

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE : **BOULANGERIE VACHON INC.**
380, rue Notre-Dame Nord
Ste-Marie de Beauce (Qc)
G6E 3B3

ci-après désigné "l'Employeur"



ET : **SYNDICAT DES EMPLOYÉES & EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
Section locale 571 (S.E.P.B.) CTC-FTQ**

ci-après désigné "le Syndicat"

Échéance : 1^{er} juin 2025

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES.....	3
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	8
ARTICLE 6 - INTERDICTION DE GRÈVE ET DE "LOCK-OUT"	8
ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 8 - PROMOTIONS ET MUTATIONS.....	10
ARTICLE 9 - MISE À PIED OU ABOLITION DE POSTE.....	13
ARTICLE 10 - PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	16
ARTICLE 11 - ARBITRAGE	17
ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES	18
ARTICLE 13 - DOCUMENTATION.....	19
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 16 - CONGÉS STATUTAIRES	27
ARTICLE 17 - FRAIS DE DÉPLACEMENT	28
ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX.....	28
ARTICLE 19 - CONGÉS PARENTAUX.....	30
ARTICLE 20 - PRIME DE SOIR ET DE NUIT	32
ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES	33
ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE	35
ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES	37
ARTICLE 24 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	37
ARTICLE 25 - COMITÉ PARITAIRE DE BUREAU	38
ARTICLE 26 - SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	39
ARTICLE 27 - MÉCANISMES SALARIAUX ET ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	40
ARTICLE 28 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE DE LA CONVENTION	43
 <u>ANNEXE A</u>	
CLASSIFICATION, DESCRIPTION DES EMPLOIS ET AUGMENTATIONS DES SALAIRES..	44
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2015.....	46
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2016.....	47
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2017.....	48
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2018.....	49
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2019.....	50
 <u>ANNEXE B</u>	
LISTE D'ANCIENNETÉ	51
 <u>ANNEXE C</u>	
SOMMAIRE DES DISPOSITIONS DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES	53

LETTRES D'ENTENTE

Cellulaires	56
Frais de déménagement	56
Évaluations organoleptiques	57
Programme de réaffectation.....	57

INDEX

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
ANCIENNETÉ	8
ARBITRAGE.....	17
ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES.....	37
BUT DE LA CONVENTION	1
COMITÉ PARITAIRE DE BUREAU	38
COMMIS-REPLAÇANT	3
CONGÉS DE MALADIE.....	35
CONGÉS PARENTAUX	30
CONGÉS SOCIAUX.....	28
CONGÉS STATUTAIRES.....	27
DÉFINITION DES TERMES	3
DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE DE LA CONVENTION	43
DOCUMENTATION	19
DROITS DE L'EMPLOYEUR	8
EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL	6
EMPLOYÉ TEMPORAIRE.....	4
FRAIS DE DÉPLACEMENT	28
HEURES DE TRAVAIL.....	20
INTERDICTION DE GRÈVE ET DE "LOCK-OUT".....	8
MÉCANISMES SALARIAUX ET ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	40
MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
MISE À PIED OU ABOLITION DE POSTE	13
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	38
PRIME DE SOIR ET DE NUIT	32
PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	16
PROMOTIONS ET MUTATIONS.....	10
RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	1
RÉGIME SYNDICAL.....	6
SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	39
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	25
VACANCES ANNUELLES.....	33
 <u>ANNEXE A</u>	
CLASSIFICATION, DESCRIPTION DES EMPLOIS ET AUGMENTATIONS DES SALAIRES.....	44
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2015.....	46
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2016.....	47
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2017.....	48
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2018.....	49
ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2019.....	50
 <u>ANNEXE B</u>	
LISTE D'ANCIENNETÉ	51
 <u>ANNEXE C</u>	
SOMMAIRE DES DISPOSITIONS DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES	53

LETTRES D'ENTENTE

Cellulaires	56
Frais de déménagement	56
Programme de réaffectation.....	57
Évaluations organoleptiques.....	57

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de: promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, ses employés et leurs représentants respectifs, établir les conditions de travail justes et équitables des employés et prévoir des mécanismes de règlement des griefs.

Par cette convention, la compagnie, ses employé(e)s et leur syndicat reconnaissent qu'il est de leur devoir de collaborer entièrement, individuellement et collectivement, à la réalisation des fins prévues à cet article.

La compagnie et le syndicat conviennent aussi que l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale doit d'une part, être efficace et concurrentielle, et d'autre part, développer des rapports fondés sur le respect mutuel et un milieu de travail sain, sécuritaire et de qualité. Les parties conviennent également d'accroître l'utilisation de moyens permettant l'implication et la responsabilisation des employé(e)s dans le but de résoudre des problèmes ou de solliciter des idées.

Information

À intervalles réguliers, au moins une (1) fois par année, la compagnie s'engage à rencontrer le syndicat dans le but de fournir de l'information au sujet des activités de l'entreprise. Cette information peut être de nature comptable et factuelle.

Les parties conviennent d'établir quelles informations peuvent être diffusées aux employés. Au besoin, les parties peuvent aussi s'engager par écrit à assurer la confidentialité des informations qui sont présentées.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat des Employées & Employés Professionnels-les et de Bureau, section locale 571 (S.E.P.B.).

2.02 Les personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter le travail confié aux employés couverts par l'unité de négociation sauf en cas :

- d'urgence
- d'expérimentation
- de tests
- d'entraînement (durée maximale de 30 jours)
- ou lorsqu'il n'y a pas d'employés capables, qualifiés et disponibles pour accomplir le travail.

Toutefois, la présente disposition n'a pas pour effet de restreindre les tâches normalement exécutées par les cadres de la Compagnie ou qui sont nécessaires à l'exécution de leurs fonctions.

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le syndicat en est avisé par écrit ou par courriel.

2.03 a) La présente convention s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat des Employées & Employés Professionnels-les et de Bureau, section locale 571 (S.E.P.B.), sous réserve des dispositions à l'effet contraire.

b) Malgré le paragraphe précédent, l'employé temporaire n'est régi que par les dispositions de la présente convention collective prévues aux clauses 4.03 et 4.05, 14.01 et 14.02, 15.01 à 15.05 inclusivement, 15.07 à 15.12 inclusivement, l'article 16 en entier, 17.01, l'article 18 en entier, l'article 20 en entier, 27.02 et à l'annexe "A". L'employé bénéficie également de la clause 22.01 b) modifiée comme suit :

Tout employé qui complète trois (3) mois de service continu entre le 7 juin de l'année précédente et le 6 juin de l'année en cours reçoit, à la date à laquelle il complète trois (3) mois de service continu, un crédit maximum de deux (2) jours de congé de maladie dont le nombre est établi à raison de une demi-journée par douze (12) semaines de calendrier comprises entre la date à laquelle il a complété trois (3) mois de service continu et le 6 juin de l'année en cours. Ces jours de congé de maladie sont payables de la façon prévue à l'article 22.01 a).

Il a également droit à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente clause.

c) Les étudiants embauchés entre le 1^{er} mai et la dernière semaine complète précédant la fête du Travail ou les semaines de relâche hivernale de chaque année, afin de permettre aux employés réguliers de prendre leurs vacances ou pour tout autre projet temporaire, ne sont régis que par les dispositions de la présente convention collective prévues aux clauses 4.03 et 4.05, 14.01 et 14.02, 15.01 à 15.05 inclusivement, 15.07 à 15.12 inclusivement, 16.01, 17.01, à l'article 20 en entier. Le taux de salaire de l'étudiant est fixé à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire minimum de l'emploi exercé pour la première année, et quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire minimum de l'emploi exercé pour la deuxième année, sans toutefois être inférieur au taux minimum de la classe 1. Ils ont également droit à la procédure de griefs et d'arbitrage s'ils se croient lésés dans les droits qui leur sont reconnus à la présente clause.

d) Les stagiaires embauchés pour une durée déterminée ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention, à l'exception des clauses 3.19, 4.03 et 4.05.

2.04 Disposition illégale

Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, les expressions ou termes suivants signifient:

- 3.01 EMPLOYEUR : Boulangerie Vachon Inc.
380, rue Notre-Dame Nord
Ste-Marie de Beauce
- 3.02 SYNDICAT : Syndicat des Employées & Employés Professionnels-les et de Bureau, section locale 571 (S.E.P.B.).
- 3.03 EMPLOYÉ : Salarié, au sens du Code du Travail, visé par le certificat d'accréditation syndicale émis au nom du Syndicat des Employées & Employés Professionnels-les et de Bureau, section locale 571 (S.E.P.B.), par le Ministère du Travail.
- 3.04 POSTE : Ensemble défini de fonctions et de responsabilités. Chaque poste nécessite les services d'un employé de façon régulière.
- 3.05 EMPLOI : Groupe de postes possédant des fonctions et responsabilités similaires (les emplois apparaissent à l'annexe "A").
- 3.06 MUTATION : Transfert d'un employé d'un poste à un autre dont les taux de salaire maximums sont identiques.
- 3.07 PROMOTION : Accession d'un employé à un poste dont le taux de salaire maximum est supérieur au taux maximum du poste qu'il occupe.
- 3.08 CONVENTION : La présente convention collective.
- 3.09 COMMIS-REMPLAÇANT : Un employé qui est appelé à exercer plusieurs postes de travail sans en détenir un, sauf pour une période déterminée, conformément à la clause 8.08. Cet employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception de l'article 9 sauf 9.02, 9.10 à 9.16 et de la clause 7.04 d) qui est modifiée comme suit :

« Si après avoir été mis à pied l'employé refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deçà de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée, envoyée à sa dernière adresse connue, l'invitant à revenir au travail, excepté en cas de maladie; une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. Cependant, les parties pourront s'entendre pour prolonger les délais. »

Le nombre de commis-remplaçants sera déterminé par l'employeur sans en réduire le nombre déjà existant au moment de la signature de la présente convention collective. Toutefois, à ce nombre peuvent s'ajouter des commis-remplaçants qui le deviendraient de par l'application des procédures de réduction de main-d'oeuvre déjà prévues à la présente convention ou par l'embauche de nouveaux commis-remplaçants.

L'article 8 de la présente convention s'applique lorsqu'un poste de commis-remplaçant devient vacant ou lors de la création d'un nouveau poste.

- i) Ces employés reçoivent le salaire de la classe d'emploi dont ils occupent temporairement un poste et ce, à l'échelon prévu en vertu de la clause 27.04 de la convention. Toutefois, l'échelon du commis-remplaçant en affectation temporaire ne sera pas moins que l'échelon identifié à l'annexe A point 2.

Dans le cas d'une affectation dans une classe supérieure à sa classe régulière, le calcul prévu à 27.04 s'appliquera à partir de l'échelon identifié à l'annexe « A », point 2.

- ii) L'article 9 à l'exception de 9.02, 9.10 à 9.16 ne s'applique pas pour ces employés. Toutefois, dans tous les cas, l'employé est avisé du moment où son affectation temporaire doit prendre fin, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective de sa mise à pied, dans la mesure où le moment de la mise à pied est connu avec certitude par l'Employeur.

Lors d'un rappel au travail, l'employé qui se présente au travail à l'intérieur d'un délai d'une heure reçoit la rémunération d'une journée complète lorsque son horaire a été prévu pour une journée.

De plus, lors de tout rappel au travail, l'employé bénéficie d'un minimum de 3 heures rémunérées.

- iii) Tout commis-remplaçant qui, pour la première fois après le 24 septembre 1997 n'est pas rappelé au travail à l'intérieur d'un délai de six (6) mois consécutifs suivant la fin de sa dernière affectation, peut se prévaloir d'une indemnité de séparation d'une (1) semaine de salaire par année de service, minimum quatre (4) semaines, au taux de salaire dont il bénéficiait à son dernier poste régulier. L'employé qui veut recevoir l'indemnité doit en faire la demande dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-haut mentionné et dans un tel cas, ce dernier perd son ancienneté.
- iv) La cotisation de l'assurance collective est basée sur la moyenne des salaires de l'année précédente et ajustée en janvier de chaque année.

3.10 EMPLOYÉ TEMPORAIRE :

- a) Employé embauché suivant l'article 8.08 pour effectuer un surcroît de travail ou un travail exceptionnel dont la durée ne peut excéder six (6) mois à moins d'entente écrite avec le Syndicat ou pour remplacer lorsqu'aucun employé n'est disponible.
- b) L'employé temporaire est licencié lorsque l'employé absent de son poste réintègre celui-ci ou que le poste est aboli ou devient définitivement vacant.
- c) Seules les dispositions prévues à la clause 2.03 b) s'appliquent pour ces employés.

- 3.11 **STAGIAIRE** : Étudiant, qui dans le cadre de sa formation académique effectue une période d'apprentissage à durée déterminée, organisée et encadrée dans un milieu de travail, poursuit des objectifs de formation pertinents à un programme donné.

À moins d'une entente contraire avec la partie syndicale, le taux de salaire du stagiaire est fixé à soixante-dix pour cent (70%) du salaire minimum de l'emploi exercé pour le premier stage et quatre-vingt pour cent (80%) pour tout autre stage.

Un stage non rémunéré doit faire l'objet d'une entente entre les parties et sa durée ne doit pas excéder deux (2) mois.

L'Employeur informe le Syndicat de toute nouvelle embauche de stagiaire.

- 3.12 **ÉTUDIANT** : Personne poursuivant sa formation académique qui est embauchée temporairement, entre le 1^{er} mai et la dernière semaine complète précédant la fête du Travail ou les semaines de relâche hivernale de chaque année. Ces étudiants ne sont régis que par les dispositions prévues à la clause 2.03 c).

- 3.13 **PÉRIODE DE PROBATION** : Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours travaillés, à l'intérieur de sept (7) mois consécutifs à un poste technique et professionnel régi par la convention et de soixante (60) jours travaillés à l'intérieur de quatre (4) mois consécutifs à un poste de bureau régi par la convention, pourvu qu'au cours de ces périodes il n'y ait pas eu d'interruption de service pour plus de vingt (20) jours ouvrables.

Malgré ce qui précède, un employé qui change de catégorie (bureau ou technique et professionnel) avant d'avoir acquis son ancienneté, doit compléter la période prévue dans sa nouvelle catégorie.

