

CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE :

**LACTALIS CANADA INC
7470, St-Jacques ouest
Montréal (Québec)
H4B 1W4**

ET :

**TEAMSTERS QUÉBEC LOCAL 1999
9393, rue Edison, suite 100
Anjou (Québec) H1J 1T4**



USINE ST-JACQUES

Durée : 2023-2028

ARTICLE 1 -	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 -	NON-DISCRIMINATION ET SUR LA PRÉVENTION ET LE RÈGLEMENT DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DU TRAVAIL.....	4
ARTICLE 3 -	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....	4
ARTICLE 4 -	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	7
ARTICLE 5 -	DROITS DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 6 -	DROITS SYNDICAUX.....	9
ARTICLE 7 -	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	11
ARTICLE 8 -	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	12
ARTICLE 9 -	AFFICHAGE SYNDICAL.....	17
ARTICLE 10 -	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	17
ARTICLE 11 -	MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
ARTICLE 12 -	COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 13 -	ANCIENNETÉ.....	24
ARTICLE 14 -	AFFICHAGE.....	27
ARTICLE 15 -	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	33
ARTICLE 16 -	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	36
ARTICLE 17 -	SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE.....	38
ARTICLE 18 -	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	41
ARTICLE 19 -	SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	42
ARTICLE 20 -	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	49
ARTICLE 21 -	PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS.....	59
ARTICLE 22 -	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES.....	61

ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES.....	64
ARTICLE 24 - CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS.....	71
ARTICLE 25 - DROITS PARENTAUX.....	74
ARTICLE 26 - CONGÉS DE MALADIE.....	76
ARTICLE 27 - ASSURANCES COLLECTIVES.....	78
ARTICLE 28 - RÉGIME DE RETRAITE.....	81
ARTICLE 29 - VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL.....	83
ARTICLE 30 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	86
ARTICLE 31 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	88
ARTICLE 32 - SALAIRE.....	89
ARTICLE 33 - GRÈVE ET LOCK-OUT.....	92
ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	92
LETTRE D'ENTENTE NO 1.....	94
LETTRE D'ENTENTE NO 2.....	95
LETTRE D'ENTENTE NO 3.....	96
LETTRE D'ENTENTE NO 4.....	97
ANNEXE A.....	99
ANNEXE B.....	101

1.01 But de la convention

L'intention des parties et le but de cette convention collective est d'établir, de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses et durables entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, d'assurer de hauts standards de qualité des produits et la satisfaction des clients de l'entreprise, d'établir et maintenir des conditions de travail s'appliquant aux salariés que les parties estiment justes et équitables et de prévoir un mécanisme pour résoudre promptement les griefs.

ARTICLE 2 - NON-DISCRIMINATION ET POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LE RÈGLEMENT DU HARCÈMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DU TRAVAIL

2.01 Non-discrimination

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de qui que ce soit en raison de sa race, sa couleur, son sexe, la grossesse, son orientation sexuelle, son état civil ou son âge dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap ou en raison de l'exercice d'activités syndicales.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises pour un emploi est réputée non-discriminatoire.

2.02 Politique de respect mutuel au travail

L'Employeur favorise le maintien d'un milieu de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement, que ce soit physique, psychologique, sexuel ou racial. Cette politique est affichée en permanence par l'Employeur sur les lieux de travail.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

3.01 Langue de travail

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

3.02 Règles d'interprétation

a) Aux fins de l'interprétation de la présente convention collective, le texte français constitue le texte officiel.

- b) Les dispositions de la convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une disposition ou d'une partie de disposition contraire à une ordonnance, un décret ou une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de la partie de disposition en cause qui est alors considérée comme non-existante.
- c) Selon le contexte, dans la présente convention collective, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.
- d) À moins de stipulation contraire, un « jour » signifie un jour de calendrier et une « semaine » débute le dimanche à 0 h 00 et se termine le samedi suivant à 23 h 59.
- e) Les annexes et lettres d'entente apparaissant à la présente convention collective en font partie intégrante de même que les annexes ou lettres d'entente qui pourraient être convenues ultérieurement.
- f) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'amender l'une ou l'autre des dispositions de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions du Code du travail.

3.03 Définition des termes

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

- a) Salarié – désigne un salarié couvert par le certificat d'accréditation.
- b) Salarié en probation – désigne un nouveau salarié embauché en vue de devenir un salarié régulier et qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 13.02.
- c) Salarié régulier – désigne un salarié qui a complété avec succès sa période de probation.

Un salarié régulier peut être soit "titulaire de poste", s'il a obtenu un poste conformément à la procédure d'affichage prévue à l'article 14, soit «non-titulaire» s'il ne détient aucun poste.

- d) Salarié étudiant – désigne un salarié inscrit comme étudiant auprès d'une institution d'enseignement reconnue et qui est embauché pour effectuer des remplacements de vacances et autres absences des salariés réguliers ou pour parer à un surcroît de travail. Un salarié étudiant peut être appelé à travailler dans quelque classification prévue dans la convention collective. Le salarié étudiant se voit octroyer le taux horaire de la classification occupée.

L'employeur ne peut faire appel à des salariés étudiants s'il y a des salariés réguliers en mise à pied qui sont disponibles et qui peuvent rencontrer immédiatement les exigences normales du poste.

Un salarié étudiant qui gradue à la session du printemps et qui n'est pas inscrit comme étudiant auprès d'une institution d'enseignement reconnue pour la prochaine session d'automne se voit reconnaître le statut de salarié étudiant pour la saison estivale qui suit sa graduation.

Un salarié étudiant ne doit pas travailler plus de 24h régulières par semaine, sauf durant les périodes suivantes : la semaine complète qui précède Noël et les deux semaines subséquentes, lors des deux (2) semaines de relâche scolaire ainsi qu'entre le 1er avril au 1er septembre.

e) Stagiaire— Désigne un étudiant qui effectue un stage en milieu de travail dans le cadre de sa formation académique.

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

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

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

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

f) Poste – signifie l'affectation d'un salarié dans une classification, un quart de travail, un horaire de travail et un département.

Par ailleurs, la convention collective prévoit également l'existence de postes multi-classifications.

g) Classification – désigne l'ensemble des tâches assignées à un salarié. La liste des classifications apparaît à l'Annexe A. Une classification jumelée sera considérée au même titre qu'une classification pour fin d'application.

h) Quart de travail – désigne le quart de travail de jour, de soir ou de nuit.

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, le quart de travail d'un salarié sera considéré de jour, de soir ou de nuit lorsque, selon le cas, le nombre spécifié d'heures de travail est compris dans les périodes suivantes :

Pour les quarts de huit (8) ou dix (10) heures	Respectivement, plus de quatre (4) ou de cinq (5) heures régulières travaillées entre :
Jour	6 h 00 à 14 h 00
Soir	14 h 00 à 22h 00
Nuit	22 h 00 à 6 h 00

Par ailleurs, lorsqu'un salarié est cédulé pour travailler un nombre égal d'heures régulières dans deux (2) de ces périodes il sera réputé travailler sur le quart lors duquel il termine ses heures régulières cédulées.

i) Mise à pied – signifie toute interruption temporaire du service actif d'un salarié due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

Le service continu d'un salarié n'est pas interrompu par sa mise à pied, sous réserve des dispositions de l'article 13.

j) Conjoint – Pour les fins de la convention collective, le conjoint désigne l'homme ou la femme ou deux personnes d'un même sexe qui:

- sont mariés et cohabitent;
- ou vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- ou vivent ensemble maritalement depuis au moins un (1) an et qui sont publiquement présentés comme conjoints;

Le salarié assume le fardeau de démontrer qui est son conjoint.

Cette désignation s'effectue par écrit sur le formulaire disponible à cette fin, telle désignation prenant effet au moment de sa notification et met fin à la couverture d'assurance, le cas échéant, de la personne antérieurement désignée comme conjoint.

k) Poste à classification jumelé – signifie l'affectation d'un salarié dans un poste qui effectue les tâches de deux (2) classifications sur un quart de travail, un horaire de travail et dans le département de la pasteurisation.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01 Reconnaissance du syndicat

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec, à savoir:

Tous les salariés au sens du Code du travail affectés à la production et à l'expédition de lait et des sous-produits, à l'exclusion des techniciens de laboratoire, des employés affectés au magasin des pièces, des superviseurs, du personnel d'encadrement, de tout autre employé exclu par la Loi et des salariés visés par l'autre accréditation chez l'employeur.

À l'emploi de: Lactalis Canada Inc. au 7470, St-Jacques ouest, Montréal (Québec) H4B 1W4, 7460, St-Jacques ouest, Montréal (Québec) H4B 1W3 et au 1900, avenue Westmore, Montréal (Québec) H4B 1Z3.

4.02 Application de la convention

Chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation bénéficie de toutes et chacune des dispositions de la convention collective à moins d'indication contraire.

4.03 Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

4.04 Identification des représentants du Syndicat et organigramme

Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des représentants syndicaux ainsi que des autres salariés désignés par le Syndicat à titre de membre des différents comités conjoints. Tout changement à cette liste est communiqué à l'Employeur par écrit.

4.05 Travail des employés à l'emploi de l'Employeur qui sont exclus de l'unité de négociation

Les employés qui travaillent à l'établissement de l'Employeur visé par la présente convention collective et qui sont exclus du certificat d'accréditation détenu par le Syndicat n'accomplissent pas le travail normalement exécuté par les salariés couverts par l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence ou les situations hors du contrôle de l'Employeur.

4.06 Sous-traitance

L'attribution de contrats de sous-traitance confiés à des tiers ne peut provoquer de mises à pied chez les salariés réguliers.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif de gérer et d'administrer ses opérations ainsi que de diriger son personnel, sauf si ces droits sont limités par une disposition spécifique de la convention collective.

5.02 Règlements et politiques d'entreprise

L'Employeur a le droit d'établir et de modifier des règlements et politiques que les salariés doivent observer, lesquels règlements et politiques ne devant pas être déraisonnables ni entrer en contradiction avec les dispositions de cette convention. À moins d'indication contraire, tout règlement et politique entreront en vigueur dès qu'ils sont portés à la connaissance des salariés. L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout règlement et politique affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 6 - DROITS SYNDICAUX

6.01 Régime syndical

- a) Tout salarié doit adhérer et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la formule d'adhésion syndicale et d'autorisation des retenues de la cotisation syndicale fournie par le Syndicat à chaque nouveau salarié au moment de son embauche et à transmettre ce formulaire au Syndicat avec la remise des cotisations syndicales.

6.02 Retenue syndicale

- a) À chaque période de paie, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.
- b) Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire devant être retenue ainsi que les modalités de retenue devant être appliquées. En cas de modification, le Syndicat avise l'Employeur par écrit avec un préavis de trente (30) jours de la prise d'effet de la modification.
- c) L'Employeur transmet via transfert bancaire les cotisations syndicales au trésorier désigné par le Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois au cours duquel les retenues ont été effectuées.

L'Employeur accompagne cette remise d'une liste indiquant :

1. Le nom et prénom des salariés

2. Le numéro d'assurance sociale
3. La classification et le département du salarié, le cas échéant
4. Le numéro du salarié
5. Le taux horaire du salarié et son département lors de la dernière période de paie couverte par la remise
6. La cotisation syndicale retenue pour la période
7. La cotisation syndicale cumulative pour l'année en cours
8. La période visée par la remise

d) Le montant de cotisation syndicale déduit durant l'année est indiqué sur les formules T et relevé 1 de chaque salarié ou sur tout autre formulaire fourni par les autorités gouvernementales concernées.

6.03 Information transmise au Syndicat

a) Au plus tard le quinzième jour des mois de janvier, avril, juillet et octobre de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat la liste complète des salariés visés par la présente convention collective en y incluant le nom, le prénom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance, le taux horaire régulier, la classification et le département, le cas échéant, la date d'ancienneté des salariés réguliers et la première date d'embauche des salariés étudiants.

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

b) Chaque salarié a la responsabilité d'informer l'Employeur dans les meilleurs délais de tout changement dans son nom, son numéro d'assurance sociale, son état civil, son adresse et son numéro de téléphone en faisant parvenir à son superviseur le formulaire dûment complété mis à sa disposition à cet effet. Ce formulaire est en deux (2) copies et seul ce formulaire sera accepté pour valider tous les changements énumérés ci-haut.

6.04 Exclusion du Syndicat

Aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une des dispositions de la convention collective;

b) Le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

7.01 Comité syndical du Syndicat

L'Employeur reconnaît les salariés désignés par le Syndicat afin d'agir à titre de délégué syndical. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur des noms de ces salariés et de tout changement subséquent.

7.02 Délégués syndicaux et autres salariés membres de comités

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner, parmi les salariés, sept (7) délégués syndicaux répartis de la façon suivante :

1. Délégué - Quart de jour – pour l'ensemble de l'usine
2. Délégué - Quart de soir – pour l'ensemble de l'usine
3. Délégué - Quart de nuit – pour l'ensemble de l'usine
4. Plus quatre (4) délégués en s'assurant que toutes les divisions et le département de la réception du lait et de la pasteurisation soient représentées par un délégué syndical avant de prendre plusieurs délégués dans une même division en autant que possible.

Par ailleurs, l'Employeur reconnaît également les salariés désignés par le Syndicat pour agir à titre de membre de l'un ou l'autre des comités prévus à la convention collective.

7.03 Fonction de représentation syndicale

Les fonctions des représentants syndicaux et des délégués syndicaux consistent, selon le cas, à faire enquête sur tout grief, assister et représenter un salarié qui désire formuler un grief, participer aux rencontres des comités prévus à la convention collective pour lesquels ils ont été mandatés ainsi que tout autre rôle prévu à la convention collective.

a) Pour le bon fonctionnement des différents comités, il n'y aura pas plus que deux (2) délégués provenant du même département et 1 département mécanique et 1 dans le département des pasteurisateurs en autant que possible.

b) Délégué sénior

Le délégué sénior est libéré à raison d'une journée par semaine régulière de travail. Cette journée est déterminée par l'employeur annuellement en début d'année. Cette journée peut être appelée à changer si l'horaire du poste occupé par le délégué sénior venait à changer. La libération est pour la durée de quart normal de travail sauf entre le dimanche qui précède Noël et le samedi qui suit le jour de l'an ainsi que lors des deux (2) semaines de relâche scolaire et sera rémunéré cinquante pourcent (50%) par l'employeur et cinquante pourcent (50%) par le syndicat. Cependant si le délégué sénior provient du

département de la pasteurisation ou de la maintenance, sa libération peut se faire si les besoins opérationnels le permettent sans occasionner de temps supplémentaire.

Si le délégué sénior est absent pour au moins une semaine pour les cas échéants suivants : vacances ou maladie de court durée ou maladie longue durée, le syndicat désigne un délégué qui sera libéré aux mêmes conditions spécifiées dans le paragraphe précédent.

7.04 Représentant syndical

a) Dans les relations avec l'Employeur, les délégués ont le droit d'être assisté par un représentant syndical externe.

b) Le représentant syndical externe a le droit d'assister à toute rencontre entre l'Employeur et le Syndicat et à toute réunion de tout comité prévu à la convention pourvu que l'Employeur en soit informé préalablement.

c) Le représentant syndical externe peut visiter les lieux de travail de l'Employeur en tout temps raisonnable dans le but de faire enquête sur une disposition de la convention collective. Pour ce faire, il peut interroger les salariés. Il est entendu que le représentant ne doit d'aucune façon gêner le travail d'un salarié et qu'il doit, au préalable, obtenir le consentement du Directeur des ressources humaines ou de son représentant, lequel consentement ne sera pas indûment refusé. Il est convenu que le représentant syndical utilise raisonnablement le droit prévu au présent article.

ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Intervention d'un délégué syndical

a) Lorsque l'intervention d'un délégué syndical est requise dans le cadre de ses fonctions de représentation en vertu des dispositions de l'article 7.03, il peut quitter son poste le plus tôt possible après avoir obtenu l'autorisation de son superviseur immédiat afin de rencontrer le salarié concerné ou un représentant de l'Employeur. Dans tous les cas, la libération demandée doit être précise et ne peut nuire aux opérations. Telle autorisation ne sera pas indûment refusée. Le délégué syndical avise son superviseur au moment de son retour au travail.

Durant cette rencontre, le délégué syndical ainsi que le salarié concerné ne subissent aucune perte de salaire régulier.

b) Tout délégué syndical peut quitter son poste de travail aux conditions mentionnées au paragraphe précédent afin de remplacer un délégué syndical absent.

8.02 Négociations

a) L'Employeur reconnaît un comité de négociation composé d'un maximum de cinq (5) salariés désignés par le Syndicat. À l'occasion des séances conjointes de négociation, de conciliation ou de médiation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde des permis d'absence sans perte de salaire régulier et de bénéfices à ces salariés afin de participer à ces séances, et ce jusqu'à ce que les parties aient acquis et exercé, le cas échéant, leur droit de grève ou de lock-out.

L'absence accordée par l'Employeur à chacun de ces salariés doit être d'une durée égale à au moins un (1) jour régulier de travail pour chaque jour où une séance conjointe de négociation, de conciliation ou de médiation a lieu un jour où il était cédulé pour travailler, le tout selon les modalités prévues à l'article 8.03.

b) L'Employeur s'engage à défrayer les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective lorsque telle location est nécessaire.

c) Les parties s'avisent par écrit du nom des membres qui les représentent sur le comité de négociation.

8.03 Modalités de libération lors de participation à des comités prévus à la convention collective

a) Principe général

Toute rencontre d'un comité prévu à la présente convention collective a lieu pendant le quart de travail de jour et se déroule entre 9 :00 et 17 h 00. Le salarié qui assiste à une telle rencontre ne subit aucune perte de salaire régulier et de bénéfices alors qu'il serait normalement au travail.

b) Rencontre d'une durée prévue de plus de quatre (4) heures

Dans un tel cas, un salarié affecté au quart de jour est libéré, sans perte de salaire régulier et de bénéfices, pour l'ensemble de cette journée.

Le salarié affecté au quart de soir et qui travaille la veille d'une telle rencontre est libéré, le cas échéant, deux (2) heures avant la fin de son quart de travail sans perte de salaire régulier et de bénéfices. Si ce même salarié n'est pas cédulé pour travailler le jour de la rencontre et qu'il y assiste, il recevra une indemnité calculée sur la base de la durée de la rencontre et rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Par ailleurs, s'il est cédulé pour travailler le jour de la rencontre, il est libéré pour l'ensemble de son quart de travail sans perte de salaire régulier et de bénéfices.

Le salarié affecté au quart de nuit et qui est cédulé pour travailler la veille et le jour de la rencontre est libéré, pour l'ensemble de son quart de travail, sans perte de salaire régulier

et de bénéfiques lors de chacun de ces deux (2) jours. Par ailleurs, si ce salarié est cédulé pour travailler uniquement lors de l'un ou l'autre de ces jours, il est libéré pour l'ensemble de ce quart de travail, sans perte de salaire régulier et de bénéfiques.

c) Rencontre d'une durée prévue de moins de quatre (4) heures

i) Rencontre débutant avant 11 heures

Le salarié affecté au quart de jour est libéré, sans perte de salaire régulier et de bénéfiques, pour le temps consacré à cette rencontre. Lorsque la tenue d'une telle rencontre chevauche la cédule normale de travail du salarié, ce dernier est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le temps consacré au déroulement de la rencontre hors de sa cédule normale de travail.

Le salarié affecté au quart de soir qui travaille la veille de la rencontre est libéré, le cas échéant, deux (2) heures avant la fin de son quart de travail sans perte de salaire régulier et de bénéfiques. De plus, il est rémunéré sur la base de quatre (4) heures à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour sa participation à cette rencontre.

Le salarié affecté au quart de nuit qui travaille la veille de la rencontre est libéré pour l'ensemble de ce quart de travail sans perte de salaire régulier et de bénéfiques. S'il ne travaille pas la veille de la rencontre, il est rémunéré sur la base de quatre (4) heures à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour sa participation à cette rencontre.

ii) Rencontre débutant à 11 heures ou plus tard

Le salarié affecté au quart de jour est libéré, sans perte de salaire régulier et de bénéfiques, pour le temps consacré à cette rencontre. Lorsque la tenue d'une telle rencontre chevauche la cédule normale du salarié, ce dernier est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le temps consacré au déroulement de la rencontre hors de sa cédule normale de travail.

Lorsque la tenue d'une telle rencontre chevauche la cédule normale de travail d'un salarié affecté au quart de soir ou au quart de nuit, ce dernier est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le temps consacré au déroulement de la rencontre hors de sa cédule normale de travail. Il est rémunéré sur la base de son taux horaire régulier pour les heures incluses dans son quart régulier de travail.

Lorsque la tenue d'une telle rencontre ne chevauche pas la cédule normale de travail d'un salarié affecté au quart de soir ou au quart de nuit, le salarié affecté au quart de soir ou au quart de nuit est rémunérée, sur la base de quatre (4) heures à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

Le salarié affecté au quart de nuit sera libéré pour l'ensemble du quart de travail qui suit la rencontre en autant qu'il est normalement cédulé à travailler

De plus, lorsqu'il y a un délai d'une durée de deux (2) heures ou moins entre la fin du quart normal de travail du salarié et le début d'une rencontre ou entre la fin d'une rencontre et le début du quart normal de travail du salarié, celui-ci sera également rémunéré pour la durée de cette période d'attente à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

8.04 Permis d'absence pour activités syndicales extérieures

a) L'Employeur accorde un permis d'absence à tout salarié désigné par le Syndicat pour participer à des activités syndicales telles que réunions des organismes auxquels le Syndicat est affilié, sessions de formation, etc.

b) Ce permis d'absence fait l'objet d'une demande écrite du Syndicat identifiant le salarié concerné et précisant la date et les motifs de l'absence. Cette demande est soumise à l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance. Ce permis d'absence est accordé par l'Employeur dans la mesure où il ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations.

c) Les permis d'absence spécifiés au présent article sont accordés sans perte de salaire régulier et de bénéfices pour les salariés concernés jusqu'à concurrence de vingt (20) jours par année civile. Les journées non utilisées peuvent être reportées d'une année à l'autre.

d) Tout permis d'absence pour activités syndicales en sus du nombre spécifié à l'alinéa c) du présent article sera accordé sans salaire par l'Employeur, sujet aux mêmes conditions.

8.05 Continuité de la paie d'un salarié bénéficiant d'un permis d'absence pour activités syndicales

L'Employeur convient d'assurer la continuité de la paie d'un salarié bénéficiant d'un permis d'absence pour activités syndicales sans salaire. Un montant équivalant à cent sept pour cent (107 %) du salaire ainsi versé aux salariés est facturé mensuellement par l'Employeur au Syndicat, ce dernier s'engageant à acquitter cette facture dans les prochains trente (30) jours.

Cette facture accompagne la remise mensuelle des cotisations syndicales et indique le nom des salariés concernés, les dates ainsi que les motifs de chaque libération tels qu'indiqués par le Syndicat.

