



CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

ALIMENTS ULTIMA INC.

(CI-APRÈS NOMMÉ : « L'EMPLOYEUR »)

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) D'ALIMENTS ULTIMA INC. (CSN)

(CI-APRÈS NOMMÉ : « LE SYNDICAT »)

2024-2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3- SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 5 - SOUS-TRAITANCE OU GESTION PAR UN TIERS	5
ARTICLE 6 - LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION	7
ARTICLE 8 - TABLEAU D’AFFICHAGE	7
ARTICLE 9 - ÉQUIPES, SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	7
ARTICLE 10 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	11
ARTICLE 11 - PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	15
ARTICLE 12 - PRIME POUR LES QUARTS DE SOIR ET DE NUIT DE L’ÉQUIPE DE SEMAINE.....	16
ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES.....	16
ARTICLE 14 - CONGÉS MALADIE.....	18
ARTICLE 15 - ABSENCES PERSONNELLES.....	20
ARTICLE 16 - CONGÉS SOCIAUX	21
ARTICLE 17 - VACANCES.....	22
ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ	24
ARTICLE 19 - AFFICHAGE	27
ARTICLE 20 - DISCIPLINE.....	31
ARTICLE 21 - DÉLÉGUÉS DE DÉPARTEMENT.....	32
ARTICLE 22 - COMITÉ DE GRIEFS	32
ARTICLE 23 - PROCÉDURE DE GRIEFS	33
ARTICLE 24 - ARBITRAGE	33
ARTICLE 25 - ASSURANCES COLLECTIVES.....	34
ARTICLE 26 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE 27 - PAIEMENT DU SALAIRE	35
ARTICLE 28 - DROITS ACQUIS	35
ARTICLE 29 - SALAIRES	35
ARTICLE 30 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	36
ARTICLE 31 - DÉDUCTIONS-ÉPARGNES	39
ARTICLE 32 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	39
ARTICLE 33 - CONGÉ DE MATERNITÉ	39
ARTICLE 34 - RÉGIME DE RETRAITE.....	40
ARTICLE 35 - RETRAITE PROGRESSIVE.....	41
ARTICLE 36 - FORMATION	43
ARTICLE 37 - DURÉE DE LA CONVENTION	44
ANNEXE « A »	45
ANNEXE « B »	46

Syndicat des travailleurs(euses) d'aliments Ultima inc. (CSN)
Convention collective 2024-2028

ANNEXE « C »	47
ANNEXE « D »	48
ANNEXE « E »	50
ANNEXE « F »	51
ANNEXE « G »	55
ANNEXE « H »	58
LETTRE D'ENTENTE 1	59
LETTRE D'ENTENTE 2	60
LETTRE D'ENTENTE 3	62
LETTRE D'ENTENTE 4	63

ARTICLE 1 — BUT

- 1.00 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie et la collaboration dans les relations entre l'employeur, le syndicat et les salariés, de rechercher l'application des conditions de travail et de salaires équitables, de protéger en commun leurs intérêts professionnels et de favoriser, au sein de l'entreprise, l'épanouissement d'un véritable esprit de coopération entre l'employeur et ses salariés. Les parties contractantes se sont unies par la présente convention et ont convenu d'une entente définitive pour la même durée, en ce qui regarde :
- a) La rémunération, les heures de travail et les conditions d'emploi à être respectées.
 - b) La procédure à suivre pour un règlement rapide et juste de tout grief au sens du *Code du travail* de la province de Québec, et ainsi assurer qu'il n'y aura ni interruption, ni empêchement, ralentissement ou arrêt de travail de quelque nature que ce soit, ni grève, « lock-out » ou entrave quelconque au déroulement normal et efficace des opérations.

ARTICLE 2 — RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.00 L'employeur reconnaît le syndicat comme unique agent négociateur pour les salariés de l'usine située au 500, rue Principale, Granby, province de Québec, J2G 2X2, à l'exception des personnes exclues par le **Code du travail** et en accord avec l'accréditation émise par la Commission des relations du travail.
- 2.01 Aux fins de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective :
- a) Le terme « convention » signifie la présente convention collective.
 - b) Le terme « jour » signifie jour calendrier.
 - c) Le terme « salarié » désigne toute personne couverte par l'unité de négociation.
 - d) Le terme « département » désigne :
 - Production
 - Maintenance
 - Recherche & Développement
 - Contrôle Qualité
 - Bureau
 - Expédition
 - Formation
 - e) Le terme « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention.
 - f) Le terme « supérieur immédiat » désigne une personne exclue de l'unité de négociation et responsable de la supervision au niveau hiérarchique immédiatement supérieur à celui du salarié concerné.
 - g) Le terme « sous-classification » réfère aux sous-catégories des titres d'emploi identifiés à l'annexe D. À moins d'indication contraire dans le texte, le terme « sous-classification » signifie également, le cas échéant, « classification ».

- h) Le terme « classification » réfère aux titres d'emploi identifiés à l'annexe D.
- i) Le terme « poste » réfère à un emploi dans une classification ou une sous-classification et n'est pas rattaché à un quart de travail ou à une équipe de travail.
- j) Le terme « poste de travail » réfère à un lieu où un salarié accomplit normalement ses tâches de travail.
- k) Le terme « conjoint » signifie une personne liée à un salarié par un mariage reconnu par les lois du Québec ou une personne de sexe opposé ou du même sexe, présentée publiquement comme conjoint et avec qui le salarié fait régulièrement vie commune depuis au moins un (1) an.
- l) Le terme « rétrogradation » signifie l'affectation d'un salarié à une « classification » dont la rémunération est moins élevée.
- m) Le terme « promotion » signifie l'affectation d'un salarié à une autre « classification » dont la rémunération est plus élevée.
- n) Le terme « mise à pied » signifie l'acte de renvoyer temporairement un salarié à la suite d'un manque de travail.
- o) Le terme « congédiement » signifie l'acte de mettre un terme à l'emploi d'un salarié pour raison disciplinaire.
- p) Le terme « suspension » signifie l'acte de renvoyer temporairement un salarié pour raison disciplinaire.
- q) Le terme « salarié de bureau temporaire » signifie un salarié embauché spécifiquement pour pourvoir un poste temporaire ou remplacer un salarié absent ou en congé autorisé en vertu des dispositions de la convention. Ces salariés bénéficient de tous les avantages de la présente convention.
- r) Le terme « représentant du syndicat » signifie les membres de l'exécutif syndical et les délégués de département.
- s) Le terme « équipe de semaine » signifie les salariés dont l'horaire normal est du lundi au vendredi et le terme « équipe de fin de semaine » signifie les salariés dont l'horaire normal est le samedi et le dimanche.
- t) Le terme « accident non occupationnel » signifie un accident survenu à l'extérieur du cadre du travail.

2.02 Langue de travail

Le français est reconnu comme langue de communication entre les salariés et l'employeur.

- a) À moins que ce soit prévu comme une « tâche » dans l'évaluation d'une « sous-classification », une connaissance insuffisante de la langue anglaise ne doit pas constituer un obstacle à l'avancement d'un salarié.
- b) Comité de francisation

Un comité de francisation, dont les fonctions et les modalités de fonctionnement sont prévues à la Charte de la langue française, se réunit au moins une fois par six (6) mois. À ces fins, l'employeur fournit au syndicat les documents nécessaires au travail de ce comité.

2.03 Lois du travail

Sous réserve des dispositions de la présente convention, les lois et règlements du travail du Québec font partie intégrante de la présente convention.

2.04 Règles d'interprétation

Les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette convention :

- a) Le genre masculin est utilisé dans la convention collective comme genre neutre.
- b) Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.
- c) Quel que soit le temps d'un verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer. La présente disposition n'a pas pour effet de faire naître rétroactivement une obligation qui n'est pas prévue dans la convention.
- d) Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par rapport aux autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause lorsque contraire aux dispositions d'un règlement, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui est alors considérée comme non existante.

2.05 Modification de la convention

- a) On peut modifier la convention uniquement par entente écrite signée par les représentants autorisés des deux parties.
- b) Des copies originales de ces ententes doivent être déposées conformément à l'article 72 du Code du travail.

2.06 Non-discrimination

Personne n'exerce de menace, contrainte, intimidation, harcèlement, discrimination ou distinction 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, 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 ce handicap ou en raison de ses activités syndicales.

2.07 Comité en matière de discrimination et de harcèlement

- a) Le comité est composé de deux (2) membres, dont un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat.
- b) Le comité n'a aucun pouvoir disciplinaire. De plus, le représentant de l'employeur qui participe à l'enquête ne peut émettre la mesure disciplinaire le cas échéant.
- c) Les membres ayant participé à l'enquête sont exclus des discussions sur cette question lors des comités prévus à la convention.
- d) Le temps consacré à l'enquête sur une plainte de harcèlement est sans perte de salaire.
- e) Après enquête, le comité rencontre le chef des ressources humaines et le président du syndicat pour les informer des conclusions et recommandations. Toute information relative aux plaintes doit rester confidentielle pour toutes les parties concernées.

ARTICLE 3 — SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.00 Tout salarié actuel doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 3.01 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les sept (7) jours suivant la date de son embauche et en

demeurer membre pour toute la durée de la présente convention. L'employeur s'engage à fournir mensuellement au trésorier du syndicat la liste des nouveaux salariés ainsi engagés.

- 3.02 Tout salarié se verra retenir par l'employeur, sur son salaire hebdomadaire, une somme équivalente aux cotisations du syndicat, comme définies par règlement dudit syndicat.
- 3.03 L'employeur s'engage à fournir au syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la liste des cotisants et à lui remettre en même temps le montant des cotisations perçues. Cette liste sera préparée en deux (2) exemplaires et indiquera le salaire mensuel versé au salarié en fonction du taux horaire régulier des heures payées.
- 3.04 L'employeur s'engage à fournir au syndicat à tous les mois, la liste des salariés d'agence ainsi que les heures travaillées. L'employeur remet les cotisations des salariés d'agence dans les trente (30) jours suivant la fin de chaque mois.
- 3.05 Le ou vers le 1er mai, l'employeur affiche la liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté indique le nom, le prénom, la sous-classification, la date d'embauche et le numéro d'employé de chaque salarié. Une copie de cette liste est envoyée au syndicat par courriel en plus d'inclure leur adresse complète, le numéro de téléphone et l'adresse courriel apparaissant au dossier du salarié.

Tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée à la liste affichée doit en faire la demande à l'employeur, dans les 30 jours suivant l'affichage.

Sous réserve d'un grief déposé par un salarié, la liste d'ancienneté affichée est définitive et réputée faire partie de la convention collective.

- 3.06 L'employeur inscrit sur les relevés d'impôt de chaque salarié, la somme de ses cotisations syndicales perçues pour l'année.
- 3.07 L'employeur s'engage à présenter tout nouveau salarié à deux (2) représentants du syndicat dans les cinq (5) jours suivant son embauche. Il accorde une (1) heure planifiée pour permettre aux représentants d'expliquer le fonctionnement du syndicat. Lorsque les représentants syndicaux rencontrent plus de trois (3) salariés en même temps, la rencontre est de deux (2) heures.
- 3.08 Conseiller syndical
- Le conseiller syndical peut, après avoir avisé l'employeur, avoir accès au lieu de travail. Le conseiller syndical peut accompagner le syndicat lors de toute rencontre paritaire.

ARTICLE 4 — DROITS DE LA DIRECTION

- 4.00 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, les parties reconnaissent qu'il est du ressort exclusif de l'employeur d'exercer les droits de gérance au niveau des opérations couvertes par cette convention et en particulier :
- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
 - b) Le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou de cesser les opérations.
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines, matérielles et financières.
 - d) Le droit de gérer et de diriger la main-d'œuvre y incluant entre autres ceux d'embaucher, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour juste cause.

- e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension, ou autre mesure disciplinaire pour juste cause en matière de mise à pied, réembauche, promotion, transfert, rétrogradation.

4.01

- a) Considérant que les besoins de production peuvent être comblés sept (7) jours par semaine et vingt-quatre (24) heures par jour en vertu des horaires de travail qui sont inclus dans la convention :

Dans les cas où les besoins de la production ou les exigences de la fabrication exigent l'établissement d'horaires de travail spéciaux, le syndicat et l'employeur s'engagent à négocier de bonne foi une entente répondant aux dits besoins. Si, malgré une négociation de bonne foi, les parties n'arrivent pas à une entente, l'employeur ne peut pas imposer de nouveaux horaires de travail avant l'expiration de la présente convention.

- b) Pour l'établissement de nouvelles exigences d'une tâche et des qualifications, le syndicat est informé à l'avance de celles-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.

Dans le cas de l'application et de l'interprétation de cet article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- c) Advenant que l'employeur décide d'établir de nouveaux règlements, ces règlements avant leur application sont transmis et discutés avec le syndicat.

- 4.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'employeur d'une condition de travail non prévue dans cette convention peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs.

ARTICLE 5 — SOUS-TRAITANCE OU GESTION PAR UN TIERS

- 5.00 L'employeur peut accorder du nouveau travail à un sous-traitant à la condition qu'il ne possède pas le personnel qualifié et qu'il respecte les restrictions suivantes pendant la durée du contrat du sous-traitant.

- a) En aucun cas la sous-traitance ou le fait de confier à un tiers la gestion de certaines activités ne doit causer, directement ou indirectement, de mise à pied temporaire et/ou permanente pour un salarié ayant complété sa période de probation.
- b) Le fait d'octroyer du travail à un sous-traitant ou de confier à un tiers la gestion de certaines activités ne doit en aucun cas occasionner le déplacement d'un salarié de sa sous-classification, l'élimination d'un poste et/ou empêcher la création d'un nouveau poste, ni causer de préjudice au salarié concernant ses droits découlant de la convention.

- 5.01 L'employeur peut aussi octroyer des sous-contrats lorsque le déplacement de production à l'extérieur de l'usine ainsi occasionné est compensé par une augmentation de production ou une nouvelle production entraînant un nombre d'heures de travail équivalent.

- 5.02 Une fois par trimestre, deux représentants de l'employeur rencontrent deux représentants du syndicat afin de les informer du calendrier des travaux. L'employeur avise le syndicat, par courriel, avant le début des travaux de nouveau contrat donné à un entrepreneur à moins d'une situation d'urgence.

L'avis au syndicat comprend la nature des travaux, la durée anticipée et le nom des sous-traitants.

Lors de la rencontre, le comité analyse la faisabilité de l'exécution de ces travaux par les salariés de l'unité de négociation.

- 5.03 À la signature de la convention collective, l'employeur remet au syndicat la liste des sous-traitants. Par la suite, elle est remise deux fois par année le premier lundi du mois de mai et le premier lundi de novembre. L'employeur transmet par courriel la liste des sous-traitants.
- 5.04 Dans le cas de l'application et de l'interprétation de l'article 5, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 6 — LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.00 Les salariés choisis par le syndicat pour participer à des activités syndicales ont droit de s'absenter sans perte de salaire régulier.
- a) Ces libérations sont au nombre total de trois cent vingt (320) heures par année de convention pour l'ensemble et non pour chacun des salariés.
 - b) Un membre de l'exécutif syndical informe par écrit le chef des ressources humaines au moins quatorze (14) jours à l'avance pourvu que cela soit possible. Lorsqu'une situation problématique survient, les parties conviennent de discuter de la situation.
 - c) Pour la durée de la convention, les heures d'absences non utilisées lors d'une année sont ajoutées à celles de l'année suivante. De même, durant la première année, si les heures de congé pour activités syndicales sont épuisées, celles prévues pour la deuxième année peuvent être utilisées. Si l'ensemble des heures de congé pour activités syndicales est épuisé avant la fin de la 2^e année de la convention, toute autre activité syndicale additionnelle et autorisée selon 6.00 b) est non rémunérée. Ce scénario s'applique de la même façon pour les autres années de la convention.
 - d) L'employeur remet au trésorier du syndicat en même temps que la liste prévue à l'article 3.03 un état des libérations pour activités syndicales utilisées.
- 6.01 Un comité composé d'un maximum de cinq (5) membres choisis par le syndicat est formé en vue de la négociation et de la conclusion de la convention.
- Les cinq (5) membres de ce comité ne subissent aucune perte de salaire régulier pour les absences nécessaires à la négociation avec l'employeur de la convention.
- 6.02 L'employeur libère sans solde, au plus deux (2) salariés désignés pour exercer une fonction au sein du syndicat, de la Fédération, du Conseil Central ou de la C.S.N. L'avis pour pareille libération est envoyé par écrit trente (30) jours à l'avance et doit indiquer la date probable à laquelle le salarié est disponible pour reprendre le travail. Le salarié informe l'employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance de la date précise à laquelle il reprend le travail. Le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou le cas échéant, la sous-classification pour laquelle il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.

Durant la libération pour activités syndicales, l'ancienneté s'accumule.

- 6.03
- a) Lorsqu'une libération syndicale est accordée sans solde, l'employeur continue de verser au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
 - b) Dans les trente (30) jours suivant la réception d'une facture détaillée à cet effet contenant la majoration des avantages sociaux, le syndicat rembourse à l'employeur toute somme ainsi payée.

ARTICLE 7 — REPRÉSENTATION

7.00 L'employeur consent à ce qu'un représentant du syndicat puisse, pendant les heures régulières de travail, rencontrer les salariés pour y discuter de leurs problèmes professionnels, pourvu que cela ne nuise en rien au travail et après avoir averti au préalable son supérieur immédiat.

Deux (2) représentants du syndicat sont libérés pour une période de trente (30) minutes par jour de semaine, de 8 h à 8 h 30. Un (1) représentant est également libéré pour une période de trente (30) minutes par jour de semaine, de 15 h 30 à 16 h. Si le représentant fait partie du département de maintenance, il ne peut être libéré pour les deux périodes lorsqu'il est assigné à d'autres tâches que les appels de service. Le syndicat informe l'employeur de l'identité de la personne désignée par le syndicat, à défaut de quoi la libération peut être refusée.

7.01 L'employeur fournit au syndicat un local adéquat meublé avec une table, chaises, une filière, téléphone, ordinateur et imprimante. La facture des frais interurbains est remise au syndicat une fois par année.

7.02 Les représentants du syndicat qui assistent aux réunions des comités paritaires sont rémunérés au taux de salaire régulier. Ceci s'applique également aux salariés qui interviennent à ces comités.

7.03 Un salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'employeur à des fins d'enquête pouvant mener à une mesure disciplinaire ou administrative.

ARTICLE 8 — TABLEAU D'AFFICHAGE

8.00 L'employeur fournit au syndicat un tableau d'affichage vitré et fermé à clé pour chaque département, suivant le système actuel.

8.01 Le syndicat a le droit d'afficher sur ces tableaux fournis par l'employeur, les avis de convocation à des assemblées ou autres avis du même genre, ces avis doivent être signés par un membre de l'exécutif.

ARTICLE 9 — ÉQUIPES, SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

9.00 La semaine de travail débute le lundi à 0 h.

Les salariés sont répartis en deux (2) équipes de travail.

Équipe de semaine

Les salariés sont répartis en trois (3) quarts de semaine de cinq (5) journées de huit (8) heures selon l'horaire suivant :

Quart de jour : de 8 h à 16 h

Quart de soir : de 16 h à 24 h

Quart de nuit : de 24 h à 8 h

Pour les salariés du quart de jour, les heures de travail peuvent être exécutées entre sept heures (7 h) et dix-sept heures (17 h).