L'employé temporaire qui se voit accorder un poste régulier est soumis à la période de probation prévue aux paragraphes précédents. Cependant, le temps accompli à titre d'employé temporaire sur ce poste est crédité à sa probation jusqu'à un maximum de quarante (40) jours de travail.

- 3.14 **EMPLOIS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS** : Emplois faisant partie des catégories suivantes : personnel spécialisé en informatique, techniciens, spécialistes, technologues, analystes, etc.
- 3.15 **EMPLOIS DE BUREAU** : Emplois faisant partie des catégories suivantes : personnel clérical, personnel de secrétariat, préposés, etc.
- 3.16 **CLASSE D'EMPLOI** : Unité de rangement à l'intérieur de l'échelle salariale.
- 3.17 **RÉTROGRADATION** : Mouvement d'un employé d'un poste à un autre dont le taux de salaire maximum est inférieur au taux maximum du poste qu'il occupe.
- 3.18 **REPRÉSENTANTS SYNDICAUX** : Officiers et délégués départementaux dûment désignés comme tel par le Syndicat.

- 3.19 L'expression "MISE À PIED", partout où elle est employée dans cette convention, signifie toute situation où un employé est requis par l'Employeur de ne pas se présenter au travail dû à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.
- 3.20 EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL : Un employé qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures déterminé par l'Employeur inférieur ou égale à 25 heures par semaine et minimum de 3 heures par jour. De plus, avec le consentement de l'employé, ces heures de travail peuvent être augmentées temporairement selon les besoins de l'Employeur. Dans ce cas, l'employé conserve son statut à temps partiel.
- 3.21 Un GRIEF est une mésentente entre les parties ou un problème non résolu concernant l'application ou l'interprétation de la convention. Un grief de la partie patronale est assujéti aux mêmes délais.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé ayant complété sa période de probation et qui est membre du Syndicat lors de la signature de cette convention ainsi que tout employé qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 Aucun employé embauché après la signature de la convention et occupant un emploi régi par celle-ci ne peut demeurer au service de l'Employeur une fois sa période de probation complétée à moins qu'il ne soit membre du Syndicat.
- 4.03 Les employés tenus de devenir membres en règle du Syndicat conformément à la convention doivent, pour en faire partie intégrante, signer la formule fournie par le Syndicat.
- 4.04 L'Employeur s'engage à remettre un chèque couvrant les cotisations syndicales, telles que fixées par résolution du Syndicat dont copie certifiée est transmise à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, au Secrétaire-trésorier du S.E.P.B-Québec. Ce chèque doit être remis dans les quinze (15) premiers jours de la période financière de la Compagnie suivant celle dans laquelle ces retenues ont été effectuées. Une liste comprenant le nom des employés de l'unité de négociation, les montants déduits pour chacun ainsi que les semaines comprises dans le versement global est simultanément expédiée au Syndicat.

Si l'employé réintègre un poste à l'intérieur de l'unité de négociation dans le cadre du délai cité à la clause 7.03 a) il doit payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date de transfert dans un poste non régi par la convention.

- 4.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion du Syndicat. Cependant, un tel employé est assujéti aux dispositions de la clause 4.03.
- 4.06 Le syndicat peut afficher, sur les tableaux prévus à cet effet, ou expédier par courrier électronique de l'Employeur, tout document relatif aux affaires syndicales internes. Dans tous les cas, une copie de l'avis doit être remise à l'Employeur.

4.07 Suite à l'approbation de l'Employeur, après avoir tenu compte de la continuité de ses opérations, ce dernier autorise jusqu'à trois (3) membres du syndicat à s'absenter, sans solde, en même temps. Le syndicat avise l'employeur par courriel dix (10) jours ouvrables avant le début de l'absence pour participer à des congrès, des stages d'étude ou pour s'occuper d'affaires syndicales majeures requérant une absence sans solde, et ce, sans perte d'ancienneté. Toutefois, la durée totale des absences permises à un même employé pour participer aux activités énumérées ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois consécutifs. La période de quinze (15) jours ouvrables peut être extensionnée par entente écrite entre les parties.

À cette occasion, l'Employeur continue de payer l'employé comme s'il était demeuré au travail et facture au syndicat le salaire de l'employé plus vingt-cinq pour cent (25%) de ce salaire pour couvrir les avantages marginaux. La facture doit indiquer le nombre d'heures, le montant et le nom de l'employé.

4.08 Au terme de l'absence sans solde prévue à la clause 4.07, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant le début de son absence.

4.09 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom des délégués départementaux, dont le nombre ne peut excéder neuf (9), de même que du nom des officiers et des membres des différents comités syndicaux, dans les dix (10) jours suivant leur nomination.

4.10 Tout délégué départemental ou officier, maximum de trois (3) à la fois, peut s'absenter sans perte de rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles il aurait normalement dû travailler, pour s'occuper de questions relatives à l'application, à l'interprétation ou à l'administration de la convention. Ces libérations sont accordées après avis au supérieur immédiat. Ce dernier peut refuser la libération si les besoins d'opération sont tels qu'ils ne permettent pas l'absence de l'employé concerné.

4.11 Les membres des différents comités syndicaux et les délégués départementaux peuvent s'absenter, sans perte de rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles ils auraient normalement dû travailler, pour participer à des rencontres avec l'Employeur.

4.12 À l'occasion de négociations collectives, un maximum de deux (2) représentants syndicaux, membres du comité syndical de négociation, ne perdent pas leur rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles ils auraient normalement dû travailler lorsqu'ils participent à des séances de négociation de même qu'à des séances de conciliation, jusqu'à ce qu'un lock-out ou une grève soit décrété.

4.13 Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ont droit de participer à toute réunion relative à la convention. Il est entendu que les aviseurs extérieurs du Syndicat ne sont pas des salariés de l'Employeur.

4.14 Le représentant accrédité du Syndicat a le droit, durant les heures de travail, de pénétrer dans tous les immeubles compris dans la juridiction de cette convention aux fins d'avoir une entrevue avec les membres du Syndicat, mais après en avoir préalablement reçu l'autorisation d'un représentant de la direction des ressources humaines et dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet.

- 4.15 Une permission d'absence sans solde d'un (1) an pourra être accordée pour toute activité permanente au sein du S.E.P.B. Il est entendu que pas plus d'un employé à la fois ne pourra bénéficier d'une telle permission d'absence.

Le syndicat doit aviser la direction des ressources humaines par écrit soixante (60) jours avant la date prévue du départ et communiquer la date prévue du retour au travail.

À son retour, l'employé sera réintégré à son poste régulier. Dans le cas où ce poste a été aboli, il a droit à l'application des mécanismes dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 4.16 L'Employeur reconnaît le travail des délégués sociaux dans leur milieu de travail. Le syndicat s'engage à former, à ses frais, ces délégués sociaux et à en transmettre la liste à l'Employeur. Leur rôle d'intervenant de premier niveau en est un d'écoute et de référence.
- 4.17 Un membre de l'exécutif syndical pourra rencontrer, avec entente avec les ressources humaines, un nouvel employé régulier sans perte de salaire afin de l'informer des dispositions s'appliquant aux employés couverts par la convention collective.

ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE GRÈVE ET DE "LOCK-OUT"

- 6.01 Le Syndicat et les représentants syndicaux s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer, ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail.
- 6.02 L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention à ne pas décréter de "lock-out".

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

- 7.01 L'ancienneté reconnue au sein de l'unité est celle indiquée sur la liste acceptée par les parties et jointe en annexe à la présente.
- 7.02 À la fin de la période de probation prévue à la clause 3.13 de la présente, l'ancienneté prend effet rétroactivement à la date du début de la probation de l'employé. L'ancienneté d'un employé temporaire promu à un poste régulier prend effet rétroactivement à sa date d'embauche comme employé temporaire, ou à la date de son retour au travail suivant sa dernière mise à pied. Il est entendu que la date anniversaire de l'employé devient la date de sa promotion au poste régulier et que son salaire dans cet emploi correspond à l'échelon qu'il détenait dans la même classification ou le minimum de la classe correspondante, ce qui est le plus élevé des deux.

- 7.03 a) Dans les six (6) premiers mois après avoir quitté l'unité de négociation pour accéder à un poste exclu de ladite unité, l'employé conserve et accumule son ancienneté s'il réintègre l'unité de négociation à l'intérieur de la période susmentionnée.

L'employé qui réintègre l'unité de négociation à l'intérieur de cette période reprend le poste qu'il détenait à la date de son transfert. Si l'employé ne revient pas au sein de l'unité de négociation dans les six (6) mois suivant son transfert dans un poste non régi par la convention, l'employé perdra son ancienneté à moins que cette période ait été prolongée par entente entre les deux parties. De plus, l'employé doit poursuivre le paiement de la cotisation syndicale pour toute la période du transfert.

- b) Malgré les dispositions de la clause 7.03 a) un employé qui quitte l'unité de négociation tout en demeurant au service de l'Employeur et qui par la suite réintègre ladite unité, avec l'accord de l'Employeur, au-delà de la période mentionnée à la clause 7.03 a) recouvre l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation. Cependant, cette ancienneté ne peut en aucune façon être utilisée pour s'intégrer dans l'unité de négociation.

7.04 Un employé perd son ancienneté, et son emploi, seulement dans les cas suivants :

- a) si l'employé quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- b) si l'employé est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) si l'employé est mis à pied pour une période continue excédant vingt-quatre (24) mois; cependant, l'employé sur la liste de rappel accumule de l'ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois;
- d) si après avoir été mis à pied, l'employé refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deçà de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue l'invitant à revenir au travail, excepté en cas de maladie ou pour un travail n'excédant pas trois (3) mois; une copie de cette lettre est transmise au Syndicat; cependant, les parties pourront s'entendre pour prolonger ce délai;
- e) si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de trente-six (36) mois; cependant, l'employé absent accumule de l'ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois s'il a moins de vingt (20) ans d'ancienneté et trente-six (36) mois s'il a vingt (20) ans ou plus d'ancienneté;
- f) si l'employé s'absente du travail trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans permis ou avis, sauf dans le cas de force majeure;

7.05 Tout employé qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté et continue à accumuler son ancienneté, le tout, sujet aux dispositions de la clause 7.04.

ARTICLE 8 - PROMOTIONS ET MUTATIONS

- 8.01 a) Lorsqu'un poste régi par la convention collective est créé ou devient vacant par suite d'une disposition de la convention, ce poste doit faire l'objet d'une offre d'emploi dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la création ou du moment où il devient vacant. L'Employeur affiche sur les tableaux appropriés pendant une période de trois (3) jours ouvrables, le poste ainsi créé ou vacant. L'Employeur envoie par courriel au syndicat copie de l'affichage de poste.
- b) Lorsque l'Employeur décide de retarder un affichage ou d'abolir un poste, il en avise le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la vacance du poste, en y exposant les motifs de sa décision et en y indiquant la date probable de l'affichage dans le cas d'un report d'affichage.
- c) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, il procède de la façon suivante :
1. L'Employeur s'adresse à l'ensemble des employés couverts par la convention, conformément aux dispositions prévues au présent article;
 2. Si aucun employé n'a posé sa candidature ou si aucun candidat ne possède les exigences requises, l'Employeur peut y affecter un employé, selon l'ordre d'ancienneté, parmi les employés mis à pied en autant qu'il satisfasse les exigences requises pour le poste. Un employé peut refuser un tel rappel si le poste en cause comporte un nombre d'heures différent ou des bénéfices moindres que le poste qu'il occupait avant sa mise à pied.
- 8.02 L'offre d'emploi mentionne le titre d'emploi, l'affectation et la description générale de l'emploi s'il y a lieu, le sommaire des fonctions, les exigences requises et équivalentes s'il y a lieu, l'horaire quotidien individuel, le quart de travail, la classe d'emploi, les taux de salaire minimum et maximum prévus pour cet emploi, l'unité administrative, l'établissement ainsi que la date où le poste est disponible.
- L'Employeur s'engage à ce que les exigences requises soient pertinentes, en relation et en proportion avec la nature du poste à combler. Toute modification apportée ultérieurement aux exigences en vigueur à la signature de la convention collective, sera portée à l'attention du comité paritaire d'évaluation des emplois.
- Advenant que les exigences ne soient pas pertinentes, en relation et en proportion avec la nature du poste à combler, le Syndicat peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 8.03 a) À l'intérieur de la période d'affichage, tout employé peut poser sa candidature en remplissant le formulaire prévu à cet effet.
- b) L'Employeur fait parvenir par courriel au Syndicat, dans les plus brefs délais, une liste des noms des employés qui ont posé leur candidature, au cours de la période d'affichage.
- 8.04 a) Les représentants syndicaux peuvent postuler un emploi au nom d'un employé absent pour quelque raison que ce soit, le tout sujet toutefois aux clauses 8.01 et 8.03.

- b) La candidature d'un employé absent pour raison de maladie ou d'accident sera considérée au même titre que s'il était à son emploi, à condition que son retour au travail soit prévu à l'intérieur d'une période d'un mois de la sélection et que l'évaluation du candidat soit possible durant le processus de sélection. Toutefois, la restriction de retour au travail ne s'applique pas à une employée en congé de maternité.

- 8.05 a) Dans les cas prévus à la clause 8.01, l'Employeur évalue les candidatures des employés ayant présenté une offre de services conformément à la clause 8.03.

Pour les fonctions des classes 1, 2, 3, 4 et 5, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire les exigences requises ou équivalentes s'il y a lieu, pour le poste.

Pour les fonctions de classe supérieure, le poste est accordé au candidat dont les qualifications correspondent le plus adéquatement aux exigences requises. Dans le cas où deux ou plusieurs employés satisfont de façon relativement égale les exigences requises pour ledit poste, l'Employeur choisira le plus ancien.

Dans tous les cas de nomination, advenant que l'Employeur choisisse parmi les candidats un employé ayant moins d'ancienneté qu'un autre employé et que celui-ci en conteste la décision, l'Employeur s'engage à assumer le fardeau de la preuve de sa décision.

- b) Pour les fins d'application de la présente clause, un employé n'est éligible à une mutation que dans la mesure où il occupe son poste actuel depuis au moins six (6) mois s'il s'agit d'un emploi de bureau ou depuis au moins douze (12) mois s'il s'agit d'un emploi technique.

Toutefois, il est loisible à l'Employeur d'accorder une mutation à un employé même si ce dernier ne se conforme pas aux délais susmentionnés.

