours de sa semaine normale de travail, le salarié bénéficie de tous les avantages que lui confère la convention. Toutefois, ce salarié peut uniquement poser sa candidature sur un affichage pour une occupation de Classe IV. De plus, il n'est pas admissible aux dispositions des articles 15.06 b) de la convention.
10. Un remplaçant ou un salarié détenant une occupation de fin de semaine, ne peut se prévaloir d'un tel programme à moins qu'il renonce à son occupation telle que stipule l'article 11.15 de la convention collective.

ANNEXE « E »

CANEVAS DE L'AVIS D'AFFICHAGE



AFFICHAGE D'OCCUPATION

DÉPARTEMENT : _____
Secteur : _____

Date de début d'affichage : _____
Date de fin d'affichage : _____
Occupation : _____
Classe : _____
Horaire de travail : _____
Nombre de salariés requis : _____

QUALIFICATIONS

EXIGENCES

DESCRIPTION SOMMAIRE DES TACHES

POSTULANTS

Nom en lettres moulées du postulant

Signature du postulant

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

8.	_____	_____
9.	_____	_____
10.	_____	_____
11.	_____	_____
12.	_____	_____
13.	_____	_____
14.	_____	_____
15.	_____	_____
_____ Superviseur de production		

ANNEXE « F »

CANEVAS DE L'AVIS DE CONFIRMATION



AVIS DE CONFIRMATION

DÉPARTEMENT : _____

Secteur : _____

Date de début de l'affichage : _____

Date de fin de l'affichage : _____

Occupation : _____

Quart de travail : _____

Nombre de salarié requis : _____

Confirmation dans l'occupation :

Superviseur : _____

Date : _____

LETTRE D'ENTENTE No 1

CONGÉ SANS SALAIRE POUR RETOUR AUX ÉTUDES

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un salarié qui se voit accordé un congé sans salaire dans le cadre de l'application de l'article 24.01 de la convention afin de retourner aux études peut aviser par écrit l'Employeur qu'il est disponible pour effectuer des quarts de travail au cours de la fin de semaine, un jour férié ou le vendredi.

Lors du vendredi, un tel salarié est affecté en priorité sur un étudiant.

2. Dans un tel cas, l'Employeur considère ce salarié lors de la répartition des heures supplémentaires de fin de semaine ou lors d'un jour férié de la façon suivante:
 - i) l'Employeur répartit les heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 15.06 **b)** de la convention;
 - ii) par la suite, avant d'appliquer les dispositions de l'article 15.07, l'Employeur offre à ce salarié les heures supplémentaires disponibles, dans la mesure où il est immédiatement qualifié pour effectuer le travail requis et qu'il a exprimé sa disponibilité pour les quarts de travail concernés.
3. Un tel salarié ne peut être affecté par l'Employeur à effectuer du travail au cours de la fin de semaine autrement que par l'application des dispositions de l'alinéa 2 qui précède.
4. La présente procédure s'applique également au salarié qui se voit accordé un congé sans salaire dans le cadre de l'application de l'article 13.05 de la convention.

LETTRE D'ENTENTE No 2

DÉPART DES OPÉRATIONS AU DÉPARTEMENT DU FROMAGE

Les parties conviennent que :

1. Afin d'être en mesure de débiter la production le lundi à 00h00, l'Employeur offre de façon prioritaire les heures supplémentaires qui doivent être effectuées lors du dimanche précédent, par ancienneté, aux fromagers affectés au quart de travail de 16h00 à 24h00 au cours de cette même semaine. Cette procédure est applicable si les heures supplémentaires sont d'une **durée prévue de plus de quatre (4) heures.**
2. Si les heures supplémentaires sont d'une durée prévue de quatre (4) heures et moins, l'Employeur offre ces heures supplémentaires, par ancienneté, aux fromagers affectés au quart de travail de 00h00 à 8h00 le lundi de cette même semaine.
3. Cette même procédure s'applique, en effectuant les adaptations nécessaires, lorsqu'un ou des jours fériés et payés surviennent au début d'une semaine donnée et que l'Employeur désire débiter la production du département du fromage le lendemain à 00h00 lors de cette semaine.
4. **Rien dans la présente entente n'empêche l'Employeur de convenir avec le fromager le plus ancien programmé à l'horaire de débiter au plus une (1) heure plus tôt pour des besoins opérationnels.**