8.06 Congé sans solde pour exercer une fonction à l'intérieur du syndicat

a) L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié qui en fait la demande afin d'exercer une fonction syndicale à plein temps à l'intérieur du Syndicat.

b) Le salarié concerné doit donner un avis écrit préalable d'un minimum de trente (30) jours de la date de son départ du travail ainsi que de la date prévue de son retour au travail. Dans le cas d'un salarié détenant un poste de pasteurisateur ou provenant du département de l'entretien mécanique ou un remplaçant division expédition ou production, cet avis sera signifié à l'Employeur au moins soixante (60) jours avant la date du départ.

c) La durée d'une telle absence ne peut être de plus de douze (12) mois consécutifs et ne peut viser plus d'un (1) salarié à la fois. Malgré ce qui précède, le salarié peut toutefois renouveler son congé autant de fois qu'il le désire en donnant à l'Employeur un avis à cet effet.

À l'exception de l'accumulation de son ancienneté, l'admissibilité du salarié aux bénéfices prévus à la convention cesse pour la durée de cette absence et il n'accumule pas de droit à une indemnité de vacances durant cette période.

d) À l'expiration de son congé ou en tout temps avant cette date après avis de quinze (15) jours donnés à l'Employeur, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si le poste n'existe plus, il exerce son droit d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 15.02 de la convention collective.

8.07 Accès à un local

L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local fermé à clef se trouvant à l'intérieur des locaux de l'entreprise.

Ce local est pourvu d'un bureau, de chaises, d'un classeur fermant à clef et d'un téléphone comprenant l'accès à une boîte vocale. Le Syndicat peut se faire installer, à ses frais, une ligne téléphonique privée.

Durant les heures d'opération de l'entreprise, il est convenu que les délégués syndicaux et les salariés y ont accès hors de leurs heures de travail. Par ailleurs, les délégués syndicaux et les salariés pourront également y avoir accès lors de leurs pauses ainsi que lors de leurs heures de travail dans la mesure où ils bénéficient alors d'une libération conformément aux dispositions de la convention collective.

8.08 Utilisation du photocopieur

Sur autorisation préalable d'un représentant de l'Employeur, le délégué pourra utiliser le photocopieur et le télécopieur sur les lieux de travail.

8.09 Impression et traduction de la convention collective

Le Syndicat s'engage à faire imprimer la convention collective sous forme de livret de poche en version française et anglaise et à en remettre un (1) exemplaire à chaque salarié.

L'Employeur, sur remise de deux cent cinquante (250) exemplaires en français et de cinquante (50) exemplaires en anglais, s'engage à rembourser 50% des coûts d'impression, sur présentation de la facture d'impression.

Par ailleurs, l'Employeur se charge de la traduction et en assume les coûts.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE SYNDICAL

9.01 Tableaux d'affichage

a) L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat cinq (5) tableaux d'affichage vitrés et fermés à clef et dont le Syndicat détient une clef. Ces tableaux sont situés aux endroits où se trouve un pointeau, à la cafétéria des employés ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

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

ARTICLE 10 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.01 Définition d'un grief

Toute plainte écrite relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective est considérée comme un grief.

10.02 Discussion préalable

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

Le représentant de l'Employeur remplit un formulaire de discussion préalable et en remet une copie au salarié et au syndicat.

À la demande du délégué syndical, l'employeur remet la liste des appels téléphoniques relativement à l'enquête du délégué.

Cependant, le défaut de respecter cette étape ne peut invalider un grief et n'a pas pour effet de modifier le délai prévu au présent article.

10.03 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit par le Syndicat ou par le salarié à son superviseur immédiat dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant la date à laquelle l'événement est survenu ou suivant la date de sa connaissance dans la mesure où le salarié ou le Syndicat établi qu'il était dans l'impossibilité d'en avoir connaissance plus tôt.

Le superviseur doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la réception du grief.

10.04 Deuxième étape : Comité de grief / Relations de travail

Un grief non réglé en première étape est automatiquement référé au comité de grief.

Le Syndicat désigne quatre (4) salariés réguliers, afin de siéger au comité grief soit les mêmes que les 4 salariés réguliers du comité de relations de travail. Le représentant syndical assiste également aux rencontres du comité.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur accepte de changer la libération du délégué sénior pour qu'elle coïncide avec la date du comité de grief ou de relations de travail.

Le comité se rencontre à raison d'une journée par mois, soit une demi-journée pour la partie "comité de grief" et une demi-journée pour la partie "relations de travail", sauf entre la fête Nationale et la fête du travail où plus selon les besoins après entente entre les parties.

Le directeur des ressources humaines avise le Syndicat par écrit de la réponse finale de l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre de grief pour chacun des griefs y ayant fait l'objet d'une discussion, sauf si les parties conviennent mutuellement de poursuivre les discussions relatives à un grief lors de la prochaine rencontre du comité de grief.

10.05 Troisième étape - arbitrage

a) Suite à la réponse écrite du Directeur des ressources humaines prévue à l'article 10.04, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet envoyé au Directeur des ressources humaines, au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réception de la réponse du Directeur des ressources humaines.

En l'absence de réponse écrite du Directeur des ressources humaines à l'intérieur du délai prévu à l'article 10.04, le Syndicat peut en tout temps référer le grief à l'arbitrage et n'est donc pas soumis au délai de trente (30) jours ci-haut prévu. Par ailleurs, ce délai s'applique de nouveau suite à une réponse écrite du Directeur des ressources humaines.

b) Sur réception de cet avis, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

À défaut pour les parties de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours suivant l'avis précité du Syndicat à l'Employeur, le Syndicat s'adresse au ministre du Travail, avec copie à l'Employeur, et demande la nomination d'un arbitre, le tout conformément aux dispositions du Code du travail.

10.06 Procédure de grief accélérée dans le cas d'un congédiement

Un grief relatif au congédiement d'un salarié est directement déposé en deuxième étape auprès du Directeur des ressources humaines et doit être discuté au comité de grief dans les sept (7) jours suivant sa réception.

10.07 Grief collectif ou grief syndical

Si un groupe de salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, un grief collectif ou un grief syndical est directement déposé au Directeur des ressources humaines dans les délais prévus à la première étape. Ce dernier porte ce grief à l'ordre du jour du prochain comité de grief.

Un tel grief collectif ou syndical doit être soumis par écrit et porter la signature d'un officier du Syndicat.

10.08 Arbitrage médical

a) Lorsqu'il existe une divergence entre les conclusions d'une expertise médicale requise par l'Employeur et celle soumise par le salarié et/ou le Syndicat concernant l'existence ou la nature d'une limitation fonctionnelle d'un salarié, les parties peuvent conjointement décider de saisir un médecin-arbitre de cette divergence et ce, même si un grief est déjà déposé en vertu de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévu à l'article 10 de la convention collective.

b) Le présent article ne trouve pas application dans un cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

c) Le médecin-arbitre est choisi conjointement par l'Employeur et le Syndicat dans les dix (10) jours à compter de la date où l'une des parties a transmis par écrit, à l'autre partie, son accord afin de procéder à un arbitrage médical.

Dans le cas où les parties n'en viennent pas à une entente sur le choix du médecin-arbitre dans le délai prescrit, la procédure d'arbitrage médical prend fin immédiatement et les parties s'en remettent alors à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 10 de la convention collective.

d) Il est convenu que dans le cadre de sa juridiction, le médecin-arbitre a accès au dossier médical du salarié faisant l'objet de son expertise ainsi qu'à tout autre document ou expertise pertinente détenu par l'une ou l'autre des parties.

e) Le médecin-arbitre doit transmettre aux deux (2) parties son expertise par écrit.

Le médecin-arbitre doit se prononcer sur l'existence ou non d'une limitation fonctionnelle et, le cas échéant, en préciser la nature et la durée. Il doit aussi répondre à toute autre question qui lui est soumise par les parties dans les limites de sa juridiction.

f) L'expertise médicale du médecin-arbitre constitue une décision finale et lie les deux (2) parties.

Dans le cas où cette expertise médicale est ultérieurement requise dans le cadre d'un grief dont est saisi un arbitre de grief, les parties déposent l'expertise conjointement et s'engagent à ne pas en contester le contenu et à ne pas déposer de contre-expertise concernant les questions soumises au médecin-arbitre en vertu du présent article.

g) Les honoraires et les frais engendrés par l'expertise médicale du médecin-arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

10.09 Pouvoirs de l'arbitre

a) Dans la rédaction de sa décision, l'arbitre est limité par l'autorité qui lui est conférée en vertu du Code du travail du Québec et ne peut, en aucun temps, altérer, modifier, retrancher ou ajouter quelque disposition que ce soit à la convention collective.

b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler ladite mesure disciplinaire. Il a également juridiction pour décréter la réintégration du salarié et établir tout montant qui lui est dû.

10.10 Sentence arbitrale

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

10.11 Frais d'arbitrage

a) L'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage, y compris les frais de leurs témoins respectifs.

b) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

10.12 Généralités

a) Contenu du grief

Le grief doit comporter une description de la situation contestée, du correctif demandé et être signé par le plaignant et par un représentant syndical ou un délégué syndical. Il contient, dans la mesure du possible, les dispositions de la convention collective qui sont censées avoir été violées. Cependant, une erreur de forme dans la soumission écrite d'un grief n'en affecte pas la validité.

b) Amendement du grief

La formulation d'un grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

c) Délais de rigueur

Les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

d) Règlement d'un grief

Tout règlement relatif à un grief lie les parties de même que le salarié. Tel règlement doit être consigné par écrit.

L'Employeur convient qu'il ne conclura aucun règlement directement ou indirectement avec le ou les salariés impliqués sans le consentement du Syndicat lorsqu'un grief a été déposé par écrit.

e) Départ d'un salarié

Le salarié qui a quitté son emploi, conserve le droit de loger un grief relatif à toute somme due par l'Employeur, et ce, conformément aux dispositions du présent article.

f) Non-discrimination

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

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Principes généraux

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

Une suspension pour fins d'enquête ne pourra excéder une durée de sept (7) jours avant que l'Employeur communique au salarié, le cas échéant, la mesure disciplinaire qui lui est imposée.

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

11.02 Progression des sanctions

Sauf dans un cas de faute grave, l'Employeur ne peut congédier un salarié sans l'avoir suspendu préalablement.

11.03 Imposition d'une mesure disciplinaire

a) Toute mesure disciplinaire est confirmée au moyen d'un avis écrit transmis au salarié concerné afin de l'en informer et avant de la porter à son dossier. Un tel avis doit contenir une description générale des motifs et des faits connus sur lesquels repose la mesure disciplinaire. Une copie de l'avis est remise au délégué syndical.

Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur convient de rencontrer le salarié, en présence d'un délégué syndical, afin de donner au salarié l'occasion de faire valoir sa version des faits.

b) Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les vingt-un (21) jours suivant la connaissance par l'Employeur des faits qui sont mentionnés dans la mesure disciplinaire. Si l'Employeur ne peut remettre copie de la mesure disciplinaire au salarié dans le délai prévu à cause de l'absence de ce dernier, il doit le faire dans les cinq (5) jours suivant le retour au travail du salarié. Toute mesure disciplinaire imposée au salarié en dehors de ces délais doit être considérée comme nulle et irrecevable.

c) Le salarié qui signe un avis disciplinaire écrit le fait seulement pour reconnaître qu'il en a pris connaissance et sa signature ne constitue pas en soi un aveu du bien fondé de l'avis.

11.04 Recours du salarié

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

11.05 Retrait des mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée contre lui après douze (12) mois de sa date d'émission, sauf si une autre mesure disciplinaire de même nature survient à l'intérieur de cette période.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier du salarié.

11.06 Accès au dossier personnel

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec le département des ressources humaines, consulter son dossier personnel et médical et, s'il le désire, être accompagné d'un délégué syndical.

11.07 Présence d'un représentant syndical

a) Le salarié convoqué par l'Employeur pour l'imposition d'une mesure disciplinaire doit être accompagné d'un délégué syndical à moins qu'il n'en demande l'exclusion. Si aucun délégué syndical n'est présent sur les lieux de travail au moment de la rencontre, le salarié peut être accompagné d'un autre salarié de son choix, s'il le désire.

b) Aucun aveu signé par un salarié à l'Employeur ne peut lui être opposé devant un tribunal à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat.

ARTICLE 12 - COMITÉ DE GRIEF ET DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 Composition

Le Syndicat désigne quatre (4) salariés réguliers, afin de siéger au comité de relation de travail soit les mêmes que les 4 salariés réguliers du comité de grief. Le représentant syndical assiste également aux rencontres du comité.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur accepte de changer la libération du délégué sénior pour qu'elle coïncide avec la date du comité de grief ou de relations de travail.

12.02 Fonctions

Le comité a pour fonction l'étude et la discussion de toute question d'intérêt commun pouvant intéresser les salariés, le Syndicat ou l'Employeur ainsi que tout problème d'application ou d'interprétation de la convention collective.

12.03 Réunions

Le comité se rencontre 12 fois au cours de l'année, 8 fois pour tenir les comités de relations de travail et 4 fois pour les comités de grief ou plus selon les besoins après

entente entre les parties. Ces réunions ne peuvent pas se tenir pendant les mois de juillet et août, ni pendant la période du 15 décembre au 15 janvier.

12.04 Procès-verbal

L'employeur envoie par courriel à tous les participants, les minutes du procès-verbal dans les 5 jours ouvrable suivant la réunion pour approbation avant son affichage. Le Syndicat par la suite approuve les minutes du procès-verbal dans un délais maximum de 5 jours ouvrables.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 Définition et calcul de l'ancienneté

a) L'ancienneté d'un salarié régulier est déterminée par la durée de son service continu à l'intérieur de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche à titre de salarié régulier et elle s'accumule, se maintient et se perd conformément aux dispositions de la présente convention collective.

b) La première date d'embauche d'un salarié étudiant sert à établir son rang de priorité parmi le groupe des salariés étudiants en regard des appels au travail. Il n'accumule pas d'ancienneté dans l'unité de négociation. Un salarié étudiant ne peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement. Il peut cependant recourir à cette procédure pour réclamer tout autre droit que lui reconnaît la convention collective.

13.02 Période de probation

a) Tout nouveau salarié embauché en vue de devenir un salarié régulier est considéré en probation pour une période de 480 heures régulières effectivement travaillées, à l'exception des salariés du département d'entretien mécanique et des salariés embauchés à titre de pasteurisateur qui sont soumis à une période de probation de 720 heures régulières effectivement travaillées.

L'employeur remettra une liste des nouveaux salariés embauchés au délégué sénior. Après entente entre les parties, le délégué sénior pourra rencontrer le nouveau salarié pour une période de 15 minutes.

b) Pendant sa période de probation, un salarié ne peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.

c) Dès qu'il a complété sa période de probation, le salarié régulier acquiert de l'ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche.

13.03 Liste d'ancienneté

a) Au début des mois de février et septembre de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers.

Cette liste d'ancienneté indique, pour chaque salarié, son nom et son prénom, sa classification, sa date de service continu et sa date d'ancienneté. Le nom des salariés réguliers absents du travail dont l'ancienneté ne s'accumule plus et est uniquement maintenue en vertu d'une disposition de la convention collective sera marqué d'un astérisque. Au moment du retour au travail d'un tel salarié, le cas échéant, une nouvelle liste d'ancienneté sera affichée incluant sa date d'ancienneté actualisée.

Par ailleurs, l'Employeur affiche également une liste indiquant la première date d'embauche des salariés étudiants alors à l'emploi.

b) Ces listes sont affichées pendant une période de trente (30) jours et une copie est transmise au Syndicat. Durant cette période, tout salarié peut contester, selon le cas, sa date d'ancienneté ou sa première date d'embauche directement à la deuxième étape de la procédure de grief. Le syndicat peut aussi contester ces éléments en tout temps et il devra en aviser le salarié concerné.

Au terme de l'affichage, ces listes ne peuvent être modifiées, sauf dans le cas où un salarié ou le Syndicat a formulé une contestation écrite durant la période d'affichage.

13.04 Tirage au sort en cas d'égalité d'ancienneté

Les dates et rangs d'ancienneté déjà établis sont maintenus. Lorsque plusieurs salariés se voient attribuer une même date d'ancienneté, leur rang d'ancienneté est déterminé par un tirage au sort effectué par un représentant de l'Employeur et un délégué syndical en présence des salariés concernés.

13.05 Perte d'ancienneté

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

- a) Il quitte volontairement son emploi ;
- b) Il est congédié pour juste cause et n'est pas réintégré en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage;
- c) Il est mis à pied pour une période continue de vingt-quatre (24) mois ou plus;
- d) Si lorsque en mise à pied, il fait défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours de la livraison d'une lettre de rappel à sa dernière adresse connue, à moins qu'il

puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation;

e) Il s'absente sans autorisation de son travail pendant cinq (5) jours de travail cédulés consécutifs sans motif valable; à moins qu'il puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation;

f) Il ne réintègre pas l'unité de négociation au terme d'un congé sans solde accordé en vertu des articles 8.06 ou 24.08, à moins qu'il puisse démontrer qu'il était dans l'impossibilité de se présenter au travail ou de demander l'autorisation;

g) Il s'absente pour une période de soixante (60) mois consécutifs ou plus à la suite d'une maladie non-occupationnelle, d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail;

Lors des trente-six (36) premiers mois de son absence, le salarié accumule son ancienneté, après quoi il la maintient pour les vingt-quatre (24) mois suivants.

h) En date de la signature, tout salarié occupant la classification de chauffeur volant qui retire volontairement sa classe 1, recevra automatiquement un avis administratif à cet effet. Suite à cet avis, le salarié aura un délai de quatorze (14) jours calendrier afin de faire réactiver sa classe 1 à défaut de quoi, il perdra automatiquement son ancienneté. Cependant, le salarié maintiendra son lien d'emploi. Aucun délai ne sera octroyé pendant la période estivale et la période des Fêtes. Le retrait volontaire de la classe 1 durant ces périodes entraînera une perte automatique d'ancienneté. Les mêmes règles s'appliquent pour tout salarié qui a occupé la classification de chauffeur-volant au cours des 12 derniers mois.

13.06 Absences autorisées

Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.

13.07 Mutation hors de l'unité de négociation

Tout salarié qui accepte une ou plusieurs mutations hors de l'unité de négociation est présumé être temporairement absent de son poste pour une période cumulative maximale de cent quatre-vingts (180) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Durant cette période, il conserve et accumule son ancienneté. Si le salarié réintègre l'unité de négociation, durant cette période, il reprend le poste qu'il détenait sous réserve de l'application de l'article 15 de la présente convention. Au terme de cette période de cent quatre-vingts (180) jours cumulatifs, si le salarié ne réintègre pas l'unité de négociation, il perd son ancienneté.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE

14.01 Principe général

Dans tous les cas de postes vacants, sous réserve des principes énoncés dans le tableau de l'article 14,05c, l'ancienneté est le facteur déterminant utilisé afin d'attribuer un poste parmi les salariés possédant les qualifications de base requises et ayant posé leur candidature suite à un affichage, à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste au terme de sa période d'essai.

Les qualifications de base requises et les exigences normales d'un poste sont en relation avec la nature du poste.

14.02 Postes vacants

a) Aux fins de l'application de la convention collective, un poste est considéré comme un poste vacant lorsqu'il y a vacance permanente d'un poste régulier à temps plein que l'Employeur désire combler ou lorsqu'il y a création d'un nouveau poste régulier à temps plein. (Voir aussi lettre d'entente no. 5)

b) lorsqu'un poste vacant est créé ou lorsqu'un poste est ajouté à l'horaire pour une période de 3 mois consécutifs, il sera soumis à l'affichage

14.03 Affichage de poste

a) Un poste vacant est affiché par l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant sa création ou avant au besoin.

Si l'Employeur décide de ne pas combler un poste vacant, un avis écrit à cet effet sera transmis au Syndicat dans un délai de quinze (15) jours de la date de vacance du poste.

b) Par ailleurs, lorsqu'un poste vacant est créé suite à l'attribution d'un poste à un salarié selon la présente procédure d'affichage, le poste devenant ainsi vacant est affiché dans les quinze (15) jours suivant la confirmation du salarié dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, à moins que l'Employeur transmette un avis écrit au Syndicat à l'intérieur de ce délai à l'effet que ce poste ne sera pas comblé.

c) L'avis d'affichage doit contenir les renseignements suivants :

- la classification concernée;
- le taux horaire;
- le quart et l'horaire de travail;
- les qualifications de base requises;
- la date limite afin de poser sa candidature;
- une description sommaire des tâches.

d) Tout poste vacant est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage situés à la cafétéria et près des poinçons pendant sept (7) jours et copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

e) Au terme d'un affichage, s'il n'y a aucun postulant, l'Employeur affiche à nouveau le même poste vacant suivant les mêmes règles qu'au premier affichage, à l'exception que cet avis contient la mention « deuxième affichage ». Si le poste n'est pas comblé, suite à ce deuxième affichage, l'Employeur pourra considérer les non titulaires de poste ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté travaillant dans une autre division ainsi que les étudiants qualifiés et disponibles, avant de le combler par l'embauche d'un nouveau salarié.

14.04 Candidatures

a) Toutes les applications doivent être effectuées par les employés sur un support manuscrit et/ou électronique qui seront accessibles à trois endroits désignés par l'Employeur. Une fois l'affichage terminé l'Employeur remettra un résumé au syndicat de toutes les applications.

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

b) Lorsqu'un salarié régulier est absent durant toute la durée d'affichage d'un poste pour cause de vacances, maladie, accident ou accident du travail, congé parental, congé de maternité et congé sans solde, il sera automatiquement considéré comme ayant porté sa candidature sur ce poste.

Si le poste lui est attribué, il sera comblé par ce salarié à son retour au travail pourvu que ce salarié désire maintenir son application et que son retour survienne dans les quatre-vingt-dix 90 jours suivant la fin de la période d'affichage. Dans le cas contraire, le poste sera attribué à partir des autres candidatures reçues lors de l'affichage de ce poste.

c) La nature d'un test que l'Employeur désire administrer aux salariés dans le cadre d'un affichage est portée à la connaissance du Syndicat avant son administration.

Tout test écrit ou pratique exigé par l'Employeur doit être relié à la mesure des qualifications de base requises afin de satisfaire aux exigences normales du poste. En cas de contestation de la part du Syndicat ou d'un salarié sur la pertinence, la nature d'un test ou l'évaluation des résultats, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

d) Dans le cadre d'une rencontre, l'Employeur communique au salarié qui en effectue la demande les résultats qu'il a obtenus à un test et lui permet de les vérifier.

De plus, sur demande du salarié ou du Syndicat, l'Employeur communique les motifs sur lesquels il s'appuie afin de prétendre qu'un salarié ne satisfait pas aux qualifications de

base requises dans le cadre d'un affichage. Ces motifs sont également disponibles à l'arbitre lors de l'audition d'un grief relatif à l'application du présent article.

14.05 Attribution du poste

a) L'Employeur attribue le poste vacant au salarié régulier postulant cumulant le plus d'ancienneté parmi ceux qui possèdent les qualifications de base requises afin d'être en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste au terme de sa période d'essai.

b) L'Employeur affiche la nomination du salarié choisi dans les quatorze (14) jours suivant la fin de la période d'affichage. Une copie de cet avis de nomination est transmise au Syndicat.