Équipe de fin de semaine

Lorsque les besoins de la production exigent la présence de l'équipe de fin de semaine, les salariés sont répartis en trois (3) quarts de deux (2) journées de douze (12) heures selon l'horaire suivant :

Quart de soir : de 12 h à 24 h

Quart de nuit : de 24 h à 12 h

Quart hybride** : samedi de 24 h à 12 h et dimanche de 12 h à 24 h

** Toutes les classifications, à l'exception de celles de Préposé salle de contrôle et de Préposé ferment sont sujettes au quart hybride, lorsque requis.

Lors de période d'arrêt d'usine (shut down), pour les travaux de maintenance, l'employeur peut avoir recours à l'horaire samedi de 6 h à 18 h et dimanche de 6 h à 18 h, en tenant compte de l'ancienneté selon la liste de volontaire.

Affichage de l'horaire

Pour chaque équipe de salariés, chaque semaine, les heures du début et de la fin des opérations sont fixées et affichées le jeudi pour la semaine suivante, définissant ainsi la journée de travail qui doit être la même pour la semaine complète.

Une fois l'horaire définitif, il est affiché sur les tableaux et envoyé par courriel au syndicat et aux salariés qui en font la demande.

Le salarié qui désire recevoir l'horaire par courriel doit remplir le formulaire prévu à cet effet. Il a l'obligation de fournir son adresse courriel à l'employeur. En tout temps, le salarié peut demander à l'employeur d'être retiré de la liste d'envoi.

En cas de disparité entre la liste transmise par courriel et celle affichée, l'horaire officiel reste toujours celui affiché au babillard.

Le salarié a la responsabilité de consulter l'horaire malgré la réception par courriel.

9.01 Cycles de production

Il y a trois (3) cycles de production par année, soit :

- du lundi précédant le 15 septembre au lundi précédant le 15 janvier ; et
- du lundi précédant le 15 janvier au lundi précédant le 15 mai ; et
- du lundi précédant le 15 mai au lundi précédant le 15 septembre.

Ces cycles de production permettent aux salariés de choisir ou changer leurs préférences de quart et d'équipe de travail.

Au plus tard huit (8) semaines avant le début de chaque cycle, l'employeur annonce le nombre projeté de salariés par quart de travail sur l'équipe de semaine et l'équipe de fin de semaine. Au plus tard, cinq (5) semaines avant la date de début du cycle, les salariés doivent choisir leur équipe de travail, par ancienneté et par sous-classification, sujet à ce que le salarié soit préalablement qualifié en fonction des besoins prévus. Les salariés déterminent également s'ils désirent être déplacés hebdomadairement ou pas. Ces choix sont valides pour la durée du cycle. À défaut de faire de tels choix, le salarié conserve ses choix précédents.

Le salarié occupant une classification peut prendre un poste de manœuvre pour un cycle donné, sans perte de salaire, à la condition que ses qualifications ne soient pas requises sur un autre quart de travail.

Lorsqu'une absence est connue à l'avance, les dispositions qui précèdent ont préséance sur toute autre forme d'affectation au travail d'une durée d'au moins une (1) semaine complète.

Le salarié dont le manque de qualifications l'empêche d'accéder à l'équipe de travail de son choix au sein de sa sous-classification est formé au sein de sa sous-classification au cours des cinq (5) semaines précédant le début du cycle. Si le salarié réussit à se qualifier avant le début du cycle, il peut accéder à l'équipe de son choix.

Lors d'un changement d'équipe de travail, les salariés qui transfèrent de l'équipe de fin de semaine de soir à l'équipe de semaine de nuit doivent poursuivre leur quart de travail jusqu'à 4 h le lundi. Les salariés ne subissent aucune perte de salaire pour les quatre (4) heures non travaillées.

9.02 Paiement et retour d'un salarié de l'équipe de fin de semaine à l'équipe de semaine

Les salariés de l'équipe de fin de semaine sont rémunérés au tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) (taux et demi) pour les heures travaillées le samedi. Ils sont rémunérés au tarif horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) (taux double) pour les heures travaillées le dimanche. Il est entendu que les salariés de l'équipe de fin de semaine ne peuvent pas cumuler les taux supplémentaires stipulés à l'article 10.01 a, b, c et d avec les taux décrits ci-haut.

Les salariés de l'équipe de fin de semaine peuvent être tenus d'effectuer un retour au travail de huit (8) heures consécutives payées à tarif horaire régulier pour remplacer les congés ou absences planifiés lors de l'affichage de l'horaire de travail du jeudi. Ces congés ou absences planifiés incluent les vacances, la formation, les comités divers, les congés (maladie, mobiles, sociaux, responsabilités familiales et personnels), les suspensions, et les absences pour raison syndicale et toute autre absence ou congé planifié de même nature.

Avant d'obliger un salarié de l'équipe de fin de semaine à effectuer un retour, l'employeur doit :

- a) Épuiser la liste de rappel dans les cas où il y a cinq (5) jours consécutifs d'absence planifiée sur une même équipe au cours d'une même semaine.
- b) Épuiser la liste de disponibilité pour les heures supplémentaires prévue à l'article 10 par ancienneté parmi les volontaires pour effectuer des heures supplémentaires.

Après que les mécanismes ci-haut aient été épuisés, l'employeur peut obliger les salariés de l'équipe de fin de semaine, par ordre inverse d'ancienneté, à effectuer un retour de huit (8) heures par semaine au maximum.

Il est entendu que les dispositions précédentes n'empêchent en rien l'employeur d'avoir recours aux mécanismes tels l'assignation de salariés mobiles, les heures supplémentaires ou le rappel des salariés, en tout temps.

9.03 Auto-Remplacement

Indépendamment du nombre de quarts de travail, l'employeur peut établir des équipes de remplacement composées d'au moins un (1) chef opérateur et de manœuvres sur chacun des quarts de travail, afin d'assurer la continuité des opérations. Il est entendu que ces équipes de remplacement doivent remplacer si nécessaire, sur chacun des quarts donnés, les salariés absents pour leurs périodes de repos et de repas. L'horaire de travail de ces équipes de remplacement peut être établi entre :

- Quart de jour : sept heures (7 h) et seize heures (16 h).
- Quart de soir : quinze heures (15 h) et vingt-quatre heures (24 h).
- Quart de nuit : vingt-trois heures (23 h) et huit heures (8 h).

Le salarié qui désire être affecté à l'une de ces équipes peut faire son choix par ordre d'ancienneté en début de cycle. L'affectation à l'une de ces équipes se fait par ordre d'ancienneté sur le quart pour une semaine complète.

9.04 Aux fins de cet article, les cadres d'une journée de travail sont de 0 h à 24 h.

9.05 Les salariés en retard à leur travail sont sujets à la procédure suivante :

Le salarié qui poinçonne sa carte de temps avec cinq (5) minutes et plus de retard a quinze (15) minutes de déduites pour ce retard. Le même principe s'applique pour des périodes de retard plus prolongées.

Le salarié qui arrive en retard pour des périodes inférieures à cinq (5) minutes voit ses minutes de retard se cumuler pour la semaine. Si le total de ses minutes de retard atteint quinze (15) minutes, une période équivalente de quinze (15) minutes est retranchée de ses heures.

9.06 Transfert d'information

Nonobstant les dispositions de l'article 9.00, le salarié qui débute son quart de travail cinq (5) minutes avant l'heure prévue peut quitter l'usine avant la fin de son quart de travail à condition d'être relevé de son poste de travail et qu'il transmette, s'il y a lieu, toute l'information nécessaire qui permet la continuité efficace des opérations.

Les salariés peuvent être relevés jusqu'à concurrence de cinq (5) minutes avant la fin de leur quart de travail.

Pour s'assurer qu'il ne survienne aucune interruption de travail lors des opérations continues et dans le cas où il n'y a pas de remplaçant disponible, le salarié ne termine pas son travail tant qu'il n'est pas relevé de son poste. Alors, le salarié doit demeurer à son poste au moins une (1) heure à compter du moment où la compagnie est avisée de l'absence ou du retard. Toutefois, le salarié n'est pas tenu de demeurer à son poste pour plus de deux (2) heures après la fin de son quart de travail.

9.07 Les parties reconnaissent qu'il pourrait survenir des situations particulières obligeant l'employeur à changer un salarié de quart de travail ou d'équipe de travail pour une période d'une (1) semaine ou plus.

Ces situations peuvent inclure, à titre d'exemple, un lancement de produits, le rodage de nouveaux équipements, des projets spéciaux, de la formation ou bien des situations lors desquelles une compétence particulière est requise sur une équipe donnée. Lorsque l'employeur change des salariés d'équipe, il informe le syndicat des motifs et le changement d'équipe de travail est affiché le jeudi pour la semaine suivante. Les salariés ainsi déplacés reçoivent alors l'équivalent de vingt (20) heures à taux régulier en guise de réparation.

Il est entendu que l'employeur s'efforce de ne pas avoir recours au premier paragraphe du présent article dans le cas où le seul motif pour changer un salarié de quart de travail est de palier à une absence potentielle (et non concrétisée) d'un autre salarié.

9.08 Heures normales de travail — bureau

Les heures normales de travail des salariés de bureau de l'équipe de semaine sont de trente-cinq (35) par semaine, à raison de sept (7) heures par jour (en plus de l'heure de repas non payée), du lundi au vendredi, réparties entre sept heures (7 h) et dix-sept heures (17 h).

Les heures normales de travail des salariés de bureau de l'équipe de fin de semaine sont de vingt-deux (22) par semaine, à raison de onze (11) heures par jour (en plus de l'heure de repas non payée), samedi et dimanche.

Lorsque les besoins de la production exigent une journée de travail ininterrompue, soit vingt-quatre (24) heures par jour, les salariés de bureau de l'équipe de fin de semaine sont répartis en quarts fixes de travail comme suit :

Quart de soir — bureau : 12 h à 24 h

Quart de nuit — bureau : 24 h à 12 h

Alternativement, si l'employeur requiert une seule équipe de fin de semaine pour les salariés de bureau, les heures de travail de l'équipe sont réparties entre sept heures (7 h) et vingt heures (20 h).

9.09 Garantie de travail

À moins de cas de feu, de grève, de lock-out ou de force majeure, l'employeur garantit à tous les salariés qui sont au travail, en tout temps de l'année, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiées à l'article 9 des présentes, pour les salariés de l'équipe de semaine et ceux de l'équipe de fin de semaine.

Si un salarié ne peut pour une raison quelconque se rendre au travail, les heures d'absence sont déduites.

Tout salarié embauché dans le cours de la semaine est payé à compter de son embauche.

Lorsqu'il s'agit d'un travail d'une nature occasionnelle, non régulier, et survenant accidentellement, que les salariés ne sont pas en mesure d'accomplir pendant les heures régulières, l'employeur peut embaucher des salariés surnuméraires, en suivant la clause d'ancienneté pour une période de moins d'une (1) semaine, sans être tenu d'appliquer la garantie de travail hebdomadaire. Avant d'agir ainsi, il doit demander le consentement du syndicat. En cas de refus par ce dernier, il peut mettre immédiatement son projet à exécution, le syndicat conservant le droit de soumettre le litige à l'arbitrage prévu à la convention. Tout travail accompli sous l'autorité de cette clause est rémunéré au taux de salaire et demi s'il est accompli en dehors des heures régulières et/ou à taux double, selon les cas prévus par la convention.

Tout salarié permuté ou assigné temporairement, à la demande de l'employeur, à un travail autre que son travail régulier, reçoit pour la durée de ce travail, le taux de salaire de cette nouvelle classification ou le taux de salaire de son ancienne classification, le salarié devant recevoir le plus élevé des deux.

Cette disposition ne peut avoir pour effet de faire perdre des heures supplémentaires à un salarié d'une autre classification.

Toutefois, ceci ne s'applique que pour les permutations et assignations d'au moins une (1) heure et ne s'applique pas dans les cas prévus à 19.01 et dans les cas d'évaluation.

ARTICLE 10 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

10.00 Définition

- a) Pour les salariés de l'équipe de semaine, toutes les heures travaillées en sus ou en dehors de l'horaire de travail d'un salarié sont des heures supplémentaires si elles sont exécutées avec l'autorisation de l'employeur. Pour les salariés de bureau, toutes les heures travaillées en sus des trente-cinq (35) heures régulières sont des heures supplémentaires si elles sont exécutées avec l'autorisation de l'employeur.
- b) Pour les salariés de l'équipe de fin de semaine, toutes les heures travaillées en sus de trente-deux (32) heures travaillées par semaine sont des heures supplémentaires si elles sont exécutées avec l'autorisation de l'employeur. Pour les salariés de bureau de l'équipe de fin de semaine, toutes les

heures travaillées en sus des vingt-neuf (29) heures travaillées par semaine sont des heures supplémentaires si elles sont exécutées avec l'autorisation de l'employeur.

10.01 Rémunération des heures supplémentaires

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50 %) (taux et demi).
- b) Lorsque les heures supplémentaires sont exécutées le dimanche, elles sont alors rémunérées au tarif horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) (taux double).
- c) Le tarif horaire régulier est majoré de cinquante pour cent (50 %) (taux et demi) pour toutes les heures de travail accomplies un jour de fête.
- d) Tout salarié qui, après avoir quitté le travail, est appelé en dehors de ses heures régulières, doit recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à taux et demi pour son déplacement à l'exception du dimanche où il reçoit le plus avantageux de son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) (taux double) ou trois (3) heures à taux et demi.

Le salarié contacté par téléphone, avec l'approbation de la direction, pour régler un problème au téléphone et qui accepte de travailler à régler le problème, reçoit trois (3) heures de salaire à taux et demi (150 %).

Les salariés de laboratoire du contrôle de qualité et les salariés de recherche et développement appelés à se rendre faire les analyses de contrôle sont payés en vertu des règles énoncées au paragraphe précédent.

Le salarié ainsi rappelé n'est pas tenu d'exécuter d'autres travaux que ceux pour lesquels il est appelé.

- e) Il est entendu que les salariés de l'équipe de fin de semaine ne peuvent cumuler les taux supplémentaires stipulés aux alinéas a) et b) avec la rémunération qu'ils reçoivent pour les heures travaillées le samedi et le dimanche. Cependant, les salariés du quart de fin de semaine de soir qui effectuent des heures supplémentaires en continuité après leurs heures régulières du dimanche reçoivent leur taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) (taux et demi) pour lesdites heures supplémentaires.
- f) Un salarié qui effectue une (1) heure ou plus en heures supplémentaires après sa journée de travail ou son équipe régulière de travail a droit à une période de repos sans perte de salaire de quinze (15) minutes.
- g) Un salarié qui effectue des heures supplémentaires a droit aux mêmes périodes de repos et de repas (payées s'il y a lieu) que lors d'une journée ou d'une équipe régulière de travail.

10.02 Liste de disponibilité

- a) Les listes de disponibilité pour les heures supplémentaires (liste des salariés par départements permettant à ceux-ci d'inscrire leur disponibilité pour travailler en heures supplémentaires) sont affichées pour une période de sept (7) jours commençant le mercredi 0 h de la semaine précédente jusqu'au mardi 24 h de la semaine courante.
- b) Les heures supplémentaires sont attribuées par département et par classification, à l'exception du département de contrôle qualité, où il est attribué par sous-classification, et du département de recherche et développement où il est attribué, le cas échéant, par projet.

Les heures supplémentaires de manœuvre sont offertes en priorité aux salariés des sous-classifications du département de production qui ont signifié leur volonté d'agir comme manœuvre et, en second lieu, si nécessaire aux autres salariés à l'exception de ceux du département de bureau. Le département de

production comprend les classifications suivantes pour l'attribution des heures supplémentaires volontaires : préposé salle de contrôle, préposé au procédé, préposé palettiseur, chef opérateur, préposé aux ferments et préposé sanitaire.

- c) Du lundi au vendredi, les salariés doivent indiquer sur la liste de disponibilité s'ils désirent être considérés pour effectuer des heures supplémentaires en tant que manœuvre. Ils l'indiquent en cochant une case prévue à cet effet sur la liste de disponibilité. Cette signification est effective du lundi au vendredi à l'exception du département de la maintenance dont la période est du samedi au vendredi.
- d) Pour le chef mécanicien de machines fixes ayant indiqué sa disponibilité, il est considéré comme disponible au même titre que les mécaniciens de machines fixes.

Nonobstant ce qui précède, la règle susmentionnée ne trouve pas application si les heures supplémentaires sont en lien avec les tâches inhérentes à sa classification dont, notamment, les représentations auprès des autorités gouvernementales et autres.
- e) Les salariés peuvent indiquer sur la liste de disponibilité un quota maximum d'heures supplémentaires volontaires à effectuer du lundi au vendredi. Le quota devra être un multiple de quatre (4) heures. Les salariés peuvent également indiquer sur la liste de disponibilité un quota maximum d'heures supplémentaires volontaires à effectuer la fin de semaine. Le quota devra être un multiple de huit (8) heures. À défaut d'indiquer un quota d'heures, le salarié est présumé disponible et volontaire pour effectuer toutes les occurrences qu'il a inscrites sur la liste de disponibilité. Lorsque requis, les heures supplémentaires sont obligatoires pour un salarié qui a inscrit son nom sur la liste de disponibilité.
- f) Le salarié qui souhaite pallier le déplacement possible de son quart de travail hebdomadaire peut informer les gestionnaires de ses disponibilités en fonction de son nouveau quart de travail sur une feuille complémentaire à la liste de disponibilité.

10.03 Liste des heures supplémentaires

Il y a une liste des heures supplémentaires (Liste des salariés par ancienneté inscrits sur les listes de disponibilité) distincte pour chacun des départements et par classification, à l'exception du département de contrôle qualité où il y a une liste par sous-classification.

Chaque liste est mise à jour périodiquement selon les mouvements de personnel. Un salarié transféré d'un département à un autre voit son nom inséré selon son rang d'ancienneté dans la liste de son nouveau département et prend son tour selon ce rang.

10.04 Affichage des horaires des heures supplémentaires

- a) L'employeur affiche au plus tard le jeudi 20 h, sauf exception discutée entre les parties, les horaires des heures supplémentaires pour la fin de semaine à venir ainsi que du lundi au vendredi de la semaine suivante.
- b) Il se peut qu'à l'occasion des changements surviennent dans les besoins en main-d'œuvre pour le travail de fin de semaine entre le jeudi 20 h et le vendredi 24 h. Le syndicat et l'employeur conviennent qu'en de tels cas d'exception, l'horaire des heures supplémentaires n'est pas refait et que l'employeur comble les besoins selon les disponibilités restantes de la liste de disponibilité.
- c) Les salariés volontaires à effectuer des heures supplémentaires ou un retour volontaire en semaine effectuent les tâches demandées par leur gestionnaire selon les priorités de travail de leur département et sous-classification. En cas de non-disponibilité de travail, ils agissent comme manœuvre.
- d) Les heures assignées sur l'horaire des heures supplémentaires ne peuvent être annulées par l'employeur.

Nonobstant ce qui précède, en cas de manque de travail sur un quart donné, l'employeur peut offrir aux salariés concernés selon leur rang d'ancienneté l'annulation volontaire de leurs heures (en totalité ou pour la balance du quart) selon les priorités suivantes :

- (i) Les salariés de fin de semaine obligés d'effectuer un retour ;
- (ii) Les salariés forcés d'effectuer des heures supplémentaires en semaine ;
- (iii) Les salariés en heures supplémentaires volontaires ; et
- (iv) Les salariés dont c'est le quart de travail normal.