LETTRE D'ENTENTE No 3

CODE DE SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Les parties conviennent que :

1. En vertu du Code de la sécurité routière (L.R.Q. ch. C-24.2, ci-après appelé «la Loi»), un salarié appelé à transporter des produits avec un véhicule fourni par l'Employeur doit compléter le rapport de vérification prévu à la Loi.
2. Dans la mesure où le salarié a effectué les vérifications d'usage, l'Employeur s'engage à rembourser à ce salarié le montant d'une contravention émise par la Société d'assurance automobile du Québec.

Cette disposition ne s'applique pas si le salarié commet une infraction aux règles de circulation routière prévues à cette Loi.

Aucun salarié n'est tenu d'effectuer du transport s'il constate une défectuosité majeure lors de sa vérification du véhicule.

LETTRE D'ENTENTE No 4

MODALITÉS APPLICABLES AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Il est convenu que les coûts reliés au module « D » de la protection d'assurance dentaire continuent à être payés à parts égales par l'Employeur et les salariés.

LETTRE D'ENTENTE No 5

MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 1.01 13b)

ATTENDU que l'article 1.01 13b) de la convention collective stipule que, aux fins de l'application de la convention, une occupation vacante signifie notamment une occupation à laquelle l'Employeur affecte un salarié durant vingt (20) heures ou plus par semaine, et ce durant vingt (20) semaines à l'intérieur de toute période de douze (12) mois consécutifs;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

Pour les fins d'application de cette disposition, les modalités suivantes sont applicables lors de la semaine :

- La compilation des heures exclut les heures travaillées par un salarié en remplacement d'un salarié absent.
- La compilation des heures exclut les heures supplémentaires travaillées par un salarié de façon continue à son quart de travail normal.
- Pour les fins de compilation, les heures effectuées de façon simultanée par plusieurs salariés dans une même occupation ne peuvent être cumulées.
- Les heures travaillées au cours de la fin de semaine par un salarié programmé sur l'horaire de semaine ne peuvent être invoquées afin de justifier une occupation vacante sur l'horaire de semaine. Ces heures sont toutefois prises en considération pour l'application de cette disposition lors de la fin de semaine.

Pour les fins d'application de cette disposition, les modalités suivantes sont applicables lors de la fin de semaine :

- une occupation vacante sur un horaire de fin de semaine signifie une occupation à laquelle l'Employeur affecte un salarié durant vingt-quatre (24) heures ou plus par semaine, et ce durant vingt (20) semaines à l'intérieur de toute période de douze (12) mois consécutifs.

- À l'intérieur d'une même semaine, ces vingt-quatre (24) heures doivent comprendre douze (12) heures consécutives travaillées à l'intérieur d'une occupation lors du samedi et douze (12) heures consécutives travaillées à l'intérieur de cette même occupation lors du dimanche.
- La compilation des heures exclut les heures travaillées par un salarié en remplacement d'un salarié absent.
- La compilation des heures exclut les heures supplémentaires travaillées par un salarié de façon continue à son quart de travail normal.
- Pour les fins de compilation, les heures effectuées de façon simultanée par plusieurs salariés dans une même occupation ne peuvent être cumulées.
- Dans le cas de l'occupation de journalier, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à l'affichage des occupations qui rencontrent ces critères. Il est toutefois convenu que l'Employeur n'abolira pas les occupations de journalier sur l'horaire de fin de semaine détenues par des salariés au moment de la signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE No 6