- c) Le candidat retenu a droit à une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables pour un poste des classes 1 à 5 ou de cinquante (50) jours ouvrables pour un poste des classes 6 et plus, au cours de laquelle il reçoit un entraînement pertinent à la fonction visée. Au cours de cette période, l'employé peut retourner à son ancien poste. De plus, durant cette même période, l'Employeur peut retourner l'employé qu'il juge incompetent à son ancien poste et doit fournir par écrit à l'employé et au Syndicat les raisons de sa décision. Dans un tel cas, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

Les parties pourront s'entendre pour prolonger la période prévue ci-avant.

- d) L'Employeur s'engage à administrer les modes d'évaluation de manière appropriée, lesquels doivent être en relation avec les exigences du poste à combler. Tout employé peut obtenir, sur demande, un compte rendu de sa performance au mode d'évaluation utilisé par l'Employeur.

- 8.06 a) La nomination sera faite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. Au moment où l'Employeur communique sa décision par écrit à chacun des candidats, il communique également au Syndicat le nom des

candidats en précisant celui qui est choisi, le titre d'emploi, l'établissement, le service où le poste est requis, l'horaire quotidien individuel, son salaire ainsi que sa date d'entrée en fonction.

- b) Les mécanismes salariaux rattachés à la nomination du candidat à son nouveau poste entrent en vigueur le jour de son entrée en fonction. Dans le cas où l'entrée en fonction du candidat dépasse de vingt (20) jours ouvrables la date de sa nomination, les mécanismes salariaux attachés à sa promotion prennent effet dès la fin de ce délai sans toutefois affecter le début de sa période d'essai.

8.07 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.

8.08 a) Dans le cas d'un emploi temporairement vacant pour une période de moins de trois (3) mois et/ou pour un surcroît de travail ou un travail exceptionnel pour une période de moins de trois (3) mois, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à l'article 8.01 ci-dessus et l'emploi est offert par ancienneté aux commis remplaçants. Si aucun commis remplaçant n'accepte l'emploi, celui-ci est octroyé par ordre inverse d'ancienneté parmi les commis-remplaçants. Si aucun commis remplaçant n'est disponible ou formé pour le poste à remplacer, l'employeur comble l'emploi avec l'employé de son choix. Toutefois, lorsque l'absence dépasse la période de trois (3) mois, l'employeur se conforme à la procédure d'affichage.

- b) Dans tous les cas où l'Employeur comble un poste vacant pour congé de maternité, vacant temporairement pour autres raisons pour une période prévisible de trois (3) mois ou plus, ou crée un poste temporaire pour une période prévisible de trois (3) mois ou plus, il se conforme à la procédure d'affichage.

Malgré ce qui précède, lorsqu'un poste déjà comblé temporairement redevient vacant pour une période de plus de trois (3) mois, avant la fin de ladite affectation temporaire, l'Employeur comble le poste en l'offrant aux employés ayant déjà posé leur candidature et en suivant les mécanismes prévus à la clause 8.05 a), et ce, en autant que l'employé soit disponible et qu'il accepte. Dans le cas où la période résiduelle est inférieure à trois (3) mois, c'est la clause 8.08 a) qui s'appliquera.

- c) Les employés qui sont déjà en affectation temporaire suite à un affichage se doivent de terminer ladite affectation temporaire avant d'être éligibles à une nouvelle affectation temporaire. Toutefois, dans des circonstances particulières, l'Employeur pourrait considérer la candidature d'un employé permanent qui est déjà en affectation temporaire.

L'employeur pourra, dans des circonstances exceptionnelles, déplacer un employé en affectation temporaire s'il est requis pour effectuer une autre affectation.

- d) L'employé en affectation temporaire suite à un affichage, doit céder ses vacances en fonction du service où il sera affecté au moment de la prise des dites vacances, en conformité avec la clause 21.04 c).
- e) Un poste temporaire créé pour surcroît ou pour travail exceptionnel est d'une durée maximale de six (6) mois à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

- f) Si l'Employeur ne peut lui assigner d'affectation temporaire, le commis-remplaçant peut avant d'être mis à pied déplacer :
1. l'employé temporaire ayant la plus longue affectation de plus de trois (3) mois pour laquelle il se qualifie;
 2. par ordre inverse d'ancienneté le commis-remplaçant ayant une affectation temporaire de plus de trois (3) mois pour laquelle il se qualifie, en autant que son ancienneté le lui permette.
- g) Lors d'un déplacement, une période de familiarisation et d'essai de trente (30) jours ouvrables est accordée à l'employé pour un emploi de classe 1 à 5. Pour un emploi de classe 6 et plus, cette période sera de cinquante (50) jours ouvrables.
- À la fin de cette période, l'employeur confirme par écrit la réussite ou l'échec du déplacement. Cependant, la période de familiarisation et d'essai peut être prolongée après entente entre les parties. Le fardeau de la preuve de la non réussite incombe à l'employeur.
- h) Lorsqu'un déplacement n'est pas réussi, l'employé est réputé détenir la classe du poste qu'il tentait de déplacer pour la poursuite du processus de déplacement.

ARTICLE 9 - MISE À PIED OU ABOLITION DE POSTE

9.01 Dans tous les cas de changements apportés aux activités par l'introduction de nouveaux équipements, de nouvelles technologies, de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de pénurie de travail, d'attribution des travaux à forfait présentement exécutés par les employés régis par la convention collective ou suite à un exercice budgétaire qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes à l'intérieur d'une fonction susceptible d'entraîner des mises à pied, ou qui a pour effet de modifier les tâches caractéristiques d'une ou des fonctions rendant un ou plusieurs employés incapables d'accomplir leurs fonctions, les parties discuteront de mesures et solutions pour faciliter le changement. L'employeur s'engage à en informer le Syndicat, par écrit, au moins soixante (60) jours avant la mise en application de telles décisions et à consulter ce dernier sur les meilleures solutions possibles aux problèmes pouvant en résulter.

L'Employeur informe le Syndicat par écrit de la nature de la décision, de la date prévue ainsi que du nombre de postes concernés.

9.02 Le Syndicat et l'Employeur doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent pour déterminer les employés visés par le changement.

9.03 Suite à la rencontre prévue au paragraphe précédent, l'Employeur donne aux employés qui sont effectivement impliqués par un déplacement ou par une mise à pied ou ceux qui décident de quitter suite à l'abolition de leur poste les avis écrits suivants, avant la mise en application de cette mise à pied :

- une (1) semaine pour les employés ayant moins d'un (1) an de service;
- deux (2) semaines pour les employés ayant plus d'un (1) an, mais moins de cinq (5)

- ans de service;
- quatre (4) semaines pour les employés ayant plus de cinq (5) ans de service, mais moins de dix (10) ans de service;
- huit (8) semaines pour les employés ayant plus de dix (10) ans de service.

Si l'Employeur ne donne pas aux employés les avis de mise à pied prévus dans cette convention, il doit dédommager les employés affectés pour l'équivalent en salaire des jours manquants.

- 9.04 L'employé contraint de quitter son emploi dans le cadre du présent article, bénéficie d'un permis d'absence avec solde de trois (3) jours ouvrables, suivant l'annonce de l'abolition de son poste. Il reçoit un montant équivalent à une semaine de salaire par année de service, minimum quatre (4) semaines, au taux de salaire dont il bénéficie au moment où son poste est aboli. De plus, l'employé ayant complété plus de vingt-cinq (25) années de service, recevra une indemnité supplémentaire équivalente à une semaine de salaire par année de service complète. À compter de la 26^e année, pour chaque année supplémentaire de service, il reçoit une prime de séparation équivalente à deux (2) semaines de salaire par année de service. Le versement doit se faire dans les quinze (15) jours suivant la date de l'abolition effective de son poste. Toutefois, l'employé peut se prévaloir de son droit de déplacement prévu à la clause 9.06. Sa décision doit toutefois être communiquée à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé de l'abolition de son poste. Pour la suite des déplacements, le délai est de cinq (5) jours ouvrables pour les autres employés.
- 9.05 Il est entendu que la somme totale des primes de séparation et des semaines de préavis non travaillées ne pourra en aucun temps dépasser cinquante-deux (52) semaines.
- 9.06 Si l'employé décide de se prévaloir de son droit de déplacement plutôt que de prendre la prime de séparation, le processus suivant s'applique :
- a) Dans tous les cas de mise à pied ou d'abolition de poste à l'intérieur d'un emploi, l'employé dans cet emploi ayant le moins d'ancienneté est désigné le premier après le retrait de tous les employés en affectation temporaire dans cet emploi.
 - b) L'employé ainsi désigné peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi dans la mesure où il répond aux exigences requises ou équivalentes s'il y a lieu selon la clause 8.05 a) Advenant qu'il ne puisse satisfaire aux exigences, il peut déplacer par ordre inverse d'ancienneté un autre employé dans sa classe d'emploi, en autant qu'il réponde aux exigences requises ou équivalentes s'il y a lieu.

Advenant que l'employé ayant le moins d'ancienneté occupe un poste dont l'horaire n'est pas régulier, l'employé désigné peut déplacer un autre employé dans sa classe.
 - c) Si l'employé ne peut déplacer dans sa classe d'emploi, il peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui, dans une classe inférieure en commençant par la classe immédiatement inférieure, dans la mesure où il possède les exigences requises ou équivalentes s'il y a lieu.
 - d) Tout employé affecté par un déplacement en vertu de la présente clause peut à son tour se prévaloir de cette même procédure.

- e) Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté.
- f) À la fin du processus de déplacement, l'employé le dernier déplacé acquiert le statut de commis remplaçant et celui-ci peut choisir d'être mis à pied ou de se prévaloir de l'application de la clause 8.08 f).

9.07 Cependant, l'employé s'il le désire, peut être inscrit sur la liste de rappel pour un emploi permanent équivalent au dernier poste occupé. Dans un tel cas, l'indemnité de séparation sera payable hebdomadairement à compter de la première (1^{re}) semaine de mise à pied jusqu'à concurrence du nombre de semaines auxquelles il a droit ou jusqu'à son rappel, la plus courte période des deux éventualités s'appliquant.

Dans le cas où l'employé est rappelé, dans le cadre du présent article, la date du rappel devient le point de départ du décompte des années de service dans l'éventualité de l'application de la présente clause une deuxième fois.

N.B. Cette clause ne s'applique pas à l'employé qui a choisi d'acquérir le statut de commis-remplaçant.

9.08 Avant de recruter sur le marché extérieur, l'Employeur considérera les employés actuels pour tout emploi créé par de tels changements.

Réduction du nombre d'heures de travail

9.09 Un employé qui accepte la modification requise par l'Employeur relativement à la réduction du nombre d'heures de son poste régulier maintient son salaire régulier hebdomadaire pendant une période équivalente à une (1) semaine pour chaque année au service de l'Employeur, jusqu'à un maximum de dix (10) semaines.

9.10 Dans le cas où l'Employeur projette de relocaliser, à l'intérieur de la Compagnie mais à l'extérieur de l'unité syndicale, un ou des postes de façon permanente, il en avise le Syndicat et le ou les employé(s) concerné(s) pas moins de soixante (60) jours ouvrables à l'avance.

L'employé concerné par une telle relocalisation bénéficie de vingt (20) jours ouvrables, à compter de la réception de l'avis, pour informer l'Employeur de sa décision d'accepter ou de refuser le poste ainsi relocalisé. S'il accepte, il bénéficie des dispositions prévues à la lettre d'entente relative à la politique de déménagement et devra occuper le poste à la date prévue.

9.11 L'employé qui refuse, en vertu de la clause 9.10 le poste relocalisé peut se prévaloir de la procédure de déplacement telle que prévue aux clauses 9.04, 9.05, 9.06 et 9.07.

Comité de reclassement

9.12 Un comité conjoint de reclassement sera formé lorsqu'un changement impliquera l'abolition simultanée d'un minimum de cinq (5) postes. Ce comité sera formé d'au plus trois (3) représentants patronaux et de trois (3) représentants syndicaux et ce, dans les cinq (5) jours suivant l'avis de changement au Syndicat. Ce comité devra soumettre ses recommandations dans les vingt (20) jours suivant sa formation.

Le comité établira les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

9.13 Rôle du comité de reclassement :

À partir de l'avis prévu aux clauses 9.01, 9.02, 9.03 ou 9.09, le comité de reclassement aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants :

- la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste de même classe ou de classe inférieure chez l'Employeur;
- assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientation et conseils);
- suggestion de d'autres mesures en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'Employeur;
- des mesures particulières concernant les fins d'emploi.

9.14 L'Employeur maintient à jour le système de spécifications d'emploi avec les évaluations d'emploi, pour les emplois intégrés à l'unité d'accréditation.

9.15 Aucun nouvel employé, stagiaire ou étudiant n'est embauché alors qu'un employé ayant de l'ancienneté et pouvant se qualifier est en mise à pied.

9.16 Dans les cas de postes nouvellement créés ou de fusion de postes, l'ancienneté des employés prévaut pour l'octroi du poste. Toutefois, dans le cas de postes fusionnés, le titulaire de l'un des postes fusionnés ayant le plus d'ancienneté, obtient le poste résultant de la fusion, à condition que celui-ci ne constitue pas une promotion.

ARTICLE 10 - PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES ET PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Le syndicat et l'Employeur conviennent que les problèmes, mécontentes et griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui, après en avoir discuté avec son supérieur immédiat, se croit injustement traité, présente par écrit une plainte au Comité Paritaire de Bureau ou demande une rencontre préalable, le tout dans un délai de vingt (20) jours de l'événement.

La rencontre préalable peut être tenue à l'intérieur du C.P.B. et vise à tenter de solutionner la plainte soumise en présence du supérieur immédiat, du représentant syndical, du représentant des Ressources Humaines, de l'employé et autres, si nécessaire.

10.02 Dans les cinq (5) jours suivant une rencontre préalable, le supérieur immédiat devra répondre par écrit concernant cette plainte avec une copie au Syndicat et aux Ressources Humaines.

10.03 Méthode de règlement de grief

1. Avant de soumettre un grief, l'employé seul ou l'employé accompagné de son représentant syndical peut ou peuvent tenter de régler son problème avec son supérieur.
2. L'employé et/ou le délégué syndical doit soumettre son grief par écrit au représentant des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par l'employé à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.