Sous réserves des exceptions mentionnées ci-dessous, l'entrée en fonction du salarié dans son nouveau poste a lieu dans les quatorze (14) jours suivant la fin de la période d'affichage. Ces exceptions sont :

i) dans le cas de l'affichage d'un poste du département de la réception du lait et de la pasteurisation ou du département de l'entretien mécanique et remplaçants, l'entrée en fonction du salarié dans son nouveau poste a lieu dans les huit (8) semaines suivant la fin de la période d'affichage ; Sauf si l'entrée en fonction survient entre la Fête Nationale et la fête du travail ou entre le 2^e dimanche de Décembre et le 2^e dimanche de Janvier , ce salarié peut voir son entrée en fonction dans son nouveau poste retardée jusqu'à la fin de ces périodes.

ii) dans le cas où le salarié nommé est un salarié régulier non-titulaire de poste et où, selon la règle générale énoncée ci-dessus, ce dernier entrerait en fonction ; Sauf si l'entrée en fonction survient entre la Fête Nationale et la fête du travail ou entre le 2^e dimanche de Décembre et le 2^e dimanche de Janvier ce salarié peut voir son entrée en fonction dans son nouveau poste retardée jusqu'à la fin de ces périodes.

iii) Les mouvements de main d'œuvre sont régis par les tableaux suivant :

Salariés trois (3) ans et moins

Classification occupée	Ancienneté générale 3 ans et - *	
	Tous les postes sauf remplaçant	Remplaçant
Changement de division	Non autorisé*	Non autorisé*
Changement de poste ou classification à l'intérieur de la même division	<p><u>Même quart de travail:</u> Autorisé seulement si le salarié occupe sa classification depuis plus de 12 mois.</p> <p><u>Autre quart de travail:</u> Autorisé seulement si le salarié peut occuper son nouveau poste sans entraînement préalable.</p>	<p><u>Même classification:</u> Autorisé seulement si le salarié change de quart ou d'horaire de travail.</p> <p><u>Autres classification:</u> Autorisé seulement si le salarié occupe sa classification depuis plus de 24 mois (production) ou 12 mois (expédition).</p>

*Les employés à l'emploi de Lactalis en date de la signature de la convention collective pourront changer de division selon les mêmes modalités que les 3 ans et +.

Salariés trois (3) ans et plus

Classification occupée	Ancienneté générale + de 3 ans	
	Tous les postes sauf remplaçant	Remplaçant
Changement de division	<p><u>Tout quart de travail:</u> Autorisé seulement si le salarié occupe sa classification depuis plus de 12 mois.</p> <p>Si un employé ne satisfait pas les exigences normales d'un poste au terme de sa formation ou en cas de formation non complétée le salarié devra retourner dans sa division d'origine pour un minimum de 24 mois avant de pouvoir changer de nouveau de division.</p>	<p>Autorisé seulement si le salarié occupe sa classification depuis plus de 24 mois (production) ou 12 mois (expédition)</p> <p>Si un employé ne satisfait pas les exigences normales d'un poste au terme de sa formation ou en cas de formation non complétée le salarié devra retourner dans sa division d'origine pour un minimum de 24 mois avant de pouvoir changer de nouveau de division.</p>
Changement de poste ou classification à l'intérieur de la même division	<p><u>Même quart de travail:</u> Autorisé seulement si le salarié occupe sa classification depuis plus de 6 mois.</p> <p><u>Autre quart ou horaire de travail:</u> Autorisé</p>	<p><u>Même classification:</u> Autorisé seulement si le salarié change de quart ou d'horaire de travail.</p> <p><u>Autres classification:</u> Autorisé seulement si le salarié occupe sa classification depuis plus de 24 mois (production) ou 12 mois (expédition).</p>

Il est entendu que la candidature d'un salarié sera considérée si les limites de temps énoncés dans le tableau permettent l'entrée en fonction d'un salarié dans un délai inférieur à 12 mois. Il est également entendu, qu'un candidat devra terminer les limites de temps énoncés dans le tableau avant de débiter sa période d'essai s'il obtient un poste. Les délais annoncés dans le tableau pourront cependant être réduits selon ententes entre les parties.

Il est entendu qu'un salarié pourra porter sa candidature sur les postes vacants affichés durant sa période d'essai. Le salarié nommé sur un poste de remplaçant pourra se prévaloir de ce droit seulement lors de ses six (6) premières semaines de période d'essai.

c) Le salarié qui se voit attribuer un poste suite à un affichage et qui se désiste volontairement de ce poste durant sa période d'essai ne peut poser à nouveau sa candidature sur un autre poste vacant pour une période de six (6) mois suivant la fin de l'affichage du poste qu'il a obtenu, sauf si il est en mesure de satisfaire aux exigences normales de ce nouveau poste sans formation ou entraînement préalable.

Le salarié qui se voit attribué un poste suite à un affichage ne pourra poser à nouveau sa candidature sur son poste laissé vacant.

d) Par ailleurs, un salarié régulier qui se voit attribuer des limitations fonctionnelles permanentes incompatibles avec les exigences normales de son poste possède un droit prioritaire sur tout poste affiché dont les exigences normales sont compatibles avec ses limitations fonctionnelles.

14.06 Période d'essai

a) Le salarié choisi suite à un affichage de poste a droit à une période d'essai d'une durée de quinze (15) jours effectivement travaillés durant laquelle il bénéficie d'une période de formation et d'entraînement si nécessaire. La durée de la période d'essai peut être raccourcie ou rallongée après entente entre les parties.

b) Lorsqu'un salarié a complété sa période d'essai avec succès, il est confirmé par écrit par l'employeur et une copie est envoyée au syndicat.

c) Durant la période d'essai, le salarié peut renoncer à son nouveau poste et réintégrer son ancien poste, le cas échéant.

d) Durant ou au terme de la période d'essai, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste, le cas échéant, s'il le juge inapte à satisfaire aux exigences normales du poste. Dans un tel cas, le salarié peut déposer un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

e) Si le salarié choisi suite à un affichage se désiste volontairement du poste ou s'il n'est pas confirmé dans ce poste dans le cadre de sa période d'essai, l'Employeur attribue le poste à nouveau sur la base des candidatures reçues lors de l'affichage conformément aux dispositions de l'article 14.05.

14.07 Salaire dans le nouveau poste

Le salarié reçoit le taux de salaire prévu pour le nouveau poste qu'il occupe dès qu'il entre en fonction dans une nouvelle classification.

14.08 Périodes transitoires

Dès qu'il y a un poste vacant et jusqu'à ce qu'il soit comblé selon la procédure décrite au présent article, l'Employeur comble la vacance conformément au processus prévu à l'article 19.04.

ARTICLE 15 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

15.01 Procédure de mise à pied

Lorsque l'Employeur décide de réduire le nombre de salariés réguliers, titulaires de poste, dans une classification, il doit donner un préavis écrit d'au moins sept (7) jours au Syndicat et au salarié régulier visé. Le salarié visé est celui qui occupe le poste où survient ladite réduction.

Lorsque l'Employeur décide d'abolir sur une base permanente un ou des postes occupés par des salariés réguliers titulaires de poste, il doit donner un préavis écrit d'au moins trente (30) jours au Syndicat et au salarié visé. Le salarié visé est celui qui occupe le poste où survient ladite abolition.

Les préavis prévus au présent article ne s'appliquent pas lorsque la réduction de main-d'œuvre ou l'abolition de poste résulte d'un cas de force majeure hors du contrôle de l'Employeur (ex.: panne électrique, incendie, bris majeur d'équipement).

15.02 Procédures de déplacement

Suite à une réduction des effectifs ou à une abolition de poste parmi les salariés réguliers, titulaires de postes, les étapes successives suivantes sont applicables, le cas échéant.

1) Le salarié ainsi visé déplace, si son ancienneté le lui permet, le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans la même classification et sur le même quart de travail.

2) À défaut de pouvoir se faire, le salarié déplace, si son ancienneté le lui permet, le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans le même département, sur le même quart de travail et toutes classifications confondues, parmi ceux détenant un poste pour lequel il possède les qualifications de base requises.

Si le salarié ne rencontre pas immédiatement les exigences normales du poste du salarié qu'il doit déplacer, il aura droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures. Cette période sera d'une durée maximale de cent vingt (120) heures dans le cas des pasteurisateurs.

3) À défaut de pouvoir ce faire, le salarié déplace, à son choix, si son ancienneté le lui permet, selon l'une ou l'autre des options suivantes. Le salarié fait connaître son choix à l'Employeur au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures (excluant le samedi et le dimanche) suivant sa réception d'un avis prévu à l'article 15.01 dans le cas d'une réduction des effectifs. Ce délai est de quarante-huit heures (48) dans le cas d'une abolition de poste.

a) i) le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans la même Division, sur le même quart de travail et toutes classifications confondues, parmi ceux détenant un poste pour lequel il possède les qualifications de base requises.

Si le salarié ne rencontre pas immédiatement les exigences normales du poste du salarié qu'il doit déplacer, il aura droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures. Cette période sera d'une durée maximale de cent vingt (120) heures dans le cas des pasteurisateurs.

ii) à défaut d'être en mesure de déplacer selon les dispositions de l'alinéa i) qui précède, le salarié déplace, si son ancienneté le lui permet, le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans les autres Divisions, sur le même quart de travail et toutes classifications confondues, parmi ceux détenant un poste pour lequel il possède les qualifications de base requises.

Si le salarié ne rencontre pas immédiatement les exigences normales du poste du salarié qu'il doit déplacer, il aura droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures. Cette période sera d'une durée maximale de cent vingt (120) heures dans le cas des pasteurisateurs.

b) Le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans le même département, sur l'un ou l'autre des autres quarts de travail et toutes classifications confondues, parmi ceux détenant un poste pour lequel il possède les qualifications de base requises.

Si le salarié ne rencontre pas immédiatement les exigences normales du poste du salarié qu'il doit déplacer, il aura droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures. Cette période sera d'une durée maximale de cent vingt (120) heures dans le cas des pasteurisateurs.

c) Le salarié visé par les paragraphes a) ou b) peut choisir de devenir un salarié régulier non titulaire de poste et d'être considéré dans le cadre de procédure prévue aux articles 19.04 et 19.07 ou de poursuivre à l'étape 4 de la procédure de déplacement.

4) À défaut de pouvoir ce faire, le salarié déplace, si son ancienneté le lui permet, le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans la même Division, sur

l'un ou l'autre des autres quarts de travail et toutes classifications confondues parmi ceux détenant un poste pour lequel il possède les qualifications de base requises.

Si le salarié ne rencontre pas immédiatement les exigences normales du poste du salarié qu'il doit déplacer, il aura droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures. Cette période sera d'une durée maximale de cent vingt (120) heures dans le cas des pasteurisateurs.

5) À défaut de pouvoir ce faire, le salarié déplace, si son ancienneté le lui permet, le salarié régulier titulaire de poste qui a le moins d'ancienneté dans les autres Divisions, sur l'un ou l'autre des autres quarts de travail et toutes classifications confondues parmi ceux détenant un poste pour lequel il possède les qualifications de base requises.

Si le salarié ne rencontre pas immédiatement les exigences normales du poste du salarié qu'il doit déplacer, il aura droit à une période d'entraînement d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures. Cette période sera d'une durée maximale de cent vingt (120) heures dans le cas des pasteurisateurs.

6) À défaut de pouvoir ce faire, le salarié obtient le statut de salarié régulier non-titulaire de poste et sera considéré dans le cadre de la procédure prévue aux articles 19.04 et 19.07.

15.03 Cas particulier

a) Nonobstant les dispositions de l'article 15.02, suite à une réduction des effectifs parmi les salariés réguliers titulaires de postes d'une durée prévue d'un maximum de douze (12) semaines, les étapes successives suivantes sont applicables, le cas échéant.

1) Le salarié ainsi visé est assigné, dans son département, sur le même quart de travail et dans la même classification à du travail disponible conformément à l'article 19.04 4 a);

2) À défaut de pouvoir ce faire, le salarié ainsi visé est assigné, dans son département, sur le même quart de travail et dans une autre classification à du travail disponible conformément à l'article 19.04 4 a);

3) À défaut de pouvoir ce faire, la procédure prévue à 15.02 est applicable.

b) Déplacements multiples

Par ailleurs, lorsque la situation entraîne des déplacements multiples, les employés ayant le plus d'ancienneté ont priorité sur le choix d'un poste de travail, selon les séquences prévues à l'article 15.02.

15.04 Droit de déplacement

Un salarié régulier titulaire de poste qui est déplacé se prévaut, à son tour, de la procédure prévue à l'article 15.02.

15.05 Période d'entraînement

Exceptionnellement, un salarié qui bénéficie d'une période d'entraînement dans le cadre de l'application de l'article 15.02 ne pourra être déplacé par un autre salarié durant cette période. Le cas échéant, ce qui précède a pour effet de retarder l'application de la procédure de déplacement.

15.06 Procédure de rappel

Un salarié régulier titulaire de poste qui a été affecté par une réduction des effectifs dans son poste et qui a utilisé la procédure de déplacement prévue à l'article 15.02 pourra, à son choix, réintégrer ce poste si l'Employeur augmente ses effectifs et désire affecter de nouveau un salarié audit poste à l'intérieur d'une période de douze (12) semaines.

Lorsque ledit salarié régulier choisit d'être réintégré dans son poste, l'Employeur demande alors aux autres salariés, en ordre séquentiel dans la chaîne des déplacements ayant résulté de la réduction des effectifs, s'ils désirent réintégrer leur poste. Cette procédure cesse dès qu'un salarié décline la possibilité de réintégrer son poste et ce poste sera alors affiché conformément à la procédure prévue à l'article 14.

15.07 Affectation temporaire

Le salarié régulier qui est assigné temporairement par l'Employeur à un poste autre que le sien est rémunéré, pour toute sa journée de travail, sur la base du taux de salaire du poste auquel il est assigné temporairement ou du taux de salaire de son poste, soit le plus avantageux des deux (2).

L'Employeur procède à des affectations temporaires parmi les salariés d'une même division et uniquement lorsqu'il est utile de ce faire afin de répondre à des besoins opérationnels. De plus, un salarié ne peut être déplacé de son poste pour remplacer un salarié temporairement assigné à un autre poste.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

16.01 Principe général

Pour les fins de la présente convention, un changement technologique se définit comme la réorganisation des opérations de l'Employeur, par l'introduction d'une nouvelle technologie ou de nouveaux procédés techniques qui a pour effet d'abolir un ou plusieurs postes.

Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-dessus, il n'y a pas de changement technologique lorsque la réorganisation des opérations de l'Employeur implique la création d'un poste ou de plusieurs postes dont les qualifications de base ne sont pas significativement différentes de celles du ou des postes ayant été abolis dans le cadre de cette réorganisation.

16.02 Avis préalable

L'Employeur avise le Syndicat au moins trente (30) jours avant l'implantation du changement technologique, en précisant la nature du changement ainsi que la date prévue de son implantation.

16.03 Indemnité de séparation

Le salarié régulier dont le poste est aboli suite à l'introduction d'un changement technologique tel que défini à l'article 16.01 se voit accorder le choix d'exercer son droit de déplacement conformément aux dispositions de l'article 15.02 ou d'opter pour une indemnité de séparation.

Toutefois, le nombre maximal de salariés réguliers titulaires de poste pouvant, par ancienneté, opter pour une indemnité de séparation correspond à la différence entre le nombre de postes abolis et le nombre de postes demeurant au sein du ou des département(s) concerné(s) au terme de la réorganisation des opérations découlant du changement technologique.

Le salarié régulier titulaire de poste qui accepte de recevoir une indemnité de séparation doit confirmer par écrit sa décision à l'Employeur, au plus tard sept (7) jours suivant la réception de l'avis d'abolition de son poste en vertu de l'article 15.01 a) de la convention collective. Le salarié admissible à l'indemnité de séparation qui choisit d'exercer son droit de déplacement renonce automatiquement à l'indemnité de séparation.

16.04 Calcul de l'indemnité de séparation

L'indemnité de séparation est sujette aux modalités suivantes :

- a) L'indemnité de séparation est calculée sur la base de deux (2) semaines de salaire par année complète d'ancienneté.
- b) L'ancienneté du salarié régulier titulaire de poste mentionnée à l'alinéa a) se calcule à la date effective de l'abolition de son poste;
- c) Une semaine de salaire mentionnée à l'alinéa a) se calcule en multipliant le taux horaire régulier du poste du salarié régulier titulaire de poste par quarante (40) heures.

Le paiement de ladite indemnité au salarié régulier titulaire de poste concerné a lieu dans les quatorze (14) jours de l'abolition effective de son poste. Suite à la réception de l'indemnité par le salarié régulier titulaire de poste, ce dernier voit son emploi terminé conformément aux dispositions de l'article 13.05 de la convention collective.

d) Pour avoir droit au paiement de l'indemnité de séparation, le salarié régulier titulaire de poste doit travailler jusqu'à la date de l'abolition effective de son poste, à moins d'entente contraire avec l'Employeur, et ne doit pas s'être engagé dans une activité quelconque destinée à limiter les activités de l'Employeur.

e) L'indemnité de séparation est réputée inclure toutes les obligations légales de l'Employeur à titre d'indemnité de départ, délai de congé, d'avis de cessation d'emploi ou d'indemnité compensatrice en tenant lieu et est réputée conforme au Code civil du Québec et à la Loi sur les normes du travail.

16.05 Fermeture

Un salarié régulier dont le poste est aboli suite à la fermeture de l'établissement de l'Employeur ou d'un département de son établissement peut, à son choix, opter pour l'indemnité de séparation prévue à l'article 16.04 ou se voir accorder le droit de déplacer selon la procédure prévue à l'article 15.02.

ARTICLE 17 - SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

17.01 Principe général

a) L'Employeur et le Syndicat coopèrent afin de maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés et pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

b) L'Employeur doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

c) Tout vêtement ou équipement de sécurité requis par la législation ou par une réglementation gouvernementale est fourni par l'Employeur et entretenu à ses frais.

D'autre part, il est convenu que tout vêtement ou équipement de sécurité fourni par l'Employeur doit être porté ou utilisé correctement par les salariés.

d) Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité ainsi que la prévention des accidents. Le Syndicat coopère également afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités

gouvernementales et se conforment aux normes de sécurité déterminées par l'Employeur dans l'accomplissement des tâches auxquelles ils sont assignés.

17.02 Comité de santé-sécurité

a) Un comité conjoint de santé-sécurité est formé et est composé de quatre (4) représentants de l'Employeur et de quatre (4) représentants des salariés désignés par le Syndicat, en s'assurant qu'il y ait au moins, dans la mesure du possible, un représentant de la division de la maintenance, de la division de l'expédition, du département de l'embouteillage et du département de la réception du lait et de la pasteurisation, lorsqu'il y a un ou des sièges de représentant disponibles.

b) Ce comité a pour mandat d'étudier et de faire toute recommandation utile concernant les sujets suivants :

- Tout problème de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.
- La formation et l'information des salariés en matière de santé et sécurité au travail.
- Critères de prévention en ce qui concerne les équipements et les vêtements de travail.
- Évaluer et suggérer des tâches qui pourraient être utilisées lors d'éventuelles assignations temporaires des salariés.

c) Le cas d'un salarié devenu incapable de satisfaire aux exigences normales de son poste de travail sur une base permanente suite à l'attribution de limitations fonctionnelles sera discuté par le comité de santé-sécurité afin d'explorer les solutions possibles pouvant permettre la réintégration du salarié sur la base d'un accord entre les parties.

d) Le comité de santé-sécurité se réunit de façon statutaire une (1) fois par mois ou, au besoin, après entente entre les parties.

e) Les réunions du comité se tiennent sur le quart de travail de jour. Le temps consacré à ces réunions par les représentants des salariés est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 8.03.

f) Lors des rencontres du comité de santé-sécurité, chacune des parties peut, à ses frais, être secondée par un spécialiste extérieur en matière de santé et de sécurité au travail. Pour ce faire, elle en informe l'autre partie en lui indiquant le nom du spécialiste extérieur et les sujets qu'elle désire aborder.

De même, les parties peuvent convenir de la présence de toute autre personne qu'elles jugeront utiles.

17.03 Droit de refus

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

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

17.04 Enquête sur les accidents de travail et prévention

Aussitôt que possible suite à la survenance d'un accident de travail impliquant une perte de temps d'une (1) journée ou plus au sein de l'usine ou dans tous les cas déterminés par le comité conjoint de santé et de sécurité au travail, un représentant des salariés membre du comité de santé-sécurité provenant de l'unité de négociation et un représentant de l'Employeur effectueront conjointement une enquête sur ledit « accident ».

Un rapport d'enquête écrit sera produit par l'Employeur dans les meilleurs délais. Ce rapport est signé par les enquêteurs et comprend les circonstances et les causes probables de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées et les commentaires du représentant des salariés, s'il y a lieu. Une copie de ce rapport est transmise au comité de santé-sécurité.

17.05 Libération pour fin d'enquête ou d'inspection

a) Un représentant des salariés membre du comité de santé-sécurité sera libéré de son travail à un moment convenu avec son superviseur immédiat dans les cas suivants:

- Participation à une enquête portant sur les événements relatifs à un accident de travail tel que prévu à l'article 17.04.
- Accompagnement d'un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection visant l'usine effectuée par la CNESST.
- Enquête relative à l'exercice du droit de refus par un salarié ou un groupe de salariés en conformité avec les dispositions prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à l'Employeur.

b) Un salarié devant normalement être au travail et qui est libéré conformément à 17.05 a) ne subit aucune perte de salaire régulier et de bénéfices. Dans la mesure où il est nécessaire qu'il poursuive ces activités au-delà de sa journée normale de travail, il sera rémunéré selon les dispositions de l'article 20.

Par ailleurs, un salarié appelé au travail à l'extérieur de sa cédule normale pour participer à des activités prévues à cet article a droit à l'indemnité prévue à 20.09 a).

17.06 Rapport d'enquête ou d'inspection

Les membres du comité santé-sécurité reçoivent une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête concernant la sécurité des lieux de travail émis par la CNESST et/ou tout autre organisme mandaté par le comité de santé-sécurité.

17.07 Utilisation des produits chimiques

Tous les produits chimiques utilisés par les salariés doivent être identifiés et une description des risques inhérents à leur utilisation est accessible à chaque salarié qui est appelé à en faire usage et ce, en conformité avec l'ensemble des dispositions du SIMDUT.

ARTICLE 18 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.01 Premiers soins

L'Employeur met à la disposition des salariés un nombre adéquat de trousse de premiers soins et un nombre suffisant de secouristes conformément au règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins.

18.02 Transport en cas d'accident de travail

Lorsque la condition du salarié victime d'un accident de travail le nécessite, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport du salarié à l'hôpital, à la clinique ou chez le médecin, au choix du salarié.