Application de l'article 11.05 de la convention collective

Les lignes directrices du programme de formation sont les suivantes :

1. La présente lettre d'entente s'applique uniquement à la formation des salariés de classe I-II et III de chaque département.
2. L'Employeur choisit un formateur principal responsable de la formation pour les classifications de classe I. Le formateur principal est également responsable de la mise à jour et de l'amélioration des documents de formation et il participe à l'évaluation des salariés nouvellement formés. L'Employeur choisit également un second formateur par classification qui agira en cas d'absence du formateur principal. Si le premier et le deuxième formateur ne peuvent agir, l'employeur pourra nommer ponctuellement un autre formateur.
3. L'Employeur avise de la raison du choix du Formateur, les salariés du département ayant plus d'ancienneté que celui choisit.
4. L'Employeur avise le Syndicat, par écrit de toute nomination de Formateur, lequel doit posséder deux (2) années d'expérience dans le département où le formateur est requis, et ce dans les cinq (5) années précédant la date du choix du Formateur.
5. Le Formateur qui désire renoncer à son titre de formateur, peut le faire par écrit à son superviseur mais pas avant un an suivant sa nomination.
6. Le salarié en formation devra suivre son formateur dans sa rotation, s'il y a lieu, et ce, même s'il survient un changement de quart selon l'article 14.05 de la convention collective.
7. L'Employeur paie aux formateurs de classe I, II et III une prime de un dollar (1,00\$) l'heure pour chaque heure d'entraînement d'un salarié.
8. Exceptionnellement, pour le département de l'entretien mécanique, l'Employeur paiera la prime de un dollar (1,00\$) l'heure pour la formation de nouveaux employés seulement en cours de probation pour un maximum de 480 heures. Cette période primée s'applique également au formateur

appelé à former un salarié qui obtient un poste par affichage prévu à l'article 11 de la convention

9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.

LETTRE D'ENTENTE No 7

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ASSURANCES

Préambule

ATTENDU QUE les Parties ont conclu ce jour les termes d'une convention collective venant à échéance le 31 décembre 2027;

ATTENDU QUE les Parties désirent disposer d'un processus ordonné relativement aux couvertures d'assurance collective qui s'appliquent aux salariés représentés par le Syndicat;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. À la date de la signature des présentes l'Employeur remet les contrats d'assurance suivants soit :
 - Le contrat portant numéro 151899 intervenu avec la compagnie Financière Sun Life du Canada relativement aux assurances maladie et dentaires;
 - Le contrat portant numéro 102899 intervenu avec la compagnie Financière Sun Life du Canada relativement aux assurances vie, décès et mutilation accidentelle;
 - Le contrat portant le numéro 5394 intervenu avec la compagnie d'assurance La Capitale relativement à l'assurance salaire de courte et de longue durée;
 - Le contrat d'Assurance multi voyage annulation et interruption intervenu entre l'Employeur et La Royale & Sun Alliance du Canada (RSA);
3. L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat les versions française ayant valeur légale des contrats ci-haut mentionnés;

4. Dans les soixante (60) jours suivant la date de la réception des versions française des contrats ayant valeur légale le Syndicat procédera à leur vérification suite à quoi il s'engage à les parapher;
5. Ce délai permettra également au Syndicat de faire la comparaison entre les caractéristiques des contrats antérieurs et ceux en vigueur;
6. Dans l'éventualité où il y avait une différence substantielle entre les caractéristiques (en plus et en moins) des contrats antérieurs (Croix-Bleue versus Sun Life) et des coûts en résultant, les Parties de bonne foi examineront s'il y a lieu de donner suite aux différences qui auront été constatées considérant l'ensemble des protections offertes et la manière dont ces différences devraient, s'il y a lieu, être compensées;
7. Si le Syndicat n'entame pas de recours à la suite de cet exercice, il en avisera par écrit l'Employeur dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 4, lequel s'engage alors à lui verser une somme forfaitaire de dix mille dollars (10 000,00\$);
8. La somme ci-haut mentionnée sera versée au Syndicat, le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'avis à l'Employeur par le Syndicat qu'il n'entamera pas de recours dont quittance complète et générale;
9. Les salariés recevront au plus tard, le 31 décembre 2020, un livret résumant la nature des protections dont ils bénéficient;
10. La présente lettre d'entente fait partie intégrant de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No 8
DÉPART DES OPÉRATIONS LE DIMANCHE SOIR AU
DÉPARTEMENT DU FROMAGE
(ÉTIRAGE/MOULAGE)