Le représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

10.04 Un grief ne peut être logé par ou pour un employé n'ayant pas terminé sa période de probation dans le cas de congédiement.

10.05 Tout représentant syndical peut soumettre pour et au nom de plusieurs employés ainsi qu'au nom du Syndicat, un grief lorsqu'il croit qu'il y a violation de la convention; un tel grief doit être présenté par écrit conformément à la clause 10.03 dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné naissance au grief.

10.06 Les deux (2) parties s'opposent à toute forme de harcèlement.

L'article 81.18 de la Loi de la commission des Normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant :

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, de paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

11.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure mentionnée à l'article 10 peut être soumis à l'arbitrage.

11.02 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit.

11.03 À la suite de l'avis écrit prévu à la clause 11.02, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut d'entente, le ministre du Travail du Québec sera prié d'en nommer un.

- 11.04 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief ou mésentente, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 11.05 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le "huis-clos".
- 11.06 Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre. Celui-ci peut faire prêter serment.
- 11.07 Les témoins ont droit à la même taxe que les témoins en Cour Supérieure. Cette taxe est payable par la partie qui les a assignés ou appelés à témoigner.
- 11.08 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre. Celui-ci transmet un original de la sentence à chaque partie intéressée.
- 11.09 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties et les employés. Elle doit être exécutée dans les vingt (20) jours de sa communication, par écrit, aux deux (2) parties.
- 11.10 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire à, ou ajouter aux dispositions de la convention, ni y suppléer.
- 11.11 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 11.12 À l'occasion d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut maintenir la décision de l'Employeur, l'annuler ou y substituer une sanction moindre.
- 11.13 L'arbitre peut ordonner que l'employé soit compensé pour la perte de salaire subie, en tout ou en partie, en tenant compte des revenus que l'employé a pu gagner de d'autres sources d'emploi pendant la durée d'un congédiement ou d'une suspension annulée ou réduite.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au Syndicat à moins que l'employé ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le Syndicat est avisé par écrit, dans les plus brefs délais, de la nature de la mesure disciplinaire.
- 12.02 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, celui-ci informe l'employé qu'il peut se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 12.03 Un employé peut avoir accès à son dossier personnel durant les heures de travail et sans perte de salaire après avoir pris rendez-vous avec la direction des ressources humaines.

- 12.04 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 12.05 En cas d'arbitrage, l'Employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 12.06 La suspension d'un employé n'interrompt pas la durée continue de service avec l'Employeur.
- Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributives prévus dans la convention. Cependant, au cours d'une suspension, l'employé n'a pas droit aux bénéfices relatifs aux congés statutaires, aux congés sociaux et aux congés de maladie qui peuvent survenir au cours de cette période.
- 12.07 L'Employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire si douze (12) mois se sont écoulés depuis son occurrence.
- 12.08 Toute mesure disciplinaire rescindée par l'Employeur ou déclarée non fondée par arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 12.09 Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de congédiement dans la préparation d'arbitrage à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 12.10 Toute mesure disciplinaire imposée après quinze (15) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.
- 12.11 L'employé qui croit subir un préjudice à cause d'un avis ou d'une mesure administrative peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 12.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, l'Employeur ne verse à l'employé concerné ni les sommes accumulées au Fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé. L'employé continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de l'Employeur. À défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes.

ARTICLE 13 - DOCUMENTATION

- 13.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article. La transmission de la documentation prévue ci-dessous se fera sous forme de fichier électronique dans un format convenu entre les parties.

13.02 L'Employeur remet au Syndicat deux fois par année, soit le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre, sous forme de fichier électronique Excel, une liste complète et révisée des employés. Cette liste comporte les éléments suivants :

- *No employé*
- *Le nom et prénom*
- *Statut*
- *Poste occupé*
- *Classe*
- *Échelon*
- *Salaire hebdomadaire*
- *Adresse, numéro téléphone*
- *Date d'entrée et d'ancienneté*
- *Date de naissance*
- *Nom et prénom de l'employé remplaçant s'il y a lieu*
- *Date de début du remplacement s'il y a lieu*
- *Date de fin du remplacement s'il y a lieu*

De plus l'Employeur affiche sur les tableaux prévus une liste d'ancienneté comportant le nom, prénom, date d'entrée et date d'ancienneté.

13.03 L'Employeur fournit mensuellement, par courriel, au Syndicat le nom des employés ayant terminé leur période de probation, ayant été promus ou mutés ou ayant quitté le service de l'Employeur, en indiquant les dates pertinentes ainsi que les autres informations prévues à la clause 13.02.

13.04 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat copie de tout "Communiqué au personnel" affiché ou distribué.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 a) Le nombre d'heures régulières de travail est de trente-cinq heures (35) par semaine, réparties sur cinq (5) périodes de sept heures (7) par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

b) L'horaire quotidien individuel est déterminé par entente entre l'employé et l'Employeur et communiqué par écrit à l'employé cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en application. L'horaire quotidien individuel de travail se situe entre 07h00 et 18h00, les employés devant être présents entre 10h00 et 15h00.

c) À moins d'entente tel que prévu au paragraphe précédent, tout horaire quotidien individuel de travail doit avoir été en vigueur pendant une période minimale de quatre (4) semaines avant d'être modifié.

d) Une période d'une (1) heure non rémunérée est allouée pour le repas entre 11h30 et 13h30 pour l'équipe de jour et vers le milieu de la journée de travail pour l'équipe

de soir, à moins de dispositions contraires prévues au présent article. Cette période pour le repas ne peut être inférieure à trente (30) minutes ou supérieure à quatre-vingt-dix (90) minutes par jour après une entente avec le supérieur immédiat.

- e) Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire est accordée vers le milieu de chaque demi-journée, à un moment fixé par l'Employeur; dans le cas où il n'y a pas de période de repas de prévue, la période de repos est de trente (30) minutes rémunérées vers le milieu de la journée.
- f) Préalablement à l'application de l'article 8 de la présente, lorsque plus d'une équipe de travail existe pour un même emploi, le choix de l'équipe de travail par les employés occupant un poste dans cet emploi s'effectue selon l'ancienneté de ces derniers.

Nonobstant ce qui précède, un poste nouvellement créé, même s'il existe plus d'une équipe de travail, est affiché selon l'article 8.

- g) Malgré les dispositions du présent article, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour instaurer de nouveaux horaires ou modifier ceux déjà existants pour répondre à de nouveaux besoins.
- h) Dans tous les cas, un horaire de travail ne peut comporter moins de trois (3) heures consécutives dans une même journée.

14.02 Malgré la clause 14.01, le nombre d'heures régulières et l'horaire de travail de certains emplois sont les suivants :

- 1. Technologiste en contrôle de la qualité et matières premières :

Trente-neuf heures et dix minutes (39h10) réparties sur cinq (5) jours de sept heures et cinquante minutes (7h50), du lundi au vendredi. L'horaire de travail individuel est de 06h20 à 15h10.

- 2. Commis à la fabrication:

Quarante heures (40) réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi. L'horaire individuel quotidien sera réparti comme suit :

Lundi	07:00 à 18:00
Mardi	08:30 à 16:30
Mercredi	08:30 à 16:30
Jeudi	13:00 à 24:00
Vendredi	09:30 à 16:30

N.B. Pour le commis à la fabrication, l'horaire est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi. L'horaire régulier du jeudi peut varier entre 13h00 et 02h00 (maximum de douze (12) heures) pour couvrir les besoins de planification de main-d'oeuvre du secteur. La durée de l'horaire quotidien des autres jours peut donc varier sans excéder huit (8) heures.

3. Technicien à l'expédition:

Quarante heures (40) réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail du lundi au vendredi. L'horaire quotidien se situe entre 06h00 et 17h00.

4. Commis aux commandes:

Trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi. Les horaires individuels sont répartis à l'intérieur de la plage suivante soit entre 6h30 et 16h30. Les horaires sont offerts par ordre d'ancienneté parmi les employés. Advenant une modification d'horaire, tous les horaires seront offerts par ordre d'ancienneté parmi les employés.

Une période d'une (1) heure non rémunérée est allouée pour le repas entre 11h45 et 13h30.

5. Tous les techniciens et analystes-programmeurs en informatique:

Trente-six heures et quinze minutes (36h15), réparties sur cinq (5) jours de sept heures et quinze minutes (7h15), du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire quotidien individuel de travail se situe entre 08h00 et 18h00, les employés devant être présents cependant entre 10h00 et 16h00.

Pour un poste d'analyste-programmeur en support micro-informatique, l'horaire comporte le même nombre d'heures réparties entre 15h00 et 23h00.

6. Commis au centre de coordination :

Trente (30) heures réparties sur cinq (5) jours de six (6) heures. L'horaire quotidien individuel est de :

- a) 05h30 à 11h30
- b) 12h00 à 18h00

Les employés occupant cet emploi travaillent en rotation sur les horaires

7. Technologiste au contrôle de la qualité :

Trente-neuf heures et dix minutes (39h10) réparties sur cinq (5) jours de sept heures et cinquante (7h50), du lundi au vendredi, selon les quarts de travail suivants :

- Équipe de jour : 07h10 à 16h00
- Équipe de soir : 15h50 à 23h40
- Équipe de nuit : 23h30 à 07h20

8. Technicien de projets :
- Trente-sept heures et trente minutes (37h30) réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail de sept heures et trente minutes (7h30), du lundi au samedi inclusivement.
9. Technicien en ordonnancement :
- Quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi. L'horaire quotidien individuel se situe entre 06h00 et 17h30.
10. Technicien à la paie:
- Trente-cinq (35) heures par semaine réparties comme suit :
- | | |
|------------------|---------------|
| Lundi: | 08h30 à 20h00 |
| Mardi au jeudi : | 08h30 à 16h30 |
| Vendredi: | 08h30 à 12h00 |
11. Technicien en micro-informatique :
- Quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours du lundi au vendredi. L'horaire quotidien individuel se situe entre 07h30 et 18h30.
12. Commis réception et expédition
- Trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours de sept (7) heures consécutives par jour, du lundi au vendredi. L'horaire quotidien se situe entre 15h00 et 24h00. L'horaire quotidien, en vigueur lors de la signature de la présente convention collective, débute à 15h30 pour se terminer à 22h30 avec une période de repos de trente (30) minutes rémunérée vers le milieu de la journée de travail.
13. Technicien à l'approvisionnement :
- 1 poste : Trente-sept heures et trente minutes (37h30) réparties sur cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi. L'horaire de travail individuel se situe entre 07h00 et 18h00.

14. Technicien à l'administration de la production :

Quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi. L'horaire individuel quotidien se répartit comme suit :

Lundi :	05h30 à 14h30
Mardi :	05h30 à 14h30
Mercredi :	05h30 à 14h30
Jeudi :	05h30 à 14h30
Vendredi :	05h30 à 14h30 ou entre 5h30 et 3h00 lors de la prise d'inventaire.

15. Agent d'approvisionnements techniques :

Trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi. L'horaire quotidien individuel se situe entre :

Lundi :	08h00 à 16h30
Mardi :	08h00 à 16h30
Mercredi :	08h00 à 16h30
Jeudi :	08h30 à 16h30
Vendredi :	08h30 à 15h00

16. Commis à l'entretien :

Quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi entre 7h00 et 17h.

17. Technicien emballage et matériel de commercialisation :

1 poste : Quarante heures (40) réparties sur cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi. L'horaire de travail individuel se situe entre 06h30 et 17h30.

18. Commis à l'enregistrement des données

Quatorze (14) heures réparties sur quatre (4) jours :

Lundi :	8h30 à 12h00
Mardi :	8h30 à 12h00
Jeudi :	8h30 à 12h00
Vendredi :	8h30 à 12h00

19. Commis à la réception des matières premières :

Lundi au vendredi, entre 6h30 et 18h

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé en plus du nombre d'heures régulières de travail ou en dehors de son horaire quotidien de travail est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

Un employé temporaire sera rémunéré au taux de surtemps lorsqu'il a à travailler en dehors de l'horaire quotidien régulier du poste qu'il remplace, s'il a déjà effectué plus de trente-cinq (35) heures dans une semaine ou s'il a à travailler plus de dix (10) heures dans une même journée. Nonobstant ce qui précède, tout travail effectué en surplus de quarante (40) heures dans une semaine est rémunéré au taux de surtemps applicable.

15.02 Le taux de base utilisé pour rémunérer le travail en temps supplémentaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par son nombre d'heures régulières de travail.

15.03 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux de base. Tout travail effectué après vingt (20) heures de surtemps dans une même semaine est rémunéré à 200% du taux de base.

15.04 a) Nonobstant la clause 15.03, tout travail en temps supplémentaire effectué lors de la première journée de congé hebdomadaire de l'employé après quatre (4) heures de temps supplémentaire effectué cette journée-là est rémunéré à 200% du taux de base.

b) Nonobstant la clause 15.03, toute période de travail en temps supplémentaire effectuée lors de la deuxième journée de congé hebdomadaire de l'employé ou ayant débuté cette journée-là est rémunérée à 200% du taux de base.

15.05 Nonobstant la clause 15.03, tout travail en temps supplémentaire effectué un jour de congé statutaire est rémunéré à 200% du taux de base et cela en plus de sa journée régulière.

15.06 L'Employeur s'efforce de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible parmi les employés.

15.07 L'employé qui effectue du travail en temps supplémentaire, pour une période de plus de trois (3) heures continues, précédant immédiatement ou suivant immédiatement son horaire quotidien, reçoit un montant de 7,00\$ pour son repas.

Pour chaque période de deux heures et demie (2 1/2) de temps supplémentaire consécutive aux heures régulières de travail, l'employé bénéficie d'une période de dix (10) minutes de repos rémunérée au taux de surtemps applicable.

15.08 a) L'Employeur offre le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la plus petite unité organisationnelle (dans l'ordre : section, secteur, direction), parmi les employés qualifiés pour effectuer le travail requis en temps supplémentaire et selon leur disponibilité.