10.05 Congé compensatoire

- a) Le salarié peut accumuler dans une banque d'heures supplémentaires, un maximum équivalent à quatre-vingts (80) heures régulières de travail (soixante-dix [70] heures pour les salariés de bureau) par année calendrier.
- b) Le travail supplémentaire excluant le jour et le lendemain de Noël ainsi que le jour et le lendemain du Jour de l'An (prévu à la lettre d'entente III), d'une durée minimum de quatre (4) heures par jour, peut être accumulé dans la banque du salarié.
- c) Chaque heure accumulée dans ladite banque l'est au taux horaire applicable (heures travaillées et sommes versées).
- d) Une fois l'équivalent du maximum de quatre-vingts (80) heures régulières de travail soixante-dix (70) heures pour les salariés de bureau atteint dans la banque, le salarié reçoit un paiement pour toutes les autres heures supplémentaires effectuées.
- e) Le congé compensatoire ne peut être fractionné en journées et doit se prendre à raison d'une semaine complète de travail. Le salarié ne peut pas travailler durant ce congé compensatoire.
- f) Le salarié qui se prévaut du présent article avise l'employeur de son intention de reprendre en congé compensatoire les heures supplémentaires qu'il a effectuées, et ce, la journée même où il travaille ces heures. Le salarié peut scinder les heures supplémentaires effectuées pour une journée donnée entre la banque et les heures supplémentaires payées. Le salarié, qui n'exprime pas son intention de porter à la banque les heures qu'il a effectuées, est payé pour lesdites heures supplémentaires.
- g) Il est convenu que les vacances planifiées ont toujours préséance sur la prise de ce congé compensatoire. Les congés compensatoires sont octroyés uniquement lorsque le processus d'attribution des vacances, le cas échéant, a été complété, et ce, en fonction des ratios de vacances disponibles.
- h) Lorsqu'un salarié désire se prévaloir du congé compensatoire, il doit soumettre sa demande écrite au moins sept (7) jours à l'avance à son supérieur immédiat.
- i) Les demandes de congés compensatoires sont accordées en suivant l'ordre de réception des demandes.
- j) Un salarié incapable de prendre un congé compensatoire aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité, accident de travail ou non occupationnel survenus avant le début de ce congé, voit son congé compensatoire reporté en totalité ou en partie avant le 31 décembre de la même année, à la condition qu'il fournisse un certificat médical. Ce déplacement de congé compensatoire ne doit toutefois pas déplacer le choix de vacances ou de congé compensatoire d'autres salariés.

Le même principe s'applique dans le cas d'un congé pour décès d'un parent qui survient avant le début du congé compensatoire et dont la durée permise selon les dispositions de cette convention atteint la période de congé compensatoire d'un salarié.

- k) Lorsque la période de congé compensatoire choisie par un salarié coïncide avec une période de mise à pied, le salarié peut déplacer son congé compensatoire. Il doit confirmer par écrit son choix de déplacer son congé compensatoire choisi initialement. À son retour au travail, le salarié doit confirmer son nouveau choix de congé compensatoire.
- l) Les heures accumulées et non prises au 31 décembre de chaque année sont automatiquement payées au salarié au plus tard le 31 janvier suivant et la banque est remise à zéro (0).

ARTICLE 11 — PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

11.00 Période de repas

a) Les salariés d'usine

Les salariés d'usine ont une demi-heure payée, absent de leur poste de travail, pour prendre leurs repas.

Les repas sont programmés entre 10 h 30 et 13 h 30, 17 h et 20 h et 1 h et 4 h et dans le cas de travail en supplémentaire avant le quart de jour entre 7 h et 9 h, et ce, sans quitter l'usine.

Les salariés de la salle de contrôle doivent prendre la période de repas dans la salle de contrôle si les opérations l'exigent.

Les salariés qui sont affectés à de l'autoreplacement (c'est-à-dire qui débute leur quart avant l'horaire normal) prennent leurs repas en premier.

Pour les salariés de l'équipe de semaine de soir et de nuit, le dernier à prendre son repas doit avoir une période de repos avant de prendre son repas si celle-ci est programmée après 19 h ou 3 h selon le cas.

b) Les salariés de bureau

Les salariés de bureau de l'équipe de semaine de jour, soir et nuit et les salariés de bureau de l'équipe de fin de semaine de soir et de nuit ont une (1) heure non payée pour prendre leur repas.

Les repas des salariés de bureau de l'équipe de semaine sont programmés entre 11 h 30 et 13 h 30.

Les repas des salariés de bureau de l'équipe de fin de semaine sont programmés entre 11 h 30 et 13 h 30, 17 h et 20 h ou 1 h et 4 h.

11.01 Période de repos

Pour les salariés de l'équipe de semaine, l'employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées d'absence du poste de travail durant le quart de travail.

Pour les salariés d'usine de l'équipe de fin de semaine, l'employeur accorde quatre (4) périodes de repos de quinze (15) minutes payées d'absence du poste de travail durant le quart de travail.

Pour les salariés de bureau de l'équipe de fin de semaine, l'employeur accorde deux (2) périodes de quinze (15) minutes payées d'absence du poste de travail durant le quart de travail.

Les salariés de la salle de contrôle doivent prendre la période de repos dans la salle de contrôle si les opérations l'exigent.

Les salariés qui sont affectés à de l'autoreplacement (c'est-à-dire qui débute leur quart avant l'horaire normal) prennent leurs repos en premier.

11.02 S'il est indispensable qu'un travail ne soit pas interrompu pendant l'heure du repas, les salariés concernés acceptent de changer leurs heures de repas et de se remplacer mutuellement.

ARTICLE 12 — PRIMES POUR LES QUARTS DE SOIR ET DE NUIT DE L'ÉQUIPE DE SEMAINE

12.00 Les salariés de l'équipe de semaine dont le travail est exécuté de seize heures (16 h) à vingt-quatre heures (24 h) reçoivent, en plus de leur salaire horaire régulier, une prime fixe d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure. Les salariés de l'équipe de fin de semaine sont admissibles à recevoir ces primes lorsqu'ils effectuent du travail de seize heures (16 h) à vingt-quatre heures (24 h) en dehors de leur horaire de fin de semaine.

Les salariés de l'équipe de semaine dont le travail est exécuté de zéro heure (0 h) à huit heures (8 h) reçoivent, en plus de leur salaire horaire régulier, une prime fixe d'un dollar soixante-quinze cents (1.75 \$), qui sera majorée à deux dollars cinquante (2.50 \$) l'heure à compter du 3 mars 2025. Les salariés de l'équipe de fin de semaine sont admissibles à recevoir ces primes lorsqu'ils effectuent du travail de zéro heure (0 h) à huit heures (8 h), en dehors de leur horaire de fin de semaine.

Les primes demeurent fixes même si le travail est exécuté en heures supplémentaires.

Nonobstant ce qui précède, les salariés dont l'horaire régulier se situe entre sept heures (7 h) et dix-sept heures (17 h) ne reçoivent aucune prime pour les heures effectuées à taux régulier.

Nonobstant ce qui précède, les salariés dont l'horaire régulier débute une (1) heure avant le début du quart de travail régulier de leur équipe reçoivent la prime d'équipe horaire qui s'applique pour leur quart de travail.

12.01 Prime licence « C »

Les salariés détenant une licence C (électricien hors construction) reçoivent, en plus de leur salaire horaire normal, une prime équivalente à trois dollars (3,00 \$) par heure travaillée.

ARTICLE 13 — JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

13.00 Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés chômés et payés :

1. Le Jour de l'An ;
2. Le lendemain du Jour de l'An ;
3. Le lundi de Pâques ;
4. Le 1er mai — fête des Travailleurs ;
5. La Journée nationale des patriotes ;
6. La Fête nationale des Québécois ;
7. La Confédération ;
8. La fête du Travail ;
9. L'Action de grâces ;
10. Noël ;
11. Le lendemain de Noël ;
12. Deux (2) congés mobiles

13.01 Les jours fériés mentionnés à la section 13.00 sont payés à tous les salariés au travail ou en vacances régulières sous forme d'une allocation.

Plutôt que de recevoir le paiement de l'allocation, le salarié présent au travail lors d'un jour férié peut demander de prendre son congé à une date ultérieure, dans les trente (30) jours calendrier suivant la date du congé. Il doit en faire la demande entre sept (7) et quatorze (14) jours précédant la survenance du congé. La prise de ce congé reporté est accordée par ordre d'ancienneté, en tenant compte des besoins opérationnels. Le congé ainsi reporté est rémunéré à la date de prise du congé par une allocation de huit (8) heures ou de douze (12) heures à taux régulier.

- a) L'indemnité pour chaque jour férié est l'équivalent d'une allocation d'une journée normale de salaire au tarif régulier du salarié, soit sept (7) ou huit (8) heures pour les salariés de l'équipe de semaine et onze (11) ou douze (12) heures pour les salariés de l'équipe de fin de semaine.

Cependant, si le jour férié coïncide avec un jour non programmé pour les salariés de l'équipe de fin de semaine, le salarié d'usine admissible reçoit le paiement équivalent à huit (8) fois son taux horaire régulier tandis que le salarié de bureau admissible reçoit le paiement équivalent à sept (7) fois son taux horaire régulier.

De plus, si le jour férié coïncide avec un jour programmé pour un salarié habituellement de l'équipe de fin de semaine qui est en vacances, le salarié d'usine admissible reçoit un paiement équivalent à douze (12) fois le taux horaire régulier tandis que le salarié de bureau admissible reçoit un paiement équivalent à onze (11) fois le taux horaire régulier.

- b) Jours fériés pour les salariés de bureau de l'équipe de semaine

Dans le cas des salariés de bureau de l'équipe de semaine, un jour férié qui coïncide avec un jour non programmé est reporté en tenant compte des besoins conjoints de l'entreprise et du salarié.

13.02

- a) Afin d'être payé pour les jours fériés mentionnés à la section 13.00, le salarié doit travailler le jour programmé précédent ou celui suivant la fête, sauf si l'absence est autorisée conformément aux dispositions de la présente convention ou pour toute autre raison jugée acceptable par l'employeur.

- b) L'employeur peut accorder, lorsque possible, des vacances aux salariés en situation de mise à pied qui en font la demande. Dans ces cas, le jour férié qui précède la semaine de vacances ou qui est inclus à celle-ci est payé au salarié.

- c) Les mécaniciens de machines fixes appelés à travailler les jours de Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An ou le lendemain du Jour de l'An peuvent reporter leurs congés à une date ultérieure, mais avant le 31 mars suivant.

13.03 Les salariés qui travaillent la veille de Noël ou du Jour de l'An terminent leur journée de travail à vingt heures (20 h) et les quatre (4) heures qui manquent pour compléter leur journée régulière sont payées comme s'ils étaient au travail. Les salariés devant travailler cette période afin d'assurer la fin des opérations reçoivent en plus de leur salaire à taux et demi (150 %) et taux double (200 %) le dimanche pour les heures travaillées de 20 h à 24 h.

13.04 La prise du ou des congés mobiles prévus à 13.00 ne peut affecter d'aucune manière les vacances des autres salariés. La demande pour la prise d'un congé mobile doit être formulée au supérieur immédiat au moins sept (7) jours à l'avance. Un congé mobile doit être pris avant le 15 décembre de chaque année. Un congé mobile qui n'a pas été pris à cette date est monnayé. Le paiement desdits congés mobiles non utilisés se fait sous forme de boni au plus tard le 31 janvier suivant.

Les salariés ayant planifié la prise d'un congé mobile et étant incapables de le prendre ou de le planifier de nouveau avant la date limite du 15 décembre pour cause de mise à pied reçoivent le paiement équivalent à huit (8) heures (sept [7] heures pour les salariés de bureau) à taux régulier.

Pour être admissible aux congés mobiles, un nouveau salarié doit avoir débuté avant le 1er juillet de l'année et avoir terminé sa période probatoire. Les étudiants sont exclus du droit aux congés mobiles.

La demande du congé mobile et la réponse de l'employeur sont inscrites dans un registre prévu à cette fin. Le supérieur immédiat doit répondre à la demande avant la fin de la journée programmée suivant la journée où est faite la demande. Si plus d'une demande est faite la même journée, l'ancienneté des salariés est déterminante si le congé ne peut être accordé à chacun des salariés. Une fois inscrit au registre, le congé peut être déplacé seulement lorsque le salarié subit un changement de quart après avoir inscrit son choix.

13.05 Pour les mécaniciens de machines fixes, la procédure suivante trouve application si de la surveillance est requise un jour férié.

- a) Si le jour férié coïncide avec l'horaire de travail du salarié, il a priorité pour travailler le jour férié ;
- b) À défaut, les autres salariés sont invités à travailler le jour férié de façon volontaire ; et
- c) À défaut de volontaire, l'employeur oblige le salarié dont le jour férié coïncide avec son horaire de travail régulier.

Aux fins du présent article, la classification de mécanicien de machines fixes inclut celle de chef mécanicien de machines fixes.

ARTICLE 14 — CONGÉS MALADIE

14.00 Tout salarié absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel reçoit une allocation de salaire en accord avec les conditions ci-après décrites :

- a) Tout salarié a droit à une allocation de congés maladie qui cesse dès que le salarié reçoit des prestations de son assurance collective.
- b) Le nombre d'heures d'absence maladie est basé sur le service accumulé au 31 décembre de l'année précédente.
- c) Le droit aux congés maladie s'applique pour chaque année calendrier. Cependant, pour obtenir ce droit, le salarié doit avoir travaillé un (1) mois durant l'année calendrier pour laquelle il réclame les jours auxquels il a droit.

14.01 Un salarié qui a moins d'un (1) an de service accumulé bénéficie de quatre (4) heures par mois complet de travail en congés maladie et payées selon 14.00. Les salariés du département bureau ont droit à trois heures et demie (3.5).

14.02 Un salarié qui a plus d'un (1) an de service accumulé, mais moins de trois (3) ans bénéficie de quarante (40) heures en congés maladie payées selon 14.00. Les salariés du département bureau ont droit à trente-cinq (35) heures.

14.03 Un salarié qui a trois (3) ans à moins de sept (7) ans de service accumulé bénéficie de quatre-vingts (80) heures en congés maladie payées selon 14.00. Les salariés du département bureau ont droit à soixante-dix (70) heures.

14.04 Un salarié qui a sept (7) ans et plus de service accumulé bénéficie de cent vingt (120) heures en congés maladie, payées selon 14.00. Les salariés du département bureau ont droit à cent cinq (105) heures.

- 14.05 Pour tous les salariés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'employeur paye le salaire régulier à partir de la première (1^{re}) heure de maladie. Les heures de maladie utilisées sont rémunérées à 85 % du salaire régulier.
- 14.06 En cas d'absence due à la maladie, pour être admissible à ces avantages, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique. Si la durée de son absence est imprévisible, le salarié doit aviser son supérieur immédiat de son retour au travail. Cet avis doit être donné durant les heures normales de travail.
- 14.07 Ces heures de maladie ne s'accumulent pas d'année en année, les heures de maladie non utilisées sont remboursées à 100 % selon les modalités prévues à la convention. Lors de la remise du boni de journée de maladie, l'employeur indique le nombre d'heures non utilisées. Le paiement desdites heures de maladie non utilisées se fait sous forme de boni au plus tard le 31 janvier.
- Le salarié absent au moment du paiement reçoit les sommes qui lui sont dues dans les dix (10) jours suivant son retour au travail.
- Le taux de salaire applicable pour le boni est celui en vigueur au moment du paiement.
- Le salarié, qui quitte le travail pour la retraite, reçoit le paiement des congés de maladie non utilisés comme s'il avait travaillé toute l'année.
- 14.08 En cas d'absence pour raison de maladie, sous peine de perdre ses avantages de congés de maladie, l'employeur peut exiger que le salarié se soumette à l'examen du médecin de l'employeur, les honoraires de ce dernier sont payés par l'employeur.
- 14.09 Le salarié a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils doivent recommander la nomination d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à parts égales par l'employeur et le salarié concerné.
- 14.10 Dans le cas des salariés de l'équipe de semaine, en cas d'absence de plus de deux (2) jours programmés consécutifs, pour raison de maladie, l'employeur peut exiger un certificat médical. Dans le cas des salariés de l'équipe de fin de semaine ayant un problème d'absentéisme, l'employeur peut exiger un certificat médical après une (1) journée d'absence. Lorsqu'il exige un certificat médical, l'employeur paie les honoraires et les frais exigés par le médecin, jusqu'à un maximum de cinquante (50) dollars avec reçu.
- 14.11 Un salarié qui subit un accident non occupationnel peut, à sa demande, conserver ses crédits de congés maladie.
- 14.12 Ces congés de maladie peuvent être pris à raison d'un minimum de deux (2) heures si le salarié informe l'employeur à l'avance et qu'il doit :
- a) visiter le médecin ou le dentiste ;
 - b) subir un examen à l'hôpital.
- 14.13 Pour les salariés en retraite progressive, le nombre d'heures de congé de maladie, attribuée au salarié en retraite progressive, est déterminé selon leur statut au 31 décembre de l'année précédente. Ainsi, le salarié qui a un horaire de travail de 3 jours par semaine a droit à 3/5 de ce qui est prévu en 14.04. Celui qui a un horaire de 4 jours a droit à 4/5 de ce qui est prévu en 14.04. Ce calcul est donc au prorata de l'horaire attribué au 31 décembre de l'année précédente.

Les gens en retraite progressive qui travaillent au moins 4 semaines dans l'année, à 5 jours par semaine, ont droit à tous les congés de maladie et non au prorata.

ARTICLE 15 — ABSENCES PERSONNELLES

15.00 Tout salarié peut s'absenter de l'entreprise sans solde, pour une période totale de quarante-huit (48) heures par année pour des raisons personnelles, et un congé de cette nature n'est pas refusé sans motif raisonnable. Cependant, la prise de ces heures d'absences ne peut affecter d'aucune manière la prise de vacances des autres salariés.

15.01 Le salarié qui désire se prévaloir des heures d'absences pour raisons personnelles, comme prévu à 15.00, doit faire sa demande à son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance, pourvu que cela soit possible.

Les heures prises lors d'un départ hâtif en raison d'un manque de travail ne sont pas considérées comme des heures d'absence personnelle.

15.02 Considérant la période estivale comme la période principale de vacances, un salarié ne peut prendre plus de vingt-quatre (24) des quarante-huit (48) heures prévues à 15.00 entre le 15 juin et le 15 septembre de l'année de calendrier.

15.03 Un salarié peut obtenir, après approbation de l'employeur, un congé pour études afin d'aller suivre un cours en technique laitière ou dans toute autre discipline reliée au travail.

La période d'absence ne peut excéder douze (12) mois et doit être demandée à l'avance de façon à ne pas entraîner de problèmes à la bonne marche des opérations.

15.04 Congé sabbatique

Après quatre (4) ans de service, tout salarié a droit à un congé sans solde dont la durée est d'une (1) année ferme devant inclure les semaines de vacances cumulées par le salarié au moment de son départ. Après entente, le salarié, le syndicat et l'employeur peuvent convenir d'une durée moindre. Le salarié peut se faire payer ses semaines de vacances au début ou à la fin du congé seulement.