Les parties conviennent que :

1. Afin d'être en mesure de débiter la production le lundi à 00h00, l'Employeur offre de façon prioritaire les heures supplémentaires qui doivent être effectuées lors du dimanche précédent, par ancienneté, aux **opérateurs étirage/moulage** affectés au quart de travail de 16h00 à 24h00 au cours de cette même semaine. Cette procédure est applicable si les heures supplémentaires sont d'une **durée prévue de plus de quatre (4) heures**.
2. Si les heures supplémentaires sont d'une **durée prévue de quatre (4) heures et moins**, l'Employeur offre ces heures supplémentaires, par ancienneté, aux **opérateurs étirage/moulage** affectés au quart de travail de 00h00 à 8h00 le lundi de cette même semaine.
3. Cette même procédure s'applique, en effectuant les adaptations nécessaires, lorsqu'un ou des jours fériés et payés surviennent au début d'une semaine donnée et que l'Employeur désire débiter la production du département du fromage le lendemain à 00h00 lors de cette semaine.
4. Rien dans la présente entente n'empêche l'Employeur de convenir avec l'opérateur étirage/moulage le plus ancien programmé à l'horaire de débiter au plus une (1) heure plus tôt pour des besoins opérationnels.

LETTRE D'ENTENTE No 9

CONCERNANT LE CHOIX DES PÉRIODES DE CONGÉ ANNUEL

ATTENDU QUE l'article 18.03 A) 3) de la convention collective actuellement en vigueur entre les parties (ci-après désignée la « Convention collective ») détermine le nombre maximal de salariés, à l'intérieur de chaque classification, pouvant être absents du travail en congé annuel lors d'une semaine donnée (ci-après désigné le « Ratio des périodes de congé annuel »);

ATTENDU QUE l'article 1.13 a) de la Convention collective énonce que la liste des classifications apparaît à l'annexe A;

ATTENDU QUE les parties conviennent de la nécessité, dans certains cas, de réunir les salariés de plus d'une classification pour la détermination du Ratio de congé annuel, contrairement au texte de l'article 18.03 A) 3);

LES PARTIES S'ENTENDENT AINSI QU'IL SUIT :

1. Le préambule fait partie de l'entente des parties;
2. Malgré le texte de l'article 18.03 A) 3) de la Convention collective, il est entendu que les salariés de chacun des sept groupes de classifications suivantes seront réunis pour les fins de la détermination du Ratio de congé annuel :
 - 1) Opérateur Canlac, Opérateur jr Canlac
 - 2) Margarinier et Margarinier diplômé ITA
 - 3) Électromécanicien et Électromécanicien (2)
 - 4) Technicien en instrumentation et contrôle et Technicien en instrumentation et contrôle (2)
 - 5) Mécanicien frigoriste et Mécanicien frigoriste (2)
 - 6) Coordonnateur d'équipe et Coordonnateur d'équipe (2)
 - 7) Mécanicien en machinerie fixe, toutes classes confondues

Un salarié titulaire d'une occupation de remplaçant pour une classification est réuni à cette classification pour les fins de la détermination du Ratio de congé annuel.