- b) Dans le cas où aucun employé dans une unité organisationnelle n'est consentant pour faire du temps supplémentaire, l'Employeur désigne parmi ceux-ci l'employé qualifié pour faire le travail requis en temps supplémentaire, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
 - c) Toutefois, l'employé ayant une raison valable à fournir à l'Employeur est excusé par celui-ci d'effectuer du travail en temps supplémentaire.
- 15.09
- a) Un employé ayant quitté son poste au terme de son horaire quotidien, sans avoir été informé avant son départ qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire, reçoit pour le travail effectué en temps supplémentaire un minimum de trois (3) heures à 150% ou 200% du taux de base, selon le cas.
 - b) L'Employeur paie une (1) heure à 150% du taux de base à un employé requis d'être disponible pour du travail en temps supplémentaire et ce, pour chaque période de disponibilité n'excédant pas douze (12) heures consécutives et une (1) autre heure à cent cinquante pour cent (150%) du taux de base pour chaque période de douze (12) heures ou moins de disponibilité additionnelle consécutive à la première période.
 - c) Lorsqu'un employé est contacté chez lui, par une personne autorisée par l'Employeur, en dehors de ses heures de travail pour un dépannage au téléphone, celui-ci reçoit l'équivalent d'une (1) heure de salaire régulier par appel.

De plus, l'employé qui s'est présenté au travail pour effectuer un test en usine alors que le test a été annulé sans qu'il en ait été préalablement avisé, reçoit une indemnité compensatoire équivalente à deux (2) heures à taux régulier.

15.10 Nonobstant la clause 15.09, l'employé qui a été informé d'avance qu'il doit revenir pour effectuer du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche, un jour de congé statutaire, reçoit une rémunération d'au minimum trois (3) heures au taux et demi de son salaire régulier ou une rémunération selon les dispositions du présent article, le plus avantageux des deux s'appliquant.

15.11 Temps compensé :

Sur demande de l'employé, l'Employeur accorde une période de temps libre équivalente au taux de rémunération applicable pour compenser les heures effectuées en temps supplémentaire. Le congé doit se prendre dans un délai raisonnable à une date convenant mutuellement à l'employé et à son supérieur immédiat.

Toutefois, un employé ne peut se prévaloir de cette disposition pour bénéficier d'un congé excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

15.12 Cinquante pour cent (50%) du travail effectué en supplémentaire par un employé de la section de la paie pour la préparation régulière de la paie, pourra être repris, à la demande de l'Employeur, en temps compensé, à un moment déterminé par l'Employeur.

ARTICLE 16 - CONGÉS STATUTAIRES

16.01 Sous réserve d'une disposition prévue dans une Loi, les congés statutaires suivants sont chômés et payés à l'employé qui a complété deux (2) mois de service continu et qui est présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé statutaire à moins d'une absence prévue à la présente convention collective :

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes (Dollard)
- La Fête Nationale
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- La journée précédant le Jour de Noël
- Le Jour de Noël
- Le lendemain du Jour de Noël
- La journée précédant le Jour de l'An
- Une (1) journée mobile *

* Ce congé mobile doit être pris dans l'année, de janvier à décembre, après entente entre l'employé et son supérieur.

Les employés à temps partiel et commis-remplaçants pourront bénéficier des congés statutaires ou des congés statutaires observés prévus à la clause 16.01 qui coïncident avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail.

Lorsqu'un commis remplaçant est en vacances et que cela coïncide avec un ou des congés statutaires prévus à l'article 16.01, l'employé bénéficiera de l'indemnité selon la classe occupée la journée précédant ce congé.

Si un congé statutaire coïncide avec une semaine régulière de travail, l'employé bénéficiera de l'indemnité selon la classe qu'il aurait normalement occupée la journée de ce congé. S'il y a ambiguïté car l'employé effectue deux remplacements cette même semaine (la journée avant et après sont de classes différentes), l'indemnité sera payée selon la classe précédente occupée.

Si un congé statutaire coïncide avec une période où l'employé n'est ni au travail, ni en vacances, l'indemnité lui sera alors versée lors de la semaine de ce présent congé, selon le prorata salarial de l'année précédente.

Advenant que l'employé n'ait pu bénéficier des treize (13) jours prévus ci-haut au prorata de ses heures rémunérées pour l'année écoulée au 31 décembre (sur la base de 1 820 heures par année), l'employeur lui versera en argent la différence, au plus tard la deuxième (2^e) semaine de janvier. Le calcul du taux horaire se calcule selon le taux horaire moyen de l'année précédente.

L'employé temporaire a droit aux congés ci-haut mentionnés. Pour chaque jour férié, l'employeur doit verser à l'employé une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte du temps supplémentaire.

- 16.02 Les congés statutaires sont observés la journée occurrente à moins que les gouvernements Provincial et Fédéral fixent une autre journée. Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer la date d'observation de l'un ou l'autre de ces congés pour un autre jour ouvrable.
- 16.03 Pour des fins opérationnelles, les congés statutaires des bureaux coïncideront avec ceux de l'usine.
- 16.04 Un congé statutaire n'est pas payé à un employé absent pour maladie depuis plus de quinze (15) semaines consécutives ou à une employée absente pour cause de grossesse. Durant les quinze (15) premières semaines de maladie, l'Employeur ne paie que la différence entre le montant versé par l'assurance-salaire et le paiement normal du congé statutaire.
- 16.05 Si un congé statutaire se situe à l'intérieur de la période de vacances d'un employé, le congé statutaire peut être déplacé à la journée du choix de l'employé après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 17 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 17.01 L'employé appelé à se déplacer à l'extérieur de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions a droit au remboursement des frais autorisés et encourus, sur présentation de pièces justificatives. Exceptionnellement, si des ententes particulières étaient nécessaires, elles devront être prises avant le départ.

ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Un permis d'absence de cinq (5) jours ouvrables, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint et ce, à compter du jour du décès.
- 18.02 Un permis d'absence de quatre (4) jours ouvrables, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son père ou sa mère et ce, à compter du jour du décès.

Un permis d'absence de trois (3) jours, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa sœur, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement ou de l'enterrement.

- 18.03 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père ou sa grand-mère, son gendre et sa bru, petit-fils ou petite-fille, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

En cas de décès du frère ou de la sœur du conjoint, le congé sans perte de salaire est de deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement ou de l'enterrement.

18.04 L'employeur peut exiger un document attestant le décès. Dans les cas prévus aux clauses 18.01, 18.02 et 18.03 ci-dessus et survenus au cours de la période de vacances d'un employé, celui-ci aura le droit de reporter les périodes d'absence du travail prévues à une autre période convenue entre lui et l'employeur.

18.05 Un permis d'absence d'un (1) jour ouvrable, sans perte de rémunération, est accordé à un employé lors de son mariage.

18.06 Un employé légalement tenu d'agir comme juré ou lors des journées de sélection, reçoit de l'Employeur, pendant la durée de son terme, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la Cour et le salaire régulier qu'il aurait reçu pour les jours normalement travaillés.

Dans ce cas, l'employé doit aviser l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de sa sélection comme juré.

Pour être éligible au paiement prévu à la présente clause, l'employé doit exhiber à l'Employeur le document de la Cour établissant la durée de son terme et les indemnités reçues.

18.07 Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année 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 journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'employé 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 (79.7 LNT).

18.08 Congé à traitement différé :

- a) L'employeur s'engage à maintenir en application le programme de congé à traitement différé.
- b) L'employeur peut accorder un congé à traitement différé à un employé qui en fait la demande, conformément aux modalités prévues à la politique de l'Employeur.
- c) Une telle demande doit être acheminée à la direction des ressources humaines entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque année.

ARTICLE 19 - CONGÉS PARENTAUX

- 19.01 a) L'employée enceinte qui en fait la demande a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues incluant la date de l'accouchement qu'elle peut répartir à son gré, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;

L'Employeur complète les prestations de maternité du régime québécois parental RQAP jusqu'à concurrence de 80% du salaire brut régulier de l'employée durant les dix-huit (18) semaines à l'employée qui a un (1) an d'ancienneté au moment où elle donne naissance à un enfant. On entend par « salaire hebdomadaire brut régulier », pour l'employée à temps plein, son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour l'employée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les dix-huit (18) dernières semaines de travail.

- b) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine (20^e) précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé;

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de l'évènement selon les modalités de paiement de l'article 19.01 a).

- 19.02 a) L'Employeur peut, à compter de la deuxième (2^e) semaine précédant la date de l'accouchement, exiger de l'employée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler ;
- b) L'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant et l'employé qui adopte un enfant ont droit à un permis d'absence de cinq (5) jours ouvrables dont 2 jours avec solde. De plus, l'employé a droit à un congé de paternité d'au plus de 5 semaines sans solde à l'occasion de la naissance de son enfant. Les semaines pourront être fractionnées suite à une entente entre les deux (2) parties;

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

19.03 Prolongation

Le père et la mère du nouveau-né et l'employé qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-dix (70) semaines continues.

- 19.04 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou dans, dans le cas d'adoption, le jour où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Avis

- 19.05 a) L'employée enceinte doit fournir à son supérieur immédiat un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines, lui indiquant la date à laquelle elle entend se prévaloir du congé de maternité, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme. Ce préavis écrit accompagné d'un certificat médical, peut être fourni à l'Employeur dans un délai moindre ou le plus tôt possible, lorsque ledit certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai de moins de trois (3) semaines;
- b) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, conformément à l'article 19.01b), l'employée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement;
- c) Le congé de paternité de même que le congé parental peuvent être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail;

Le délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

- 19.06 Un employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu à l'article 19.05 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Retour au travail

- 19.07 L'Employeur peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant son accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de reprendre le travail.
- 19.08 L'employé qui se présente au travail après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental est réintégré dans son poste avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- 19.09 Si, au cours du congé de maternité, d'un congé de paternité ou du congé parental, l'Employeur décide d'abolir le poste qu'occupait l'employé au début de son congé de maternité, de son congé de paternité ou son congé parental, l'employé est régi par les dispositions prévues à l'article 9 de la présente convention collective.
- 19.10 À l'expiration du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, ou leurs prolongations, l'employé est présumé avoir démissionné de son emploi s'il ne se présente pas au travail à la date prévue sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé en présentant un billet médical pour justifier l'absence.

Dispositions générales

- 19.11 Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, l'employée enceinte est couverte par le régime d'assurance-salaire prévu à la convention collective jusqu'à la date de l'accouchement en autant que son congé de maternité n'ait pas débuté.
- 19.12 L'employé, au cours du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental ou de sa prolongation, a droit aux bénéfices d'assurance collective, dans la mesure où l'assureur y consent, et au régime de retraite et les coûts sont partagés entre l'Employeur et l'employé de la même façon que s'il était au travail.

Il est toutefois entendu qu'une employée qui serait incapable de revenir au travail pour des raisons d'ordre médical à la fin de son congé ou de ses prolongations, a droit à une autorisation d'absence pour maladie sujet aux dispositions de la clause 22.04 et celle-ci doit présenter à l'Employeur un certificat médical.

- 19.13 Au cours du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental ou de ses prolongations, l'employé accumule son ancienneté comme si il avait été au travail et bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des dispositions prévues à la convention collective.
- 19.14 L'employée enceinte peut, sur avis de son médecin, demander une autre affectation de travail pendant la durée de sa grossesse. Si telle affectation est dans une classe inférieure, l'employée maintient son salaire, si l'Employeur ne peut satisfaire à cette demande celle-ci peut alors cesser de travailler, auquel cas elle bénéficie des avantages prévus au présent article de la convention. Cependant, le congé de maternité est alors réputé avoir commencé huit (8) semaines précédant la date prévue de l'accouchement.
- 19.15 Si la Régie des rentes du Québec modifiait ses exigences au sujet du RQAP en cours de convention collective, les parties se rencontreront pour en discuter. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une ouverture de la convention collective.

ARTICLE 20 - PRIME DE SOIR ET DE NUIT

- 20.01 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 17h00 et 24h00 a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de 0,45\$ l'heure au 1^{er} janvier 2005 et à 0,50\$ l'heure au 7 juin 2006.
- 20.02 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 00h00 et 08h30 a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de 0,70\$ l'heure au 1^{er} janvier 2005 et 0,75\$ l'heure au 7 juin 2006
- 20.03 Les primes prévues aux clauses 20.01 et 20.02 sont également payables pour chaque heure comprise à l'intérieur de l'horaire quotidien individuel d'un employé comme si celui-ci était au travail, et ce, lors des vacances annuelles, des jours de congé statutaire et des absences-maladie. Ces dites primes sont incorporées au salaire régulier de l'employé et considérées comme tel pour le calcul du temps supplémentaire.

20.04 Une prime de 0,80\$ l'heure au 1^{er} janvier 2005 est versée pour toute heure travaillée à l'intérieur de l'horaire régulier d'un employé entre 00h00 le samedi et 23h59 le dimanche; à moins qu'une prime spéciale ne s'applique déjà.

Cette prime ne s'applique pas aux heures effectuées en surtemps pendant ces mêmes périodes.

ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES

21.01 La durée de service continu d'un employé chez l'Employeur, en vue de déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles auxquelles il a droit, est calculée au 1^{er} juin de chaque année.

21.02	<u>Années de service au 1^{er} juin</u>	<u>Vacances annuelles</u>
	Moins de 1 an	1 jour par mois de travail, max. 10 jours
	1 an et plus	2 semaines
	4 ans et plus	3 semaines
	10 ans et plus	4 semaines
	17 ans et plus	5 semaines
	25 ans et plus	6 semaines
	35 ans et plus	7 semaines

21.03 Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un employé reçoit une rémunération de vacances égale à deux pour cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1^{er} juin de l'année en cours ou son salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances, le plus avantageux des deux s'applique. Dans le cas où une personne est absente pour quelque raison que ce soit pour une période excédant deux (2) mois pendant l'année de référence, cet employé aura droit au paiement de ses vacances en fonction du pourcentage mentionné ci-dessus.

Cependant, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou parental ou accident de travail durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre, cinq, six ou sept fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

L'employé qui s'est absenté pour plus de deux (2) mois pour des raisons autres que celles mentionnées au paragraphe précédent peut, s'il le désire, céder un minimum de deux (2) semaines de vacances tout en recevant le pourcentage prévu à 21.03 Dans un tel cas, l'employé doit aviser son supérieur au moins deux (2) semaines à l'avance.

21.04 a) Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat au plus tard le 31 mars, pour la période estivale (soit du 1^{er} juin au 30 septembre) et au plus tard le 15 septembre pour la période hivernale (soit du 1^{er} octobre au 31 mai de l'année suivante). Les choix de vacances devront être confirmés au plus tard le 15 avril et le 30 septembre selon le cas.