18.03 Déclaration d'accident

Le salarié victime d'un accident de travail doit en aviser son superviseur immédiat ou son remplaçant dans les meilleurs délais et, si son état le permet, collaborer à l'enquête d'accident.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie des formulaires « Avis de l'Employeur et demande de remboursement » et « Avis de réclamation du travailleur » dès que complétés.

18.04 Compensation

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

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

18.05 Retour progressif au travail

Sur recommandation de son médecin traitant, le salarié victime d'un accident ou d'une maladie ou le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pourra bénéficier d'une période de retour progressif au travail où il sera cédulé pour un nombre de jours dans la semaine et /ou d'heures par quart de travail inférieur à ceux prévus en vertu des dispositions de l'article 19. Le salarié qui bénéficie d'un retour progressif au travail ne perd pas son statut ainsi que les bénéficiaires qui s'y rattachent.

Un tel retour progressif au travail doit toutefois faire l'objet d'un accord préalable avec l'Employeur, incluant sa nature et sa durée.

18.06 Rémunération lors d'une assignation temporaire

Un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui effectue un travail temporairement assigné par l'Employeur reçoit le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce salarié occupait lorsque s'est manifesté sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer, le tout en conformité avec les dispositions pertinentes de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Si le salarié est en désaccord avec la rémunération ainsi versée, il se prévaut de la procédure prévue aux articles 252 et suivants de cette Loi.

ARTICLE 19 - SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

19.01 Semaine et heures normales de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées consécutives de huit (8) heures (5x8) ou en quatre (4) journées consécutives ou non de dix (10) heures (4x10) comprises entre 21 h 00 dimanche et 23 h 59 le samedi suivant.

L'employeur peut implanter des postes de travail qui incluent des quarts de douze (12) heures de fin de semaine dans la division de l'entretien mécanique et/ou le département de la réception du lait et de la pasteurisation selon les dispositions définies à l'annexe B.

Nonobstant les dispositions précédentes, un maximum de six (6) salariés pourront débiter leur semaine normale de travail le dimanche avant 21 h 00. 2 du département de la réception du lait et de la pasteurisation, 2 dans le département de l'embouteillage, 2 du département de l'entretien mécanique et 1 du département de l'expédition. Cette

restriction ne s'applique pas pour les salariées qui travaillent sur l'horaire 2x12h de la fin de semaine.

19.02 Diverses précisions

a) Horaire 4x10 - quart de nuit

Tous les horaires de travail de type 4x10 compris à l'intérieur du quart de nuit sont composés de quatre (4) journées consécutives de travail. Toutefois, dans la division Expédition, un maximum de deux (2) postes peuvent être composés de journées non-consécutives de travail.

b) Horaire 4x10 - quarts de jour et de soir

Tous les horaires réguliers de travail de type 4x10 qui sont composés de quatre (4) journées non consécutives de travail sont inclus dans le quart de jour ou le quart de soir. De plus, un tel horaire régulier de travail ne peut débuter avant 2 h 00 le lundi ni se terminer au-delà de 3 h 30 le samedi. Nonobstant ce qui précède, dans le département de l'entretien mécanique, l'Employeur peut créer un maximum d'un (1) poste qui déroge à ce qui précède.

c) Poste multi-classifications

L'employeur peut créer un maximum de six (6) postes réguliers qui combinent plus d'une classification provenant de l'une ou l'autre des divisions suivantes : production ou expédition - réception. Un tel poste est appelé un poste « multi-classifications ». Un salarié détenant un poste multi-classifications est cédulé pour travailler dans une seule des classifications incluses dans son poste lors de chacun de ses quarts de travail.

Chaque salarié régulier titulaire d'un poste multi-classifications, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention indique à l'Employeur, par écrit, dans quelle classification, parmi celles incluses dans son poste, il sera réputé être classifié pour les fins de l'application de l'ensemble des dispositions pertinentes de la convention collective (ex. : procédure de déplacement, attribution de temps supplémentaire pour un quart de travail additionnel ou lors d'un jour férié, procédure de choix de vacances, etc.).

Dès qu'un poste multi-classifications est attribué à un salarié conformément à l'article 14.05, ce dernier indique à l'Employeur, par écrit, avec copie au Syndicat, dans quelle classification, parmi celles incluses dans son poste, il sera réputé être classifié pour les fins de l'application de l'ensemble des dispositions pertinentes de la convention collective.

Par ailleurs, nonobstant ce qui précède, en ce qui a trait aux dispositions de la convention collective concernant la répartition du temps supplémentaire, lorsqu'il s'agit d'offrir le

travail au salarié présent et disponible sur les lieux de travail, le salarié multi-classifications est réputé faire partie de la classification dans laquelle il travaille alors.

d) Horaire de travail

L'horaire de chaque poste régulier prévoit que chaque jour de travail au cours d'une semaine de travail débute et se termine aux mêmes heures.

Nonobstant ce qui précède, et sous réserve des limitations mentionnées ci-dessous ainsi que des autres articles de la convention collective s'y rapportant, l'employeur pourra créer 6 nouveaux postes à horaire variables.

Il est entendu que la création de ces nouveaux postes ne pourra découler directement d'une abolition de poste existant.

Maximum de nouveaux postes à horaire variable par département :

- 2 Production
- 2 Expédition
- 1 Maintenance
- 1 Selon entente entre les parties

f) Postes existants à la signature de la convention

Les postes réguliers qui existent au moment de la signature de la convention collective et qui dérogent à l'une ou plusieurs des balises énumérées ci-dessus à l'article 19.02 pourront être maintenus par l'Employeur.

g) Tâches similaires

Les parties à la convention collective reconnaissent que certaines classifications énoncées à l'Annexe A peuvent donner lieu à l'exécution de tâches similaires et que les salariés occupant des postes de classifications différentes peuvent être appelés à exécuter certaines tâches similaires.

19.03 Affichage de l'horaire de travail

L'Employeur affiche l'horaire de travail de la semaine à venir au plus tard le vendredi deux (2) semaines précédentes, à 18 h 00.

19.04 Préparation de l'horaire de travail

Le processus de préparation de l'horaire de travail s'effectue sur une base hebdomadaire en fonction des besoins de main-d'œuvre établis par l'Employeur et tient notamment compte des autres dispositions de la convention collective. Il se déroule selon les étapes

successives suivantes, lorsque applicables, en tenant notamment compte des principes suivants :

1. Les salariés réguliers titulaires de postes sont automatiquement inscrits à l'horaire, sauf s'ils seront en absence autorisée toute la semaine suivante.

a) Par ailleurs, afin de combler un poste visé à l'article 14.08 ou pour combler l'absence du travail d'un salarié régulier titulaire de poste pour une semaine complète, l'Employeur permet par ancienneté aux salariés réguliers titulaires de poste de la même classification et affecté à un horaire de travail différent la possibilité de prendre l'horaire disponible dans la mesure où ce salarié peut faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable.

Ensuite, l'employeur permet par ancienneté aux salariés réguliers titulaire de poste d'une autre classification du même département, qui sont affectés à un horaire de travail différent et qui sont en mesure d'effectuer le travail sans entraînement préalable, la possibilité de prendre les horaires disponibles d'employés absents pour une période prévue de quatre (4) semaines consécutives ou plus ou pour une période non prévue de 5 semaines consécutives ou plus.

Il est entendu qu'un employé ne pourra se prévaloir de ce droit de déplacement pour une période de plus de douze (12) semaines consécutives.

Il est également entendu que le salarié régulier titulaire de poste devra occuper sa classification pour un minimum de quarante (40) heures effectivement travaillées avant de pouvoir se prévaloir à nouveau de son droit de glissement.

L'horaire ainsi libéré est également offert selon les mêmes règles.

b) Département de la pasteurisation et de la réception du lait

Par ailleurs, afin de combler un poste visé à l'article 14.08 ou pour combler l'absence du travail d'un salarié régulier titulaire de poste pour une semaine complète, l'Employeur permet par ancienneté aux salariés réguliers titulaires de poste du département la possibilité de prendre l'horaire disponible dans la mesure où ce salarié peut faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable. L'horaire ainsi libéré est également offert selon les mêmes règles.

2. Lorsque le poste d'un salarié régulier titulaire de poste est aboli ou fait l'objet d'une réduction des effectifs, la procédure prévue à l'article 15.02 est d'abord complétée avant de poursuivre le processus de préparation de l'horaire. Par ailleurs, l'Employeur détermine s'il désire remplacer un salarié régulier titulaire de poste absent au cours de la semaine suivante.

Il est convenu que l'Employeur pourra également actualiser l'horaire de travail mentionné à l'article 19.03 pour tenir compte des informations additionnelles obtenues de salariés ayant exercé un droit de déplacement conformément à la procédure prévue à l'article 15.02.

3. À moins de circonstances particulières comme, par exemple, un changement d'horaire ou l'obtention d'un nouveau poste par affichage, l'horaire normal de travail d'un salarié régulier titulaire de poste inclut une période hebdomadaire de repos d'au moins quarante-huit (48) heures consécutives. Cette période peut toutefois chevaucher deux (2) semaines normales de travail.

4. Par la suite, l'Employeur offre les horaires de travail disponibles selon les étapes successives suivantes, lorsque applicables :

a) les salariés réguliers non-titulaires de poste sont assignés pour remplacer les salariés réguliers titulaires de postes absents ou pour combler tout autre besoin pour la durée de la semaine normale de travail selon l'ordre de priorité suivant : leur ancienneté, leur préférence en autant qu'ils puissent faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable et ce, dans la mesure où les besoins opérationnels puissent être rencontrés. Ces assignations devront également être effectuées de manière à favoriser, lorsque possible, la mise à l'horaire des salariés réguliers non-titulaires les plus anciens. Dans certains cas, un salarié régulier non-titulaire de poste peut voir son nom porté à l'horaire et, au cours de sa semaine normale de travail, remplacer plusieurs salariés réguliers titulaires de poste absents à l'intérieur de classifications et de départements différents en autant qu'il soit porté à l'horaire dans une seule classification par jour et sur le même quart de travail pour la semaine complète.

b) les salariés étudiants sont assignés selon leur rang de priorité entre eux en autant qu'ils puissent faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable.

c) Dans tous les cas prévus ci-haut, le salarié assigné par l'Employeur à une période d'entraînement à un poste demeure assigné à ce poste jusqu'au terme de cette période.

d) À l'exception du vendredi et du samedi, le salarié régulier ou étudiant non à l'horaire assigné par l'Employeur à une période d'entraînement à un poste et/ou classification demeure en formation jusqu'au terme de cette période. L'employeur se réserve le droit d'assigner ce salarié sur un autre poste ou classification ou tâche en cas de force majeure.

19.05 Horaire définitif de travail

Suite à l'affichage de l'horaire de travail selon l'article 19.03 et au plus tard le mardi midi, l'Employeur tente de communiquer avec tous les salariés dont les noms apparaissent à

l'horaire pour la semaine suivante et qui n'auront pas eu l'occasion de prendre connaissance, sur les lieux de travail du nouvel horaire affiché.

Si l'Employeur n'a pu parler à ces salariés de vive voix, au téléphone, entre le moment de l'affichage de l'horaire le mardi à 18 h 00 ou si lors de cette période un salarié à l'horaire communique à l'Employeur qu'il sera absent du travail pour toute la semaine à venir conformément à une disposition de la convention collective permettant une telle absence ou si lors de cette même période, un salarié non à l'horaire communique à l'Employeur qu'il sera présent au travail au cours de la semaine à venir, l'Employeur a alors jusqu'à vendredi 18 h 00 pour actualiser l'horaire.

Les salariés retranchés de l'horaire suite à cette actualisation seront considérés dans la procédure prévue à l'article 19.07.

Pour les fins de la convention collective, l'horaire de travail affiché le mercredi au plus tard à 18 h 00, pour la semaine suivante, qu'il ait fait l'objet d'une actualisation ou non, est considéré l'horaire de travail définitif.

19.06 Modification de l'horaire de travail d'un salarié

Un poste détenu par un salarié régulier fera l'objet d'un affichage conformément à la procédure prévue à l'article 14 lorsque l'horaire de ce poste est ainsi modifié par l'Employeur, étant entendu que le titulaire du poste a priorité sur le poste modifié :

- la modification a pour effet de changer le nombre de jours compris à l'horaire normal de travail du salarié de cinq (5) à quatre (4) jours ou vice-versa;
- l'heure à laquelle l'horaire débute est devancée ou retardé de plus de deux (2) heures par rapport à l'horaire initial du poste.

Par ailleurs, les horaires des postes en vigueur au moment de la signature de la convention collective et ceux de tout postes affichés par la suite sont réputés, pour les fins de cet article, être les horaires initiaux de ces postes.

L'Employeur avise le salarié concerné et le Syndicat au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur d'une modification à son horaire ne nécessitant pas l'affichage du poste en vertu du présent article. Si toutefois ce nouvel horaire a pour effet de changer le quart de travail d'un salarié, celui-ci pourra refuser cette modification à son horaire. Dans un tel cas, le poste est affiché conformément à la procédure prévue à l'article 14.

19.07 Appel au travail d'un salarié

Lorsque l'Employeur désire appeler au travail un salarié dont le nom n'apparaît pas à l'horaire de travail définitif pour combler l'absence d'un salarié inscrit à cet horaire ou pour combler tout autre besoin, il procède par ancienneté selon les étapes successives

suivantes, lorsque applicables, parmi les salariés qui possèdent les qualifications de base requises, le cas échéant, et qui peuvent faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable:

- a) Les salariés réguliers non-titulaires de poste ;
- b) Les salariés étudiants.

L'Employeur passe au prochain salarié conformément à cette séquence lorsqu'un salarié ne répond pas à son appel téléphonique ou n'est pas disponible à l'intérieur du délai requis.

Toutefois, malgré ce qui précède, un salarié non rejoint pourra vérifier auprès de l'Employeur s'il a déjà comblé ses besoins avec un salarié moins ancien et s'il est possible d'effectuer un changement.

19.08 Garantie hebdomadaire de travail

a) Un salarié dont le nom apparaît à l'horaire de travail définitif affiché par l'Employeur pour la semaine suivante et qui se présente au travail conformément à son horaire se verra garantir la possibilité de travailler ses quarante (40) heures régulières assignées ou, à défaut, recevra l'équivalent monétaire.

b) Un salarié dont le nom n'apparaît pas audit horaire qui se présente au travail suite à un appel de l'Employeur se verra garantir la possibilité de travailler le reste de la semaine normale de travail du salarié qu'il remplace ou, à défaut, recevra l'équivalent monétaire. Ce qui précède ne s'applique pas si le salarié qu'il remplace est absent pour une des raisons suivantes : libérations, formation additionnelle, congé mobile, congé de deuil, absence pour maladie, congé férié, congé compensatoire en vertu de l'article 22.06, participation à une réunion de comité prévu à la convention ou une absence pour activité syndicale, auquel cas la garantie quotidienne de travail est applicable.

Il est entendu que la garantie de travail hebdomadaire ne s'applique pas aux employés appelés à travailler à temps régulier le dimanche, qui débutent leur quart de travail avant 21 heures et qui ne remplacent pas un employé à l'horaire.

Par ailleurs, un salarié régulier qui est appelé au travail par l'Employeur sans devoir remplacer un salarié dont le nom apparaît à l'horaire et qui se présente au travail se verra garantir la possibilité de travailler, selon le cas, ses huit (8) ou dix (10) heures régulières assignées par jour jusqu'au vendredi ou, à défaut, recevra l'équivalent monétaire.

19.09 Garantie quotidienne de travail

Tout salarié visé par l'une des exceptions prévues au premier paragraphe de l'article 19.08 b) et tout salarié étudiant appelé au travail sans devoir remplacer un salarié dont

le nom apparaît à l'horaire de la semaine en cours se verra garantir la possibilité de travailler, selon le cas, ses huit (8) ou dix (10) heures régulières assignées pour la journée ou, à défaut, recevra l'équivalent monétaire.

19.10 Exceptions à l'application des garanties

Nonobstant les dispositions des articles 19.08 et 19.09, un salarié ne bénéficiera pas de ces garanties dans l'un ou l'autre des cas suivants : le salarié se présente en retard au travail ou s'absente à sa propre demande, renvoi pour cause disciplinaire, panne de courant, panne majeure de l'équipement, incendie, inondation, cas de force majeure, ou toute circonstance hors du contrôle de l'Employeur qui l'empêcherait de raisonnablement poursuivre ses opérations normales.

19.11 Détermination du jour de travail en cas de chevauchement

Les dispositions qui suivent sont applicables aux fins des articles 20.01 f) et 22.05 a).

- Un salarié du quart de nuit dont l'horaire normal débute le dimanche et chevauche deux (2) jours de calendrier est réputé travailler le jour lors duquel il termine son horaire.
- Un salarié du quart de soir dont l'horaire normal chevauche deux (2) jours de calendrier ainsi qu'un salarié du quart de nuit dont l'horaire normal ne débute pas le dimanche et chevauche deux (2) jours de calendrier est réputé travailler le jour lors duquel il débute son horaire.

19.12 Avis d'absence ou de retard

Tout salarié incapable de se présenter au travail à l'heure prévue pour une raison autre que médicale doit prévenir son superviseur immédiat aussitôt que possible dans les circonstances.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Taux de temps supplémentaire applicable

a) Tout travail exécuté par un salarié à la demande de l'Employeur en plus de sa journée normale de travail ou de la semaine normale de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %).

b) Tout travail exécuté en excès de douze (12) heures consécutives au cours d'une journée de travail est rémunéré au taux horaire régulier du salarié majoré de cent pour cent (100 %).

c) Lorsqu'un salarié est rappelé au travail avant que vingt-quatre (24) heures ne se soient écoulées depuis le début de sa journée de travail précédente, il est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures travaillées jusqu'à ce que cette période de vingt-quatre heures soit écoulée. À compter de ce moment, il est rémunéré à son taux horaire régulier pour les prochaines huit (8) ou dix (10) heures, selon le cas, à moins qu'il n'atteigne le critère prévu à l'alinéa b) qui précède.

d) Les majorations du taux horaire et les garanties applicables, le cas échéant, sont décrites ci-dessous pour un salarié qui travaille le samedi :

Tableau 20.01d

Titulaire de poste		Non-titulaire de poste et étudiant			
		À l'horaire lors de la semaine de travail concernée		Non à l'horaire lors de la semaine de travail concernée	
Majoration du taux horaire	Garantie applicable	Majoration du taux horaire	Garantie applicable	Majoration du taux horaire	Garantie applicable
Taux horaire régulier majoré de 50 % pour tout travail en excès de son horaire normal	8 ou 10 heures, selon le cas, sauf s'il s'agit de travail contigu à son horaire normal	Taux horaire régulier majoré de 50 % pour tout travail en excès de son horaire normal lors de la semaine concernée	8 ou 10 heures selon le cas, sauf s'il s'agit de travail contigu à son horaire lors de la semaine concernée	Taux horaire régulier sauf pour tout travail en excès de 40 heures lors de la semaine concernée qui est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %	8 heures

Les majorations et garanties prévues ci-dessus s'appliquent également au salarié régulier dont le nom est inscrit à l'horaire définitif de travail et qui travaille lors de l'un de ses jours de congé hebdomadaire.

Par ailleurs, tout travail débuté le samedi qui est rémunéré sur la base du taux horaire régulier du salarié non-titulaire de poste et étudiants et qui se poursuit le dimanche continu d'être rémunéré selon le même taux horaire jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.

Tout travail débuté le samedi qui est rémunéré sur la base du taux horaire régulier du salarié et qui se poursuit le dimanche continu d'être rémunéré selon la même majoration.

e) Les majorations du taux horaire et des garanties applicables, le cas échéant, sont décrites ci-dessous pour un salarié qui travaille le dimanche.

Tableau 20.01e

Non-titulaire de poste et étudiant			
À l'horaire lors de la semaine de travail concernée		Non à l'horaire lors de la semaine de travail concernée	
Majoration du taux horaire	Garantie applicable	Majoration du taux horaire	Garantie applicable
Taux horaire régulier majoré de 100 % pour tout travail en excès de son horaire normal lors de la semaine concernée	8 ou 10 heures selon le cas, sauf s'il s'agit de travail contigu à son horaire lors de la semaine concernée	<p><u>Travail débuté avant 21 heures:</u></p> <p>Maximum de 3 salariés: taux horaire régulier.</p> <p>Autres salariés: Taux horaire régulier majoré de 100 %. Dans ce cas, la totalité de ces heures sont rémunérées au taux horaire applicable majoré de 100 % incluant, le cas échéant, les heures travaillées le lundi en continuité de cette même assignation de travail.</p> <p><u>Travail débuté après 21 heures:</u></p> <p>Taux horaire régulier</p>	8 heures

Nonobstant les garanties applicables dans le tableau 20.01e, un maximum hebdomadaire de trois (3) salariés non à l'horaire pourront débiter leur quart de travail avant 21 heures le dimanche, et être rémunéré à taux régulier.

Il est entendu que l'ancienneté générale sera utilisée pour établir la majoration de taux dans le cas ou plus de trois (3) salariés débuteraient un quart de travail avant 21:00 le dimanche.

f) Le salarié affecté à un horaire de travail régulier 4x10 ou 5x8 qui inclut le dimanche est rémunéré pour tout travail exécuté lors d'un jour non cédulé pour lui au taux horaire régulier applicable, majoré de cinquante pour cent (50%), à l'exception de sa dernière journée de congé hebdomadaire consécutive qui est rémunérée au taux horaire applicable majorée de cent pourcent (100%).

Pour les fins d'application de la présente, la règle prévoyant lors de quel jour un salarié est réputé avoir travaillé l'ensemble de ses heures régulières cédulées, tel que prévu à l'article 19.11, s'applique pour déterminer si le dimanche est compris dans l'horaire régulier d'un salarié.

g) Toute heure de travail exécutée lors d'un congé férié est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 22.05.

h) Les bénéfices prévus au présent article ne peuvent en aucun temps donner lieu au pyramidage des heures de travail payées à taux majoré.

20.02 Demande d'effectuer du travail en temps supplémentaire

a) Une demande d'exécuter du travail en temps supplémentaire hors de la semaine normale de travail du salarié ou lors d'un jour férié payé est effectuée vingt-quatre (24) heures à l'avance.

b) Une telle demande est effectuée quatre (4) heures à l'avance lorsque les heures supplémentaires sont requises à la fin de la journée normale de travail du salarié. Ces préavis pourront toutefois être écourtés lorsque le besoin de faire effectuer du travail en temps supplémentaire survient à l'intérieur de ces délais.

20.03 Répartition du temps supplémentaire dans les Divisions de la production et de l'expédition-réception

Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du temps supplémentaire pour la durée d'un quart complet de travail la procédure prévue à l'article 20.03 est appliquée, sans toutefois se limiter aux salariés présents sur les lieux de travail.

a) Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du travail en temps supplémentaire dans les Divisions de la production et de l'expédition-réception, il procède selon la séquence

suivante parmi les salariés qui peuvent faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable :

1. Le travail est offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés du même département qui occupent la classification pour laquelle le temps supplémentaire est requis, qui sont présents et disponibles sur les lieux de travail au début de la période où le temps supplémentaire est requis.