3. Deux exemplaires de la présente lettre d'entente seront déposés au ministère du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail du Québec*;

LETTRE D'ENTENTE No 10

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS

Préambule

ATTENDU QUE les Parties ont conclu ce jour les termes d'une convention collective venant à échéance le 31 décembre 2027;

ATTENDU QUE les Parties dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective ci-haut mentionnée ont convenu du règlement de plusieurs griefs, l'intention des Parties étant, à la date de la signature des présentes, de déclarer réglés, sans admission de faits ni de droit, tous les griefs à l'exception des griefs et/ou des litiges expressément cités à cet effet dans la présente;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les Parties conviennent de régler, sans admission de faits ni de droit, tous les griefs dont ceux apparaissant à l'annexe 1 des présentes à la date de la signature des présentes à l'exception des griefs et/ou des litiges expressément cités à cet effet dans la présente;
3. Le règlement des griefs est fait en considération du paiement d'une somme brute de soixante-dix mille dollars (70 000,00 \$);
4. Le Syndicat fournira dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature des présentes à l'Employeur les instructions relatives au paiement des sommes rattachées à chacun des griefs mentionnés à l'annexe 1;
5. Sur réception, l'Employeur bénéficiera d'un délai de quarante-cinq (45) jours pour procéder au paiement des sommes sur lesquelles il aura effectué les retenues à la source requises par les législations applicables;

6. Les arbitres qui devaient présider les arbitrages mentionnés à l'annexe 1 seront informés du présent règlement, les coûts relatifs à l'annulation des arbitrages seront traités conformément aux dispositions de la convention collective;
7. Sont expressément exclus dudit règlement les dossiers suivants :
 - RAP 25-05-2016;
 - RAP 10-11-2016;
 - RAP 09-09-2016;
 - RAP 09-12-2016;
 - US 17-02-2020;
 - Entrepôt Victo (en cour d'appel);
 - Fin d'emploi Éric Marcotte (audition en cours);
8. En ce qui a trait au grief AS 26-09-2019 ce dernier est réglé sous réserve de la signature concomitante à la présente de la lettre d'entente relative aux assurances conclue ce jour;
9. En ce qui a trait au grief US 14-11-2019 relatif à la politique de harcèlement psychologique adoptée par l'Employeur, ce grief est remplacé par un avis de désaccord que la présente constitue en lieu et place;
10. Les Parties reconnaissent que la présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.
11. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE « 1 »**DE LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS**

Nom / Numéro du grief	Année
US 15-11-2016 (Syndicat)	2016
Maint 11-11-2016 (Syndicat)	2016
US 27-04-2018 (syndicat)	2018
US 28-06-2018	2018
ETU 22-08-2018 (étudiant 2018 été)	2018
FRO 17-12-2018 (Syndicat)	2018
FR 22/02/2019 (Syndicat)	2019
US 22-03-2019 (Syndicat)	2019
UF 22-03-2019-1 (Syndicat)	2019
FRO 19-05-08 (Journalier)	2019
US 22-07-2019 (Tous les employés visés par ce grief)	2019
SST 25-07-2019 (Kelly Béliveau)	2019
FR 02-03-2020 (Tous les employés concernés)	2020
FR 20-03-2020 (Employés de la production fromage)	2020
FR 20-03-2020 B (Lyne Desrochers)	2020
Main 27-03-2020 (Services auxiliaires et entretien général)	2020
US 16-04-2020 (Syndicat)	2020

Nom / Numéro du grief	Année
A-021-2 (Jean-Pierre Mailhot et Frédéric Plante)	2015
UF-06-11-2015 (Kevin Paradis)	2015
FR 23-02-2016 (Daniel Marcoux)	2016
04-08-2016	2016
FR 09-09-2016 (François Landry, Paul-Émile Boutin et Daniel Bisson)	2016
FR 16-10-2017 (Maxime Jacques)	2017
REC 12-11-2017 (Alain Lamothe, Alain Bergeron, Chartier et futurs employés)	2017
FR 05-01-2018 (Josée Mercier)	2018
UF 19-02-18 (Kevin Paradis)	2018
FR 22-02-18B (tous les employés de Galbanie)	2018
FR 13-04-2018 (Denis Brûlé)	2018
CF. 01 (C. Fortier)	2018
FR 21-07-18 (Frederic Houle)	2018
UF 14-09-2018 KP3 (Kevin Paradis)	2018
UF 14-09-2018 (Marc-André Prince)	2018
EXP 17-09-2018 (Martial Moreau)	2018