- b) À l'intérieur de chaque secteur, le supérieur immédiat fait circuler parmi les employés, par ordre d'ancienneté, un document où ceux-ci indiquent leur choix de vacances en tenant compte de la continuité des opérations de l'Employeur.

Voici une liste des différents secteurs:

- Fabrication
- Entretien
- Approvisionnement
- Ingénierie
- Contrôle de qualité
- Informatique
- Réception/Expédition
- Transport
- RH
- Finance
- Vente

- c) L'employé peut prendre ses vacances séparément ou consécutivement à son choix, suite à une entente avec son supérieur, suivant les autres critères prévus à la présente clause. De plus, un employé en affectation temporaire, ayant fixé son choix de vacances, pourrait être appelé à modifier son choix de vacances si cela entravait les opérations dans son unité organisationnelle temporaire.
- d) Un employé peut, après le 31 mars ou le 15 septembre, selon le cas, effectuer une modification à son choix de vacances en respectant les contraintes organisationnelles déjà prévues et en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé dans les délais cités au paragraphe a) ci-haut et en autant qu'il y ait entente avec son supérieur immédiat.
- e) Un employé qui bénéficie de l'assurance salaire ou qui est devenu éligible à toucher des prestations durant ses vacances, pourra déplacer le solde de ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur en autant que la période concernée affecte au moins une (1) semaine de vacances prévues.

21.05 Si un employé acquiert au cours d'une année de référence, c'est-à-dire entre le 1^{er} juin et le 31 mai, le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, il aura droit de prendre, à compter de cette date, des jours de vacances additionnels, et ce, à raison d'une (1) journée par dix (10) semaines complètes comprises entre la date où il acquiert droit à plus de vacances et le 1^{er} juin suivant.

21.06 L'employeur pourra fermer en totalité ou en partie l'usine pour vacances pendant une période maximale de deux (2) semaines lors des vacances de la construction. Les employés devront utiliser leurs vacances en banque lors de cette période.

L'employeur pourra fermer en totalité ou en partie ses portes durant les deux semaines de la période des Fêtes. Les employés pourront utiliser leurs journées de vacances en banque, leur temps accumulé, leurs journées de maladie lors de cette période.

Les employés qui sont tenus de travailler pendant l'une ou l'autre de ces périodes de fermeture d'usine doivent s'entendre avec leur supérieur immédiat.

Si l'employeur décide de ne pas fermer pour les vacances de la construction et/ou de la période des fêtes, il doit en aviser le Syndicat au plus tard à la fin de la 1^{re} semaine complète du mois de mars pour les vacances de la construction et au plus tard à la fin de la 2^e semaine du mois de novembre pour la période des fêtes.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.01 a) Tout employé qui a complété trois (3) mois de service continu au 7 juin de l'année en cours reçoit un crédit de cinq (5) jours de congés de maladie pour l'année de convention en cours, payables au taux de salaire applicable à son poste régulier, au moment de leur utilisation.

Les congés de maladie des commis-remplaçants, pris pour des motifs autres que maladie, sont payés selon le taux horaire moyen de la période de référence du 7 juin de l'année précédente au 6 juin de l'année en cours.

b) Tout employé qui complète trois (3) mois de service continu entre le 7 juin et le 6 juin de l'année de convention en cours reçoit, à la date à laquelle il complète trois (3) mois de service continu, un crédit maximum de cinq (5) jours de congés de maladie dont le nombre est établi à raison de un (1) jour par dix (10) semaines de calendrier comprises entre la date à laquelle il a complété trois (3) mois de service continu et le 6 juin de l'année de convention en cours. Ces jours de congés de maladie sont payables de la façon prévue au paragraphe a) ci-avant.

c) Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévues au paragraphe a) ci-avant, l'Employeur accordera en prime d'assiduité à chaque employé, entre le 20 juin et le 30 juin de l'année subséquente, un montant égal à 100% des congés de maladie non utilisés au 6 juin de l'année en cours, au taux de salaire applicable à son poste régulier, à cette dernière date.

d) L'Employé qui quitte la compagnie se voit rembourser les crédits-maladie auxquels il avait droit et qui étaient non utilisés et ce, au prorata du nombre de semaines travaillées depuis le 7 juin précédant son départ, c'est-à-dire une (1) journée par dix (10) semaines moins ceux utilisés.

22.02 Les congés de maladie auxquels a droit un employé peuvent être utilisés par ce dernier pour des motifs autres que la maladie, à la condition qu'il en ait informé son supérieur immédiat au moins la veille.

22.03 a) Dans le cas de maladie ou d'accident, l'employé est tenu d'informer verbalement de son absence, son supérieur immédiat au début de son horaire quotidien de travail ou au moment de son départ de son poste de travail, à moins d'incapacité.

b) L'employé disposé à reprendre le travail à la suite d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, doit contacter son supérieur immédiat avant de débiter son horaire quotidien, le jour

de son retour au travail. Toutefois, un employé qui s'est ainsi absenté doit faire connaître à l'Employeur, dans la mesure du possible, son intention de reprendre le travail, au moins la veille de son retour.

- 22.04 a) Dans le cas de maladie ou d'accident, ou de retour au travail à la suite de maladie ou d'accident, l'employé peut être tenu de produire un certificat médical ou de se soumettre à un examen médical chez un médecin désigné par l'Employeur, lequel médecin est autorisé à faire rapport à l'Employeur. Les heures régulières de travail perdues en vue de se soumettre à un examen médical requis par l'Employeur sont payées par ce dernier.
- b) Dans le cas où l'Employeur exige un examen qui comporte des honoraires professionnels non payés par la Régie de l'Assurance-maladie du Québec, ces honoraires sont payés par l'Employeur.
- 22.05 Tout employé identifié comme "manipulateurs d'aliments" par l'Employeur, compte tenu des législations existantes et souffrant de maladie de peau ou de toute autre maladie pouvant contaminer les produits, doit en informer l'Employeur dans les plus brefs délais. Sur production d'une autorisation écrite de l'Employeur, l'employé peut reprendre le plein exercice de ses fonctions à la date prévue sur ledit document. Pendant la période durant laquelle l'employé ne peut exercer pleinement ses fonctions, l'Employeur l'affectera à des fonctions ne le mettant pas en contact direct avec les aliments si les besoins opérationnels le permettent, ou le considérera comme malade, les autres clauses du présent article s'appliquant. Dans un tel cas, le délai de carence de l'indemnité hebdomadaire ne sera pas déduit du crédit de congé de maladie de l'employé concerné.
- 22.06 L'employé requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical périodique en dehors de ses heures normales de travail, reçoit une compensation équivalente à une (1) heure de salaire à taux régulier.
- 22.07 Lorsqu'un employé devient incapable de reprendre son poste habituel de façon permanente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour déterminer les mesures d'accommodement qui peuvent s'appliquer.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

23.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur pour la durée de la convention collective.

Le régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur est maintenu.

Les salariés embauchés à partir de la signature de la présente convention collective adhèrent au régime à cotisation déterminée (CD). Les participants embauchés avant la date de signature de la présente convention ne sont pas affectés par ce changement (i.e. ils continuent de participer dans le régime à prestations déterminées (PD) actuel).

- 1 – Le salarié peut choisir de contribuer pour un minimum de 3% jusqu'à un maximum de 4%.
- 2 - La contribution de l'Employeur est supérieure de 1,5% pour la période ou l'âge, plus les années de service < 70.
- 3 - La contribution de l'Employeur est supérieure de 2,5% pour la période ou l'âge, plus les années de service \geq 70.

23.02 Le régime Léger est le régime maintenant offert à tous les employés admissibles. Le coût de la prime est partagé à part égale entre l'employé et l'employeur.

La contribution de l'Employeur s'applique à payer entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant : assurance-salaire de courte durée, assurance-maladie, assurance-vie des personnes à charge, mort accidentelle et mutilation, premier 25 000\$ d'assurance-vie, assurance-vie en excédant de 25 000\$, assurance-salaire de longue durée, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'Employeur pour certaines garanties.

23.03 Advenant le cas où l'Employeur décide de changer ou renouveler les régimes existants, il rencontrera le Syndicat pour en discuter.

L'Employeur informe le Syndicat des appels d'offre des assureurs. Lorsque le choix sera confirmé, l'Employeur fera parvenir copie de la police d'assurance au Syndicat dès que disponible.

Toutefois, en ce qui concerne le régime supplémentaire de rentes, l'Employeur s'engage à transmettre au Comité de retraite, les demandes que le Syndicat pourra faire parvenir afin qu'une réponse soit fournie dans les plus brefs délais. Le Comité de retraite est composé d'au moins un (1) membre du Syndicat. Les frais du représentant de l'unité sur le Comité de retraite sont assumés par l'Employeur après approbation au préalable de ce dernier.

ARTICLE 24 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

24.01 L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement professionnel de ses employés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans l'exercice de leurs fonctions ou de fonctions régies par cette convention. De ce fait, l'Employeur s'engage à rembourser, conformément aux politiques établies, aux employés qui suivent des

cours, suivant les besoins de l'Employeur et sur l'approbation de celui-ci, les frais encourus par ces derniers.

Les activités de formation technique et professionnelle signifient toute activité conduisant à l'acquisition par un employé de techniques et habiletés propres à améliorer l'accomplissement de ses tâches définies par l'Employeur. Lorsque la formation technique requise est rendue nécessaire par une mise à jour des outils utilisés (équipement, logiciel, etc.), l'Employeur s'engage à assumer les coûts de la formation et à libérer l'employé, sans perte de rémunération régulière, pour les heures de travail pendant lesquelles il aurait normalement dû travailler.

Les activités de perfectionnement individuel signifient toute activité susceptible de répondre à des besoins futurs de l'organisation et conduisant à l'obtention d'un relevé de notes ou d'une attestation de cours émis par une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation ou le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science.

24.02 Si un employé est appelé à suivre un cours requis par l'employeur ce dernier lui remboursera 100% des frais d'inscription ainsi que 100% des manuels obligatoires. De plus, le temps de cours sera rémunéré aux taux du salaire régulier. Les frais de déplacement seront remboursés en totalité selon les politiques établies.

24.03 Aux fins du présent article, un employé peut obtenir un congé sans solde de l'Employeur en tenant compte des besoins de l'Employeur et sur l'approbation de celui-ci.

Lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé, copie de l'entente prise avec l'employé est envoyée au Syndicat.

24.04 Il y a possibilité de réaménager l'horaire de travail d'un employé désirant suivre un cours qui ne se donne pas à l'extérieur de son horaire régulier de travail, si les opérations le permettent, après entente avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 25 - COMITÉ PARITAIRE DE BUREAU

25.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir le comité désigné sous le nom de "Comité Paritaire de Bureau" (C.P.B.) qui sera composé de deux (2) représentants pour chacune des parties, dont deux (2) représentants permanents. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour s'adjoindre des personnes supplémentaires en autant qu'elles avisent l'autre partie.

25.02 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relié à l'application et à l'administration de la convention, ainsi qu'à formuler des recommandations pertinentes aux parties.

Le comité peut recommander auprès de l'Employeur pour toute matière dont il est saisi par la présente convention collective :

- recevoir les préoccupations et les recommandations du Syndicat ou de ses membres en ce qui concerne les politiques et priorités en matière de formation, de santé et sécurité ou autres;
- être un lieu d'échange sur les préoccupations mutuelles des parties;
- recevoir de l'Employeur toute information relative à l'application de la politique de formation et le bilan annuel de ses réalisations en matière de perfectionnement et de formation;
- recevoir de l'Employeur toute information relative aux exigences requises pour l'ensemble des emplois couverts par la convention.

Toutefois, en certaines circonstances, et suivant l'accord des parties, le rôle du comité peut être décisionnel.

25.03 Ce comité se réunit aux deux mois ou sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

Un ordre du jour sera envoyé aux parties au moins 48 heures avant la rencontre.

Un procès-verbal est rédigé et communiqué à la suite de chaque rencontre.

25.04 Des comités "ad hoc" peuvent être constitués selon les besoins et l'accord des parties, celles-ci pouvant en déterminer le mode de fonctionnement, le rôle, la constitution et le mandat.

ARTICLE 26 - SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

26.01 PRINCIPE

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de prendre tous les moyens mis à leur disposition pour maintenir de bonnes conditions de santé au travail.

26.02 COLLABORATION

Les parties conviennent, afin de réaliser les objectifs du présent article, de référer au Comité Paritaire de Bureau, les questions relatives à la santé-sécurité.

26.03 Le Comité Paritaire de Bureau définit les grands objectifs et donne des mandats aux représentants sur le comité d'établissement. De plus, l'inspection générale des postes de travail bureau est référée au Comité Paritaire de Bureau.

26.04 L'employé qui travaille régulièrement (la moitié ou plus de son temps et ce, plus de six (6) mois par année) sur des terminaux à écran de visualisation a droit à un examen de la vue par un professionnel reconnu de son choix et ce, une (1) fois au deux (2) ans. Cet examen est aux frais de l'Employeur.

26.05 L'employée enceinte peut, sur avis de son médecin, demander une autre affectation de travail pendant la durée de sa grossesse. Si l'Employeur ne peut satisfaire à cette demande ou si telle affectation entraîne pour l'employée une baisse de rémunération, celle-ci peut alors cesser de travailler, auquel cas elle bénéficie des avantages prévus à la clause 19.12 de la convention. Cependant, le congé de maternité est alors réputé avoir commencé huit (8) semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE 27 - MÉCANISMES SALARIAUX ET ÉVALUATION DES FONCTIONS

27.01 Les salaires qui sont payés aux employés régis par cette convention sont ceux indiqués à l'annexe "A" de la présente. La paie est versée au plus tard le jeudi de chaque semaine par dépôt direct dans le compte bancaire de l'employé et ce, tant que ce système de versement de salaire est appliqué dans l'usine.

27.02 L'employé qui n'a pas atteint le maximum de sa classe progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date anniversaire. Toutefois, dans le cas des commis-remplaçants et des employés temporaires, ceux-ci ont droit à un échelon supplémentaire lorsqu'ils ont cumulé 1820 heures rémunérées depuis l'acquisition de leur dernier échelon sur la même classe.