Pour les classifications jumelées, si le besoin n'est pas comblé, le travail est ensuite offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés des classifications qui occupent une des deux (2) classifications de la classification jumelée qui sont présents et disponibles sur les lieux de travail au début de la période où le temps supplémentaire est requis.

2. Si le besoin n'est pas comblé, le travail est ensuite offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés du même département qui occupent une autre classification, qui sont présents et disponibles sur les lieux de travail au début de la période où le temps supplémentaire est requis.

3. Si le besoin n'est pas comblé, le travail est offert sur une base volontaire, par ancienneté, d'abord parmi les salariés des autres départements dans la Division où le temps supplémentaire est requis.

Toutefois, lorsque le besoin de travail en temps supplémentaire est pour un quart de travail complet et dans la mesure où l'Employeur identifie ce besoin moins de huit (8) heures à l'avance, la procédure prévue au présent alinéa est utilisée uniquement pour le temps nécessaire afin de rappeler au travail, par ancienneté, un salarié de la classification où le travail supplémentaire est requis ou, à défaut de volontaire, un salarié d'une autre classification dans le même département. Dans un tel cas, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le salarié rappelé au travail est rémunéré pour ses heures travaillées au taux horaire applicable.

4. Nonobstant les dispositions ci-dessus, lorsque le besoin de temps supplémentaire est de sept (7) heures ou moins, contigu à un quart de travail, le temps supplémentaire est offert aux salariés de la même classification de ce quart de travail, par ancienneté. Si le besoin n'est pas comblé, le travail est offert parmi les salariés du même département, du même quart, qui occupent une autre classification. Si le besoin n'est pas comblé le travail est offert parmi les salariés des autres départements dans la même division.

b) Aux fins de l'application du présent article, les salariés réguliers non-titulaires de poste et les salariés étudiants affectés à une classification sont considérés faire partie de cette classification pour la durée de la journée de travail concernée.

c) Une fois le temps supplémentaire assigné à un salarié conformément à la présente procédure, ce salarié ne peut être déplacé par un autre salarié au cours de cette assignation.

d) Le principe du taux le plus élevé s'applique quand il y a du temps supplémentaire ainsi que toute affectation et assignation temporaire .Se référer à l`article 15 .07 .

e) En aucun temps un salarié ne sera autorisé à effectuer plus d'un quart complet de travail à temps supplémentaire de façon contiguë à sa journée normale de travail.

f) Dans des circonstances normales, aucun salarié n'est autorisé à effectuer plus de vingt (20) heures consécutives de travail dans chaque période de vingt-quatre (24 heures).

g) Nonobstant ce qui précède en b), lorsqu'un salarié est libéré de son poste pour des fins d'activités rattachées à l'entreprise, ce salarié maintient ses droits pour la répartition du temps supplémentaire. Ceci inclue les libérations syndicales.

20.04 Répartition du temps supplémentaire le samedi et le dimanche et assignation pour un quart de travail complet dans les divisions de production et d'expédition-réception

Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du travail à temps supplémentaire le samedi ou le dimanche afin de compléter du travail amorcé lors d'une journée cédulée de travail, la procédure prévue à l'article 20.03 s'applique pour la répartition de ce temps supplémentaire.

Lorsque l'Employeur désire ajouter, en temps supplémentaire, un quart de travail complet le samedi ou le dimanche en surplus de l'horaire de travail affiché, la procédure prévue à l'article 20.03 est appliquée, sans toutefois se limiter aux salariés présents sur les lieux de travail.

20.05 Répartition du temps supplémentaire dans le département d'entretien mécanique

Il est entendu que le temps supplémentaire assigné à un salarié conformément à la présente procédure, ce salarié ne peut être déplacé par un autre salarié au cours de cette assignation.

a) Temps supplémentaire en continuité d'un quart de travail

Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du travail en temps supplémentaire dans le département d'entretien mécanique en continuité d'un quart de travail, il procède selon la séquence suivante parmi les salariés qui peuvent effectuer immédiatement le travail requis sans entraînement préalable :

1. Le travail est offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés du département, toutes classifications confondues, qui sont disponibles sur les lieux de travail au début de la période où le temps supplémentaire est requis.

Toutefois, lorsque l'exécution d'un travail déjà amorcé doit être complétée en temps supplémentaire, ce temps supplémentaire est offert prioritairement au salarié qui a amorcé ce travail.

b) Remplacement d'un quart complet de travail

Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du travail en temps supplémentaire dans le département d'entretien mécanique pour remplacer un quart complet, il procède selon les étapes successives suivantes parmi les salariés qui peuvent effectuer immédiatement le travail requis sans entraînement préalable:

Il est entendu qu'un salarié sera considéré comme étant disponible si son quart de travaille termine plus ou moins deux (2) heures contiguës au quart de travail à remplacer en temps supplémentaire

i) Besoin connu au moins 8 heures à l'avance

1. Le travail est offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés du département, toutes classifications confondues, qui sont disponibles à travailler le quart complet.

2. Si le besoin n'est pas comblé et qu'aucun salarié n'est pas disponible pour effectuer le remplacement du quart complet, l'employeur offre par ancienneté des tranches de 4 heures de temps supplémentaire du quart à remplacer.

Il est entendu que le début du 4h est au début du besoin et non selon le critère de disponibilité.

ii) Si le besoin est connu moins de 8 heures à l'avance

1. Le travail est offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés du département, toutes classifications confondues, qui sont présent sur les lieux et qui sont disponibles à travailler le quart complet.

2. Si le besoin n'est pas comblé et qu'aucun salarié n'est disponible pour effectuer le remplacement du quart complet, l'employeur offre par ancienneté des tranches de 4 heures de temps supplémentaire.

c) Temps supplémentaire le samedi et dimanche

Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du travail en temps supplémentaire dans le département d'entretien mécanique le samedi ou le dimanche en sus de l'horaire normal, il procède comme suit :

Le travail est offert sur une base volontaire, par ancienneté, parmi les salariés du département, toutes classifications confondues, qui sont disponibles à travailler le quart complet et qui peuvent effectuer immédiatement le travail requis sans entraînement préalable et toutes classifications confondues.

Pour le temps supplémentaire à être effectué le samedi ou le dimanche, les salariés qui désirent se porter disponibles pour effectuer du temps supplémentaire ont jusqu'au jeudi à 6 h 00 pour inscrire leur nom sur le tableau mis à leur disposition à cette fin.

i) Il est entendu que pour les entretiens préventifs, correctifs, ou autres travaux majeurs qui visent une emballeuse ou un système de traitement, l'Employeur offre ce travail par ancienneté parmi les salariés disponibles qui occupent la classification pour laquelle le temps supplémentaire est requis et qui fait habituellement le travail.

ii) Pour tout autre type de travail, l'Employeur offre ce travail par ancienneté parmi les salariés disponibles du département qui peuvent faire immédiatement le travail requis sans entraînement préalable et toutes classifications confondues.

20.06 Répartition du temps supplémentaire lors d'un jour férié

Lorsque l'Employeur désire faire effectuer du travail en temps supplémentaire lors d'un jour férié dans quelque département, la procédure prévue à l'article 20.03 est appliquée, sans toutefois se limiter aux salariés présents sur les lieux de travail.

Dans ces circonstances, un salarié ne peut être cédulé pour travailler plus d'un quart de travail en temps supplémentaire. Le salarié qui se porte volontaire pourra travailler 2 quarts de travail complet et ce avant que l'employeur oblige un autre salarié ayant moins d'ancienneté. Le premier quart de travail en temps supplémentaire sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50% et le deuxième quart de travail en temps supplémentaire sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%.

Le salarié qui travail au-delà de ces 8 ou 10 heures cédulées pour un jour férié sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%.

20.07 Devancement d'un quart de travail

Lorsque l'Employeur désire devancer un quart de travail affiché à l'horaire en réponse à des besoins opérationnels, les salariés affectés à ce quart de travail dans le département et la classification concernés sont assignés, par ancienneté, en fonction des besoins. Les

salariés sont rémunérés à leur taux horaire applicable, majoré de cinquante pour cent (50 %), pour les heures travaillées à l'extérieur de l'horaire affiché.

20.08 Obligation d'effectuer du temps supplémentaire et limitations

a) Au terme du processus de répartition du temps supplémentaire sur une base volontaire, si le nombre de salariés requis n'est pas atteint, l'Employeur offrira par tranche de 4 heures le temps supplémentaire au salarié le plus ancien avant de procéder à l'assignation obligatoire des salariés requis en respectant la séquence prévue à l'article 20.03, 20.04, 20.05 ou 20.06, selon le cas, par ordre inverse d'ancienneté.

Ainsi, en cours de semaine, le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés du même département, qui est présent sur les lieux de travail et qui sera disponible, est le premier à être assigné de façon obligatoire et ainsi de suite. Dans le cas du samedi et du dimanche et lors d'un jour férié, l'obligation sera imposée de la même manière mais ne sera pas limitée aux salariés présents sur les lieux de travail.

b) Lorsqu'il y a une période d'attente de 2h et moins entre la fin de l'horaire normal de travail du salarié et l'obligation d'effectuer du temps supplémentaire, cette même période sera rémunérée au taux applicable majoré au taux applicable selon le poste ou le temps supplémentaire est fait.

20.09 Rappel d'urgence

a) Tout salarié qui a complété son quart de travail, qui est rappelé d'urgence au travail et qui s'y présente, se voit garantir le paiement de quatre (4) heures à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

La garantie prévue au paragraphe ci-dessus ne s'applique pas lorsque le travail est exécuté par le salarié de façon contiguë avec son quart normal de travail.

b) Nonobstant les dispositions des articles 20.01 d) et e), le salarié du département de l'entretien mécanique qui est rappelé d'urgence au travail et qui s'y présente se voit garantir le paiement de quatre (4) heures à son taux horaire régulier, auquel s'ajoute la majoration applicable. Lors de cet appel, l'Employeur avise le salarié des travaux à être effectués. Si l'Employeur demande au salarié ayant répondu à l'appel d'effectuer des travaux additionnels et que ce dernier les exécute, une deuxième garantie de paiement de quatre (4) heures est alors due à son taux horaire régulier, auquel s'ajoute la majoration applicable. La garantie prévue au paragraphe ci-dessus ne s'applique pas dans le cas d'un devancement de quart prévu à l'article 20.07 lorsque le salarié en est avisé par l'Employeur avant la fin de son quart de travail précédent.

c) En cas de force majeure, afin de régler un problème technique, un salarié contacté par un représentant de l'entreprise lors de l'une de ses journées cédulées durant sa semaine

normale de travail, se verra garantir un paiement total d'un maximum d'une heure par jour à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) tous autres appels effectués à l'extérieur de la semaine normale de travail cédulée du salarié, sera rémunéré d'un maximum d'une (1) heure majorée de cent pourcent (100%).

20.10 Paiement du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est payé lors de la période de paie correspondante à celle où le travail a été effectué.

20.11 Banque de temps supplémentaire

a) Principes

Un salarié régulier peut signifier à l'Employeur son intention de se constituer une banque de temps supplémentaire afin de remplacer le paiement de temps supplémentaire par un congé payé en remettant à son superviseur immédiat le formulaire prescrit dûment signé au plus tard le 15 novembre pour la banque débutant la deuxième semaine de décembre.

Tout nouveau salarié embauché en cours d'année, pourra demander dans un délai maximum de trente (30) jours de son embauche, le formulaire pour se constituer une banque de temps supplémentaire pour l'année en cours.

b) Modalités

Un salarié ne peut accumuler dans sa banque de temps supplémentaire plus de l'équivalent de quatre-vingt (80) heures sur la base de son taux horaire régulier. Uniquement pour les fins d'application de cet article, un salarié régulier, non-titulaire de poste est réputé avoir un taux horaire régulier

Les employés pourront également utiliser un crédit de maladie et transférer un total de cinq (5) jours de maladie pour se constituer une troisième semaine de banque de temps supplémentaire. La prise de cette troisième semaine de temps supplémentaire devra suivre les modalités prévues à l'article 20.11 b) alinéa 3.

2. Dans le cas d'un salarié ayant manifesté son intention de se constituer une banque de temps supplémentaire, le temps supplémentaire effectué à compter de la deuxième semaine de décembre sera automatiquement accumulé dans sa banque jusqu'à concurrence de la limite établie ci-dessus.

Le salarié doit payer les mêmes déductions que lorsque traité comme une semaine de vacances sur sa paie et ce en vertu des lois en vigueur.

3. Un salarié qui a ainsi accumulé dans sa banque de temps supplémentaire l'équivalent de quarante (40) heures de travail à temps simple peut demander un congé d'une durée

d'une (1) semaine complète de travail qui sera rémunérée en fonction de la somme mise de côté dans sa banque de temps supplémentaire. Une telle demande doit être effectuée au moins quatre (4) semaines à l'avance.

4. Les règles suivantes s'appliquent concernant une demande d'obtention d'une (1) semaine de congé :

- Les demandes de congés seront considérées si les opérations le permettent seulement 7 jours après l'affichage des listes de prises de vacances de l'année de référence réf: 23.04 b) suite du 2^e tour.
- A l'extérieur de ces deux périodes, des vacances inscrites à une liste de choix de prise de vacances ont toujours priorité sur une demande de semaine de congé ;

L'employeur n'accorde pas une demande de semaine de congé si, ce faisant, les critères applicables pour les choix de vacances, dans le département concerné, n'étaient pas respectés;

Une semaine de banque de temps supplémentaire ne pourra en aucun temps remplacer une semaine de vacances annuelle déjà cédulée.

Il est entendu qu'à l'extérieur de la période estivale que la prise de la 2^{ème} semaine de temps supplémentaire ne pourra faire en sorte que le maximum d'employés absents du travail, en vacances, lors d'une semaine donnée dans un département soit supérieur à dix pourcent (10%).

5. Un salarié peut demander à l'Employeur de lui monnayer les sommes incluses dans sa banque de temps supplémentaire. Dans ce cas, l'Employeur fait suite à cette demande et le salarié ne peut se constituer, de nouveau, une banque de temps supplémentaire pour l'année en cours.

Un salarié s'étant constitué une banque de temps supplémentaire et qui n'a pas bénéficié d'une semaine de congé au cours de l'année, recevra les sommes lui étant dues au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

ARTICLE 21 - PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

21.01 Période de repas

a) La période de repas est incluse dans les heures normales de travail du salarié. Tous les salariés ont droit à une période de repas rémunérée de trente (30) minutes consécutives par journée régulière de travail. Cette période de repas est fixée vers le milieu de la journée régulière de travail. Nonobstant ce qui précède, dans la division de

la production, la pratique existante avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, telle que décrite ci-dessous, sera maintenue.

La période de repas des salariés affectés au département de la réception du lait et de la pasteurisation est rémunérée et incluse dans leurs heures normales de travail, étant entendu que ces salariés demeurent disponibles sur les lieux de travail afin d'intervenir si nécessaire. Il est entendu que le pasteurisateur qui ne pourra compléter son temps alloué de repas suite à la demande de la direction sera rémunéré pour l'ensemble de sa période de repas en temps supplémentaire.

b) Le salarié qui, sur approbation de son superviseur immédiat, ne prend pas de période de repas au cours de sa journée cédulée afin de poursuivre son travail, a droit à trente (30) minutes rémunérées au taux de temps supplémentaire.

21.02 Période de repos

a) Au cours de chaque journée régulière de travail, tous les salariés ont droit à une (1) période de repos rémunérée de trente (30) minutes, laquelle est prise à un moment déterminé par l'Employeur. Cette période de repos est incluse dans les heures normales de travail du salarié à 8h par jour. Pour les journées de 10 heures, le salarié a droit à une (1) période de repos rémunérée de trente (30) minutes et (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.

b) La période de repos des salariés affectés au département de la réception du lait et de la pasteurisation est rémunérée et incluse dans leurs heures normales de travail, étant entendu que ces salariés demeurent disponibles sur les lieux de travail afin d'intervenir si nécessaire. Il est entendu que le pasteurisateur qui ne pourra compléter son temps alloué de repos suite à la demande de la direction sera rémunéré pour l'ensemble de sa période de repos en temps supplémentaire.

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

Tout salarié qui exécute deux (2) heures de travail ou plus avant le début ou après avoir terminé sa journée régulière de travail a ensuite droit à une période de repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) heure, rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable, à la fin de cette période de deux (2) heures.

Par la suite, le salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes à la fin de chaque période additionnelle de deux (2) heures effectivement travaillées. Toutefois, si le temps supplémentaire est effectué avant le début de la journée régulière de travail, dès que le salarié est revenu à l'intérieur de son horaire régulier de travail, les dispositions des articles 21.01 et 21.02 s'appliquent.

Par contre, lors d'un remplacement d'un employé absent, la prise de pause doit s'effectuer aux mêmes heures que l'employé absent.

Le présent article s'applique également au salarié qui exécute des heures additionnelles au début ou à la fin de son quart cédulé de travail lors d'un jour de congé régulier ou lors d'un jour férié.

ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

22.01 Jours fériés

a) Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés :

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La journée nationale des Patriotes
- La St-Jean Baptiste (Fête Nationale)
- La Confédération (Fête du Canada)
- La Fête du travail
- Le jour de l'Action de Grâces
- Le jour de Noël
- Le lendemain du jour de Noël

b) Sauf disposition légale contraire, les jours fériés sont observés et payés le jour de la semaine où ils surviennent.

c) Lorsque le lundi férié survient lors d'un congé hebdomadaire d'un salarié tel que stipulé à l'article 19.04 alinéa 3. Ledit congé pourra, sous réserve d'acceptation de l'employeur, alors être transférable à la première journée normale de travail qui suit immédiatement le jour férié concerné.

22.02 Congés mobiles

Tous les salariés réguliers ayant 36 mois de service continu au 1^{er} janvier auront droit à une banque de trois (3) jours de congés mobiles.

Tout salarié régulier ayant moins de 36 mois de service continu au 1^{er} janvier se verra créditer une banque de congés mobiles selon la progression suivante:

À compter de 12 mois de service continu = 1 jour

À compter de 24 mois de service continu = 2 jours

À compter de 36 mois de service continu = 3 jours

a) Nonobstant les dispositions de l'article 22.02 A), un salarié régulier ayant 36 mois de service continu aura droit dans le cas de la terminaison d'emploi à un (1) congé mobile pour chaque période complète de quatre (4) mois effectués au cours de cette période.

Il est entendu qu'un employé admissible qui est absent durant une partie de l'année en vertu de 8.06 et 24.08 ou dans le cas d'une terminaison d'emploi, un crédit ou un débit est alors effectué sur sa dernière paie (avant le départ ou en fin d'année) en fonction des semaines effectivement travaillées et du nombre de jour auquel il a droit.

b) La date de la prise des congés mobiles est fixée par entente mutuelle entre le salarié et son superviseur immédiat. Le salarié qui désire utiliser un congé mobile doit en effectuer la demande à son superviseur immédiat au moins deux (2) semaines à l'avance, ou à l'intérieur d'un délai plus court si son superviseur immédiat y consent. Ce dernier doit lui donner sa réponse dans les trois (3) jours suivant la demande.

c) Le salarié admissible qui est absent du travail pour la totalité d'une année civile n'a pas droit au paiement des congés mobiles pour cette année.

d) Les congés mobiles ne peuvent être fractionnés en parties de journées ou reportés à l'année suivante. Tout congé mobile non utilisé est payé au salarié au plus tard lors de la 50^e semaine de l'année de référence sur la base de huit (8) heures au taux horaire régulier du salarié pour chacun des jours de congé ainsi monnayés.

e) Il est entendu que tant que les opérations le permettent, plus d'un salarié d'un même département peut être en congé mobile la même journée, tel que stipulé à 22.02 a).

f) Aucun congé mobile ne sera accepté lors d'un jour férié.

22.03 Droit au paiement de l'indemnité afférente aux jours fériés

a) Un salarié régulier normalement à l'horaire, a droit au paiement du jour férié s'il travaille ou il est disponible de travailler lors de ses jours de travail cédulés qui précèdent et suivent immédiatement le jour férié sauf s'il est alors absent pour l'une des raisons

suyvantes : vacances annuelles, congé social, congé mobile, congé de maladie, obligation familiale, absence syndicale autorisée en vertu de l'article 8.04 ou absence maladie depuis une période de treize (13) semaines ou moins précédant immédiatement le jour férié. Dans ce dernier cas, le salarié devra fournir à l'Employeur une attestation médicale justifiant son absence.

Lorsque le jour férié survient un jour lors duquel le salarié régulier, titulaire de poste, n'est pas normalement cédulé pour travailler, il n'est pas présumé avoir travaillé lors dudit jour férié pour les fins du paiement de temps supplémentaire.

b) Un salarié régulier, non titulaire de poste, a droit au paiement d'un jour férié dans les circonstances suivantes :

i) lorsque son nom est à l'horaire définitif de travail la semaine lors de laquelle survient un congé férié et qu'il travaille, lors de ladite semaine, son jour de travail cédulé qui précède immédiatement le jour férié, le cas échéant et son jour de travail cédulé qui suit immédiatement le jour férié, le cas échéant, sauf s'il est alors absent pour l'une des raisons suivantes : congé social, congé mobile, absence syndicale autorisée en vertu de l'article 8.04 ou absence maladie. Dans ce dernier cas, le salarié devra fournir à l'Employeur une attestation médicale justifiant son absence.

Lorsque le jour férié survient un jour lors duquel le salarié régulier, non-titulaire de poste, n'est pas cédulé pour travailler, il n'est pas présumé avoir travaillé lors dudit jour férié pour les fins du paiement de temps supplémentaire.

ii) lorsque son nom n'est pas à l'horaire définitif de travail la semaine lors de laquelle survient un congé férié et qu'il est disponible pour travailler le jour de travail cédulé qui précède immédiatement le jour férié et le jour de travail cédulé qui suit immédiatement le jour férié.

c) Le droit au paiement d'un congé férié pour les salariés étudiants est régi par les dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail.

Loi sur les Normes du Travail, Art. 62 Calcul de l'indemnité – Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

22.04 Modalités de paiement des jours fériés et des congés mobiles

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

Le paiement d'un jour férié ou d'un congé mobile est réputé faire partie des garanties prévues à l'article 19.08, sauf si ce jour survient lors d'un jour ne faisant pas partie de la semaine normale du salarié.

Un salarié qui quitte en cours d'année à la retraite aura droit à la totalité de sa banque de congés mobiles.