Le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, de son intention de se prévaloir de cette disposition et de la date du début d'un tel congé. Un salarié peut bénéficier d'un maximum de deux (2) congés sabbatiques au cours de l'emploi.

Le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins trente (30) jours avant l'expiration de son congé, de la date de son retour au travail. À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, dans l'éventualité où son poste n'existe plus, la sous-classification pour laquelle il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail. L'employeur pourvoit le poste devenu vacant, en affichant un poste temporaire pour la durée du congé.

Durant un tel congé, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et il peut, s'il le désire, demeurer couvert par le régime d'assurance collective à la condition d'en assumer mensuellement le coût total des primes.

Le salarié ne peut travailler pour un autre employeur, ou à son propre compte dans le même champ d'expertise s'il ne le faisait pas au moins six (6) mois avant le début de son congé, durant un tel congé.

15.05 Congé pour responsabilité familiale

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pour un maximum de dix (10) occurrences par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un ses grands-parents.

Le salarié peut planifier un tel congé, pourvu qu'il avise son employeur le plus tôt possible et prenne les moyens nécessaires pour limiter la prise et la durée.

ARTICLE 16 — CONGÉS SOCIAUX

16.00

- a) Tout salarié de l'équipe de semaine reçoit intégralement son salaire horaire et quotidien pour les absences suivantes :

À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du père ou de la mère : cinq (5) jours programmés.

À l'occasion du décès du frère ou de la sœur : quatre (4) jours programmés.

À l'occasion du décès du beau-père ou du père du conjoint, de la belle-mère ou de la mère du conjoint : trois (3) jours programmés.

À l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la belle-fille : deux (2) jours programmés.

À l'occasion du décès des grands-parents du salarié ou de son conjoint ou des petits-enfants : un (1) jour programmé.

- b) Tout salarié de l'équipe de fin de semaine reçoit intégralement son salaire horaire pour les absences suivantes :

À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou d'un enfant du conjoint : deux (2) jours programmés.

À l'occasion du décès du père ou de la mère : deux (2) jours programmés.

À l'occasion du décès du frère, de la sœur, du beau-père ou du père du conjoint, de la belle-mère ou de la mère du conjoint : deux (2) jours programmés.

À l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille : un (1) jour programmé.

À l'occasion du décès des grands-parents du salarié ou de son conjoint ou bien des petits-enfants : un (1) jour programmé.

Tout salarié a droit à un jour additionnel de congé payé, le jour où la personne énumérée aux paragraphes a) et b) a recours à l'aide médicale à mourir.

- c) Dans le cas où les funérailles ou la mise en terre sont remises à une date ultérieure ou si le salarié doit agir comme liquidateur, le salarié peut fractionner le congé.
- d) Dans le cas où il y a incinération, une journée de congé prévu aux paragraphes précédents pourra être reportée par le salarié concerné à la date d'incinération.
- e) À l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant, un salarié a droit à un congé avec solde de deux (2) jours programmés à être pris dans les quinze (15) jours à compter de la date de l'événement. Le salarié a également droit à trois (3) jours de congé sans solde durant la même période. Cette disposition s'applique également dans le cas d'un enfant mort-né.

- 16.01 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 16.00, le salarié doit, en autant que possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ, s'il est à l'usine ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail. À l'exception de la remise prévue à 16.00 c), les salariés ont trois (3) semaines suivant le décès pour prendre leurs congés excluant les vacances ou les congés déjà programmés.

16.02 Il est entendu que l'employeur veut par cet article, dédommager les salariés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier.

16.03 Congé de juré

Le salarié appelé à agir comme juré ne subit de ce fait aucune diminution de salaire. Au moyen du document approprié, il doit informer par écrit son supérieur immédiat. Il a droit au temps nécessaire au cours de son horaire normal de travail pour se rendre à la Cour, agir comme juré et en revenir, ainsi qu'au paiement de cette période à son salaire régulier, moins l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

ARTICLE 17 — VACANCES

17.00 Chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles payées, la durée et le pourcentage de celles-ci étant déterminés par le service accumulé du salarié au service de l'employeur au 31 décembre de l'année précédente, et ce, conformément à l'article 17.01.

17.01

- a) Moins d'un (1) an de service accumulé ;
4 % — Un (1) jour par mois complet de service accumulé.
- b) Plus d'un (1) an, mais moins de trois (3) ans ;
4 1/2 % — Deux (2) semaines.
- c) Plus de trois (3) ans, mais moins de sept (7) ans ;
6 % — Trois (3) semaines.
- d) Plus de sept (7) ans, mais moins de dix (10) ans ;
6 1/2 % — Trois (3) semaines.
- e) Plus de dix (10) ans, mais moins de dix-sept (17) ans ;
8 % — Quatre (4) semaines.
- f) Plus de dix-sept (17) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans ;
10 % — Cinq (5) semaines.
- g) Plus de vingt-cinq (25) ans ;
12 % — Six (6) semaines.

17.02 L'allocation des vacances est basée sur le salaire total gagné au service de l'employeur entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

17.03 Un salarié a droit à son indemnité avant son départ pour vacances annuelles.

17.04 La période régulière de vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

17.05 Chaque salarié peut s'il y est admissible en vertu de 17.01, prendre deux (2) semaines consécutives en vacances estivales entre le lundi précédant le 15 juin et le lundi précédant le 15 septembre. Un salarié peut toutefois, s'il y est admissible et après que tous les salariés aient choisi leurs deux (2) premières semaines de vacances, prendre s'il reste des dates de vacances disponibles, une troisième (3^e) semaine de vacances à l'intérieur de la période précitée. La prise de cette troisième (3^e) semaine de vacances est allouée dans la mesure où l'employeur peut remplacer le salarié et ne doit pas avoir pour effet de restreindre ou de

diminuer les opérations. Les opérations sont réputées normales tant que le ratio de vacances n'est pas atteint.

Les vacances prises en dehors de cette période peuvent être consécutives.

17.06 Ratio de vacances

Pour la durée de la présente convention, le ratio de vacances est calculé de la façon suivante :

Le nombre de postes dans une classification multiplié par deux (2) (le nombre de semaines consécutives pouvant être prises). Ce résultat est divisé par treize (13) (le nombre de semaines comprises entre le lundi précédant le 15 juin et le lundi précédant le 15 septembre). Ce résultat est arrondi au chiffre entier supérieur. Ceci détermine le nombre de salariés pouvant partir en même temps.

Nonobstant ce qui précède, pour les mécaniciens de machines fixes, si le nombre de salariés dans la sous-classification est de sept (7) ou huit (8), le ratio de vacances durant la période estivale est de deux (2) pour six (6) semaines et d'un (1) pour sept (7) semaines.

17.07 Le ratio est calculé deux (2) fois par année soit le premier (1^{er}) février et le premier (1^{er}) octobre pour les périodes correspondantes.

17.08 Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté parmi les salariés de l'unité de négociation après entente entre les salariés et leur supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, c.-à-d., les exigences du travail, la tradition établie et les suggestions des salariés.

17.09 Lorsqu'un salarié quitte l'unité d'accréditation et était censé être absent durant la période choisie, le choix des vacances précédemment exprimé est offert au premier salarié de la classification qui en fait la demande. Si plusieurs salariés en font la demande à la même date, l'employeur accorde ce congé au plus ancien.

17.10 L'employeur affiche pour le premier (1^{er}) février et le premier (1^{er}) octobre la liste des salariés ayant droit à des vacances, en y indiquant le temps alloué ainsi que le pourcentage.

17.11 Durant la période du premier (1^{er}) février à la dernière semaine de mars, les salariés doivent indiquer leur préférence quant au choix des dates de vacances pour la période du premier (1^{er}), mai au 30 décembre.

17.12 Durant la période du premier (1^{er}) octobre à la troisième (3^e) semaine de novembre, les salariés doivent indiquer leur préférence quant aux choix des dates de vacances pour la période du premier (1^{er}) janvier au 30 avril.

17.13 Durant les périodes prévues à 17.11 et 17.12, les salariés sont regroupés selon leur ancienneté par département et classification (à l'exception du département de contrôle qualité où le choix se fait par sous-classification le cas échéant) ont deux (2) semaines pour indiquer leur préférence quant au choix des dates de vacances lesquelles doivent être remises par écrit à leur supérieur immédiat.

17.14 Dans l'application du choix de vacances prévu à 17.11 et 17.12, si un salarié refuse ou retarde de faire son choix pour ses dates de vacances durant les périodes prévues et de ce fait, cause des problèmes en ce qui regarde l'application de l'affichage de l'horaire, il perd sa priorité de choix suivant l'ancienneté et est le dernier à choisir ses dates de vacances.

17.15

- a) Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité, accident de travail ou non occupationnel survenus avant le début de ses vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure, à la condition qu'il fournisse un certificat médical. Ce déplacement de vacances ne doit toutefois pas déplacer le choix de vacances d'autres salariés.

- b) Lorsque la période de vacances choisie par un salarié coïncide avec une période de mise à pied, le salarié peut déplacer ses vacances. Il doit confirmer par écrit son choix de déplacer ses vacances choisies initialement. À son retour au travail, le salarié doit confirmer ses choix de vacances.

Cependant, un salarié ayant déjà reçu son indemnité de vacances ne peut déplacer les périodes de vacances indemnisées.

- 17.16 La liste des périodes de vacances est affichée au plus tard le 15 avril et le 15 décembre. L'employeur fournit au syndicat, chaque mois, une copie des modifications apportées aux vacances.
- 17.17 Un salarié en vacances ne peut travailler durant cette période.

ARTICLE 18 — ANCIENNETÉ

18.00 Sujet aux dispositions de la convention qui pourraient être à l'effet contraire :

- a) Dans les cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied, abolition de postes, de classification, de sous-classification ou de rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant ;
- b) Le salarié ayant une plus longue ancienneté garde toujours son droit de préférence ou de priorité pourvu qu'il puisse remplir les tâches normales de la sous-classification.

Les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté au sein d'une même classification (à l'exception du département de contrôle qualité où la mise à pied se fait par sous-classification).

Le salarié visé peut choisir de supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans chacune des autres sous-classifications de sa classification. S'il ne peut supplanter dans sa classification et qu'il est en mise à pied, il supplante un manœuvre selon son rang d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié en mise à pied n'a pas travaillé depuis trois (3) mois, il peut signifier à l'employeur son désir de supplanter un salarié d'une autre sous-classification ayant le moins d'ancienneté parmi tous ceux qui travaillent au moment de son choix de supplantation.

La procédure de rappel est décrite à l'article 18.11.

Advenant, qu'il soit nécessaire pour l'employeur, après le début d'une semaine, d'affecter des salariés d'un département à un autre département aux fins de remplacement, ces affectations se font parmi les salariés disponibles en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté. **EXEMPLE** : Trois (3) salariés sont affectés pour un temps donné à des travaux de maintenance, de peinture, etc. chacun d'eux a respectivement 5, 10 et 15 ans d'ancienneté. Celui ayant 5 ans d'ancienneté est le premier déplacé et ainsi de suite. De plus, le salarié supplanté exécute le travail à accomplir du salarié absent, dans le département où il est affecté.

18.01

- a) Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service du salarié à compter de sa date d'embauche.
- b) Dans le cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou rappel au travail, à ancienneté égale et compétence égale, le numéro du poinçon sert à déterminer qui est le plus ancien.

18.02 Pour avoir droit aux avantages des droits rattachés à l'ancienneté, tout nouveau salarié doit subir une période de probation qui est de trois cent soixante (360) heures travaillées pour le manœuvre et de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées pour les autres sous-classifications. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties. La période de probation terminée, l'ancienneté devient rétroactive

à la date de son embauche. Le salarié congédié avant la fin de la période de probation n'a pas recours à la procédure de griefs.

18.03 Un salarié perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque :

- a) Il quitte lui-même son emploi ;
- b) Il est congédié pour juste cause ;
- c) Il fait défaut, après un arrêt de travail ou mise à pied, à prendre son occupation dans un délai de quatorze (14) jours qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'employeur, à moins que, dans ce dernier cas, il ne fournisse à l'employeur une raison que ce dernier juge comme satisfaisante pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel ;
- d) Il est mis à pied pour une période excédant trente-six (36) mois.

18.04 Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non occupationnel, attestée par un certificat de médecin sujet à vérification par le médecin de l'employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence se cumule pendant les trente-six (36) mois qui suivent la date de son départ. À la fin de cette période, le salarié cesse d'accumuler son ancienneté, mais la conserve.

18.05 Avant de faire perdre l'ancienneté à un salarié, après les mois stipulés à 18.04, les cas sont étudiés par les parties à cette convention.

18.06 Dans le cas d'un accident de travail, le salarié continue d'acquérir de l'ancienneté tant et aussi longtemps que la Commission n'a pas décidé de son retour au travail.

18.07 L'employeur accepte que le salarié qui revient au travail après les absences prévues à la convention reprenne le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans l'éventualité où son poste n'existe plus et si sa condition physique le permet, la sous-classification pour laquelle il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.

18.08 Dans le cas de mises à pied autres que celles se produisant dans le cours normal et habituel des opérations de l'usine telle la fermeture d'un département ou l'abolition d'un poste, d'une classification ou d'une sous-classification, les salariés du département visé par l'arrêt d'opération ou les salariés visés par l'abolition peuvent supplanter un salarié ayant moins d'ancienneté en commençant par les plus jeunes en ancienneté pourvu qu'ils puissent accomplir les tâches normales de la sous-classification après une période maximale de cent vingt (120) heures de formation.

18.09 Un salarié transféré à une tâche exclue de l'unité de négociation a le droit de réintégrer, sans perte d'ancienneté, le poste qu'il détenait dans l'unité de négociation, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois. Durant ce transfert, l'ancienneté du salarié s'accumule. Le salarié continue de payer ses cotisations syndicales.

18.10 Rappel au travail

Les rappels sont faits par ordre d'ancienneté, par classification, à l'exception du département de contrôle qualité ou le rappel se fait par sous-classification, le tout sujet aux qualifications.

- a) Rappel pour la semaine suivante

L'avis de rappel est donné par téléphone au plus tard la journée programmée précédant le début de l'équipe de travail et, à défaut de rejoindre personnellement le salarié, une lettre est expédiée par l'employeur à la dernière adresse connue du salarié, lui indiquant que l'employeur lui a signifié un rappel.

Le salarié a la responsabilité d'aviser l'employeur par écrit de tout changement d'adresse. L'employeur fournit, en même temps au syndicat, une copie de chaque lettre qu'il fait parvenir à un salarié.

b) Rappel en cours de semaine

L'avis de rappel est donné par téléphone au moment du besoin, et à défaut de rejoindre personnellement le salarié, l'employeur téléphone au salarié suivant.

18.11 Salariés-étudiants

L'employeur peut, sous réserve des dispositions de l'article 18.10, embaucher des salariés-étudiants pour tout travail à effectuer incluant le remplacement de vacances, le travail de fin de semaine et durant les jours fériés. Les étudiants ont un statut spécifique de salariés-étudiants et sont soumis aux dispositions de la convention à l'exception des dispositions prévues aux articles 9.10, 14, 15, 18 (à l'exception du présent paragraphe), 25, 34 et l'annexe F.

L'application des articles 23 et 24 de la convention est limitée aux articles s'appliquant aux étudiants et exclut la fin d'emploi.

18.12 Mouvement de main-d'œuvre

Il n'y a aucun mouvement de main-d'œuvre entre les salariés de bureau et les salariés de l'usine.

18.13 Relevé d'emploi

Lors de mises à pied, l'employeur remet le relevé d'emploi par voie électronique dans les quatorze (14) jours suivants ou une lettre confirmant la mise à pied.

18.14 Rappel des salariés de l'équipe de fin de semaine sur leur équipe de fin de semaine

La procédure suivante définit le mode de rappel des salariés de l'équipe de fin de semaine ayant été, en premier lieu, rappelés sur une équipe de semaine et devant être rappelés sur leur équipe de fin de semaine dans une même semaine :

Si l'employeur décide avant mercredi 12h00 de rouvrir l'équipe de fin de semaine en tout ou en partie, il doit d'abord permettre aux salariés de l'équipe de fin de semaine déplacés sur une équipe de semaine de reprendre leur équipe.

Les salariés de l'équipe de fin de semaine programmés sur une équipe de semaine qui désirent retourner sur leur équipe pour la fin de semaine suivante, doivent informer l'employeur au plus tard le lundi matin 8 h selon un mécanisme défini (formulaire). Après cette démarche l'employeur peut alors utiliser les autres mécanismes prévus à la convention pour combler ses besoins de main-d'œuvre.

Un salarié travaillant sur l'équipe de fin de semaine qui est déplacé sur l'équipe de semaine dans sa classification peut être rappelé sur son équipe de fin de semaine au cours de cette même semaine.

Un salarié appartenant à une équipe de fin de semaine ayant été, en premier lieu, rappelé sur une équipe de semaine et devant être rappelé sur une équipe de fin de semaine dans une même semaine est rémunéré selon les modalités prévues à la convention pour l'équipe de fin de semaine (article 10 de la convention).

ARTICLE 19 — AFFICHAGE

19.00 Dans le cas d'un poste vacant, d'une nouvelle sous-classification ou de la création d'un nouveau poste, l'employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit :

- a) L'employeur décrit le ou les postes à pourvoir à l'aide du formulaire « Avis de poste ouvert » (Annexe A) qu'il affiche pendant sept (7) jours et dont il envoie également copie au syndicat.
- b) Au cours de ces sept (7) jours, les salariés qui le désirent peuvent proposer leur candidature à leur supérieur immédiat en se servant du formulaire « Application pour poste ouvert » (Annexe B) qu'ils se procurent chez celui-ci.
- c) À moins d'entente écrite entre les parties, l'employeur doit faire son choix dans les sept (7) jours qui suivent la fin de l'affichage.
- d) Le choix de l'employeur est alors affiché pendant les sept (7) jours qui suivent à l'aide du formulaire « Avis de nomination » (Annexe C), dont la copie est transmise au syndicat.
- e) Avant un départ pour une période de vacances, pendant une période d'absence pour congé de maternité, accident de travail ou accident non occupationnel, ou toute autre période d'absence prévue à la présente convention, un salarié peut donner par écrit son nom à son supérieur immédiat et au syndicat, ainsi que la ou les sous-classifications susceptibles de l'intéresser. Si durant son absence, l'une des sous-classifications mentionnées est affichée, le salarié est considéré comme postulant.
- f) Lorsqu'un poste affiché en vertu du paragraphe a) qui précède n'a pu être pourvu par l'employeur dans les quatre (4) mois suivant la fin de la période d'affichage, ledit poste doit être affiché de nouveau avant d'être pourvu.
- g) L'employeur transfère le salarié le plus rapidement possible suivant sa nomination dans sa nouvelle sous-classification. Si l'employeur néglige de transférer le salarié dans un délai de huit (8) semaines suivant sa nomination dans sa nouvelle sous-classification, le salarié est alors rémunéré, en sus de son salaire régulier, dix (10) heures à taux régulier par semaine jusqu'à ce qu'il soit transféré dans le poste.
- h) Lorsque le poste d'un salarié est aboli ou qu'un poste temporaire prend fin, pour les postes suivants : Technologue CQ, Technologue R&D, Mécanicien, Électricien, Électrotechnicien, Soudeur et MMF, et qu'un poste devient vacant, le salarié touché peut, si son ancienneté lui permet, revenir vers son ancien poste sans tenir compte de son délai de computation et sans période d'essai.