Nom / Numéro du grief	Année
REC 20-09-2018 (Michel Poisson)	2018
FR 04-10-18 (Éric Vincent Campeau)	2018
POU 23-11-2018 (Pierre Houle)	2018
CHA 29-11-2018 (Normand Moreau)	2018
EXP 06-12-2018 (André Deshaies)	2018
FR 21-01-2019 (Guy Plante)	2019
FR 21-01-2019 B (Philippe Van Thang Tran)	2019
FR 21-01-2019 C (Daniel Goulet)	2019
EXP 11-02-2019 (Claude Fortier)	2019
FR 08-02-2019 (Alexandra Kieunhi Hua)	2019
MARG 18-03-2019 (Martial Moreau)	2019
UF 21-03-2019 (Kevin Paradis)	2019
UF 22-03-2019-2 (Sébastien Fortier)	2019
FR 29-03-2019 (Jessy Tardif)	2019
FRO 11-04-2019 (Éric Lamontagne)	2019

Nom / Numéro du grief	Année
FRO 17-05-2019 (Émilie Normand)	2019
SYN 17-09-2019 (Jean Hémond)	2019
FRO 15-05-19 (Syndicat)	2019
FRO 05-06-19 (Guillaume Bernard)	2019
CAR 06-06-2019 (Dany Bouchard)	2019
BOU 06-06-2019 (Réjean Boisvert)	2019
FRO 13-06-2019 (Suzie Provencher)	2019
FRO 13-06-2019 (b) (Jean Hémond)	2019
FRO 27-06-2019 (Ludger Roussel)	2019
UF 26-07-2019 (Kevin Paradis)	2019
FRO 01-08-2019 (Jean Hémond)	2019
FRO 22-08-2019 (Patrick Lavigne)	2019
2019-10-03 (Pierre Grenier Savard)	2019
MA 15,10,2019 (Sophie Duguay)	2019
Exp 02-10-2019 (Carl Marcoux)	2019

Nom / Numéro du grief	Année
FRO 25-10-19 (Syndicat)	2019
US 06-12-2019 (tous les employés, Jean Hémond et Carl Marcoux)	2019
FRO 31-12-2019 (Jean Hémond)	2019
FR 10-01-2020 (Sandrine Lussier)	2020
RAP 31-01-2020 (Marc-André Leduc)	2020
US 27-03-2020 (Raphael Brochu)	2020
EXP 16-04-2020 (Patrice Croteau)	2020
FR 16-04-2020 (Syndicat)	2020
US 11-03-20 (Syndicat)	2020
CAN 28-02-2020 (Jocelyn Picard)	2020
FR 05-03-2020 (opérateur Palettiseur râpé, 5 livres)	2020
MAR 15-05-2020 Dany Dusseault	2020
RAP 19-05-2020 (Marie Boucher)	2020
US 20-05-2020 (Tous les employés)	2020
FR 22-05-2020 (Sophie Duguay)	2020

Nom / Numéro du grief	Année
RAP 20-05-2020 (Patricia Savoie)	2020
SURP 28-05-2020 (Tous les employés)	2020
BAR 28-05-2020 (Tous les employés)	2020
FOR 28-05-2020 (Tous les employés)	2020
DES 28-05-2020 (Tous les employés)	2020
POU 29-05-2020 (Mathieu Morin)	2020
EXP 29-05-2020 (Fred Bergeron)	2020
RAP 01-05-2020 (Christian Messier)	2020