22.05 Travail lors des jours fériés

a) La règle prévoyant lors de quel jour un salarié est réputé travailler énoncé à l'article 19.11 s'applique pour déterminer les horaires qui sont réputés faire partie d'un jour férié.

b) Les horaires de travail qui sont réputés faire partie d'un jour férié ne sont pas comblés selon la procédure prévue à l'article 19. Si l'Employeur veut faire exécuter du travail lors des jours fériés mentionnés à 22.01 a), il procède selon les dispositions prévues à l'article 20.06.

c) En plus du paiement du jour férié prévu à l'article 22.03, un salarié qui est appelé à travailler lors d'un tel jour et qui se présente au travail se verra garantir la possibilité de travailler, selon le cas, ses huit (8) ou dix (10) heures assignées pour la journée, rémunérées sur la base de son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), ou de cent pour cent (100 %) si il s'agit d'un dimanche et que ce jour ne fait partie de son horaire normal de travail ou, à défaut, recevra l'équivalent monétaire.

d) Dans ces circonstances, le salarié qui travaille au-delà de ses huit (8) ou dix (10) heures assignées sera rémunéré, pour ces heures additionnelles, sur la base de son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

22.06 Jour férié et vacances annuelles

Si un jour férié prévu à la présente convention coïncide avec une période de vacances annuelles ou une semaine de banque de temps supplémentaire d'un salarié admissible, ce dernier peut demander un congé compensatoire à ses frais immédiatement avant le début ou après la fin de sa période de vacances ou à une date ultérieure. Un congé compensatoire ne peut être pris plus d'un an suivant la date du jour férié concerné.

ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES

23.01 Principe

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

Au cours d'une année de référence, le salarié acquiert progressivement le droit aux vacances annuelles qui sont prises et payées lors de l'année de référence subséquente.

Un salarié ne peut remplacer une semaine de vacances annuelle par une semaine de congé accumulé dans sa banque de temps supplémentaire.

23.02 Régime de vacances

a) Tout salarié a droit à des vacances annuelles dont la durée et l'indemnité afférente sont déterminées par son service continu chez l'Employeur au 30 avril selon la grille suivante :

Service continu du salarié au 30 avril

Service continu du salarié au 30 avril	Durée des vacances	% des gains bruts du salarié
Moins de 1 an	1 jour par mois complet de service continu sans que la durée totale excède 2 semaines	4 %
1 an et moins de 3 ans	2 semaines	4 %
3 ans et moins de 9 ans	3 semaines	6 %
9 ans et moins de 16 ans	4 semaines	8 %
16 ans et moins de 22 ans	5 semaines	10 %
22 ans et moins de 28 ans	6 semaines	12 %
28 ans et plus	7 semaines	14 %

b) Le salarié qui, au cours d'une année de référence, atteint la durée de service continu le rendant éligible à une semaine additionnelle de vacances au cours de l'année de référence suivante aura droit de prendre cette semaine additionnelle durant l'année de référence courante. Le choix du moment de la prise de cette semaine supplémentaire se fait selon les dispositions de l'article 23.04.

c) En accord avec la grille établie à l'alinéa a) qui précède, le paiement de l'indemnité de vacances est effectué selon le montant le plus élevé entre le pourcentage applicable des gains bruts du salarié lors de l'année de référence précédente ou l'équivalent du nombre de semaines de vacances dues, payées sur la base de quarante (40) heures par semaine multiplié par le taux horaire régulier du salarié.

Toutefois, le paiement de l'indemnité de vacances sera uniquement effectué sur la base du pourcentage applicable des gains bruts lors de l'année de référence précédente pour les salariés étudiants, les congés de paternité, maternité, parental et de compassion ainsi que pour les salariés qui ont subi une période de mise à pied ou se sont absentés dans le cadre de l'application des articles 8.06 et 24.08 au cours de l'année de référence précédente.

Toutefois le salarié régulier qui a été absent pour plus de neuf (9) mois lors d'une année de référence pour cause de maladie ou d'accident non relié au travail aura droit à une indemnité de vacances au cours de l'année de référence suivante. Le paiement sera effectué uniquement sur le pourcentage des gains admissibles pour fins de vacances. Le tout conforme à toute loi applicable.

23.03 Période de vacances

Les vacances ne peuvent en aucun cas être reportées à une année de référence subséquente. Par ailleurs, toute semaine de vacances prévue à la présente doit être effectivement prise, sauf à compter de la quatrième semaine de vacances due à un salarié, le cas échéant. Toutes vacances dues et non prises au 30 avril conformément à ce qui précède sont payées au salarié avant le 15 mai suivant.

23.04 Choix des périodes de vacances

A. Principes

1) Le choix des périodes de vacances se fait à l'intérieur de chaque département en raison de semaines complètes. Par ailleurs, uniquement pour les fins du choix de vacances, la classification de « concierge » est réputée être incluse dans le département des caisses vides.

2) Uniquement pour les fins du choix de vacances, l'Employeur assignera chaque salarié régulier non-titulaire de poste à un département sur la base de leurs compétences et en fonction des besoins opérationnels.

Par ailleurs, malgré cette assignation pour les fins de choix de vacances, un salarié régulier non-titulaire de poste pourra être mis à l'horaire de travail ou être appelé à travailler dans les différents départements prévus dans la convention collective.

3) À l'intérieur d'un département, un maximum de vingt pour cent (20 %) du total des salariés réguliers titulaires de poste et des salariés réguliers non-titulaires de poste y étant assignés pourront être absents du travail, en vacances, lors d'une semaine donnée. Le nombre maximal de salariés résultant de cette opération est arrondi à l'entité supérieure à compter de .5

Exemples :

i) dans un département, il y a dix (10) salariés réguliers titulaires de poste et deux (2) salariés réguliers non-titulaires de poste assignés : $10 + 2 = 12$; $20 \% \text{ de } 12 = 2.4$; ce nombre maximal est arrondi à 2.

ii) dans un département, il y a quatorze (14) salariés réguliers titulaires de poste et quatre (4) salariés réguliers non-titulaires de poste assignés : $14 + 4 = 18$; $20 \% \text{ de } 18 = 3.6$; ce nombre maximal est arrondi à 4.

4) À l'intérieur d'une classification, un maximum de vingt-cinq pour cent (25 %) des salariés réguliers titulaires de poste pourront être absents du travail, en vacances, lors d'une semaine donnée. Le nombre maximal de salariés réguliers titulaires de poste pouvant être absents résultant de cette opération est arrondi à l'entité supérieure à compter de .5 sans toutefois être inférieur à 1.

Exemples :

i) dans une classification, il y a 1 seul salarié régulier titulaire de poste; $25 \% \text{ de } 1 = .25$; ce nombre maximal est porté à 1.

ii) dans une classification, il y a trois (3) salariés réguliers titulaires de poste, $25 \% \text{ de } 3 = 0.75$; ce nombre maximal est arrondi à 1.

5) Les principes décrits ci-dessus à 3 et 4 s'appliquent concurremment.

B. Mécanisme de tour

Avant la première semaine du mois de mars, l'Employeur affiche, par département, une liste incluant les salariés réguliers titulaires de poste et les salariés réguliers non-titulaires de poste assignés au département avec la mention de leur service continu au 30 avril suivant. Cette liste inclut également le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances le cas échéant, auxquels ils auront droit à compter du 1er mai suivant ainsi que le nombre maximal de salariés pouvant prendre leurs vacances à chaque semaine au sein du département et le nombre maximal de salariés réguliers, titulaires de poste pouvant prendre leurs vacances à chaque semaine à l'intérieur de chaque classification.

Le 1er tour

Entre le 1er et le 15 mars de chaque année, l'Employeur invite les salariés réguliers qui auront deux (2) ans ou plus de service continu au 30 avril suivant à choisir, par ancienneté, dans leur département, un maximum de deux (2) semaines complètes de vacances, consécutives ou non, lors des semaines de travail complètes comprises entre le 1er mai et le 30 septembre de l'année civile en cours.

Lorsque invité par l'Employeur à effectuer son choix, le salarié sera tenu de le lui exprimer de façon définitive dans les quarante-huit (48) heures suivantes, à défaut de quoi il effectuera son choix en dernier lieu parmi les salariés de son département. Ce choix s'effectue en tenant compte des principes prévus à 23.04 A.

Le 2e tour

Une fois le 1er tour complété, l'Employeur invite tous les salariés réguliers à choisir, par ancienneté, dans leur département, leurs vacances restantes à être prises lors de l'année de référence suivante.

Lorsque invité par l'Employeur à effectuer son choix, le salarié sera tenu de le lui exprimer de façon définitive dans les vingt-quatre (24) heures suivantes, à défaut de quoi il effectuera son choix en dernier lieu parmi les salariés de son département. Ce choix s'effectue en tenant compte des principes prévus à 23.04 A.

Suite au 2e tour

La liste des choix de prise de vacances dans chaque département est affichée par l'Employeur au plus tard le 15 avril de chaque année. Une fois la liste affichée, cette dernière est définitive et ne peut être modifiée sans le consentement de l'Employeur et du salarié concerné.

L'Employeur corrige la liste affichée des choix de vacances après chaque modification. En cas d'annulation de vacances, il informe le délégué sénior par écrit.

Par ailleurs, le salarié qui n'a pas indiqué tous ses choix de vacances selon la procédure décrite ci-dessus peut le faire subséquemment en donnant un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur. L'Employeur traite ce type de demande selon l'ordre dans lequel il les reçoit. Ces demandes sont traitées en tenant compte des critères prévus à 23.04 A. et de la particularité que tel salarié ne peut invoquer son ancienneté à l'encontre des salariés ayant alors déjà cédulé leurs vacances.

C. Règles spécifiques par département

1) Département de l'entretien mécanique

Les principes 1 et 2 reproduits à 23.04 A. s'appliquent à la procédure de choix de vacances au sein du département de l'entretien mécanique alors que les principes 3, 4 et 5 reproduits à 23.04 A. sont remplacés par ce qui suit :

Par quart de travail, toutes classifications confondues, un maximum de vingt pour cent (20 %) du total des salariés réguliers, titulaires de poste et des salariés réguliers non-titulaires de poste y étant assignés pourront être absents du travail, en vacances, lors d'une semaine donnée. Le nombre maximal de salariés pouvant être absents résultant

de cette opération est arrondi à l'entité supérieure à compter de .5 sans toutefois être inférieure à 1.

À la suite de l'affichage de l'horaire définitif deux (2) premiers tours du choix de vacances, un salarié du département pourra, par ancienneté, placer une semaine de vacances même si le pourcentage par quart de travail est atteint jusqu'à un maximum de vingt pourcent (20%) du département. Le nombre maximal de salariés résultant de cette opération est arrondi à l'entité supérieure à compter de .5. L'employeur se réserve le droit de refuser une telle demande pour des raisons opérationnelles.

La procédure de choix de vacances reproduite à 23.04 B. est applicable en faisant les adaptations nécessaires considérant les principes applicables dans ce département où le choix s'effectue par quart de travail, toutes classifications confondues.

2) Département de la réception du lait et de la pasteurisation

Les principes reproduits à 23.04 A. s'appliquent au sein du département de la réception du lait et de la pasteurisation sous réserve de ce qui suit:

Selon le principe le plus élevé des deux, à l'intérieur d'une même classification, un maximum de vingt pourcent (20%) ou deux (2) salariés réguliers, pourront être absents du travail, en vacances, lors d'une semaine donnée. Le nombre maximal de salariés réguliers titulaires de poste pouvant être absents résultant de cette opération est arrondi à l'entité supérieure à compter de 0.5 sans toutefois être inférieur à 1.

Lors des semaines complètes de travail comprises entre le premier dimanche de juin et le troisième dimanche de août (ci-après désigné, uniquement pour les fins de cette procédure au sein de ce département, la «période estivale»), les pourcentages mentionnés à 23.04 A. 3. et 4. sont portés de vingt pourcent (20 %) à vingt-cinq pourcent (25 %).

3) Département des chauffeurs-volants

Afin de tenter de faciliter le remplacement de chauffeurs-volants en vacances, l'Employeur procède comme suit :

- Au plus tard la deuxième semaine du mois de février, l'Employeur invite les salariés titulaires de poste au sein de la division expédition-réception possédant les qualifications de base et pouvant immédiatement rencontrer les exigences normales du poste de chauffeur-volant à se porter volontaires pour effectuer des remplacements de chauffeurs-volants en vacances.
- L'Employeur détermine le nombre de volontaires requis. En cas d'un nombre de volontaires supérieur au besoin de l'Employeur, ce dernier les choisit en fonction de leur

ancienneté. Au plus tard la dernière semaine du mois de février, l'Employeur dresse la liste des volontaires retenus, le cas échéant.

S'il n'y a pas de volontaires retenus, la procédure de choix de vacances applicable au sein du département des chauffeurs-volants est celle prévue à 23.04 B. en tenant compte des principes de 23.04 A. Par ailleurs, s'il y a au moins un volontaire retenu, les règles applicables sont les suivantes :

- Les principes reproduits à 23.04 A. s'appliquent au sein du département des chauffeurs-volants sous réserve que les principes 3. et 4. soient modifiés, en faisant les adaptations nécessaires, par l'ajout de volontaires. En d'autres termes, les volontaires seront considérés faire partie du département des chauffeurs-volants afin de déterminer le nombre maximal de salariés, à l'intérieur du département et dans la classification, qui pourront être absents du travail, en vacances, lors d'une semaine donnée.

La procédure reproduite à 23.04 B. s'applique au sein du département des chauffeurs-volants en faisant les adaptations nécessaires considérant l'ajout de volontaires. Cela signifie notamment que les volontaires choisissent leurs vacances parmi les salariés du département des chauffeurs-volants.

La procédure de confection de l'horaire de travail telle que prévue à l'article 19 s'effectue normalement pour une semaine de travail lors de laquelle aucun chauffeur-volant n'est en vacances. Par ailleurs, au cours de quelque semaine où au moins un chauffeur-volant est en vacances, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les règles suivantes s'appliquent lors de la confection de l'horaire telles que prévues à l'article 19 :

- L'Employeur comble l'absence d'un chauffeur-volant en utilisant, en priorité, les volontaires, par ancienneté, le cas échéant, avant de considérer les salariés réguliers, non-titulaires de poste.

- Un volontaire ainsi mis à l'horaire est présumé faire partie de la classification de chauffeurs-volants notamment pour les fins de distribution de temps supplémentaire.

23.05 Vacances annulées ou reportées

Si un salarié est déjà absent pour cause de maladie ou d'accident de travail au moment du début d'une période de vacances cédulée, il pourra reporter ses vacances durant l'année de référence en cours. Ce report ne peut toutefois avoir pour effet d'empêcher la prise de vacances déjà cédulées d'un autre salarié. Le salarié en assignation temporaire au moment du début d'une période de vacances cédulée pourra reporter ses vacances durant l'année de référence en cours s'il est en mesure de fournir une preuve écrite démontrant clairement qu'il a des suivis médicaux pendant la semaine de vacances qu'il

désire reporter. Pour être considérés, les suivis médicaux devront être directement reliés à l'accident de travail qui l'a mené à l'assignation temporaire.

b) Si un salarié devient malade ou est victime d'un accident durant une période de vacances cédulée, il ne pourra retarder ou reporter ces vacances.

23.06 Début et fin de la période de vacances

Il est convenu que les vacances d'un salarié débutent à la fin de son dernier quart normal de travail et se terminent au début de son premier quart normal de travail cédulé lors de son retour de vacances.

Par ailleurs, le salarié en vacances sera considéré dans le processus d'attribution du temps supplémentaire jusqu'à la fin de la semaine qui précède le début de ses vacances et dès le début de la semaine lors de laquelle il revient au travail suite à ses vacances. Toutefois, lors de ces périodes, le salarié ne pourra être contraint d'effectuer du temps supplémentaire.

Les principes de l'article 23.06 s'appliquent également pour les semaines de banque de temps supplémentaire.

23.07 Remise de la paie de vacances

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

Si l'Employeur néglige de remettre l'indemnité de vacances au salarié selon ces modalités, il devra alors lui verser sa paie de vacances via transfert bancaire avant son départ.

23.08 Paiement de l'indemnité de vacances en cas de mise à pied

Le salarié mis à pied suite à un manque de travail peut, s'il en fait la demande, recevoir le paiement de l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

23.09 Terminaison d'emploi

Lors de sa terminaison d'emploi pour quelque motif que ce soit, le salarié reçoit le pourcentage applicable de ses gains bruts accumulés entre le 1er mai et sa date de terminaison d'emploi en plus du paiement de toutes vacances annuelles dues en vertu du présent article et non encore prise au cours de l'année de référence courante.

ARTICLE 24 - CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

24.01 Conditions d'obtention et de paiement des congés

- a) Le salarié régulier qui s'absente pour un des motifs donnant droit à un congé payé le fait sans perte de salaire régulier pour les jours où il aurait normalement travaillé, n'eut été de cet événement.
- b) Dans tous les cas prévus au présent article, le salarié doit informer l'Employeur de son absence aussitôt que possible.
- c) Dans tous les cas de congés payés prévus au présent article, le salarié reçoit pour chacun de ces congés une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail, soit huit (8) ou dix (10) heures selon le cas, payée à son taux horaire régulier.

24.02 Décès

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

- a) Dans le cas du décès du conjoint vivant avec le salarié, de son enfant ou de l'enfant d'un tel conjoint : ses premières quarante (40) heures régulières cédulées consécutives à compter du jour suivant le décès ou dans la semaine suivante pour accommoder le besoin de deuil.
 - b) Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère en relation avec son conjoint actuel : ses premiers trois (3) jours cédulés consécutifs à compter du jour suivant le décès ou dans la semaine suivante pour accommoder le besoin de deuil.
 - c) Dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur en relation avec son conjoint actuel, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit fils, de sa petite-fille: un (1) jour, soit le jour des funérailles, pourvu qu'il y assiste.
 - d) Lorsque les funérailles ont lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres du lieu de résidence du salarié et qu'il assiste aux funérailles, le salarié a droit à une (1) journée cédulée additionnelle de congé payé devant être prise de façon consécutive au congé prévu ci-dessus.
- De plus, si les funérailles ont lieu à l'extérieur du pays, le salarié peut, en autant qu'il y assiste, en plus des congés prévus au présent article, prendre un congé sans solde d'un maximum de quatorze (14) jours de façon consécutive à ces congés.
- e) Les congés prévus au présent article s'appliquent lorsqu'ils surviennent lors d'une période de vacances annuelle d'un salarié et débute le jour suivant le décès.

Dans le cas d'un salarié régulier temporairement mis à pied ou en absence prévue à la présente convention (excluant un permis d'absence pour activité syndicale accordé en vertu de l'article 8.04), les modalités prévues ci-dessus s'appliquent sauf que les jours de congé sont comptabilisés à compter du jour suivant le décès (40 heures équivalant à cinq jours) et sont payables uniquement si ils coïncident avec un jour où le salarié aurait autrement été cédulé au travail, n'eut été de cet événement.

24.03 Naissance ou adoption

Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant ou qui adopte un enfant a droit de s'absenter du travail pendant cinq (5) jours. Les deux (2) premiers jours d'absence sont payés.

Ce congé peut être fractionné. Il doit toutefois être pris dans les trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

24.04 Mariage

À l'occasion de son mariage, un salarié régulier a droit à un maximum de trois (3) jours de congé, sans perte de salaire régulier. Ces jours de congé doivent correspondre à des jours où le salarié aurait été cédulé au travail n'eut été de cet événement et être compris à l'intérieur de la période s'échelonnant du septième jour précédant immédiatement celui du mariage au septième jour suivant celui du mariage.

À l'occasion du mariage de son enfant, de son père ou de sa mère, le salarié régulier a droit à un jour de congé, sans perte de salaire régulier, s'il s'agit d'un jour de travail cédulé pour le salarié.

24.05 Congé pour divorce

Sur présentation de pièces justificatives, un salarié peut s'absenter du travail à l'occasion de l'audition de sa cause de divorce et ce, sans solde et à la condition d'en avoir fait la demande quatorze (14) jours à l'avance.

24.06 Juré ou témoin

Le salarié appelé, choisi ou assigné comme juré ou comme témoin devant un tribunal de droit commun dans une cause où il n'est pas lui-même une partie, reçoit la différence entre sa rémunération pour une (1) journée normale de travail et le montant qu'il reçoit en sa qualité de juré ou de témoin pendant la période de temps qu'il agit en cette qualité et pour les jours où il aurait normalement été cédulé pour travailler. De plus, le salarié qui travaille sur un horaire de nuit est libéré une journée avant ou après (selon le cas) sans perte de salaire.

24.07 Élections

Lors d'élections fédérales, provinciales ou municipales, l'Employeur accorde aux salariés le temps prévu aux lois applicables durant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin afin de permettre au salarié de voter.

24.08 Congé sans solde

a) Un salarié régulier peut soumettre une demande de congé sans solde, par écrit, à son superviseur immédiat, l'employeur en remet une copie au Syndicat. Une telle demande inclut la date de début et de fin du congé ainsi que le motif. L'acceptation ou le refus d'une telle demande est à la discrétion de l'Employeur.

b) L'autorisation ou le refus d'une telle demande est effectuée par écrit au salarié dans un délai maximum de deux (2) semaines de la date de réception de la demande.

c) Aucun congé sans solde n'est accordé pour une période de moins d'une (1) semaine et de plus de cinquante-deux (52) semaines consécutives.

Exceptionnellement, un salarié régulier qui perd l'usage de son permis de conduire se verra accorder, sur demande, un congé sans solde pour une période maximum de deux (2) ans si ce permis constitue une qualification de base de son poste.

d) L'ancienneté du salarié en congé sans solde continue de s'accumuler durant son absence.

Cependant, pendant la durée de son congé sans solde, le salarié n'a droit à aucun bénéfice de nature monétaire prévu à la présente convention.

e) Pendant un tel congé, le salarié éligible au régime d'assurance collective peut en maintenir les protections, excluant l'assurance salaire de courte et de longue durée, en assumant cent pour cent (100 %) des coûts reliés à ces protections. Le paiement est effectué par le salarié au moyen de chèques mensuels postdatés avant son départ.

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

À son retour au travail, le salarié réintègre le poste qu'il occupait à son départ. S'il se trouve en situation de mise à pied ou si son poste n'existe plus, le salarié utilise ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 15.

ARTICLE 25 - DROITS PARENTAUX

25.01 Congé de maternité

a) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde de maternité d'une durée maximale continue de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter de la seizième semaine (16e) semaine précédant l'accouchement, à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

b) La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. La salariée avise son superviseur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

25.02 Arrêt de travail

a) La salariée enceinte qui désire cesser de travailler doit aviser l'Employeur de la date de son départ au moins trois (3) semaines avant ce départ, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai plus court. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue de l'accouchement.

b) La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par le médecin.

c) À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

25.03 Retour au travail

a) La salariée doit revenir au travail dans les délais prévus dans les lois pertinentes en vigueur, sauf si elle produit à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant à l'effet qu'elle ne peut reprendre le travail.

Dans un tel cas, la salariée ne sera pas présumée absente en vertu des dispositions de l'article 25.04 à moins qu'elle n'en effectue la demande.

b) La salariée qui compte reprendre le travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement devra produire à l'Employeur avant son retour un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

25.04 Congé parental et Paternité

a) À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour au travail, la salariée qui le

désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximum de soixante-dix-huit (78) semaines afin de s'occuper de son enfant. Cet avis indique la date de début du congé et la date de retour au travail.

Ce congé débute au plus tôt le jour de la naissance et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

b) La présente disposition s'applique également au salarié dont la conjointe accouche. Le salarié doit aviser l'Employeur par écrit au moins vingt et un (21) jours à l'avance de son intention de se prévaloir de ce congé, en indiquant la date de début du congé ainsi que la date de retour au travail.