19.01 Un salarié qui se qualifie pour un poste affiché, en accord avec la période d'essai spécifiée et les conditions établies à l'affichage, obtient le taux du poste en question un (1) mois après le début de sa période d'essai. Comme par le passé, l'employeur peut, si un candidat pour un poste affiché est déjà qualifié, accorder le taux du poste avant le mois prescrit.

19.02 Période d'essai et d'évaluation

La période d'évaluation pour un poste affiché est de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

Un salarié qui obtient un poste par affichage et qui n'a jamais occupé ce poste ou obtenu une période d'essai pour ce poste, depuis les cinq (5) dernières années, peut retourner, s'il le désire, à son poste précédent à l'intérieur des cent soixante (160) premières heures travaillées de la formation.

Un salarié qui obtient un poste par affichage, autre que les postes de préposé à la salle de contrôle et préposé aux ferments, et qui a déjà occupé ce poste ou obtenu une période d'essai pour ce poste depuis les cinq dernières années, peut s'il le désire retourner à son poste précédent à l'intérieur des quarante (40) premières heures travaillées de la formation.

Un salarié qui obtient par affichage un poste de préposé à la salle de contrôle ou préposé aux ferments, et qui a déjà occupé ce poste ou obtenu une période d'essai pour ce poste depuis les cinq dernières années, peut retourner, s'il le désire, à son poste précédent à l'intérieur des quatre-vingts (80) premières heures travaillées de la formation.

En cas de modification majeure dans la nature des tâches attribuées au poste affiché, la période d'essai prévue (cent soixante [160] heures) au deuxième alinéa du présent article s'applique. La modification majeure doit être entendue et acceptée par les parties.

Le salarié qui décide en cours d'évaluation de revenir à son poste ne peut postuler ce même poste avant un délai de douze (12) mois à partir du moment où son avis d'abandonner a été signifié.

Dans tous les cas, l'employeur doit décider, à l'intérieur des quatre cent quatre-vingts premières (480^{ère}) heures travaillées de l'évaluation, si le salarié satisfait aux exigences normales de la sous-classification ou s'il doit être retourné au poste qu'il détenait précédemment (à moins que la période d'évaluation n'ait été prolongée par entente entre les parties). Dans un tel cas, le salarié peut demander à l'employeur de lui fournir les raisons sur lesquelles il s'est basé pour en arriver à cette décision. De plus, le salarié peut déposer un grief pour contester cette décision et la compagnie a alors le fardeau de la preuve.

Le salarié est confirmé dans son nouveau poste à la quatre cent quatre-vingt-unième (481^e) heure travaillée, selon le cas (à moins que la période d'évaluation n'ait été prolongée par entente entre les parties).

19.03 L'expérience acquise par un salarié n'est pas prise en considération lors du choix du candidat, lorsque cette expérience a été acquise :

- a) Durant la période de rodage d'une nouvelle tâche ;
- b) Durant la période d'affichage ou de préaffichage d'un poste ;
- c) Durant la période de remplacement dans un poste temporairement dépourvu de son titulaire à la suite d'une absence ou un congé autorisé (annuel, maladie, personnel, accident, etc.).

19.04 L'accession à un statut de salarié mobile est obtenue par voie d'affichage. Le salaire du salarié concerné est alors « un salaire permanent ».

Les salariés mobiles sont assujettis aux mêmes dispositions que les salariés classés de leur département à l'accomplissement des heures supplémentaires.

19.05 Lorsque l'employeur doit procéder à la cessation d'opération pendant la semaine, il doit faire les transferts nécessaires, évitant ainsi de remplacer un salarié d'une classification par un salarié d'une autre classification.

19.06 Salarié mobile

- a) Le rôle du salarié mobile est d'assurer à l'intérieur de différents départements, par ancienneté, la continuité des opérations. Il agit aussi à titre de remplaçant si requis dans sa classification (ex. remplacement de vacances). Pour les mobiles dans les départements de production et expédition (incluant le mobile magasinier) il travaille à titre de manœuvre lorsqu'il n'opère pas. Dans les départements de la maintenance, de contrôle qualité et de recherche & développement, il est en surplus sur un quart de travail selon son rang d'ancienneté. Lorsque le salarié mobile opère, il peut être remplacé par le plus ancien sur la liste de rappel.

Le salarié mobile doit au début de chaque cycle faire deux choix d'horaire. Le premier étant pour le choix d'horaire de cycle et le deuxième étant le choix d'opération. Le salarié mobile dans les départements de production et expédition (incluant le poste de mobile magasinier) choisit son quart à chaque cycle selon son rang d'ancienneté parmi les manœuvres. Le salarié mobile dans les

départements de la maintenance, de contrôle qualité et de recherche & développement choisit son quart à chaque cycle selon son rang d'ancienneté. Les heures de début et de fin d'opérations affichées le jeudi pour la semaine suivante ne sont pour lui qu'un guide.

De par ses fonctions, le salarié mobile peut changer de quart de travail à l'intérieur de la même semaine, mais seulement au sein soit de l'équipe de semaine soit de l'équipe de fin de semaine.

- b) Il est permis à l'employeur de déplacer un salarié mobile d'équipe de semaine à équipe de fin de semaine (et vice versa) de même que sur différents quarts de travail (jour, soir, nuit) pour l'équipe de semaine et l'équipe de fin de semaine, et ce durant une même semaine donnée.

Lorsque l'employeur a besoin de déplacer un mobile d'équipe de semaine à équipe de fin de semaine (et vice versa) de même que sur différents quarts de travail (jour, soir, nuit) pour l'équipe de semaine et l'équipe de fin de semaine voici dans l'ordre les étapes :

- a) Prendre le mobile sur l'équipe ayant un besoin de main-d'œuvre ;
- b) Faire un déplacement de mobile selon l'horaire de choix d'opération (voir 2^e paragraphe du présent article) ;
- c) Utiliser la liste de rappel ou déplacer le mobile ayant le moins d'ancienneté ;

Le mobile le plus jeune en ancienneté ne peut refuser de changer d'équipe lorsque tous les salariés mobiles ayant plus d'ancienneté que lui ont refusé l'assignation.

Dans ces cas, exception faite de l'article 10.00, le salarié mobile n'est pas sujet aux heures supplémentaires, son déplacement étant prévu par l'établissement d'un taux horaire permanent.

Le déplacement d'une équipe de semaine à une équipe de fin de semaine doit se faire au plus tard mercredi 12h00, au-delà de cette période l'employeur utilise les autres modalités prévues à la convention pour combler ses besoins de main-d'œuvre.

Le déplacement d'une équipe de fin de semaine à une équipe de semaine doit se faire au plus tard le dimanche 24h00, au-delà de cette période l'employeur utilise les autres modalités prévues à la convention pour combler ses besoins de main-d'œuvre.

- c) À son retour d'un remplacement, le salarié mobile est retourné à son quart de travail habituel.
- d) Pour l'attribution des vacances et des heures supplémentaires, le salarié mobile est considéré dans la classification pour laquelle il est le remplaçant.

19.07

- a) Lors d'un poste vacant, l'employeur s'engage à ne pas utiliser l'affichage pour abolir ou modifier une sous-classification.
- b) Lorsqu'un salarié est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, le poste laissé vacant est affiché au même titre.

19.08 Advenant la création d'une sous-classification additionnelle dans une classification existante, avant de procéder à l'affichage, les salariés de la classification se voient offrir le ou les postes et ce, par ordre d'ancienneté. L'employeur procède par la suite à l'affichage du ou des poste(s) libéré(s) ou à défaut, du ou des poste(s) créé(s).

19.09 L'employeur remet au syndicat copie du résultat des tests qu'il fait subir à un candidat lorsque ce dernier formule un grief à la suite du fait que l'employeur ne lui a pas accordé le poste.

19.10 Les déplacements de salariés sont faits de façon successive et ne doivent pas avoir pour effet de nuire aux autres opérations de l'usine.

19.11 Conditions lors de l'obtention d'un poste classifié

- a) L'employeur exige comme condition lors de l'affichage d'une classification, que le salarié choisi et qui se qualifie, demeure en poste pour une durée comme déterminé à l'annexe H à partir de la date de l'affichage de l'Avis de nomination. Durant cette période, il ne peut obtenir un autre poste par affichage et ne peut démissionner de son poste.
- b) Quant à la computation du délai comme décrit à l'annexe H, il est rétroactif à la date de l'affichage de l'avis de nomination.
- c) Lors de l'affichage de tout poste, il ne peut y avoir plus de trois (3) mouvements de salariés classifiés, le quatrième poste vacant est obligatoirement pourvu par un manœuvre.
- d) Au sens de cet article, les postes mobiles sont considérés au même titre que les postes auxquels ils se rattachent.
- e) Au sens de cet article, les titres de préposé salle de contrôle 1 et préposé salle de contrôle 2 sont considérés équivalents dans leur classification respective pour le choix des vacances et leur disponibilité aux heures supplémentaires.

19.12 Poste temporaire

- a) L'employeur peut afficher un poste temporaire pour combler des absences occasionnelles au travail, notamment pour des congés de maternité, de paternité, parentaux, des congés de maladie, des congés pour fonctions syndicales ou encore des congés sabbatiques. L'employeur peut également avoir recours aux postes temporaires dans le cas de projets spéciaux.
- b) Lors de l'affichage d'un poste temporaire dont la durée prévue est de plus de huit (8) mois ou indéterminée, la période d'essai pour ce poste temporaire est de quatre-vingts (80) heures travaillées (soixante-dix [70] heures pour les salariés de bureau).

Nonobstant ce qui précède, un salarié qui obtient un poste temporaire par affichage et qui a déjà occupé cette classification ou obtenu une période d'essai pour cette classification au cours des cinq (5) années précédentes ou si la durée prévue du poste est de moins de huit (8) mois, peut s'il le désire retourner à son poste précédent à l'intérieur des quarante (40) premières heures travaillées de l'évaluation (trente-cinq [35] heures pour les salariés de bureau).

Le salarié doit informer l'employeur à la fin de ladite période d'essai de son intention de retourner dans sa sous-classification, le cas échéant, à la fin dudit poste temporaire ou de retourner manœuvre.

- c) Lors de l'affichage d'un poste temporaire, il ne pourra y avoir plus de deux (2) mouvements de salarié détenant une sous-classification, le troisième poste vacant est obligatoirement pourvu par un manœuvre.
- d) Un salarié sur un poste temporaire ne peut postuler un autre poste sauf s'il s'agit d'un poste permanent ou d'un poste temporaire de plus longue durée dans la sous-classification.
- e) Dans le cas de projets spéciaux, lorsqu'un poste est temporaire durant une période de plus de dix-huit (18) mois, l'employeur crée un poste conformément aux articles de la convention.
- f) Le salarié détenant un poste temporaire qui devient permanent se voit donner le choix d'accepter ce poste permanent avant que l'employeur ait recours au processus d'affichage prévu ci-haut.

- g) Pour les départements de recherche et développement, contrôle qualité, maintenance et bureau, si l'employeur doit recruter du personnel à l'externe lorsque le processus d'affichage interne est complété, il peut avoir recours à une agence de placement auquel cas les dispositions de la convention ne trouvent pas application. Cependant, les cotisations syndicales doivent être versées au syndicat. Il est aussi entendu que si l'employeur doit procéder à la mise à pied d'un ou de plusieurs salariés dans une classification où travaillent un ou des employés d'une agence de placement, l'employeur accorde une période de formation d'un maximum de quarante (40) heures à un nombre de salariés devant être mis à pied correspondant au nombre d'employés de l'agence de placement travaillant dans la classification en question.
- h) Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut utiliser les mobiles de la classification dans le cadre de remplacement temporaire ou tout remplacement successif.

ARTICLE 20 — DISCIPLINE

20.00 Selon la gravité de l'offense, la fréquence des infractions commises et en tenant compte des circonstances, l'employeur peut avoir recours aux seules sanctions disciplinaires suivantes : l'avertissement écrit, la suspension (laquelle doit être déterminée et limitée dans le temps), la rétrogradation, le congédiement. En cas de problème d'absentéisme, l'employeur peut également suspendre le privilège d'effectuer des heures supplémentaires dans la semaine suivant la semaine au cours de laquelle le salarié s'est absenté.

Également, un salarié ayant un problème d'absentéisme sur l'équipe de fin de semaine peut se voir refuser l'accès à l'équipe de fin de semaine lors du prochain cycle.

20.01

- a) Tout salarié averti par écrit, suspendu, rétrogradé ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et à l'arbitre unique, s'il y a lieu, dans les trente (30) jours de la mesure reçue.
- b) Toute divergence de vues concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de griefs et l'arbitre peut :
 1. Réintégrer le salarié avec pleine compensation ;
 2. Maintenir la mesure disciplinaire ;
 3. Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois, des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.
- c) Dans tous les cas de sanction disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve.

20.02 Toute sanction disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de six (6) mois de service actif.

L'employeur, s'il décide de donner une mesure écrite, doit le faire dans les quatorze (14) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits. À défaut de le faire dans ce laps de temps, la mesure écrite est considérée comme nulle et non avenue. Tel avis doit mentionner les faits et/ou les motifs à l'appui de la décision de l'employeur et une copie doit être donnée dans le même délai au syndicat.

20.03 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec son supérieur immédiat, consulter son dossier pendant son quart de travail.

Le salarié a droit de se faire accompagner par son représentant du syndicat et peut prendre copie de tout document inclus à son dossier. Le salarié qui ne désire pas être accompagné doit en informer le syndicat.

20.04 Lorsqu'un salarié est convoqué pour la remise d'une mesure disciplinaire visant l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement, le syndicat et le salarié sont avisés de l'heure et du lieu de la réunion. Le salarié doit être accompagné par un représentant du syndicat. En cas d'absence du représentant du syndicat, le syndicat désigne un salarié de son choix pour agir à titre de représentant.

En cas d'absence du salarié ne permettant pas à l'employeur de le rencontrer pour lui remettre la mesure disciplinaire, l'employeur peut faire parvenir la mesure disciplinaire à la dernière adresse connue du salarié par courrier recommandé avec copie au syndicat.

ARTICLE 21 — DÉLÉGUÉS DE DÉPARTEMENT

21.00 Le syndicat peut désigner un délégué dans les départements suivants de l'entreprise et transmettre par courriel au chef des ressources humaines le nom des salariés ainsi choisis :

- Expédition : (1)
- Maintenance : (1)
- Contrôle Qualité, Recherche & Développement : (1)
- Bureau : (1)
- Production et formation : (1) par quart.

Par la suite, le syndicat remet la liste deux fois par année, le premier lundi du mois de mai et le premier lundi de novembre.

21.01 Le délégué de département ou membre de l'exécutif ne subit pas de perte de salaire régulier pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'usine.

21.02 Le comité des relations de travail composé d'un maximum de dix (10) membres dont cinq (5) représentent le syndicat et cinq (5) représentent l'employeur se rencontre au moins une (1) fois par mois, sauf entre la Fête nationale et la fête du Travail, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 22 — COMITÉ DE GRIEFS

22.00 Le comité de griefs est composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Les noms des représentants du syndicat et de l'employeur sont respectivement fournis à l'autre partie. À moins d'une entente contraire, le comité de grief se rencontre mensuellement pour discuter des griefs en cours.

22.01 Un représentant du syndicat sur ce comité a le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail sur tout grief qui est soumis au comité en conformité avec l'article 7.00.

22.02 Lorsque l'employeur a des griefs à soumettre, il doit le faire par écrit au comité de griefs du syndicat dans les trente (30) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident qui donne lieu au litige. Le comité de griefs du syndicat doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent. Si l'employeur n'accepte pas cette décision ou si aucune décision n'est rendue dans les délais susdits, l'une ou l'autre partie peut soumettre le grief à l'arbitre unique selon la procédure et avec les effets prévus dans la présente convention.

- 22.03 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur immédiat.
- 22.04 Lors de la réunion du comité de griefs, en plus des membres dudit comité, le délégué du département concerné assiste à la réunion et le plaignant peut également se présenter à ce comité s'il en est requis par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 23 — PROCÉDURE DE GRIEFS

23.00 Délai

Tout grief doit être soumis par le salarié ou le syndicat dans les trente (30) jours de la date à laquelle l'événement est survenu ou la date de la connaissance de l'événement qui donne lieu au litige.

Cependant, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis par le salarié dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

23.01 Étape verbale

Avant de déposer son grief écrit, le salarié accompagné d'un représentant du syndicat discute avec le supérieur immédiat pour essayer de trouver une solution au litige.

Lorsqu'il y a règlement du grief à l'étape verbale, l'employeur fait le paiement, le cas échéant, dans les trente (30) jours suivant ledit règlement.

23.02 Étape écrite

Si le litige n'est pas réglé à l'étape précédente, le salarié ou le syndicat peut déposer un grief écrit au représentant de l'employeur désigné par la direction dans le délai prévu à l'article 23.00.

Celui-ci dispose d'un délai maximum de quatorze (14) jours pour répondre par écrit au grief.

23.03 Comité de grief

Si le représentant de l'employeur ne répond pas de façon satisfaisante, ou s'il néglige de répondre dans le délai prévu et qu'aucune entente entre les parties ne résulte des étapes précédentes, le grief est alors discuté à la prochaine rencontre du comité de grief.

ARTICLE 24 — ARBITRAGE

24.00 À défaut de règlement aux étapes précédentes, le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou à défaut de quoi, l'une ou l'autre partie peut requérir la nomination d'un tel arbitre par le ministre du Travail, conformément à l'article 100 du *Code du travail*. La décision de l'arbitre unique est finale et lie les parties qui s'engagent à en assurer immédiatement l'exécution.

24.01 Dès qu'il est nommé, l'arbitre procède avec diligence et son mandat se limite à décider du grief tel que soumis ; il n'a donc aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Si l'arbitre arrive à la conclusion de maintenir le grief, en tout ou en partie, il peut en outre, statuer dans sa décision sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances, y compris l'intérêt au taux légal.

24.02 Les honoraires de l'arbitre sont payables à parts égales par l'employeur et le syndicat.

24.03 Les parties peuvent par consentement écrit s'écarter de la présente procédure.

24.04 Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 25 — ASSURANCES COLLECTIVES

25.00 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir pour la durée de la présente convention, le régime combiné d'assurance collective garantissant les avantages actuellement couverts, et dont ils se partagent la prime à parts égales, cinquante pour cent (50 %), cinquante pour cent (50 %).

Ainsi, à moins d'une entente entre les parties, aucun ajout, modification ou changement n'est apporté aux couvertures et protections d'assurance en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

25.01 La contribution de l'employeur à la prime d'assurance s'applique au paiement de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie sans pour autant dépasser cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime alors que la contribution du salarié s'applique à l'assurance-salaire.

Advenant une réduction des primes de l'assurance-groupe à la suite de l'enregistrement du plan auprès de la Commission d'assurance-chômage, cette réduction de primes peut être récupérée par les salariés sous forme d'avantages additionnels, au plan d'assurance-groupe.

25.02 Tout salarié absent pour cause d'invalidité de courte et longue durée, congé parental, congé de maternité/paternité, accident de travail ou retrait préventif paye mensuellement sa part de la prime d'assurance collective. Le salarié absent pour raison de congé sans solde ou tout autre type de congé ou qui suit un cours selon les dispositions de l'article 15.03 paye la prime en entier.