L'employé en affectation temporaire qui n'a pas bénéficié d'un avancement d'échelon dans sa classe temporaire, à sa date anniversaire, se verra accorder un échelon dans l'échelle de salaire de sa classification temporaire après douze (12) mois consécutifs d'affectation sur un même poste temporaire. Il conserve cet échelon s'il revient sur le même poste.

27.03 a) Dans les cas de promotion, reclassification ou accession à un poste permanent :

i) L'employé reçoit le salaire suivant :

1. l'échelon minimum de sa nouvelle classe ou,

2. son taux de salaire régulier majoré de cinq pour cent (5%) dans le cas d'une promotion d'une classe et de huit pour cent (8%) dans le cas d'une promotion de deux classes et plus, arrondi à l'échelon immédiatement supérieur dans sa nouvelle échelle sans toutefois dépasser le maximum ou,

3. son taux de salaire régulier actuel.

Le plus avantageux des trois (3) s'appliquant.

ii) La date anniversaire de l'employé coïncide avec la date d'entrée en fonctions dans le poste.

b) Dans le cas de mutation, l'employé reçoit le même salaire avec la même date anniversaire.

27.04 L'employé requis de remplacer un autre employé à une classe supérieure reçoit le taux de salaire de remplacement chaque fois qu'il remplace à ce poste pour une

journée ou plus. Il sera alors assigné temporairement à ce poste et son salaire sera fixé comme suit : l'employé est placé sur l'échelon de la nouvelle classe immédiatement supérieur à son salaire actuel majoré de 3% arrondi à l'échelon immédiatement supérieur s'il s'agit d'un poste d'une classe immédiatement supérieure et majoré de 6% arrondi à l'échelon immédiatement supérieur s'il s'agit d'un poste de deux classes et plus. Il ne peut recevoir moins que le minimum de sa nouvelle échelle ni plus que le maximum.

Le calcul ci-haut mentionné est refait et le salaire est ajusté s'il y a lieu à la date anniversaire de l'employé qui aurait normalement eu droit à un avancement d'échelon dans son emploi régulier, tel que prévu à la clause 27.02.

L'employé requis de remplacer un autre employé à une classe égale ou inférieure à la sienne maintient son salaire pour la durée du remplacement.

- 27.05 a) L'employé rétrogradé ou déplacé en vertu de l'article 9 reçoit le salaire horaire maximum applicable selon les heures régulières de son nouvel emploi ou son salaire horaire actuel si ce dernier est le moindre des deux.

Malgré ce qui précède, l'employé rétrogradé ou déplacé suite à un changement technologique prévu à l'article 9, ou l'employé rétrogradé ou déplacé ayant quinze (15) ans de service ou plus, verra son taux de salaire horaire maintenu si la rétrogradation est occasionnée suite à l'abolition d'un poste.

- b) Si au moment de la rétrogradation son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe, l'employé, à sa prochaine date anniversaire, verra son salaire intégré au taux immédiatement supérieur dans sa nouvelle échelle : il bénéficiera entre temps, s'il y a lieu, des augmentations générales.
- c) Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est maintenu de par les dispositions de la convention et que ce taux est supérieur au taux maximum de sa nouvelle classe, l'employé devient hors-barème. L'employé hors-barème, qui a été embauché avant le 6 juin 1995, a droit aux dates d'augmentation prévues à la convention à une majoration de son salaire de base équivalente à 75% de l'augmentation accordée au maximum de la classe d'emploi qu'il occupe. Le reste de l'augmentation lui est accordé sous forme de montant forfaitaire calculé au prorata des heures travaillées. Ce montant forfaitaire est versé à l'employé à chaque période de paie. De plus, ce montant est considéré comme faisant partie de son salaire régulier pour l'application de l'ensemble des conditions de travail prévues à la présente convention collective, à l'exception du calcul des augmentations générales de salaire. Ce mode de calcul s'applique jusqu'à ce que le salaire de base de l'employé soit égal au maximum de la classe d'emploi qu'il occupe.

27.06 Rétrogradation volontaire :

Dans le cas de rétrogradation volontaire, un employé rétrogradé dans une classe d'emploi immédiatement inférieure à la sienne voit son salaire fixé à l'échelon réduisant son salaire d'un minimum de cinq pour cent (5%) dans sa nouvelle classe. De même, l'employé rétrogradé dans une classe d'emploi qui n'est pas immédiatement inférieure à la sienne voit son salaire fixé à l'échelon réduisant son salaire d'un

minimum de huit pour cent (8%) dans sa nouvelle classe. Toutefois, en aucun cas, le salaire d'un employé rétrogradé volontairement ne pourra excéder l'échelon maximum de sa nouvelle classe d'emploi.

27.07 Comité paritaire d'évaluation des emplois et d'équité salariale :

Un comité paritaire d'évaluation des emplois et d'équité salariale est composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ce comité siège à la demande de l'une ou l'autre des parties concernant un problème d'évaluation ou de classification des emplois.

- 27.08 a) L'employé peut faire une demande écrite à son supérieur immédiat avec copie au Syndicat et à la direction des ressources humaines s'il croit qu'il y a modification substantielle dans son emploi. Le Syndicat est avisé de toute création de nouveau poste ou de modification substantielle de poste déjà existant.
- b) Le comité paritaire d'évaluation des emplois et d'équité salariale se rencontre dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'avis ci-haut mentionné. S'il y a désaccord au sujet de l'échelle de salaire, l'Employeur avise le Syndicat de sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables de la rencontre du comité. Les ajustements salariaux à la hausse sont rétroactifs à la date de la demande ou de la date de l'avis au Syndicat tel que prévu au paragraphe a) et ce, pour une durée rétroactive maximale de neuf (9) mois.
- c) Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat soumet le litige directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la décision rendue par l'Employeur.
- d) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des emplois. Il peut vérifier le bien-fondé de la description de fonctions en cause. Il n'a aucun pouvoir pour rendre une décision qui modifie le plan d'évaluation. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.

Un employé dont l'évaluation du poste est modifiée à la baisse, l'Employeur maintient son ancien salaire hebdomadaire régulier pendant une période équivalente à une (1) semaine pour chaque année de service acquise chez l'Employeur; sujet à un maximum de dix (10) semaines.

- 27.09 Lorsque l'Employeur réclame un trop-perçu à un employé, ce dernier peut convenir d'un arrangement dans le but de rembourser la somme due dans un délai équivalent à la durée de la situation ayant occasionné le trop-perçu.

ARTICLE 28 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.01 À l'exception du résumé des bénéfices d'assurance collective, les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 28.02 La présente convention collective est d'une durée de 5 ans soit du 6 juin 2020 au 1^{er} juin 2025. Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les salaires et les mécanismes salariaux incluant les employés qui ont quitté l'Employeur. La rétroactivité est payable dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.
- 28.03 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou bien jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

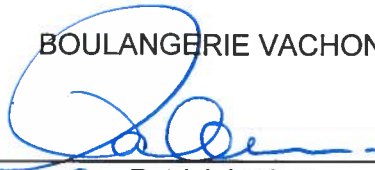
Signé à Ste-Marie de Beauce, ce 27^e jour de octobre 2021.

SYNDICAT DES EMPLOYÉES & EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
section locale 571

BOULANGERIE VACHON INC.




Claudine Therrien



Patrick Leduc



Esther Turcotte




Guy Larochelle



Amélie Mayer-Dalphon



Isabelle Tardif



Julien Gagné, SEPB-Québec

ANNEXE A
CLASSIFICATION, DESCRIPTION DES EMPLOIS ET
AUGMENTATION DE SALAIRE

1. **CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

<u>CLASSE 2</u>	Commis enregistrement des données
<u>CLASSE 3</u>	Téléphoniste réceptionniste Commis aux commandes Commis à la réception des matières premières Commis à l'encaissement Préposé au fichier-client Commis à la conciliation – entretien Commis réception et expédition
<u>CLASSE 4</u>	Concepteur de formulaires Commis à l'entretien Commis au transport
<u>CLASSE 5</u>	Commis au centre de coordination Commis à la fabrication
<u>CLASSE 6</u>	Agent de recouvrement Agent d'approvisionnements techniques Technicien administration à la production Technicien à l'expédition Technicien micro-informatique Technicien à la paie Technicien compte à recevoir
<u>CLASSE 7</u>	Analyste en comptabilité Technicien à l'approvisionnement Technicien emballage et matériel de commercialisation Technicien de projets instrumentation et contrôle Technicien ordonnancement
<u>CLASSE 8</u>	Analyste-programmeur en informatique Spécialiste en procédés Technologiste en contrôle de la qualité Technologiste en contrôle de la qualité et matières premières

2. COMMIS-REMPLAÇANTS :

Nom	Dernière classe régulière occupée	Dernier échelon
St-Hilaire, Diane	3	Max
Turcotte, Gisanne	3	Max
Audet, Solange	3	Max

3. AUGMENTATIONS DE SALAIRE :

3.1 7 juin 2020: montant forfaitaire représentant 2.5% des échelles du 7 juin 2019

3.2 6 juin 2021: échelles du 7 juin 2019 majorées de 2,5%

3.3 5 juin 2022: échelles du 6 juin 2021 majorées de 2,25%

3.4 4 juin 2023: échelles du 5 juin 2022 majorées de 2,5%

3.5 2 juin 2024: échelles du 4 juin 2023 majorées de 2,5%

NOTE : Les employés hors-barème bénéficient des dispositions 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 et 3.5 selon les mécanismes prévus à l'article 27.05 c).

ÉCHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 2020

Forfaitaire 2,5%

ÉCHELLES DE SALAIRE AU 6 JUIN 2021

Heures		0	1	2	3	4	5	6
			19,67	20,31	20,93	21,56	22,18	
Classe 1	35	688,44	710,68	732,57	754,45	776,34		
	37,5	737,62	761,45	784,89	808,34	831,79		
	40	786,79	812,21	837,22	862,23	887,24		
			21,53	22,21	22,90	23,59	24,27	
Classe 2	35	753,38	777,41	801,45	825,48	849,52		
	40	861,00	888,47	915,94	943,41	970,88		
			23,37	24,12	24,87	25,61	26,35	
Classe 3	35	817,95	844,14	870,33	896,52	922,35		
	40	934,80	964,73	994,66	1024,59	1054,11		
			25,23	26,02	26,83	27,63	28,44	
Classe 4	35	882,88	910,87	939,21	967,19	995,53		
	37,5	945,95	975,93	1006,29	1036,28	1066,64		
	40	1009,01	1040,99	1073,38	1105,36	1137,75		
			27,07	27,93	28,80	29,66	30,52	
Classe 5	30	812,11	837,94	864,08	889,91	915,74		
	35	947,46	977,59	1008,09	1038,22	1068,36		
	40	1082,81	1117,25	1152,10	1186,54	1220,98		
		27,99	28,92	29,85	30,77	31,69	32,62	33,54
Classe 6	35	979,75	1012,03	1044,68	1076,97	1109,26	1141,54	1173,83
	36,25	1014,74	1048,18	1081,99	1115,43	1148,87	1182,31	1215,75
	37,5	1049,73	1084,32	1119,30	1153,89	1188,49	1223,08	1257,68
	40	1119,71	1156,61	1193,92	1230,82	1267,72	1304,62	1341,52
		29,79	30,77	31,75	32,74	33,71	34,70	35,68
Classe 7	35	1042,53	1076,97	1111,41	1145,85	1179,93	1214,37	1248,81
	37,5	1116,99	1153,89	1190,79	1227,69	1264,21	1301,11	1338,01
	40	1191,46	1230,82	1270,18	1309,54	1348,49	1387,85	1427,21
		31,58	32,62	33,66	34,70	35,74	36,79	37,82
Classe 8	35	1105,31	1141,54	1178,14	1214,37	1250,96	1287,55	1323,79
	36,25	1144,78	1182,31	1220,21	1257,74	1295,64	1333,54	1371,07
	38,33	1210,47	1250,15	1290,23	1329,91	1369,98	1410,06	1449,74
	39,17	1237,00	1277,55	1318,50	1359,05	1400,00	1440,96	1481,51

ÉCHELLE DES SALAIRES AU 5 JUIN 2022

Heures		0	1	2	3	4	5	6
			20,11	20,76	21,40	22,04	22,68	
Classe 1	35		703,93	726,67	749,05	771,43	793,80	
	37,5		754,21	778,58	802,55	826,53	850,50	
	40		804,49	830,48	856,06	881,63	907,20	
			22,01	22,71	23,41	24,12	24,82	
Classe 2	35		770,33	794,90	819,48	844,06	868,63	
	40		880,37	908,46	936,55	964,64	992,72	
			23,90	24,66	25,43	26,19	26,95	
Classe 3	35		836,35	863,13	889,91	916,69	943,10	
	40		955,83	986,44	1017,04	1047,64	1077,83	
			25,79	26,61	27,44	28,26	29,08	
Classe 4	35		902,75	931,36	960,34	988,95	1017,93	
	37,5		967,23	997,89	1028,94	1059,59	1090,64	
	40		1031,71	1064,41	1097,53	1130,23	1163,35	
			27,68	28,56	29,45	30,33	31,21	
Classe 5	30		830,38	856,79	883,52	909,93	936,34	
	35		968,78	999,59	1030,77	1061,58	1092,40	
	40		1107,17	1142,39	1178,02	1213,24	1248,45	
		28,62	29,57	30,52	31,46	32,41	33,35	34,29
Classe 6	35	1001,79	1034,80	1068,19	1101,20	1134,21	1167,23	1200,24
	36,25	1037,57	1071,76	1106,33	1140,53	1174,72	1208,91	1243,11
	37,5	1073,35	1108,72	1144,48	1179,86	1215,23	1250,60	1285,97
	40	1144,90	1182,63	1220,78	1258,51	1296,24	1333,97	1371,70
		30,46	31,46	32,47	33,48	34,47	35,48	36,48
Classe 7	35	1065,98	1101,20	1136,41	1171,63	1206,48	1241,69	1276,91
	37,5	1142,13	1179,86	1217,59	1255,32	1292,65	1330,38	1368,11
	40	1218,27	1258,51	1298,76	1339,00	1378,83	1419,08	1459,32
		32,29	33,35	34,42	35,48	36,55	37,61	38,67
Classe 8	35	1130,18	1167,23	1204,64	1241,69	1279,11	1316,52	1353,57
	36,25	1170,54	1208,91	1247,67	1286,04	1324,79	1363,54	1401,91
	38,33	1237,71	1278,28	1319,26	1359,83	1400,81	1441,78	1482,36
	39,17	1264,83	1306,29	1348,17	1389,63	1431,50	1473,38	1514,84