Il est entendu qu'un seul des deux salariés, à la fois, peut bénéficier d'un tel congé lorsque deux conjoints sont salariés de l'Employeur.

c) Durant un tel congé, l'ancienneté du ou de la salariée continue de s'accumuler.

d) La salariée ou le salarié, selon le cas, peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période. Cependant, elle ou il devra aviser l'Employeur de son intention et de la date de son retour au moins vingt et un (21) jours à l'avance.

e) Les dispositions de l'alinéa a) qui précède s'appliquent au salarié qui adopte un enfant âgé, lors de l'adoption, d'un maximum de sept (7) ans, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

25.05 Retour à son poste

a) À son retour au travail, la salariée ou le salarié selon le cas, reprend son poste habituel, le cas échéant. Si le poste qu'elle ou qu'il occupait à son départ est aboli, les dispositions de l'article 15 s'appliquent alors dans son cas.

b) Au retour de son congé de maternité ou congé parental et paternité, l'Employeur accorde au salarié les avantages prévus par la Loi.

ARTICLE 26 - CONGÉS DE MALADIE

26.01 Banque de congés de maladie

a) Tout salarié régulier ayant 24 mois de service continu au 1^{er} janvier, aura droit à une banque de huit (8) jours de congés de maladie.

Le salarié régulier qui atteint 24 mois de service continu au cours d'une année civile se voit dès lors créditer soixante-sept centièmes de jour (0,67) de congé de maladie par mois pour chacun des mois complets qui restent à courir au cours de ladite année.

b) Tout salarié régulier ayant moins de 24 mois de service continu au 1er janvier se verra créditer une banque de congés maladie selon la progression suivante :

À compter de 6 mois de service continu = 2 jours

À compter de 12 mois de service continu = 4 jours

À compter de 24 mois de service continu = 8 jours

26.02 Utilisation et paiement

a) Les jours de congés de maladie sont utilisés par le salarié incapable de travailler pour une raison médicale ou pour un autre motif sérieux qui l'empêche de se présenter au travail. Le paiement de ces congés ne peut être fractionné en parties de journées.

b) Le paiement d'une journée de maladie à même la banque du salarié est effectué sur la base de huit (8) ou de dix (10) heures à son taux horaire régulier, selon l'horaire régulier du poste qu'il détient au moment de son absence.

c) Pour toute absence de trois (3) jours consécutifs cédulés ou plus de tout salarié, l'Employeur peut exiger un certificat médical approprié, sauf dans le cas d'absences répétées où l'Employeur pourra exiger un certificat médical dès la première journée d'absence.

26.03 Avis d'absence

Tout salarié incapable de se présenter au travail pour une raison médicale doit prévenir son superviseur immédiat au moins deux (2) heures avant le début de sa journée cédulée de travail sauf en cas d'impossibilité physique.

26.04 Examen médical

L'Employeur peut exiger qu'un salarié subisse, à ses frais, des examens auprès d'un médecin désigné par l'Employeur. Dans le cas où cet examen a lieu pendant les heures de travail cédulées d'un salarié, ce dernier est réputé être au travail et ne subit aucune perte de salaire régulier. Tous les frais médicaux et paramédicaux encourus lors d'un tel examen sont à la charge de l'Employeur. Sur demande, le salarié reçoit copie du rapport du médecin aussitôt que disponible.

Pour les employés de soir et de nuit, se référer à l'article 8.03 b) pour les modalités à suivre.

26.05 Remboursement de crédits de maladie non-utilisés

a) Les jours de congés de maladie crédités qui n'ont pas été utilisés au 1er décembre sont payés au salarié régulier au plus tard lors de la 50e semaine de l'année de référence.

Le remboursement de crédits de maladie non-utilisés s'effectue aux conditions suivantes :

Toutefois, le salarié absent du travail pour cause d'accident ou de maladie personnelle depuis le 1^{er} janvier de l'année concernée et qui revient au travail après le 1^{er} juin a droit au remboursement de crédits de maladie non-utilisés jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) jours.

Les employés qui ont opté pour la banque de temps supplémentaire et désire que leur crédit de maladie non utilisé soit déposé dans leur banque de temps supplémentaire pour l'année suivante, pourront le faire en l'inscrivant sur le formulaire de banque de temps supplémentaire avant le 1^{er} décembre.

Le remboursement de crédits de maladie non-utilisés est effectué sur la base de huit (8) heures au taux horaire régulier du salarié pour chacun des jours de congé ainsi monnayés

b) Nonobstant les dispositions de l'article 26.01 a) un salarié régulier ayant atteint un an d'ancienneté au 1^{er} janvier et qui a été engagé avant la signature de la présente convention collective aura droit dans le cas de la terminaison d'emploi à soixante-sept centièmes de jour (0,67) de congé de maladie par mois au cours duquel il a travaillé au moins dix (10) jours depuis le 1^{er} janvier précédent.

Il est entendu qu'un employé admissible qui est absent durant une partie de l'année en vertu de 8.06 et 24.08 ou dans le cas d'une terminaison d'emploi, un crédit ou un débit est alors effectué sur sa dernière paie (avant le départ ou en fin d'année) en fonction des semaines effectivement travaillées et du nombre de jour auquel il a droit.

Un employé qui quitte à la retraite en cours d'année aura droit à la totalité de sa banque de maladie. Les journées non prises au moment de la retraite seront monnayées à 100%.

c) Si un salarié régulier est en mise à pied au moment du remboursement des crédits de maladie non-utilisés, le paiement est effectué au moment de son retour au travail.

26.06 Examens médicaux requis par la loi

L'Employeur rembourse au salarié le coût des frais de tout examen médical requis par la loi aux fins d'exercice de son emploi au sein de l'entreprise.

ARTICLE 27 - ASSURANCES COLLECTIVES

27.01 Régime d'assurances collectives

a) Tout salarié régulier ayant atteint trois (3) mois de service continu est couvert par un régime d'assurances collectives. Ce régime comprend les bénéfices suivants :

- Assurance-vie;
- Médicaments et soins médicaux (remboursement des médicaments génériques à moins d'avis contraire écrit de la part d'un médecin);
- Soins dentaires;
- Assurance-salaire en cas d'invalidité.

b) Sauf entente à l'effet contraire, les parties conviennent de maintenir en vigueur pendant la durée de la convention collective le régime en place à sa signature.

c) La participation de tous les salariés admissibles à ce régime d'assurances collectives est obligatoire.

27.02 Partage des primes

a) La cotisation hebdomadaire payée par les salariés admissibles couvre cent (100%) des coûts reliés aux protections d'assurance invalidité de courte et de longue durée. L'Employeur défraie entièrement les coûts reliés à l'ensemble des autres protections.

Il est convenu que les 5/12 des économies découlant de la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi en raison dudit programme seront remises annuellement aux salariés.

À compter du 1 avril 2024, la cotisation hebdomadaire payée par les salariés admissibles couvre cinquante (50%) des coûts reliés aux protections d'assurance invalidité de courte et de longue durée. L'Employeur défraie cinquante (50%) des coûts reliés aux protections d'assurance invalidité de courte et de longue durée. L'Employeur défraie entièrement les coûts reliés à l'ensemble des autres protections.

Il est convenu que les 2.5/12 des économies découlant de la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi en raison dudit programme seront remises annuellement aux salariés.

b) La cotisation hebdomadaire payée par les salariés est fixée annuellement au début du mois de janvier pour l'année en cours selon l'expérience du groupe et s'applique de façon uniforme à tous les salariés admissibles au régime.

À chaque année, dès que les conditions de renouvellement des protections d'assurance salaire de courte et de longue durée sont transmises à l'Employeur par l'assureur, les parties se rencontrent (en incluant le syndicat) afin de convenir du montant de la cotisation hebdomadaire qui devra dorénavant être perçue des salariés en fonction de l'expérience du groupe, du remboursement de cotisation d'assurance-emploi mentionné

à l'alinéa b) qui précède et de la variation de la prime nécessaire afin de maintenir la condition stipulée à l'alinéa a) qui précède.

c) La cotisation hebdomadaire du salarié est retenue directement sur sa paie. Le salarié sera tenu de payer cette cotisation s'il effectue plus d'une journée de travail dans une semaine donnée.

L'employeur s'assurera que les salariés âgés de 60 ans ou plus aient la même protection d'assurance ou sinon, avoir un congé de paiements des primes d'assurance collective.

27.03 Souscription du contrat d'assurance

L'Employeur souscrit le contrat d'assurance auprès de l'assureur.

27.04 Informations relatives à l'expérience

L'Employeur transmet au Syndicat sur une base trimestrielle les informations suivantes:

- La liste des cotisants pour la période visée ainsi que le montant des cotisations perçues pour chacun.
- Les coûts facturés par la compagnie d'assurance relativement aux protections d'assurance salaire de courte et de longue durée.

27.05 Exonération de cotisation en cas d'invalidité

Les différentes protections prévues par le régime pour le salarié et ses personnes à charge (assurance-vie, médicaments et soins médicaux, soins dentaires) sont maintenues uniquement pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter du début d'une invalidité résultant d'une maladie, d'un accident ou d'un accident de travail. Durant cette période, le salarié ne défraie aucune cotisation durant chacune des semaines où il ne rencontre pas la condition prévue à l'article 27.02 d).

27.06 Maintien des assurances en cas de mise à pied ou d'absence prévue à la convention

En cas de mise à pied ou d'absence autorisée en vertu de la présente convention, les différentes protections prévues par le régime sont maintenues (à l'exception de la protection d'assurance-salaire en cas d'invalidité qui cesse immédiatement) pour une période de trois (3) mois, sauf stipulation contraire dans la présente convention. Durant cette période, le salarié ne défraie aucune cotisation durant chacune des semaines où il ne rencontre pas la condition prévue à l'article 27.02 d).

27.07 Maintien des assurances en cas de décès

En cas de décès du salarié, les différentes protections prévues par le régime sont maintenues sans cotisation pour ses personnes à charge qui étaient couvertes au moment du décès, et ce durant une période de douze (12) mois.

27.08 Calcul du montant de bénéfice imposable

En accord avec les législations applicables et la pratique déjà en vigueur avant la signature de la présente convention collective, un montant relatif aux bénéfices imposables est inclus hebdomadairement sur les revenus de chaque salarié. Ce montant est estimé en début d'année sur la base des coûts réels du régime pour l'année précédente.

27.09 Avance d'assurance-salaire

a) Un salarié régulier admissible au régime d'assurances collectives obtient de l'Employeur une avance équivalente à un maximum de deux (2) semaines de ses prestations d'assurance-salaire lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont rencontrées :

1. Il remet à l'Employeur le formulaire de réclamation prescrit, dûment complété;
2. Plus de quatorze (14) jours se sont écoulés depuis que la condition précédente fut rencontrée ;
3. L'assureur n'a pas émis d'avis de refus de sa réclamation ;
4. Il n'a pas reçu de paiement de l'assureur ;
5. Il en fait la demande auprès de l'Employeur et signe le formulaire prescrit qui stipule :
 - qu'il s'engage à rembourser la totalité de l'avance lui ayant été remise par l'Employeur dès réception du paiement de l'assureur, à défaut de quoi l'Employeur pourra opérer compensation ;
 - que l'Employeur pourra opérer compensation pour récupérer la totalité de l'avance si l'assureur refuse sa demande.

b) Une deuxième avance équivalente à un maximum de deux (2) semaines de prestations d'assurance-salaire sera remise au salarié régulier admissible lorsque :

1. Plus de vingt-huit (28) jours se sont écoulés depuis que la condition prévue à 27.09 a) 1. fut rencontrée ;
2. En faisant les adaptations nécessaires, les conditions 3., 4. et 5. mentionnées ci-dessus à l'alinéa a) sont rencontrées.

ARTICLE 28 - RÉGIME DE RETRAITE

28.01 Régime

Sous réserve de modifications aux législations pertinentes, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime complémentaire de retraite portant le numéro d'enregistrement 31824 et ses modifications déposées à la Régie des Rentes du Québec.

28.02 Admissibilité

Tout salarié régulier ayant atteint douze (12) mois d'ancienneté devient admissible au régime de retraite.

Toutefois, le salarié devient également admissible au régime de retraite dès qu'il rencontre l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- 1) Au 1er janvier d'une année, il a accumulé 700 heures régulières travaillées au cours des douze (12) derniers mois.
- 2) Au 1er janvier d'une année, il a reçu de l'Employeur une rémunération égale ou supérieure à trente-cinq pour cent (35 %) des gains admissibles au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec au cours des douze (12) derniers mois.

La participation de tous les salariés admissibles au régime de retraite est obligatoire.

28.03 Régie du régime

Conformément aux dispositions du règlement du régime, les parties conviennent notamment que:

- a) Le comité de retraite est constitué de trois (3) représentants désignés par l'Employeur et de trois (3) représentants désignés par le Syndicat conformément aux dispositions légales applicables et pouvant provenir des unités de négociation de l'usine et des chauffeurs St-Jacques. De plus un membre tiers indépendant est désigné conjointement par les parties.
- b) Le comité de retraite a pour mandat d'entreprendre toute démarche visant à assurer le bon fonctionnement du régime.
- c) Un sous-comité du comité de retraite où l'Employeur est majoritaire se voit déléguer la gestion de l'actif de la caisse de retraite.
- d) Tous les frais associés à l'administration et au bon fonctionnement du régime seront assumés par la caisse du régime, y compris les frais raisonnablement encourus par les parties en vue de la mise en place de ce dernier.

e) Toute modification au règlement du régime devra faire l'objet d'une entente préalablement négociée entre le Syndicat et l'Employeur.

28.04 Cotisations

La cotisation du salarié est fixée à cinq pour cent (5 %) du salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de 5% multiplié par quarante (40) heures multipliées par le taux de base.

La cotisation de l'Employeur est fixée à sept pour cent (7%) du salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de 7% multiplié par quarante (40) heures multipliées par le taux de base.

28.05 Information

Le comité de retraite reçoit le mandat d'émettre dans les six (6) mois de la signature de la présente convention, un résumé explicatif sous forme de livret des dispositions du règlement du régime à l'intention de tous les participants actifs.

28.06 Fonds de solidarité (FSFTQ)

a) Les salariés qui le désirent peuvent contribuer au Fonds de solidarité (FSFTQ). L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chacun de ces salariés le montant indiqué par ce dernier sur le formulaire de souscription prévu à cet effet qu'il aura dûment complété.

De plus, l'Employeur procède aux allègements fiscaux autorisés par la loi en raison de cette contribution.

b) Un salarié peut, à sa demande, modifier le montant de sa contribution hebdomadaire ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au moins sept (7) jours à l'avance à l'institution concernée et à l'Employeur.

c) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité (FSFTQ), à tous les mois (entre le 15e et le 21e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites. Cette remise est accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le numéro de référence du salarié fourni par l'institution concernée et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 29 - VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

29.01 Vêtements de travail

a) L'Employeur fournit en quantité suffisante aux salariés affectés aux aires de production des pantalons, chemises et vestons blancs ainsi que les vêtements actuellement fournis aux salariés du département de l'entretien mécanique. Ces vêtements sont entretenus aux frais de l'Employeur.

b) Au plus tard le 31 octobre de chaque année, l'employeur offre, à tous les salariés affectés aux différents départements ou le port du vêtement blanc n'est pas requis, une carte de pointage permettant l'acquisition de l'équivalent de l'ensemble des vêtements énuméré au tableau 29.01.

Chaque salarié est responsable de l'entretien de ses vêtements.

Tableau 29.01

	Points
Chemise manche courte	25
Chemise manche longue	27
T-shirt	10
Polo court	25
Polo long	25
Col roulé	39
T-shirt orange	18
Coton ouaté	18
Pantalon	29
Pantalon doublé	44
Veste matelassée	45
Point maximum alloué	350

Pour ce qui est des gants, selon les modèles choisis, un montant de cent (100) points pourra être utilisés annuellement pour l'achat de ceux-ci. De plus, les employés qui n'utilisent pas tous leurs points pour les gants pourront les utiliser pour l'achat de vêtements et vice versa.

c) Les salariés étudiants ont droit à une veste matelassée et un coton ouaté. De plus, après la période de probation complétée, ils auront droit à cent-vingt-cinq (125) points qui pourront être utilisés annuellement selon leurs besoins.

d) Les vêtements des nouveaux salariés appelés à travailler dans la division maintenance et de la division production seront remis au plus tard quatorze (14) jours suivant le premier jour de travail.

e) Les vêtements des employés appelés à travailler dans la division de l'expédition seront remis au plus tard quatorze (14) jours suivant la fin de leur période de probation. Un manteau sera également remis au besoin au salarié. Durant la période de probation, les employés auront droit à une veste matelassée et un coton ouaté. Si les salariés ne complètent pas leur période de probation, ils devront remettre l'ensemble des vêtements reçus.

f) La grille de référence des montants alloué sera revue annuellement au 1er septembre de chaque année et le nombre de point maximum alloué sera majoré afin de représenter 100% des points pour l'année de référence 2023 qui est établi à 350.

29.02 Gants et vêtements pour l'extérieur

a) L'Employeur fournit aux salariés un maximum de 4 paires de gants par année.

b) Les salariés appelés à travailler sur une base régulière, à l'extérieur ou sur les quais de chargement et de déchargement auront droit, à tous les deux (2) ans, à des bottes d'hiver.

L'Employeur maintiendra une réserve de ces items à la disposition des salariés appelés à effectuer ce type de travail sur une base occasionnelle et sera responsable de leur entretien.

29.03 Bottes ou chaussures de sécurité

L'Employeur fournit au besoin à tous les salariés des bottes ou des chaussures de sécurité appropriées de l'équivalent des bottes «Kodiak». Des bottes de caoutchouc ou des couvre-chaussures sont également disponibles pour les salariés qui travaillent dans un environnement humide.

29.04 Remplacement et règles de distribution

Un salarié peut obtenir le remplacement d'une pièce de vêtement ou de bottes ou chaussures de sécurité en tout temps en complétant le formulaire fourni par l'Employeur à cette fin. Le salarié doit présenter l'article défectueux ou trop usé qu'il désire remplacer.

Lorsqu'il s'agit de vêtements prévus à l'article 29.01 b), tel remplacement est comptabilisé dans la prochaine allocation annuelle du salarié.

L'Employeur s'efforce de maintenir un inventaire approprié des articles qu'il fournit de temps à autre.

29.05 Outils de travail

Les outils de travail dont les salariés ont à se servir dans l'exécution de leur travail (à l'exception des salariés du département de l'entretien mécanique) sont fournis par l'Employeur et remplacés au besoin, conformément à la pratique en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

29.06 Allocation d'outils

a) Conformément à la pratique en vigueur au moment de la signature de la présente convention, l'employeur détermine avec le syndicat une trousse d'outil de départ à fournir à un employé en probation qui passe régulier. Les salariés du département de l'entretien mécanique fournissent, à leurs frais, leur propre coffre ainsi que leurs outils d'usage courant.

Toutefois, une allocation d'outils est payée à tout salarié régulier du département d'entretien mécanique répondant aux conditions suivantes.

- Le salarié qui a terminé sa probation
- Le salarié soumet ses factures comme preuve d'achat;

Les outils achetés sont requis dans l'exécution du travail auquel le salarié est assigné. Cette allocation sera augmentée à 600\$ au 1er janvier 2024 et 700\$ au 1er janvier 2026.

Les factures dont le montant est plus élevé que le montant alloué au paragraphe précédent, peuvent être utilisées sur plusieurs années jusqu'au remboursement complet.

Les sommes inutilisées une année donnée peuvent être reportées l'année suivante.

b) L'Employeur fournit les outils dont le diamètre excède trois quarts ($\frac{3}{4}$) de pouce.

ARTICLE 30 - FORMATION PROFESSIONNELLE

30.01 Principe

Les parties reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des salariés afin de leur permettre d'améliorer leurs habiletés, d'acquérir davantage de compétence dans leurs classifications et favoriser leur accès à d'autres classifications chez l'Employeur.

30.02 Programme de formation

a) À chaque comité de relation de travail, l'Employeur discute avec le Syndicat afin d'obtenir des suggestions visant à établir et modifier son plan de formation. À cette

occasion, le Syndicat communique à l'Employeur toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.

b) Le ou vers le 1er décembre de chaque année, l'Employeur informe le comité conjoint des relations de travail de son plan et du contenu de son programme de formation pour l'année civile suivante.

c) Le programme de formation est établi par l'Employeur et à ses frais en tenant compte des priorités de l'entreprise, des budgets disponibles et, si possible, des suggestions préalablement effectuées par le Syndicat.

d) Au terme de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat le bilan des activités de formation réalisées auprès des salariés et des frais admissibles encourus par l'Employeur afin de réaliser ces activités.

30.03 Modalité de libération lors de la formation exigée par L'employeur

Lorsqu'un salarié assiste à un cours de formation exigé par l'Employeur sur les lieux de travail alors qu'il serait normalement au travail, il est libéré et ne subit aucune perte de salaire régulier et de bénéfices. Il est libéré et rémunère selon les principes énoncés à l'article 08.03.

Lorsque l'Employeur désire qu'un salarié suive un cours de formation hors des lieux de travail, et que cette formation se déroule à l'extérieur de son horaire normal de travail ou nécessite l'absence du salarié pour plus d'une journée, l'Employeur, le Syndicat et le salarié devront, au préalable, convenir, par écrit, des frais qui seront à la charge de l'Employeur et de la somme qui sera payée au salarié en lieu de salaire.

Dans tous les cas, l'Employeur assume le paiement des frais d'inscription, du matériel didactique et des frais de transport conformément à la politique en vigueur dans l'entreprise.

30.04 Formation et perfectionnement personnel

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

30.05 Formation de perfectionnement lié à son travail

Le salarié qui, à sa propre initiative, désire suivre un cours de perfectionnement lié à son travail, peut soumettre une demande à l'Employeur. Dans le cas où cette demande est

acceptée par l'Employeur, ce dernier pourra accommoder l'horaire du salarié pour assister à sa formation et assurera le remboursement complet des frais de scolarité, des manuels et du matériel didactique nécessaire lorsque le cours suivi est réussi, le tout sur présentation de pièces justificatives et conformément aux politiques de l'entreprise.

30.06 Modification d'un poste

Lorsque l'Employeur introduit des changements qui ont pour effet de modifier les tâches ou les méthodes de travail d'un salarié régulier, titulaire de poste, la procédure suivante s'applique :

- a) Le salarié bénéficie d'une période de formation et d'entraînement d'une durée maximale de cent vingt (120) heures afin de lui permettre de s'adapter, en autant qu'il possède les qualifications de base requises ;
- b) Dans le cas où le salarié ne possède pas les qualifications de base requises ou s'il ne rencontre pas les exigences normales de ce poste au terme de la période de formation et d'entraînement, il se prévaut de la procédure de déplacement prévue à l'article 15.02.

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

31.01 Salle de repos ou de repas

L'Employeur s'assure que les salariés ont accès à une salle adéquatement chauffée et ventilée et maintenue dans de bonnes conditions d'hygiène afin de leur permettre d'y passer leurs périodes de repas et de repos.