25.03 La police maîtresse de l'assurance collective est émise au nom du syndicat et l'employeur en assume l'administration.

Pour les salariés de bureau, la police maîtresse de l'assurance collective est émise au nom de l'employeur qui assume 80 % de la prime totale de la couverture.

ARTICLE 26 — VÊTEMENTS DE TRAVAIL

26.00 L'employeur fournit gratuitement et renouvelle au besoin un uniforme approprié à tout salarié appelé à travailler dans les chambres froides et à l'extérieur. L'employeur fournit un uniforme approprié pour la période d'hiver et un imperméable pour la période d'été aux salariés appelés à travailler à l'extérieur.

26.01 Les salariés de la maintenance sont habillés de couleur. L'employeur fournit et renouvelle aux deux (2) ans un veston d'hiver à chaque salarié de la maintenance qui doit travailler à l'extérieur.

26.02

a) Afin de protéger leurs chaussures, des couvre-chaussures en polyéthylène sont à la disposition des salariés de la maintenance qui doivent exécuter des travaux aux endroits où le caustique est utilisé.

b) L'employeur fournit à chaque salarié permanent qui doit en porter des chaussures de sécurité ou des bottes de caoutchouc. Les besoins, quant à l'équipement à porter, sont définis par l'employeur. Sur présentation des chaussures ou des bottes usées, l'employeur en fait le renouvellement. En cas d'abus, l'employeur se réserve le droit de refuser de renouveler, pour un salarié, des bottes endommagées. Les chaussures ou bottes de sécurité fournies par l'employeur doivent rester à l'usine.

Le comité de santé et sécurité voit à établir en fonction des opérations et des besoins particuliers, ce qui doit être porté dans chacun des départements.

26.03 Tout camion à fourche utilisé à l'extérieur est équipé d'une décapotable pour la saison d'hiver.

ARTICLE 27 — PAIEMENT DU SALAIRE

- 27.00 Tous les salariés régis par la présente convention sont payés chaque semaine, le jeudi après-midi. La paie de chaque salarié est déposée au compte bancaire du salarié.
- 27.01 Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chacun :
1. les nom et prénom du salarié ;
 2. la date et la période de paie ;
 3. le nombre d'heures régulières ;
 4. le nombre d'heures supplémentaires ;
 5. les déductions faites ;
 6. le montant net payé ;
 7. le nombre de jours de maladie utilisés.
- 27.02 Un formulaire expliquant la paie de vacances est joint à l'indemnité de vacances d'un salarié.
- 27.03 Les fêtes de Noël, lendemain de Noël, Jour de l'An et lendemain du Jour de l'An, dépendant où elles se situent dans le calendrier, peuvent retarder le dépôt de la paie des salariés au vendredi. Dans ce cas, un avis est affiché afin de renseigner les salariés.
- 27.04 Dans le cas d'une erreur de l'employeur sur la paie de plus de cent cinquante dollars (150 \$), l'employeur fait tout en son possible pour corriger l'erreur le plus rapidement possible. S'il manque moins de cent cinquante dollars (150 \$), l'employeur corrige l'erreur sur la paie suivante.

ARTICLE 28 — DROITS ACQUIS

- 28.00 À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, en cas de conflits entre les dispositions de la présente convention et lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la présente convention prévaut aux fins d'interprétation.
- 28.01 Les annexes et lettres d'entente sont partie intégrante de la convention.

ARTICLE 29 — SALAIRES

29.00

- a) Taux de salaires pour la durée de la convention

Les taux de salaires payés par l'employeur aux salariés régis par la présente sont ceux indiqués dans l'échelle des salaires constituant l'annexe « D » de la présente et font partie intégrante de celle-ci.

Un salarié dont le salaire est supérieur à celui prévu à l'annexe « D » conserve ce salaire jusqu'à ce que son taux de salaire rejoigne le taux de salaire prévu à la convention collective.

- b) Échelle salariale

À l'exception des salariés des départements de la maintenance (excluant les magasiniers) et du contrôle qualité et de recherche et développement, tout salarié voit son salaire progresser à chaque fois qu'il complète huit cents (800) heures de travail.

Premier (1^{er}) échelon :

Le taux horaire applicable à l'embauche est quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de la classification.

Deuxième (2^e) échelon :

Le taux horaire applicable est de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la classification.

Troisième (3^e) échelon :

Le taux horaire applicable est le taux régulier prévu à la convention.

Le dimanche suivant la signature de la convention collective, l'employeur replace les salariés qui n'ont pas encore atteint le 3^e échelon, à l'échelon correspondant aux nombres d'heures effectivement travaillées depuis leur embauche.

ARTICLE 30 — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

30.00

a) **Modification ou création de sous-classification**

Si, pendant la durée de la convention, l'employeur décide de modifier le contenu de l'une des sous-classifications couvertes par la convention et/ou de créer de nouvelles sous-classifications, il doit aviser au préalable le syndicat au sujet des attributions de la tâche ainsi que du taux horaire ou hebdomadaire projeté.

Lorsque les parties conviennent de la modification d'une sous-classification, l'employeur fournit un préavis d'au moins trente (30) jours aux salariés.

En cas de désaccord sur le caractère raisonnable des modifications ou sur le taux de salaire, le syndicat peut soumettre le cas pour étude et règlement via le Service d'arbitrage accéléré inc. Lorsqu'un arbitre décide de la conformité des modifications, l'employeur fournit un préavis d'au moins trente (30) jours aux salariés.

Lorsque l'employeur fait l'addition de nouvelles pièces d'équipement, il s'engage à donner aux salariés la période nécessaire d'adaptation à cette nouvelle pièce d'équipement.

Une modification de la sous-classification ne peut entraîner la mise à pied d'un salarié à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention.

b) **Toute augmentation de salaire causée par un changement dans le contenu d'une sous-classification est payée rétroactivement à la date d'établissement de tel changement.**

c) **Aucune diminution de salaire ne peut être faite pour les salariés présentement à l'emploi de l'employeur, sauf à la demande du salarié dans les cas de transfert.**

30.01 **Travail à l'usine de Granby d'un employé exclu de l'unité de négociation**

Un employé exclu de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail à l'usine de Granby relevant des membres de l'unité de négociation, à l'exception des cas suivants :

- Retard, absence de nature imprévue, dans un cas d'urgence, mais seulement pendant la période de temps requis pour trouver un remplaçant.
- Aux fins d'entraînement, d'enseignement et de formation.

30.02 Transfert définitif de production vers un autre établissement de l'entreprise

Un transfert définitif de la fabrication de produits habituellement effectuée par des membres de l'unité de négociation de l'usine de Granby ne peut avoir pour effet de diminuer le volume de production de l'usine de Granby (kilos de produits finis) basé sur l'année fiscale 2023.

30.03 Changements technologiques

Advenant un changement dans les méthodes et/ou systèmes de fabrication de quelque produit que ce soit, il est entendu que si ces nouvelles méthodes et/ou systèmes exigent une distribution différente de la main-d'œuvre et des horaires et/ou des heures de travail autres que celles qui existent présentement, elles sont établies par l'employeur après entente avec le syndicat de façon à répondre aux nouveaux besoins. L'employeur avise le syndicat le plus tôt possible, de tout changement ou de toute modification ci-haut mentionnée.

Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques de nature à modifier le travail d'un salarié ou de modifier sensiblement une ou plusieurs sous-classifications, l'employeur permet aux salariés affectés de s'adapter aux dits changements ou si possible, d'être réaffectés à d'autres sous-classifications ou comme manœuvre à l'intérieur de l'établissement.

L'employeur convient lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements, d'acquérir les qualifications, connaissances et compétences requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'évaluation ou de formation suffisante, compte tenu des circonstances et ne devant pas excéder sept cent vingt (720) heures. Une fois la période d'évaluation terminée, le salarié est rémunéré au salaire de la nouvelle sous-classification ou de manœuvre, mais jamais inférieur au salaire de son ancienne sous-classification.

30.04 Mise à pied en raison de changements technologiques

- a) Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu des dispositions du présent article, elles sont effectuées conformément à la convention. Toutefois un salarié ayant accumulé au moins un (1) an d'ancienneté et ainsi mis à pied, accumule et conserve son ancienneté pour trente-six (36) mois et garde exceptionnellement par la suite son droit de rappel pendant dix-huit (18) mois additionnels. Tout autre salarié, mis à pied par la suite et ayant plus d'ancienneté, conserve également son droit de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois supplémentaires.
- b) Un salarié en situation de mise à pied à la suite de l'application du présent article, peut en lieu et place d'une mise à pied choisir d'être licencié. Dans ce cas, l'employeur lui paye comme indemnité de cessation d'emploi et préavis de licenciement un montant équivalent à une (1) semaine de salaire par année complète d'ancienneté. Dans le calcul du quantum, chaque salarié est assuré de recevoir un minimum de quatre (4) semaines de salaire. Un salarié qui choisit une indemnité de cessation d'emploi en lieu et place d'une mise à pied, abandonne son droit au rappel au travail.
- c) Cependant, un salarié ayant plus d'ancienneté peut choisir d'être licencié en lieu et place des salariés en situation de mise à pied en application du présent article. Dans ce cas, l'indemnité de cessation d'emploi pour le salarié réclamant le licenciement équivaut à une (1) semaine de salaire par année complète d'ancienneté. Un tel salarié voit son emploi terminé selon les dispositions de l'article 18, à la réception du paiement de ladite indemnité.
- d) Le salarié peut choisir que le montant de l'indemnité de cessation d'emploi soit mis dans un R.E.E.R. ou placé en fiducie.

30.05 Mise à pied lors de cessation des opérations en totalité ou en partie

- a) Dans le cas où l'employeur cesse ses opérations en totalité ou en partie, en raison de la perte du contrat de fabrication des produits Yoplait ou de l'abandon de la fabrication des produits iögo ou en raison de la relocalisation de ses opérations dans un nouvel établissement, le salarié en situation de mise à pied à la suite d'une telle cessation des opérations peut en lieu et place d'une mise à pied choisir d'être licencié.
- b) Dans ce cas l'employeur lui paye comme indemnité de cessation d'emploi et préavis de licenciement un montant équivalent à une semaine de salaire par année complète d'ancienneté. Le calcul de l'ancienneté s'effectue à la date de la mise à pied du salarié. L'indemnité de licenciement ainsi calculée n'est payable qu'au moment de la mise à pied du salarié. Le salarié qui en réclame le paiement voit son emploi terminé selon les dispositions de l'article 18, à la réception du paiement de ladite indemnité. Le salarié qui choisit d'être inscrit sur la liste de rappel renonce à l'indemnité de licenciement.
- c) Cependant, un salarié ayant plus d'ancienneté peut choisir d'être licencié en lieu et place des salariés en situation de mise à pied en application du présent article. Dans ce cas, l'indemnité de cessation d'emploi pour le salarié réclamant le licenciement équivaut à une (1) semaine de salaire par année complète d'ancienneté. Un tel salarié voit son emploi terminé selon les dispositions de l'article 18, à la réception du paiement de ladite indemnité.

30.06 Avis lors de fermeture d'un département

À la suite de la fermeture totale ou partielle d'un département, l'employeur s'engage à aviser le syndicat au moins treize (13) semaines à l'avance et à lui faire connaître le nom des salariés visés. Si le licenciement est dans les faits effectué avant la fin de la période précitée, l'employeur s'engage à dédommager les salariés pour qui la période d'avis de treize (13) semaines n'a pas été respectée. Pour chaque semaine avant la fin de la période de treize (13) semaines précitées et pour laquelle le salarié a été remercié, l'employeur paye le salaire hebdomadaire du salarié.

30.07 Entente particulière

L'employeur s'engage à ne pas faire d'entente particulière avec des salariés syndiqués sans l'autorisation du syndicat.

30.08 Tâches à la maintenance

L'employeur s'engage à respecter les métiers dans la répartition des tâches au département de la maintenance.

Cependant les titres de sous-classifications apparaissant à l'échelle de salaires « Annexe D » ne doivent pas être considérés comme limitatifs et ne doivent pas empêcher un salarié d'une sous-classification de faire du travail d'une autre sous-classification, pourvu qu'il n'y ait plus de travail dans sa sous-classification.

30.09 Paiement outils à la maintenance

Une fois l'an, l'employeur paye aux salariés du département de la maintenance qui utilisent leurs outils personnels, une compensation équivalant à 20 % de la valeur de leur coffre d'outils. Le paiement se fait en janvier de chaque année. Cette compensation ne peut excéder mille dollars (1000 \$).

30.10 Indemnité facteur 80

Les salariés comptant au moins vingt (20) années complètes d'ancienneté et dont la somme de l'ancienneté et de l'âge est au moins équivalente à quatre-vingts (80), peuvent bénéficier d'une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine par année complète de service.

Le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, de son intention de se prévaloir de cette disposition et de la date de la démission.

Cette indemnité n'est pas payée au salarié congédié et ne peut s'ajouter à toute autre indemnité de départ pouvant être versée en vertu des dispositions de la présente convention.

Un maximum de cinq (5) salariés par année de convention peut bénéficier de cette disposition.

Par ailleurs, si le maximum de salariés pour une année n'est pas atteint, le solde est reporté à l'année suivante. En tout temps, un maximum de dix (10) salariés peut bénéficier de cette disposition au cours d'une année.

ARTICLE 31 — DÉDUCTIONS-ÉPARGNES

31.00 La déduction des salariés doit être d'un minimum de cinq dollars (5,00 \$) avec des tranches additionnelles de cinq dollars (5,00 \$) et, le salarié peut s'inscrire, retirer ou modifier son taux deux (2) fois durant l'année.

31.01 Le dépôt des argents se fait à la Caisse de Granby — Haute-Yamaska, selon la demande de chaque salarié.

31.02 Ce travail est effectué à titre gratuit par l'employeur.

ARTICLE 32 — SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les dispositions relatives à la santé et sécurité se retrouvent à la lettre d'entente 4 de la présente convention collective.

ARTICLE 33 — CONGÉ DE MATERNITÉ

33.00 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité à la condition de produire un certificat médical attestant de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

La procédure de l'affectation de la salariée enceinte est celle en vigueur au moment de la signature de la convention.

33.01

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical. Son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de la naissance. La salariée doit aviser l'employeur de la date de son retour au travail avant la date de son départ.
- b) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de la naissance. La salariée doit donner par écrit à l'employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité, de la date de son départ et de la date de son retour au travail. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- c) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de la naissance, si la salariée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger, en tout temps, une preuve médicale d'une salariée enceinte pour confirmer que l'état de santé de cette dernière est compatible avec les exigences de son travail.

- 33.02 Sauf si elle présente à l'employeur un certificat médical de son médecin traitant indiquant qu'elle ne peut reprendre le travail, la salariée doit revenir au travail dans les douze (12) mois de la date de son départ.
- 33.03 La salariée doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé ; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet.
- 33.04 Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, dans l'éventualité où son poste n'existe plus, la sous-classification pour laquelle elle aurait exercé son droit de déplacement si elle avait été au travail. Si la salariée n'est plus apte à remplir les tâches normales du poste, elle bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 33.05 Durant un congé de maternité, la salariée qui désire continuer de bénéficier des assurances collectives qui lui sont applicables doit en signifier par écrit sa volonté à l'employeur. Les modalités prévues à l'article 25.02 s'appliquent.
- 33.06 Une salariée enceinte qui subit une fausse couche ou un avortement a droit à un congé maternité d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours.
- Un salarié qui adopte un enfant de moins de douze (12) mois peut bénéficier, à compter de l'adoption, d'un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Un seul des parents peut bénéficier de ce congé par adoption.
- 33.07 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et les règlements concernant le congé parental font partie intégrante de la convention.
- 33.08 Retrait préventif
- L'employeur envoie au syndicat la liste des salariées enceintes ou qui allaitent affectées temporairement à d'autres tâches ainsi que les tâches qui leur sont assignées.
- 33.09 Information de conditions dangereuses
- L'employeur remet au syndicat et à la salariée qui a indiqué à l'employeur qu'elle est enceinte toute information portée à sa connaissance concernant la présence sur les lieux de travail de toute condition pouvant mettre en danger une salariée enceinte ou le fœtus.

ARTICLE 34 — RÉGIME DE RETRAITE

- 34.00 Il est convenu entre les parties de convertir le R.E.E.R. collectif actuel en Régime de retraite simplifié (RRS), au plus tard le 3 mars 2025. Ce Régime est celui choisi par les membres du syndicat en assemblée générale et est régi par les dispositions du règlement du Régime et par les dispositions énumérées ci-après.
- L'employeur s'engage à signer tous les documents requis par la mise en vigueur et le maintien du Régime. Le règlement du Régime et ses annexes sont réputés être intégrés à la convention collective, de même que toute modification ou amendement subséquent à ceux-ci.
- L'employeur transmet à l'administrateur avec la remise de cotisations les informations personnelles requises à la participation au Régime, de tout salarié devenu admissible au cours de la période de remises précédente par les moyens électroniques mis à sa disposition par l'administrateur du Régime.
- L'employeur transmet à l'administrateur du régime le total des cotisations salariales, patronales, volontaires, au plus tard le 15^e jour de chaque mois.

Tel que prévu à Loi sur les Régimes complémentaires de retraite, tout salarié devient admissible à participer au Régime lorsqu'il a travaillé sept cents (700) heures ou gagné une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles (MGA) établi en vertu du Régime des rentes du Québec, et ce, dès le 1er janvier suivant l'année durant laquelle il a rempli l'une ou l'autre de ces conditions.

À compter du 3 mars 2025, chaque semaine, l'employeur verse dans le RRS de chaque salarié cinq virgule vingt-cinq pour cent (5,25 %) du taux horaire régulier pour le salaire des salariés incluant les heures payées pour jours fériés, congés sociaux, congés maladie, vacances, négociation et libération syndicale.

À compter du 2 mars 2026, la contribution de l'employeur est de cinq virgule cinq pour cent (5,5 %), le tout calculé selon la méthode décrite ci-haut.

À compter du 1er mars 2027, la contribution de l'employeur est de cinq virgule soixante-quinze pour cent (5,75 %), le tout calculé selon la méthode décrite ci-haut.

Il est entendu que la contribution du salarié est obligatoire dans la même proportion que celle versée par l'employeur. Les cotisations de l'employeur sont immobilisées, alors que celles du salarié sont non immobilisées.

Tout salarié peut ajouter des cotisations volontaires aux cotisations obligatoires, jusqu'à un maximum total (salarial, patronal et volontaire) de 18 % des gains. Ces cotisations sont portées au compte non immobilisé du salarié.

L'employeur avise l'administrateur dans les meilleurs délais des cessations de participation au régime, par les moyens électroniques mis à sa disposition par l'administrateur du régime

Le syndicat remet à l'employeur une copie du règlement du Régime et de ses annexes ainsi que de toute modification ou amendement subséquent.

ARTICLE 35 — RETRAITE PROGRESSIVE

35.00 L'article 35 ne s'applique qu'aux salariés de l'équipe de semaine.

À compter de l'âge de cinquante-cinq (55) ans, un salarié qui le désire peut réduire le nombre de jours de sa semaine de travail à trois (3) ou quatre (4) jours par semaine, et ce, dans le cadre d'une retraite progressive. Il peut aussi bénéficier d'une semaine partagée.

L'employeur ne peut refuser de demande de retraite progressive sans raison valable.