ÉCHELLE DES SALAIRES AU 4 JUIN 2023

Heures		0	1	2	3	4	5	6
			20,62	21,28	21,94	22,59	23,25	
Classe 1	35		721,53	744,84	767,78	790,71	813,65	
	37,5		773,07	798,04	822,62	847,19	871,77	
	40		824,61	851,25	877,46	903,67	929,88	
			22,56	23,28	24,00	24,72	25,44	
Classe 2	35		789,58	814,78	839,97	865,16	890,35	
	40		902,38	931,17	959,96	988,75	1017,54	
			24,49	25,28	26,06	26,85	27,62	
Classe 3	35		857,26	884,71	912,16	939,61	966,68	
	40		979,73	1011,10	1042,47	1073,83	1104,77	
			26,44	27,28	28,12	28,96	29,81	
Classe 4	35		925,32	954,64	984,35	1013,68	1043,38	
	37,5		991,41	1022,83	1054,66	1086,08	1117,91	
	40		1057,51	1091,02	1124,97	1158,49	1192,43	
			28,37	29,27	30,19	31,09	31,99	
Classe 5	30		851,14	878,21	905,60	932,68	959,75	
	35		993,00	1024,58	1056,54	1088,12	1119,71	
	40		1134,85	1170,95	1207,47	1243,57	1279,66	
		29,34	30,30	31,28	32,25	33,22	34,18	35,15
Classe 6	35	1026,84	1060,67	1094,89	1128,73	1162,57	1196,41	1230,25
	36,25	1063,51	1098,56	1133,99	1169,04	1204,09	1239,14	1274,18
	37,5	1100,18	1136,44	1173,10	1209,35	1245,61	1281,87	1318,12
	40	1173,53	1212,20	1251,30	1289,98	1328,65	1367,32	1406,00
		31,22	32,25	33,28	34,31	35,33	36,36	37,40
Classe 7	35	1092,63	1128,73	1164,82	1200,92	1236,64	1272,73	1308,83
	37,5	1170,68	1209,35	1248,03	1286,70	1324,97	1363,64	1402,32
	40	1248,72	1289,98	1331,23	1372,48	1413,30	1454,55	1495,81
		33,10	34,18	35,28	36,36	37,46	38,56	39,64
Classe 8	35	1158,43	1196,41	1234,76	1272,73	1311,09	1349,44	1387,41
	36,25	1199,81	1239,14	1278,86	1318,19	1357,91	1397,63	1436,96
	38,33	1268,65	1310,24	1352,24	1393,83	1435,83	1477,83	1519,41
	39,17	1296,45	1338,95	1381,87	1424,37	1467,29	1510,21	1552,71

ÉCHELLE DES SALAIRES AU 3 JUIN 2024

Heures		0	1	2	3	4	5	6
			21,13	21,81	22,48	23,16	23,83	
Classe 1	35		739,57	763,46	786,97	810,48	833,99	
	37,5		792,39	818,00	843,18	868,37	893,56	
	40		845,22	872,53	899,40	926,26	953,13	
			23,12	23,86	24,60	25,34	26,07	
Classe 2	35		809,32	835,14	860,97	886,79	912,61	
	40		924,94	954,45	983,96	1013,47	1042,98	
			25,11	25,91	26,71	27,52	28,31	
Classe 3	35		878,69	906,83	934,96	963,10	990,84	
	40		1004,22	1036,37	1068,53	1100,68	1132,39	
			27,10	27,96	28,83	29,69	30,56	
Classe 4	35		948,45	978,51	1008,96	1039,02	1069,46	
	37,5		1016,20	1048,40	1081,03	1113,23	1145,85	
	40		1083,94	1118,30	1153,09	1187,45	1222,24	
			29,08	30,01	30,94	31,87	32,79	
Classe 5	30		872,42	900,17	928,24	955,99	983,74	
	35		1017,82	1050,19	1082,95	1115,33	1147,70	
	40		1163,22	1200,22	1237,66	1274,66	1311,65	
		30,07	31,06	32,06	33,06	34,05	35,04	36,03
Classe 6	35	1052,51	1087,19	1122,26	1156,95	1191,63	1226,32	1261,00
	36,25	1090,10	1126,02	1162,34	1198,27	1234,19	1270,12	1306,04
	37,5	1127,69	1164,85	1202,42	1239,59	1276,75	1313,91	1351,08
	40	1202,86	1242,50	1282,59	1322,23	1361,87	1401,51	1441,15
		32,00	33,06	34,11	35,17	36,22	37,27	38,33
Classe 7	35	1119,95	1156,95	1193,95	1230,94	1267,56	1304,55	1341,55
	37,5	1199,95	1239,59	1279,23	1318,87	1358,09	1397,74	1437,38
	40	1279,94	1322,23	1364,51	1406,79	1448,63	1490,92	1533,20
		33,93	35,04	36,16	37,27	38,40	39,52	40,63
Classe 8	35	1187,39	1226,32	1265,63	1304,55	1343,86	1383,17	1422,10
	36,25	1229,80	1270,12	1310,83	1351,14	1391,86	1432,57	1472,89
	38,33	1300,37	1342,99	1386,04	1428,67	1471,72	1514,77	1557,40
	39,17	1328,86	1372,43	1416,42	1459,98	1503,97	1547,97	1591,53

ANNEXE B**LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE DU 6 juin 2021**

<u>NO D'EMPLOYÉ</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTRÉE BOULANGERIE</u>	<u>DATE ANCIENNETÉ</u>
193094	Berthiaume, Huguette	06-07-64	06-07-64
193124	Fecteau, Hélène	23-12-74	23-12-74
53295	Labbé, Gaétane	01-08-77	01-08-77
193184	Therrien, Claudine	24-05-79	24-05-79
193839	Dostie, Lise**	14-12-78	02-06-80
193192	Fillion, Gaston	02-03-81	02-03-81
193224	Turcotte, Esther	07-06-82	07-06-82
193226	St-Hilaire, Diane	24-05-83	24-05-83
53159	Larose, Jean-Luc	14-04-86	14-04-86
193239	Audet, Solange*	26-05-86	26-05-86
193366	Marceau, Sandra	27-11-00	27-11-00
193402	Émond, Élane	30-04-04	30-04-04
193422	Alain, Véronique	20-01-06	20-01-06
193440	Lauzier, Stéphanie	20-05-08	20-05-08
193454	Villeneuve-Gauthier, Mélyssa	20-05-09	20-05-09
193530	Mayer-Dalphond, Amélie	27-02-13	27-02-13
193560	Chartier, Audrey	14-07-14	16-03-15
193626	Rodrigue, Nathalie	09-11-15	09-11-15
193628	Fecteau, Rina*	06-07-15	23-11-15
193635	Nault, Elisabeth	01-04-16	01-04-16
193772	Gagnon, Steve	31-10-16	31-10-16
193777	Solovieva, Olga	24-11-16	24-11-16

* Employés ayant un statut de commis-remplaçant

**Employés ayant le statut de temporaire

ANNEXE C
SOMMAIRE DES DISPOSITIONS DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES
(PRESTATIONS DÉTERMINÉES)

ADMISSIBILITÉ :

21 ans d'âge et 6 mois de service

PARTICIPATION :

Facultative à la date d'admissibilité; obligatoire à 25 ans d'âge et 2 ans de service.

SALAIRE ADMISSIBLE :

Salaire régulier

COTISATIONS :

3.5% du salaire jusqu'au M.G.A. (maximum de gains admissibles selon R.R.Q.) et 5% de l'excédent.

INTÉRÊTS :

Taux établi annuellement sur recommandation de l'actuaire et basé sur rendement de la caisse, en presumant que les cotisations sont versées au milieu de la période considérée.

Taux minimum : taux des certificats de dépôt d'un (1) an en vigueur au début de l'année, tel que publié par McLloyd, Young and Weir.

DATE DE LA RETRAITE :

Date normale de retraite : 65 ans

Retraite anticipée : 55 ans

- sans réduction si âge + service = 90;
- avec réduction 1/2 de 1% par mois précédant la date sans réduction.

Retraite ajournée :

- augmentation de la rente sur une base actuarielle.

PRESTATIONS DE RETRAITE :

Crédit de rente par année de service avant l'adhésion pour les employés participant au régime en date du 01-01-88

L'Employeur s'engage à racheter, pour les années non cotisées, un maximum de 10 ans excluant le service avant 25 ans d'âge et/ou le service des trois premières années et ce, aux conditions suivantes :

.525% de la moyenne des salaires 1983 à 1987 jusqu'à concurrence de la moyenne du maximum des gains admissibles (M.G.A.) 1985-1986-1987

+ .875% de la moyenne des salaires 1983 à 1987 en excédent de la moyenne du M.G.A. 1985-1986-1987

Crédit de rente par année de service entre l'adhésion et le 01-01-82

1.05% de la moyenne des salaires 1983 à 1987 jusqu'à concurrence de la moyenne du M.G.A. 1985-1986-1987

+ 1.75% de la moyenne des salaires 1983 à 1987 en excédent de la moyenne du M.G.A. 1985-1986-1987

NOTE : Suite à la négociation de 1999-2000, la portion des rentes décrites ci-haut est bonifiée de 30%.

Crédit de rente par année de service depuis le 1er janvier 1982

1.05% du salaire final moyen jusqu'à concurrence du M.G.A. final moyen

+ 1.75% du salaire final moyen en excédent du M.G.A. final moyen

- Salaire final moyen = moyenne des 5 meilleures années parmi les 10 dernières années.
- Le maximum des gains admissibles moyen = moyenne du maximum des gains admissibles de l'année de la retraite et des deux années précédentes.

Indexation : selon la méthode d'excédent d'intérêt.

PRESTATIONS DE DÉCÈS AVANT LA RETRAITE :

Pour service avant le 01-01-88 :

- avant 55 ans : remboursement des cotisations et intérêts
- après 55 ans : présumé avoir pris sa retraite

Pour service après le 01-01-88 :

- Moins de 2 ans de participation : remboursement des cotisations et intérêts
- Plus de 2 ans de participation : valeur actualisée des crédits de rente accumulée plus remboursement des cotisations excédentaires de 50% de la valeur de la rente

PRESTATIONS DE DÉCÈS APRÈS LA RETRAITE :

Rente de 60% au conjoint ou selon la forme facultative de rente choisie par le participant

PRESTATIONS DE FIN DE SERVICE :

Pour service avant le 01-01-88 :

- Moins de 5 ans de service : remboursement des cotisations et intérêts
- Plus de 5 ans de service : remboursement des cotisations et intérêts ou rente différée à sa date normale de retraite

Pour service après le 01-01-88 :

- Moins de 2 ans de participation : remboursement des cotisations et intérêts

- Plus de 2 ans de participation : rente différée à sa date normale de retraite ou transfert de la valeur de cette rente dans un compte de retraite immobilisé (CRI) et transfert dans un REER immobilisé des cotisations accumulées avec intérêts qui excèdent 50% de la valeur actualisée de la rente différée.

EXONÉRATION EN CAS D'INVALIDITÉ LONGUE DURÉE :

Un employé ne paie pas de cotisation au Régime de retraite durant les périodes au cours desquelles il reçoit des prestations d'invalidité d'un régime gouvernemental ou d'un régime d'invalidité de longue durée (pour les invalidités qui ayant débuté après le 6 juin 1989) et l'employé continue d'accumuler des crédits de rente pendant ladite période. Les crédits de rente ainsi accumulés sont établis selon le salaire final moyen (5 ans) et le M.G.A. final moyen (3 ans) en vigueur à la date du début de l'invalidité.

LETTRE D'ENTENTE

Cellulaires

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employé qui est requis d'être disponible conformément à l'article 15.09 b) se verra fournir un appareil de type cellulaire, sans frais, pour toute la durée de sa disponibilité.

LETTRE D'ENTENTE

Frais de déménagement

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les conditions applicables lors d'un déménagement suite à une relocalisation de poste à l'extérieur de l'unité de négociation sont les suivantes :

1. Paiement des frais encourus jusqu'à un remboursement maximum de six mille (6 000\$) dollars pour le transport des meubles et effets personnels y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, après la demande d'au moins deux (2) soumissions et sur production des pièces justificatives. Toute soumission devra être présentée à la vice-présidence des ressources humaines pour fins d'approbation. L'Employeur se réserve le droit de recourir à un troisième soumissionnaire.
2. Paiement des frais de résiliation d'un bail pour une valeur équivalente à un maximum de trois (3) mois de loyer sur production de pièces justificatives; ou paiement des frais jusqu'à concurrence de dix mille (10 000\$) dollars relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé sur présentation de pièces justificatives. (Frais de courtiers, notaires ou autres)
3. Paiement de dépenses reliées au déménagement jusqu'à concurrence de deux mille (2 000\$) dollars sur présentation de pièces justificatives. Les dépenses peuvent comprendre les frais de raccordement de service téléphonique ou de câble, frais de subsistance temporaires, nettoyage de tapis, etc.
4. Afin de permettre à l'employé de se trouver un logement à son nouveau lieu de travail, ce dernier bénéficie d'un permis d'absence avec solde de cinq (5) jours ouvrables. Il a également droit au remboursement d'un maximum de quatre (4) couchers à l'hôtel et d'une allocation quotidienne de 50,00\$.

LETTRE D'ENTENTE

Évaluations organoleptiques

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le salarié qui, dans ses fonctions quotidiennes, doit faire des évaluations organoleptiques de produits sucrés peut réclamer à l'employeur le remboursement de deux (2) nettoyages dentaires par année, sans que cela n'affecte les bénéfices d'assurance dentaire.

LETTRE D'ENTENTE

Programme de réaffectation

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un programme de réaffectation est offert à l'employé contraint de quitter son emploi en vertu de la clause 9.04, suite à l'abolition d'un poste.

Ce programme d'aide à la recherche d'emploi est d'une durée de trois (3) mois incluant deux (2) ateliers traitant des sujets suivants: planification de carrière, rédaction de c.v., préparation de lettres d'offre de service, identification des personnes références, planification d'une stratégie de recherche d'emploi, préparation à l'entrevue de sélection, etc.

Ce programme prévoit également des sessions de consultation individuelle.