Les salariés coopèrent avec l'Employeur afin de maintenir la propreté de ces endroits.

31.02 Vestiaires et casiers

- a) Les salariés ont accès à un vestiaire avec casiers afin d'y déposer leurs effets personnels. Chaque salarié dispose d'un casier individuel.
- b) Le salarié peut utiliser un cadenas personnel pour fermer son casier et il n'est pas tenu de fournir la combinaison ou le double de la clef à l'Employeur.
- c) Lorsque l'Employeur désire procéder au nettoyage des casiers, il avise les salariés au moins trente (30) jours à l'avance afin que ceux-ci puissent vider leur casier et, le cas échéant, retirer le cadenas de leur casier. L'Employeur pourra couper le cadenas d'un casier lorsqu'un salarié néglige de se conformer à cette directive.
- d) Lorsque l'Employeur désire procéder à une inspection d'un casier, il doit le faire en présence du salarié concerné et d'un délégué syndical. Toutefois, si le salarié est absent

du travail, telle inspection peut être effectuée en présence de deux (2) délégués syndicaux ou salariés désignés par le Syndicat et qui sont présents au travail.

31.03 Stationnement

Au moment de la signature de la convention collective, l'Employeur fournit gratuitement un certain espace de stationnement qu'il désigne à l'usage des salariés qui se rendent au travail en automobile ou à motocyclette. Des supports à bicyclette sont également installés à proximité du lieu de travail.

ARTICLE 32 - SALAIRE

32.01 Salaire

- a) Les classifications et les taux horaires réguliers correspondants sont indiqués à l'Annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- b) Tout salarié régi par la présente convention reçoit le taux horaire régulier prévu à l'Annexe « A » pour la classification qu'il occupe.
- c) Un salarié titulaire d'un poste multi-classifications tel que défini à l'article 19.02 c) est rémunéré, au cours d'une semaine, pour toutes ses heures de travail, sur la base du taux horaire le plus élevé parmi les classifications qui composent son poste.

32.02 Primes de quarts et de formation

- a) Les primes de quarts suivantes sont payables :

Pour toutes les heures régulières de travail effectuées par un salarié affecté au quart de jour tel que défini à l'article 3.03 h) et dont l'horaire normal de travail débute avant 6 heures:

Prime de lève-tôt : (0,75 \$) de l'heure.

Pour toutes les heures régulières de travail effectuées par un salarié affecté au quart de soir ou de nuit tel que défini à l'article 3.03 h) :

Prime de soir : 1.00\$ de l'heure.

Prime de nuit : 2.00\$ de l'heure.

Ces primes de quarts ne s'appliquent pas aux heures rémunérées au taux de temps supplémentaire.

b) Nonobstant les dispositions de l'article 19.11, une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) est payée pour toutes les heures régulières de travail effectuées par un salarié le dimanche dans le cadre de la semaine normale de travail.

c) Une prime de formation de cinquante 1.00\$ de l'heure est payée à un salarié qui, à la demande de l'Employeur, participe à la formation et à l'entraînement d'un autre salarié. Cette prime est payable sur une base journalière pour toutes les heures régulières travaillées par le salarié à qui telle demande a été effectué.

32.03 Paiement du salaire

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

b) Lors d'une semaine comprenant un jour férié et payé, le paiement du salaire pour la semaine précédente s'effectue au plus tard le vendredi avant midi (12 h 00).

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

1. le nom de l'Employeur
2. les noms et prénom du salarié
3. les dates de la période de travail correspondant au paiement
4. le nombre d'heures payées au taux de salaire régulier
5. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
6. le nombre d'heures payées en congé férié
7. le montant de salaire brut
8. la nature et le montant des déductions opérées
9. le montant cumulatif des déductions
10. le montant du salaire net versé au salarié
11. le montant cumulatif de salaire brut lors de l'année civile
12. le montant cumulatif de salaire brut lors de l'année de référence pour fins de vacances

13. le montant des primes
14. le montant de la cotisation syndicale
15. le nombre d'heures accumulées à la banque de temps supplémentaire

d) Tout salarié absent pour maladie ou accident de travail qui en fait la demande à son superviseur immédiat recevra son relevé de dépôt bancaire par courrier à son domicile.

32.04 Erreur sur la paie

Toute somme manquante sur la paie d'un salarié sera remise à ce dernier sur la paie suivante. Toutefois, si la somme manquante correspond à des heures régulières travaillées, le salarié peut demander de recevoir, par transfert bancaire, la somme manquante correspondante dans les quarante-huit (48) heures.

L'Employeur qui détermine qu'un trop payé a été versé à un salarié en avise ce dernier. Il est convenu que l'Employeur pourra opérer compensation sur la paie subséquente du salarié. Il est de plus convenu que le montant déduit sur la paye d'un salarié, à chaque semaine, sera le moindre de cinquante dollars (50 \$) ou du montant dû.

32.05 Détermination du taux de salaire d'une nouvelle classification

a) Si une nouvelle classification est créée ou lors de modifications substantielles à une classification existante pendant la durée de cette convention, le taux horaire régulier applicable sera déterminé par l'Employeur. En cas de désaccord sur le taux de salaire devant être attribué à ce poste, le Syndicat ou le salarié peut déposer un grief conformément à la procédure de grief et d'arbitrage.

b) Dans un tel cas, l'arbitre a l'autorité de décider du taux horaire applicable à telle nouvelle classification en litige, ou classification substantiellement modifiée, en tenant compte des autres classifications prévues à la convention et de l'échelle de salaire existante. Le taux horaire déterminé par l'Employeur ou par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'implantation de la nouvelle classification ou de la classification substantiellement modifiée.

c) L'Annexe « A » est modifiée automatiquement pour inclure la classification et le taux horaire régulier correspondant, suite à la décision non contestée de l'Employeur ou, s'il y a lieu, à la décision de l'arbitre.

32.06 Terminaison d'emploi du salarié

À moins de circonstances exceptionnelles, le salarié qui démissionne de son emploi ou qui est congédié sera autorisé à prendre immédiatement possession de ses articles

personnels. Tout salaire ainsi que toute autre somme due lui sera versée au plus tard durant la période de paie suivant son départ.

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

ARTICLE 33 - GRÈVE ET LOCK-OUT

33.01 Grève et lock-out

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou de lock-out ou de ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective, le tout en conformité avec le Code du travail du Québec.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2023 et le demeure jusqu'au 30 mars 2028

2023 une augmentation salariale de 4.0%

2024 une augmentation salariale de 4.0%

2025 une augmentation salariale de 3.0%

2026 une augmentation salariale de 2.5%

2027 une augmentation salariale de 2.5%

34.02 Rétroactivité

Tous les salariés ayant travaillé entre la date d'échéance de la convention collective antérieure, c'est-à-dire entre le 31 mars 2023 et la signature de la nouvelle convention collective.

34.03 Maintien des conditions de travail

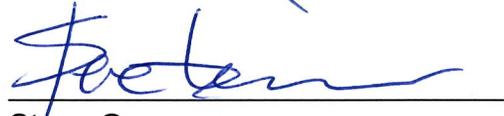
Après l'échéance de la convention et durant les négociations pour son renouvellement, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention collective de travail ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit légalement exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal le 22 juin 2023.

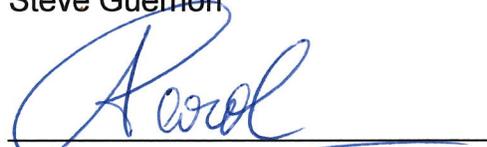
LACTALIS CANADA INC.



Chantal Boucher



Steve Guernon



Ana Carolina Leal

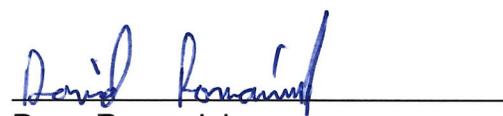


Daniel Rondeau

TEAMSTERS QUÉBEC LOCAL 1999



Éric Picotte



Dave Romaniuk



Kevin Clarke



Georges Fournier



Vincent Watson



Jessy Ronda

Lettre d'entente no 1

Vacances – Postes de 4 X 10 le dimanche-lundi-vendredi et samedi

ATTENDU QUE l'application de l'article 23.06 de la présente convention Collective

Les parties conviennent des modalités suivantes :

Il est convenu que les vacances débutent à la fin du quart normal de travail du lundi et se terminent au début du quart de travail du vendredi lors du retour.

Il est entendu que cette lettre d'entente s'applique uniquement aux titulaires du poste à horaire 4x10 dimanche-lundi-vendredi et samedi

Lettre d'entente no 2

Nouveaux postes réguliers ayant un horaire incluant le samedi.

Compte tenu de ses contraintes opérationnelles ou des exigences de sa clientèle, l'Employeur s'engage à maximiser ses opérations du lundi au vendredi avant de créer un ou plusieurs nouveaux postes réguliers comprenant un horaire qui inclut le samedi à l'intérieur des divisions de la production ou de l'expédition-réception.

Lettre d'entente no 3

Poste saisonniers

NONOBTANT l'application de l'article 14.02 de la convention collective,

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des modalités d'affichage des postes saisonniers lorsque de tels postes sont nécessaires.

Lettre d'entente no 4

Prime de lève-tôt

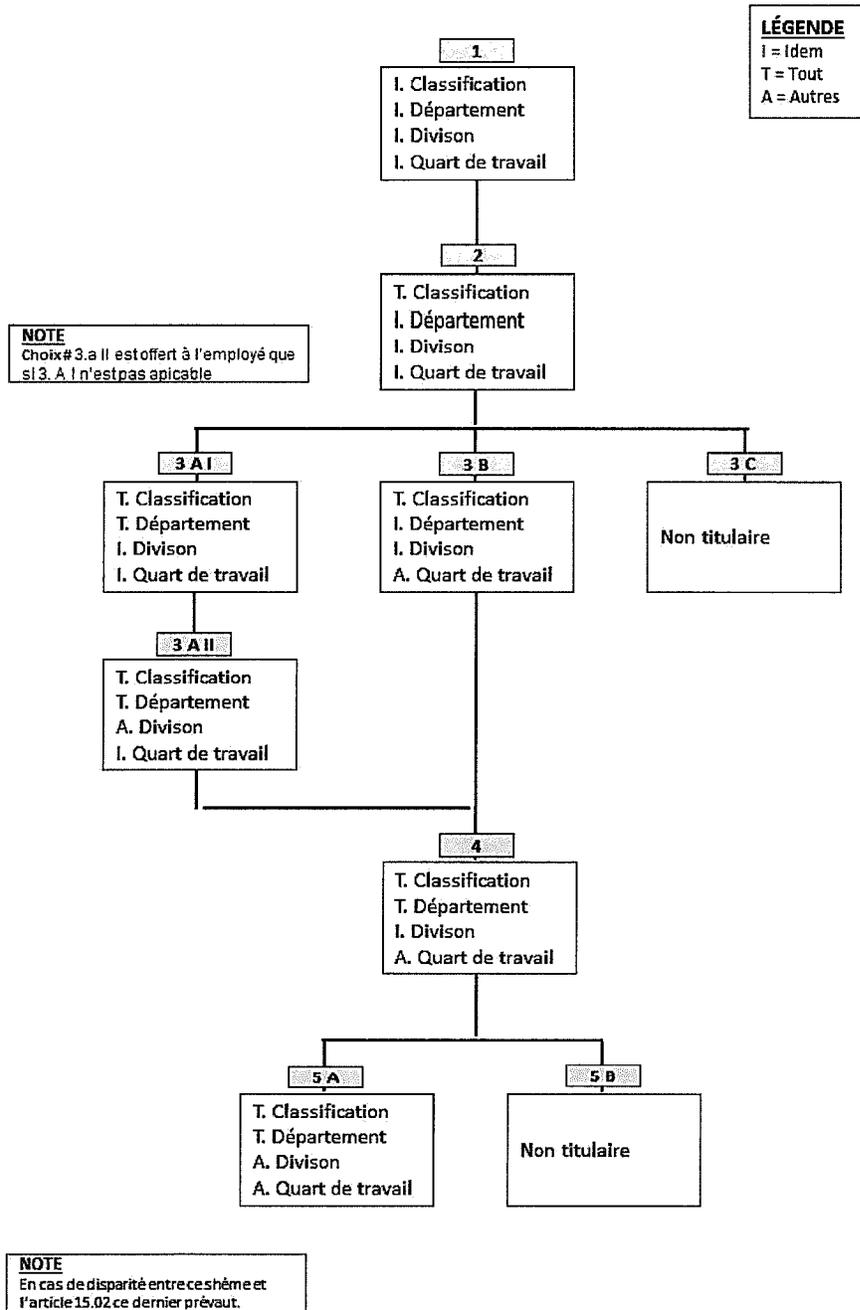
Nonobstant l'application de l'article 32,02 a) de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

Les personnes suivantes auront droit à une prime de lève-tôt de 0,75\$/heure, pour toutes les heures régulières de travail effectuées par ces dits salariés affectés au quart de jour tel que défini à l'article 3,03 h) et dont l'horaire normal de travail débute avant 7 heures.

Cette entente est valable tant et aussi longtemps que lesdits employés demeurent sur le même poste de travail qu'ils détenaient au moment de la signature de la présente convention collective :

- Jean-Marc Laforce
- David Romaniuk
- Roger Arsenault
- Patrice Pelletier

Article 15.02



ANNEXE A

SALAIRE

Les changements de salaires prendront effet le dernier dimanche du mois de mars de chaque année.

DIVISION – PRODUCTION					
	4%	4%	3%	2.5%	2.5%
1. Département de la réception du lait et de la pasteurisation	Mar-23	Mar-24	Mar-25	Mar-26	Mar-27
· Pasteurisateur à la réception du lait	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur du lait régulier	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur du lait UHT	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur du lait « Pur-filtre »	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur des mélanges	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur au lavage et à l'assainissement des équipements	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur des mélanges-UHT	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur du lait régulier-UHT	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
· Pasteurisateur du lait « Pur-filtre »-UHT	37.87 \$	39.38 \$	40.56 \$	41.58 \$	42.62 \$
2. Département de l'embouteillage					
· Opérateur de machine TL-8	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur EH-1	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur EH-3	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur EQ5	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur EQ5	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur EQ5	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur S90	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur T1-T2	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur T5-T6	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur T7-T8	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur de machine Rapak et vrac	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur-laveur remplaçant	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Préposé à la récupération	34.02 \$	35.38 \$	36.44 \$	37.35 \$	38.29 \$

DIVISION - EXPÉDITION - RÉCEPTION					
1. Département de l'expédition	Mar-23	Mar-24	Mar-25	Mar-26	Mar-27
· Préposé à la préparation des commandes de lait	33.91 \$	35.27 \$	36.33 \$	37.24 \$	38.17 \$
· Opérateur de chariot-élévateur expédition	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Préposé au nivelage	33.57 \$	34.91 \$	35.96 \$	36.86 \$	37.78 \$
· Expéditeur	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Remplaçant	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Aide général	33.57 \$	34.91 \$	35.96 \$	36.86 \$	37.78 \$
· Opérateur de système d'interface de gestion des convoyeurs (HMI)	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
2. Département des caisses-vides					
· Opérateur de chariot-élévateur caisses vides	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Opérateur laveur caisses vides	35.02 \$	36.42 \$	37.51 \$	38.45 \$	39.41 \$
· Vérificateur des mauvais retours	34.02 \$	35.38 \$	36.44 \$	37.35 \$	38.29 \$
3. Département des chauffeurs-volants					
· Chauffeur-volant	34.02 \$	35.38 \$	36.44 \$	37.35 \$	38.29 \$
4. Département de l'entrepôt sec					
· Opérateur de chariot-élévateur	34.02 \$	35.38 \$	36.44 \$	37.35 \$	38.29 \$
5. Département de la conciergerie					
Concierge	33.57 \$	34.91 \$	35.96 \$	36.86 \$	37.78 \$

DIVISION - MAINTENANCE					
1. Département de l'entretien mécanique	Mar-23	Mar-24	Mar-25	Mar-26	Mar-27
· Électromécanicien classe C - Technicien en automatisation	42.35 \$	44.04 \$	45.36 \$	46.50 \$	47.66 \$
· Électromécanicien classe C	40.27 \$	41.88 \$	43.14 \$	44.21 \$	45.32 \$
· Électromécanicien	38.13 \$	39.65 \$	40.84 \$	41.86 \$	42.91 \$
· Mécanicien	37.17 \$	38.66 \$	39.82 \$	40.81 \$	41.83 \$
· Apprenti*	36.06 \$	37.50 \$	38.62 \$	39.59 \$	40.58 \$

* Un salarié ne pourra être affecté à la classification d'Apprenti pour une période supérieure à un (1) an avant d'être réaffecté par l'Employeur à la classification correspondant à ses classifications.

** Étudiant maintenance - taux équivalent à 80% du taux applicable de la classification d'apprenti pour les 6000 premières heures effectivement travaillées.

*** Le taux de la classification de Électromécanicien classe C - Technicien en automatisation sera applicable à partir de la date de la signature de la convention collective en 2023 au salarié ayant obtenu un poste à la suite de la procédure d'affichage prévue à l'article 14.05

TAUX HORAIRE DES NOUVEAUX EMPLOYÉS	
(Département de l'embouteillage et division EXPÉDITION - RÉCEPTION)	
0-999 heures	85%
1000-1999 heures	90%
2000-2999 heures	95%
3000 heures et plus	100%

TAUX HORAIRE DES NOUVEAUX EMPLOYÉS	
(Département de la réception du lait et de la pasteurisation)	
Avant période de probation (720h)	85%
Après période de probation (720h)	100%

ANNEXE B

QUARTS DE 12 HEURES

L'employeur peut implanter des postes de travail qui incluent des quarts de douze (12) heures dans la division de l'entretien mécanique et ou le département de la réception du lait et de la pasteurisation. Ces postes de travail doivent obligatoirement être les samedis et dimanches.

Pour les salariés réguliers affectés à ces postes, les dispositions prévues à la présente annexe ont préséance sur les dispositions prévues à la convention collective. Dans le cas où une disposition n'est pas prévue dans cette annexe, les parties conviennent de discuter pour définir l'application.

Diverses précisions:

a) Affichages de poste :

Lorsqu'il y aura la création d'un poste de travail ayant un quart de 12 heures, la procédure d'affichage prévu à l'article 14 s'appliquera.

b) Semaine et horaire de travail :

La semaine normale de travail est de vingt-quatre (24) heures réparties en deux (2) journées consécutives de douze (12) heures (2x12) le samedi et dimanche.

Il est entendu que le début de l'horaire normale de nuit peut débuter au plus tôt le vendredi à 17h00 pour se terminer au plus tard le lundi à 7h00.

c) Salaire :

Les taux réguliers de salaires prévus à l'annexe A s'appliquent à toutes les heures régulières de travail pour les heures régulières effectuées les samedis et dimanche des quarts de 12 heures.

L'employé verra son taux de salaire majoré de 50% pour l'ensemble de ses heures régulières effectuées sur son horaire normal de travail. Au cours d'une journée de travail, tout travail exécuté en contigu de ses heures régulières de travail sera majoré de 100%.

d) Garantie hebdomadaire de travail :

Un salarié dont le nom apparaît à l'horaire de travail définitif affiché par L'employeur pour la fin de semaine suivante et qui se présente au travail se verra garantir la possibilité de travailler ses vingt-quatre (24) heures régulières au taux de salaire applicable.

e) Temps supplémentaire :

Il est entendu que l'article 20.01 a), b), c), h) et f) s'appliquent à ces postes de travail et non 20.01 d), e) et g),

Banque de temps supplémentaire :

Les salariés sur les postes de travail de 12 heures ne peuvent pas accumuler de banque de temps supplémentaire à l'aide de congé de maladie. Il peut cependant cumuler l'équivalent de 2 semaines de banques de temps supplémentaire soit l'équivalent de trente-six (36) par semaine.

f) Jours fériés et congés mobiles :

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou dimanche et que le salarié est à son horaire régulier de travail, le salarié admissible reçoit une indemnité équivalente auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail soit douze (12) heures, payé à son taux régulier majoré de 50%.

Si un jour férié survient durant un jour de semaine, les salariés recevront l'équivalent de huit (8) heures à taux régulier. Un salarié ne pourra reporter ce férié.

Les salariés appelés à effectuer du temps supplémentaire lors d'un jour férié seront payés au taux majoré de cinquante (50%) pour la durée du premier quart de travail. Le deuxième quart sera payé au taux majoré de cent (100%).

En plus du paiement du férié prévu à 22.03, il est entendu qu'un salarié qui travaille en temps supplémentaire lors d'un congé férié sur un quart de 12 heures, il sera payé à raison de 12 heures à temps et demi.

g) Congés de maladie, mobiles et sociaux :

Dans tous les cas de congés payés prévus au présent article, le salarié reçoit pour chacun de ces congés une indemnité équivalente au salaire auquel il aurait eu droit pour sa journée normale de travail, soit douze (12) heures payables à temps et demi.

Les salariés réguliers de fin de semaine ont droit aux congés selon les dispositions suivantes :

g.1) Conges maladies – Article 26.01.b :

- À compter de 6 mois de service continu = 1 jour
- À compter de 12 mois de service continu = 2 jours
- À compter de 24 mois de service continu = 3 jours

g.2) Conges mobiles – Article 22.02 :

- À compter de 12 mois de service continu = 1 jour
- À compter de 24 mois de service continu = 1 jour
- À compter de 36 mois de service continu = 2 jours

g.3) Conges sociaux – Article 24

- Décès (24.02.a) = 24 heures cédulées
- Décès (24.02.b) = 2 jours
- Décès (24.02.c) = 1 jour
- Naissances ou adoption (24.03) = 2 jours
- Mariage (24.04) = 2 jours
- Juré ou témoin (24.06) = 1 jour

Dans le cas prévu dans l'article 24.02.a (décès conjoint – enfant) sera considéré ses premières vingt-quatre (24) heures régulières cédulées consécutives payé 36 heures au taux régulier.

h) Vacances annuelles

L'article 23 s'applique en considérant qu'une (1) semaine de vacances constitue, pour les salariées affectées aux quarts de fin de semaine, une (1) fin de semaine de vingt-quatre (24) heures.

Il est convenu que les vacances débutent à la fin du quart normal de travail du dimanche et se terminent au début du quart de travail du samedi lors du retour.

i) Régime de retraite

Les salariés réguliers de fin de semaine maintiennent leur admissibilité au régime de retraite prévu à l'article 28, toutefois la cotisation du salarié et de l'employeur sera jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-six (36) heures régulières par semaine.

j) Prime de quart

Les salariés sont admissibles aux primes de quart prévues à l'article 32.02 sur les heures effectivement travaillées.

k) Période d'essai

La période d'essai prévu à l'article 14.06 a) sera de 6 jours effectivement travaillés.

l) Délégué sénior

Il est entendu que le délégué sénior prévu à l'article 7,03b ne peut être titulaire d'un poste de 12 heures les samedis et dimanches.

m) Période de repos

Le salarié a droit à deux périodes de repos de 30 minutes.