Cette demande doit être préalablement présentée à l'employeur au moins six (6) semaines avant le début de la retraite progressive. Le début de la retraite progressive doit coïncider avec le début d'un cycle.

- Semaine de trois (3) jours

La semaine réduite ne peut être de moins de trois (3) jours de travail consécutifs par semaine, soit les lundi, mardi et mercredi ou mercredi, jeudi et vendredi.

Tout salarié peut bénéficier de l'horaire de trois (3) jours par semaine s'il devient manœuvre et est payé au taux de manœuvre.

- Semaine de quatre (4) jours

La semaine réduite ne peut être de moins de quatre (4) jours de travail consécutifs par semaine, soit les lundi, mardi, mercredi et jeudi, ou mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

Tout salarié peut bénéficier de l'horaire de quatre (4) jours par semaine.

- Semaine partagée

Deux (2) salariés d'une même classification sur une même équipe de travail peuvent occuper un poste classé en se partageant la tâche à raison de trois (3) jours de travail par semaine et deux (2) jours de travail par semaine, en alternance.

Tous les avantages sociaux sont applicables au prorata du nombre de jours travaillés. Pour le salarié en retraite progressive, comme pour celui qui le remplace, le jour férié s'applique uniquement à celui dont la journée de travail programmée coïncide avec le jour férié. Si, à la fin d'une année de calendrier le salarié n'a pas reçu soixante-quatre (64) heures de paie de jours fériés (56 heures pour les salariés de bureau), l'employeur verse la différence au salarié.

Les congés mobiles prévus à l'article 13.00 ne s'appliquent pas au salarié en retraite progressive.

Après avoir épuisé la liste de disponibilités d'heures supplémentaires, avant d'avoir recours à des agences, des sous-traitants ou des cadres pour effectuer du travail de l'unité d'accréditation, l'employeur offre aux salariés bénéficiant de la retraite progressive l'opportunité d'effectuer un 3e, 4e ou 5e jour de travail à taux régulier (selon l'horaire) et en heures supplémentaires par la suite.

Dans le cas de la semaine garantie prévue à l'article 9.09, cette dernière est réduite au prorata des jours de la semaine de travail réduite du salarié.

Moyennant un préavis écrit d'un (1) mois, un salarié s'étant prévalu d'une retraite progressive peut y mettre fin et ainsi voir sa semaine régulière de travail rétablie selon la convention lors du prochain cycle. Un salarié qui y met fin ne peut se prévaloir à nouveau de la retraite progressive.

La durée maximale d'une retraite progressive est de cinq (5) ans.

Le salarié doit faire connaître la date de sa retraite moyennant un préavis de soixante (60) jours.

Les remplacements des salariés en retraite progressive ne sont pas obligatoires ; cependant si l'employeur remplace les salariés en retraite progressive il le fait de la façon suivante :

- 1) Par les salariés déjà programmés disponibles à taux régulier ;
- 2) Par les salariés en mise à pied ;
- 3) Par des heures supplémentaires ;
- 4) Par les salariés mobiles ;
- 5) Par les étudiants ;
- 6) Par les salariés en retraite progressive.

* Pour les salariés en retraite progressive, cette mesure est permise de façon exceptionnelle, pour un maximum de deux fois par cycle.

ARTICLE 36 — FORMATION

36.00 Les parties conviennent qu'il est avantageux que la main-d'œuvre soit compétente et apte à occuper les fonctions chez l'employeur. Ainsi, la formation des salariés est valorisée et les parties favorisent la réalisation d'activités de formation. Aussi, la politique de l'employeur en termes de formation est applicable aux salariés visés par la présente convention.

Les salariés ont l'obligation d'assister et de participer aux activités de formation aux moments décidés par l'employeur. (Il est entendu cependant que cette obligation n'est pas applicable aux salariés en vacances ou en congé déjà autorisé).

36.01 Toute formation obligatoire et à la demande de l'employeur incluant les groupes d'amélioration de la qualité qui prend place immédiatement avant ou après les heures régulières de travail est rémunérée au taux de salaire régulier.

Toute formation obligatoire et à la demande de l'employeur, effectuée à l'extérieur des lieux de travail, est rémunérée au taux régulier pour le nombre d'heures accordées en formation avec un maximum équivalent à une journée normale de travail.

36.02 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire de formation. Ce comité est composé de deux (2) représentants désignés par le syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Le mandat du comité est de prendre connaissance de l'objectif des formations données et de discuter de l'organisation des séances de formation.

Un calendrier des rencontres du comité est établi en début d'année.

Les cas problématiques sont discutés au comité de formation dans le but de trouver des solutions appropriées. Le syndicat peut soumettre des commentaires qu'il juge pertinents sur tout autre sujet qui concerne la formation. Le consensus est favorisé entre les parties concernant l'organisation des séances de formation. En cas de désaccord, l'article 36.00 est appliqué.

36.03 Lorsque la formation a lieu à l'extérieur de l'équipe régulière de travail d'un salarié, elle doit être planifiée :

- une annonce de la formation projetée doit être faite deux (2) semaines à l'avance ; et
- une confirmation de la formation programmée doit être apportée sur l'horaire du jeudi précédant ladite formation.

ARTICLE 37 — DURÉE DE LA CONVENTION

37.00 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 6 mars 2028, à l'exception des salaires qui sont rétroactifs au 18 février 2024.

Toutefois, pour le cas où une autre convention ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci continue de s'appliquer jusqu'au moment de la signature d'une autre convention.

En foi de quoi, les parties contractantes ont signé à Granby ce 15e jour d'octobre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Josée Charbonneau
Directrice Nationale, Ressources Humaines

Martin Delage
Président

Louis Brulotte
Chef de service RH

Steeve Bouchard
Secrétaire

Christine Ethier
Directrice d'usine

Alexandre Giguère
Directeur de l'information

Marie-Claude Verreault
Chef d'exploitation

Yannick Sauvageau
Trésorier

Sylvain Trépanier
Directeur maintenance et ingénierie

Nickholas Brown
Directeur de la mobilisation

Yanic Beaudry
Conseiller syndical FC-CSN

ANNEXE « A »
Avis de poste ouvert

TITRE DE LA SOUS-CLASSIFICATION

DÉPARTEMENT : _____

TAUX HORAIRE

_____ Selon la convention

HORAIRE _____

SOMMAIRE DE LA SOUS-CLASSIFICATION

>

>

CONNAISSANCES/QUALIFICATIONS REQUISES

>

Période d'affichage _____

Durée du travail _____

POSER SA CANDIDATURE

À :

(i) Seul(e)s les candidat(e)s possédant les qualifications requises sont considérés(es)

ANNEXE « B »
APPLICATION POUR POSTE OUVERT

TITRE DE LA SOUS-CLASSIFICATION _____

DÉPARTEMENT OÙ LE POSTE EST
OUVERT _____

**NOM DU CANDIDAT OU DE LA
CANDIDATE** _____

**SOUS-CLASSIFICATION OCCUPÉE
PRÉSENTEMENT** _____

NUMÉRO D'EMPLOYÉ _____

ANCIENNETÉ _____

ANNÉE **MOIS** _____ **JOUR** _____

(ii) Qualifications du candidat ou de la candidate

SIGNATURE DU CANDIDAT OU
DE LA CANDIDATE

DATE

SIGNATURE DU CONTREMAÎTRE

DATE

ANNEXE « C »
AVIS DE NOMINATION

Date de l'affichage	_____
Titre de la sous-classification affichée	_____
Département où se trouve le poste	_____
Candidat(e) choisi(e)	_____
Raison	_____

ANNEXE « D »
ÉCHELLES DE SALAIRE

	2024	2025	2026	2027
Manœuvre *	32,56	33,62	34,63	35,67
Concierge	32,56	34,62	35,66	36,73
Préposé sanitaire	34,95	37,08	38,19	39,34
Préposé chambre froide	34,95	37,08	38,19	39,34
Chef opérateur	34,95	37,08	38,19	39,34
Magasinier	34,95	37,08	38,19	39,34
Préposé palettiseur	34,95	37,08	38,19	39,34
Préposé ferment	35,32	37,47	38,59	39,75
Préposé aux pertes et plaintes	35,32	37,47	38,59	39,75
Menuisier	38,23	40,47	41,68	42,93
Mécanicien	38,23	40,47	41,68	42,93
Électricien	38,23	40,47	41,68	42,93
Soudeur	38,23	40,47	41,68	42,93
Préposé salle de contrôle — poste 1 et 2	35,84	38,00	39,14	40,32
Préposé au procédé	35,84	38,00	39,14	40,32
Formateur	37,16	39,37	40,55	41,77
Chef mécanicien machines fixes	40,50	42,82	44,10	45,43
Mécanicien machines fixes — Classe 2A	39,01	41,27	42,51	43,79
Mécanicien machines fixes — Classe 2B	38,75	41,00	42,23	43,50
Mécanicien machines fixes — Classe 3A	38,49	40,74	41,96	43,22
Mécanicien machines fixes — Classe 3B	38,20	40,45	41,66	42,91
Mécanicien machines fixes — Classe 4A	37,94	40,18	41,38	42,62
Mécanicien machines fixes — Classe 4B	37,67	39,90	41,10	42,33
Technologue R&D	39,49	41,78	43,03	44,32
Technologue CQ — procédé et laboratoire	39,49	41,78	43,03	44,32
Électrotechnicien	40,89	43,22	44,51	45,85
Commis production	34,29	36,40	37,50	38,62
Secrétaire	35,69	37,85	38,99	40,16
Préposé à la paie	35,69	37,85	38,99	40,16
	2024	2025	2026	2027

Augmentations

- 18 février 2024 = augmentation quatre pour cent (4 %) + un dollar (1,00 \$) de l'heure
- 2 mars 2025 = augmentation de trois virgule vingt-cinq pour cent (3,25 %) + un dollar (1,00 \$) de l'heure pour les postes classés
- 1er mars 2026 = augmentation de trois pour cent (3 %)
- 7 mars 2027 = augmentation de trois pour cent (3 %)

Ajustement salarial

Le dimanche suivant la ratification de la convention collective, les salaires de la maintenance et des technologues sont majorés de deux dollars cinquante (2,50 \$) de l'heure du taux en vigueur le 18 février 2024 (pas de rétro).

Boni de signature

Un boni de signature de mille dollars (1 000 \$) est payé à chaque salarié à l'emploi de l'employeur à la date du 30 août 2024.

Le boni est payé en deux (2) versements : le premier versement est effectué dans les deux (2) semaines suivant la signature de la convention collective et le deuxième lors de la deuxième paie de janvier 2025.

ANNEXE « E »
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS

Dans les 120 jours de la signature de la présente, l'employeur fournit au syndicat la liste des classifications et des tâches.

À moins d'accord entre les parties, cette liste est considérée faire partie de la présente convention.

ANNEXE « F »
MÉCANISME — INDEXATION

ALIMENTS ULTIMA INC.,

(ci-après appelée « Employeur »)

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) D'ALIMENTS ULTIMA INC.

(ci-après appelé « Syndicat »)

(ci-après collectivement désignées les « Parties »)

CONSIDÉRANT que les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du 6 mars 2017 au 18 février 2024 (ci-après la « **Convention collective** ») ;

CONSIDÉRANT l'Annexe « F » de la Convention collective intitulée « Mécanisme indexation » ;

CONSIDÉRANT les difficultés liées à l'interprétation et à l'application de l'Annexe « F » de la Convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de convenir d'un mécanisme d'indexation libellé de façon claire afin d'éviter tout litige futur et des délais dans la mise en œuvre de celui-ci ;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente remplace l'Annexe « F » de la Convention collective ;

CONSIDÉRANT que les Parties en sont arrivées à une entente à leur satisfaction définissant le mécanisme d'indexation des salaires en fonction de l'inflation et de son application ;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Préambule

1.1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. Application du mécanisme d'indexation

2.1. L'Annexe « F » de la Convention collective est remplacée par la présente lettre d'entente.

2.2. **Définitions** : Les termes utilisés pour les fins du mécanisme d'indexation sont définis de la façon suivante :

2.2.1. « Salaire » : Taux de salaire horaire brut du salarié à la date où l'ajustement salarial s'applique. Le salaire comprend les augmentations prévues au tableau de l'Annexe « D » de la Convention collective auquel s'ajoute toute augmentation du taux de salaire en raison de la présente lettre d'entente.

2.2.2. « IPC » : Indice des prix à la consommation mensuel pour le Canada publié par Statistique Canada, selon l'année de base alors en vigueur. Au moment de la signature de la présente lettre d'entente, l'année de base est 2002 = 100.

2.2.3. « Année de convention » : Du 1er mars 2021 au 7 mars 2022, du 7 mars 2022 au 6 mars 2023 et du 6 mars 2023 au 18 février 2024. Par exemple, comme l'Année de convention 2021-2022 s'étend du 1er mars 2021 au 7 mars 2022, les IPC entrants dans cette Année de convention sont ceux de mars 2021 à mars 2022.

2.2.4. « Trimestres » : les trimestres utilisés pour les fins du mécanisme d'indexation sont les suivants :

2.2.4.1. Mars à juin

2.2.4.2. Juin à septembre

2.2.4.3. Septembre à décembre

2.2.4.4. Décembre à mars

3. Clause de déclenchement et de maintien du mécanisme d'indexation

3.1. Le mécanisme d'indexation est déclenché lorsque l'IPC au cours d'une Année de convention, soit entre le mois de mars de l'année précédente et le mois de mars de l'année en cours, augmente de plus de 4 %. Les Parties conviennent d'appeler cette modalité la « **Condition préalable et de maintien** ».

3.2. Dans le cas où la Condition préalable et de maintien est remplie pour une Année de convention et que le mécanisme d'indexation n'est pas déjà en application, les deux effets suivants se produisent :

3.2.1. Le Mécanisme d'indexation énoncé à l'article 4 de la présente lettre d'entente est mis en œuvre à compter du Trimestre débutant au mois de mars de l'Année de convention en cours ;

3.2.2. Un ajustement salarial est calculé, selon l'Année de convention définie au paragraphe 2.2.3, de la façon suivante.

L'IPC de mars de l'année précédente est soustrait de l'IPC de mars de l'année en cours, sauf pour l'Année de convention du 6 mars 2023 au 18 février 2024 où l'IPC de mars 2023 est soustrait de l'IPC de février 2024. Ce résultat est ensuite arrondi de la façon suivante : l'unité est comblée dans le cas où l'écart a une décimale de .5 ou plus et seules les unités complètes sont considérées lorsque la décimale est de .4 ou moins. Une fois le résultat de la soustraction arrondi, celui-ci est multiplié par 0.04 \$. Le résultat est ensuite arrondi à deux décimales. Ce montant est versé rétroactivement au premier lundi du mois de mars de l'année en cours.

À titre d'exemple, pour l'Année de convention 2021-2022, le calcul de l'ajustement salarial est le suivant et est versé rétroactivement au 7 mars 2022 :

$$\text{IPC mars 2022} - \text{IPC mars 2021} = 148,9 - 139,6 = 9,3$$

Ce résultat est ensuite arrondi à 9,0.

$$\text{On multiplie ensuite le résultat par } 0.04 \$ = 9,0 \times 0,04 \$ = 0,36 \$$$

3.3. Au terme de chaque Année de convention, lorsque le mécanisme d'indexation est en fonction, les Parties évaluent, selon la même méthode que celle prévue au paragraphe 3.1, si l'IPC entre le mois de mars de l'année précédente et le mois de mars de l'année en cours a dépassé 4 %, sauf pour la dernière Année

de convention où l'IPC de février 2024 est comparé à l'IPC de mars 2023. Si c'est le cas, le Mécanisme d'indexation continue de s'appliquer. Cependant, dans ce cas, il n'y a pas d'ajustement salarial en application du paragraphe 3.2.2.

Si l'IPC entre le mois de mars de l'année précédente et le mois de mars de l'année en cours ou l'IPC de février 2024 et l'IPC de mars 2023 ne dépasse pas 4 %, le Mécanisme d'indexation prend fin pour l'année de Convention collective en cours.

4. Mécanisme d'indexation

4.1. Lorsque le Mécanisme d'indexation est déclenché conformément au paragraphe 3.2.1, celui-ci s'applique de la façon suivante pour l'année en cours.

4.2. Pour le Trimestre de mars à juin de l'année en cours, l'ajustement salarial, s'il y a lieu, est calculé de la façon suivante. L'IPC du mois de mars de l'année en cours est soustrait de l'IPC du mois de juin de l'année en cours. Ce résultat est ensuite arrondi de la façon suivante : l'unité est comblée dans le cas où l'écart a une décimale de .5 ou plus et seules les unités complètes sont considérées lorsque la décimale est de .4 ou moins. Une fois le résultat de la soustraction arrondi, celui-ci est multiplié par 0.04 \$. Le résultat est ensuite arrondi à deux décimales.

Si le résultat est négatif ou égal à zéro, il n'y a aucun ajustement de salaire pour ce Trimestre.

Ce montant est versé, s'il y a lieu, rétroactivement au premier lundi du mois de juin de l'année en cours.

À titre d'exemple, pour le Trimestre de mars 2022 à juin 2022, le calcul de l'ajustement salarial s'effectue de la façon suivante :

$$\text{IPC juin 2022} - \text{IPC mars 2022} = 152,9 - 148,9 = 4,0$$

Comme le résultat est déjà arrondi, il n'y a pas lieu de l'arrondir. Le résultat est ensuite multiplié par 0.04 \$ = 4.0 x 0.04 \$ = 0,16 \$.

Les salaires doivent donc être ajustés de 0,16 \$ rétroactivement au 6 juin 2022.

4.3. Pour le Trimestre de juin à septembre de l'année en cours, l'ajustement salarial, s'il y a lieu, est calculé de la façon suivante. L'IPC du mois de juin de l'année en cours est soustrait de l'IPC du mois de septembre de l'année en cours. Ce résultat est ensuite arrondi de la façon suivante : l'unité est comblée dans le cas où l'écart a une décimale de .5 ou plus et seules les unités complètes sont considérées lorsque la décimale est de .4 ou moins. Une fois le résultat de la soustraction arrondi, celui-ci est multiplié par 0.04 \$. Le résultat est ensuite arrondi à deux décimales.

Si le résultat est négatif ou égal à zéro, il n'y a aucun ajustement de salaire pour ce Trimestre.

Ce montant est versé, s'il y a lieu, rétroactivement au premier lundi du mois de septembre de l'année en cours.

4.4. Pour le Trimestre de septembre à décembre de l'année en cours, l'ajustement salarial, s'il y a lieu, est calculé de la façon suivante. L'IPC du mois de septembre de l'année en cours est soustrait de l'IPC du mois de décembre de l'année en cours. Ce résultat est ensuite arrondi de la façon suivante : l'unité est comblée dans le cas où l'écart a une décimale de .5 ou plus et seules les unités complètes sont considérées lorsque la décimale est de .4 ou moins. Une fois le résultat de la soustraction arrondi, celui-ci est multiplié par 0.04 \$. Le résultat est ensuite arrondi à deux décimales.

Si le résultat est négatif ou égal à zéro, il n'y a aucun ajustement de salaire pour ce Trimestre.

Ce montant est versé, s'il y a lieu, rétroactivement au premier lundi du mois de décembre de l'année en cours.

- 4.5 Pour le Trimestre de décembre de l'année précédente à mars de l'année en cours ou de février de l'année en cours pour l'Année de convention se terminant le 18 février 2024, l'ajustement salarial, s'il y a lieu, est calculé de la façon suivante. L'IPC du mois de décembre de l'année précédente est soustrait de l'IPC du mois de mars de l'année en cours. Ce résultat est ensuite arrondi de la façon suivante : l'unité est comblée dans le cas où l'écart a une décimale de .5 ou plus et seules les unités complètes sont considérées lorsque la décimale est de .4 ou moins. Une fois le résultat de la soustraction arrondi, celui-ci est multiplié par 0.04 \$. Le résultat est ensuite arrondi à deux décimales.

Si le résultat est négatif ou égal à zéro, il n'y a aucun ajustement de salaire pour ce Trimestre.

Ce montant est versé, s'il y a lieu, rétroactivement au premier lundi du mois de mars de l'année en cours.

5. Mécontentement

- 5.1. En cas de mécontentement en lien avec l'interprétation ou l'application de la présente lettre d'entente, les Parties conviennent d'abord de se rencontrer avant de soumettre leur mécontentement à un arbitre de grief ;
- 5.2. Les Parties conviennent que si leur mécontentement ne peut être réglé à l'amiable, elles désignent un arbitre du service d'arbitrage accéléré ;

6. Durée de la présente Lettre d'entente

- 6.1. La présente Lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et demeure jusqu'à l'expiration de la Convention collective.

7. Dispositions générales

- 7.1. La présente Lettre d'entente fait partie intégrante de la Convention collective et doit être déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* ;

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Granby le 21 novembre 2022.

ANNEXE « G »

ATTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'attribution des heures supplémentaires de semaine et de fin de semaine est gérée séparément en fonction de pointeurs distincts. De plus, il existe des pointeurs distincts pour l'allocation des heures supplémentaires planifiées et non planifiées.

b) L'attribution des heures supplémentaires est donnée par présence au travail et non en termes d'heures de travail. Ainsi, si un salarié est disponible pour huit (8) heures supplémentaires et que seulement quatre (4) heures sont retenues, le pointeur passe au salarié suivant.

Il est convenu que la première heure de travail (deux [2] heures au département de maintenance) en heures supplémentaires effectuées avant ou après le quart de travail du salarié n'est pas comptabilisée en termes de présence au travail et n'affecte donc pas le positionnement du pointeur.

c) Un salarié ne peut effectuer plus de seize (16) heures continues de travail total (incluant le temps normal et les heures supplémentaires).

Nonobstant ce qui précède, il peut arriver des cas d'exception requérant qu'un salarié effectue plus de seize (16) heures de travail continu. Dans un tel cas, le syndicat et l'employeur reconnaissent la nécessité de se consulter avant que ce salarié ne débute ces heures.

d) Si les disponibilités des salariés d'une sous-classification ne permettent pas de combler les besoins de la sous-classification, les heures supplémentaires sont offertes aux salariés qualifiés disponibles des autres sous-classifications selon la liste d'ancienneté. Les salariés ne deviennent disponibles qu'après que les besoins de la sous-classification à laquelle ils appartiennent soient comblés.

e) À l'occasion, il peut arriver qu'un travail devant être effectué en heures supplémentaires soit débuté et ne puisse pas être terminé par un autre salarié sans créer de problème. Dans un tel cas, le syndicat et l'employeur reconnaissent la nécessité de se consulter avant que lesdites heures supplémentaires débutent pour le ou les salariés concernés.

f) Tous les pointeurs des listes des heures supplémentaires sont assignés au salarié ayant le plus d'ancienneté lors de chaque changement de cycle, comme stipulé à l'article 9.01.

g) Au cours de cette période, s'il advenait que le pointeur atteigne le plus jeune salarié en ancienneté, celui-ci est automatiquement assigné au salarié le plus ancien.

En semaine (lundi au vendredi inclusivement)

Les heures supplémentaires en semaine sont attribuées aux salariés d'un département, par classification et par ancienneté, selon la liste de disponibilité, et ce, sans égard à leur quart de travail.

L'employeur comble les absences planifiées comme définies à l'article 9.00 avant tout autre besoin en heures supplémentaires.

Le salarié assigné au travail est demandé pour des blocs de quatre (4) ou de huit (8) heures.

Les salariés s'engagent à effectuer toute heure supplémentaire jusqu'au maximum indiqué par leur quota et selon leurs disponibilités indiquées. Une fois le maximum d'heures supplémentaires indiqué par le quota atteint dans la semaine, le salarié est réputé ne plus être disponible pour des heures supplémentaires volontaires pour le restant de la semaine. Les heures effectuées en retour forcé ou en heures supplémentaires obligatoires ne sont pas comptabilisées dans les heures de quota.

De fin de semaine (samedi 0 h à dimanche 24 h) :

Une priorité d'exécution des heures supplémentaires sur un quart de travail de fin de semaine est accordée aux salariés de la classification dont le quart de travail de la semaine courante est celui sur lequel les heures supplémentaires sont demandées. En second lieu, si requis, les salariés de la classification qui sont sur les autres quarts de travail sont considérés.

Le salarié assigné au travail est demandé pour des blocs de huit (8) heures. Ainsi, le gestionnaire attribue en premier les heures supplémentaires du dimanche, par la suite celles du samedi de la même fin de semaine et termine par le jour férié (vendredi ou lundi selon le cas).

Il est convenu que si un jour férié coïncide avec un lundi ou un vendredi, la procédure qui s'applique pour ce jour férié est celle de la fin de semaine. De plus, ce jour férié est considéré comme partie intégrante de la fin de semaine.

Si le gestionnaire doit remplacer un salarié absent de fins de semaine, il tente dans la mesure du possible d'appeler un salarié disponible et non prévu à l'horaire selon la liste de disponibilité. Le cas échéant, il peut offrir d'allonger les heures supplémentaires des salariés déjà présents.

S'il y a un manque de disponibilité des heures supplémentaires de fin de semaine ainsi que sur la dernière équipe de la semaine, soit le vendredi soir, l'employeur peut rappeler au travail les salariés en mise à pied qui ne sont pas inscrits sur la liste de disponibilité et les étudiants.

Heures supplémentaires non planifiées

- a) À la suite de l'affichage des heures supplémentaires du jeudi, le salarié de fin de semaine qui n'est pas programmé possède un droit de refus pour les heures supplémentaires non planifiées de semaine.
- b) À la suite des heures supplémentaires du jeudi, le salarié de semaine qui n'est pas programmé possède un droit de refus pour les heures supplémentaires non planifiées de fin de semaine.
- c) Un salarié qui est programmé pour faire des heures supplémentaires après l'émission de l'horaire des heures supplémentaires, et dont les heures supplémentaires sont annulées par l'employeur dans un délai de moins de quatre (4) heures avant le début, a droit à une prime équivalant à trois (3) heures de travail à taux régulier. Ceci n'est pas applicable lors d'heures supplémentaires qui suivent le quart de travail.

Heures supplémentaires obligatoires

- a) Du lundi au vendredi, l'employeur peut, une fois la liste de disponibilité épuisée, assigner des salariés en heures supplémentaires à tour de rôle par ordre inverse d'ancienneté, lesquels ne peuvent refuser pour un maximum de deux (2) heures par assignation, et ce, si les heures supplémentaires sont avant ou après leur quart de travail.
- b) Lorsqu'un salarié mobile a déjà été obligé d'effectuer deux (2) heures supplémentaires dans une semaine de travail, que ce soit en tant que manœuvre ou dans sa classification, il n'est pas requis à nouveau d'effectuer deux (2) autres heures supplémentaires obligatoires dans la même semaine à moins que tous les salariés visés aient déjà effectué des heures supplémentaires une première fois durant ladite semaine. Les salariés mobiles des autres départements que celui de production ne peuvent jamais être obligés d'effectuer des heures supplémentaires de manœuvre.
- c) Un salarié ne peut se soustraire de l'obligation susmentionnée par l'utilisation de congés personnels ou de congés mobiles.

ANNEXE « H »

COMPUTATION DU DÉLAI

Concierge	1 an
Préposé sanitaire	1 an
Commis	1 an
Secrétaire	1 an
Préposé chambre froide	1 an
Préposé palettiseur	1 an
Chef opérateur	2 ans
Magasinier	2 ans
Préposé aux ferments	2 ans
Préposé à la paie	2 ans
Préposé aux pertes et plaintes	2 ans
Mobile	Selon le poste
Technologue CQ	3 ans
Technologue R&D	3 ans
Mécanicien	3 ans
Électricien	3 ans
Électrotechnicien	3 ans
Soudeur	3 ans
Chef mécanicien machines fixes	3 ans
Mécanicien machines fixes	3 ans
Préposé salle de contrôle	3 ans
* Préposé au procédé	3 ans
Menuisier	3 ans
Plombier	3 ans
Formateur	3 ans

*préposé au procédé

*= si un préposé au procédé pose sa candidature pour un poste de préposé salle de contrôle, le délai de computation n'est pas applicable.

LETTRE D'ENTENTE 1

ERREUR D'ATTRIBUTION DE QUART DE TRAVAIL

- a) La pratique actuelle quant à l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail continue de s'appliquer.
- b) Si des erreurs d'attribution de quart de travail se sont glissées dans l'horaire hebdomadaire de travail, l'employeur peut corriger ledit horaire de travail jusqu'au vendredi 14 h.
- c) Le syndicat s'engage à participer activement au processus de vérification des horaires de travail hebdomadaire et à en identifier les erreurs de quart de travail en découlant.
- d) Lorsqu'un nouvel horaire hebdomadaire de travail avec modification est affiché le vendredi, les salariés affectés par un changement de quart de travail qui ne sont plus au travail sont contactés par les gestionnaires.
- e) Si un salarié n'a pu être informé d'un changement à l'horaire avant le début de son premier quart de travail de la nouvelle semaine de travail et qu'il se présente au travail selon l'horaire qui lui avait été initialement assigné, l'employeur peut à son choix :
 - a. Garder le salarié au travail, auquel cas il est rémunéré au tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) (taux et demi) ;
 - b. Le retourner chez lui, auquel cas il est rémunéré à taux régulier.
- f) Suivant l'application du paragraphe précédent, le cas échéant, le salarié visé est alors assigné à son bon horaire de travail pour le restant de la semaine.
- g) Si malgré les mécanismes de révision et de discussion entre les parties concernant la planification des horaires hebdomadaires, des erreurs d'attribution de quart de travail surviennent, les salariés ainsi mal assignés reçoivent alors l'équivalent de 10 heures à taux régulier en guise de réparation.
- h) La présente entente ne s'applique toutefois pas aux situations particulières prévues à l'article 9.08, ni aux situations d'accommodement ainsi qu'aux situations de retour au travail en cours de semaine.

LETTRE D'ENTENTE 2

OBLIGATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES LES 25 ET 26 DÉCEMBRE ET 1^{ER} ET 2 JANVIER

Attendu que l'entreprise est obligée de recevoir des volumes normalisés de lait les 25 et 26 décembre et les 1^{er} et 2 janvier de chaque année, en vertu des règlements imposés par la convention de mise en marché du lait ;

Les 25 et 26 décembre ainsi que les 1^{er} et 2 janvier de chaque année, l'employeur a besoin des postes suivants selon un horaire de travail de huit (8) heures sur les quarts suivants (voir tableau ci-joint) :

L'employeur procède selon la liste de disponibilité des heures supplémentaires pour obtenir le personnel qualifié nécessaire pour combler les besoins opérationnels.

Lorsque l'employeur ne peut obtenir le nombre de salariés nécessaires pour combler les besoins à partir de la liste de disponibilité des heures supplémentaires, il procède par ordre inverse d'ancienneté. Le plus jeune salarié qualifié de la classification est alors requis d'effectuer le travail.

Un salarié requis d'être au travail pour une journée ne peut être requis au travail pour une deuxième journée calendrier consécutive.

Les salariés requis de travailler en vertu des alinéas précédents sont rémunérés à taux double.

Les salariés requis de travailler en vertu des alinéas précédents peuvent :

- être rémunérés pour leur congé de huit (8) heures à taux régulier et les heures travaillées à taux double ;
- reporter leur congé de huit (8) heures à une date ultérieure, mais avant le 31 mars suivant ;
- être rémunéré pour leur congé de huit (8) heures à taux régulier et reporter les heures payées à taux double à une date ultérieure, mais avant le 31 mars suivant.

Le paragraphe précédent s'applique également pour les mécaniciens de machines fixes requis de travailler les 25 et 26 décembre et les 1^{ers} et 2 janvier de chaque année.

	25 décembre		
CLASSIFICATION	Nuit	Jour	Soir
Préposé salle de contrôle	-	1	2
Mécanicien	-	1	1
Électrotechnicien	-	1	1
Préposé ferments	-	-	-
Technologue qualité	-	-	-
Préposé procédé	-	-	-
Chef-Opérateur	-	-	-
	26 décembre		
CLASSIFICATION	Nuit	Jour	Soir
Préposé salle de contrôle	2	2	2
Mécanicien	1	1	1
Électrotechnicien	1	1	1
Préposé ferments	-	1	1
Technologue qualité	1	1	1
Préposé procédé	-	1	1
Chef-Opérateur	-	-	2

Syndicat des travailleurs(euses) d'aliments Ultima inc. (CSN)
Convention collective 2024-2028

	1 janvier		
CLASSIFICATION	Nuit	Jour	Soir
Préposé salle de contrôle	-	1	2
Mécanicien	-	1	1
Électrotechnicien	-	1	1
Préposé ferments	-	-	-
Technologue qualité	-	-	-
Préposé procédé	-	-	-
Chef-Opérateur	-	-	-
	2 janvier		
CLASSIFICATION	Nuit	Jour	Soir
Préposé salle de contrôle	2	2	2
Mécanicien	1	1	1
Électrotechnicien	1	1	1
Préposé ferments	-	1	1
Technologue qualité	1	1	1
Préposé procédé	-	1	1
Chef-Opérateur	-	-	2
GRAND TOTAL	10	20	26

LETTRE D'ENTENTE 3

COMPAGNON DÉSIGNÉ

1. Le choix d'agir à titre de compagnon désigné est volontaire.
2. Les compagnons désignés sont choisis par un comité de sélection paritaire (employeur & syndicat).
3. Le compagnon désigné est assigné sur le quart de travail que son ancienneté lui permet d'obtenir. Dans le cas où le compagnon désigné et son apprenti ne peuvent avoir accès au poste de travail, il y a 4 scénarios possibles (à la discrétion du contremaître) :
 - i. Il peut être proposé à un salarié de céder son poste de travail (choix volontaire) pour la journée seulement afin que le compagnon désigné continue à former l'apprenti ;
 - ii. Le compagnon désigné réintègre son poste et l'apprenti va en apprentissage avec un autre compagnon désigné si disponible ;
 - iii. Le compagnon désigné réintègre son poste de travail et l'apprenti va en apprentissage avec un salarié (non-compagnon désigné) et celui-ci a droit à la prime de compagnon désigné pendant les heures de compagnonnage ; ou
 - iv. Le compagnon et son apprenti sont affectés à d'autres tâches.
4. L'objectif est de limiter le déplacement de l'apprenti lors de la planification des activités. Ainsi ;
 1. L'apprenti est formé sur le quart du compagnon désigné le plus approprié ;
 2. Si un changement de quart est nécessaire, il faut passer par la prévision de formation (aux 2 semaines). Ces changements de quart sont identifiés sur l'horaire affiché le jeudi, soit 10 jours avant l'application de tels changements de quart, permettant ainsi au comité de formation d'être saisi des cas litigieux avant que l'horaire de travail final soit confirmé le jeudi suivant ;
 3. Dans la mesure du possible, l'employeur assigne l'apprenti sur le quart de travail que son ancienneté lui permet d'obtenir.
5. En cas de force majeure, le contremaître peut prendre la décision d'initier de la formation avec un salarié qui n'est pas compagnon désigné (ex. : lors d'une journée de maladie du compagnon désigné, aucun compagnon désigné disponible, disponibilité machine limitée, nouvel employé d'agence). Dans ces cas, le salarié agit à titre de compagnon désigné durant la période convenue avec le contremaître.
6. Une prime d'un dollar (1,00 \$) de l'heure est donnée pour toutes les heures de travail où le compagnon désigné fait du compagnonnage ou lorsqu'il exécute une tâche de compagnon désigné.

LETTRE D'ENTENTE 4

Santé et sécurité

L'employeur et les salariés conviennent de respecter les normes gouvernementales qui régissent la sécurité au travail.

1. Engagement des parties

- a) L'employeur et le syndicat joignent leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle à la source.
- b) L'employeur et le syndicat conviennent qu'il est de leur obligation de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité au travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique, ainsi que l'hygiène au travail.
- c) Si un salarié subit un accident du travail, l'employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire en conformité avec l'article 2.03.
- d) L'employeur maintient à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail le service actuel de premiers soins.

2. Comité de santé et sécurité

- a) Les parties forment un comité paritaire de santé-sécurité composé de quatre (4) représentants de l'employeur et de quatre (4) représentants désignés par le syndicat, dont le représentant en santé et sécurité. Le comité est présidé par deux (2) coprésidents : un parmi les représentants de l'employeur et un parmi les représentants désignés par le syndicat.

Chacune des parties informe l'autre par écrit du nom de ses représentants et de son coprésident ainsi que de tout changement subséquent.

- b) Le comité de santé et sécurité se réunit une (1) fois par mois pour un minimum de neuf (9) rencontres par année. Le comité se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Aux fins du présent article, les représentants du syndicat sont réputés au travail et rémunérés sans perte de salaire. Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, s'adjoindre un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé. Pour ce faire, elle informe l'autre partie en lui indiquant le nom du spécialiste et les sujets qu'elle désire aborder.
- c) Les coprésidents préparent l'ordre du jour. Le comité désigne un secrétaire de réunion qui prend des notes et est responsable du procès-verbal des réunions habituelles et des réunions spéciales. Le procès-verbal tient compte de la date, de l'heure et de l'endroit où la réunion a été tenue et indique les personnes présentes, les sujets à l'ordre du jour et les recommandations qui sont formulées à l'employeur par le comité.

3. Représentant en santé et sécurité

Le représentant en santé et sécurité est désigné par les salariés syndiqués. Il est libéré sans perte de salaire, huit (8) heures par mois, pour travailler sur les dossiers de santé et sécurité et pour assister au comité SST. Le représentant en santé et sécurité a pour fonction, selon l'article 90 de la LSST :

- de faire l'inspection des lieux de travail ;
- de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur des événements qui ont ou auraient été

susceptibles de causer un accident ;

- d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les salariés ;
- de faire les recommandations qu'il juge opportunes, au comité de santé et de sécurité ou à défaut aux salariés ou à leur association accréditée et à l'employeur ;
- d'accompagner l'inspecteur lors de ses visites ;
- de porter plainte à la CNESST ;
- d'intervenir dans les cas où le salarié exerce son droit de refus ;
- de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

4. Lésion professionnelle

- a) Si un salarié est temporairement incapable de travailler à la suite d'une lésion professionnelle, l'employeur convient de le réintégrer au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre son emploi pré lésionnel ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident.
- b) L'employeur doit s'assurer de transmettre dans les plus brefs délais, les formulaires à la CNESST et en effectuer la gestion comme elle est prescrite par la commission.
- c) Les accidents majeurs doivent être rapportés le plus tôt possible et donner lieu rapidement à une enquête (*Taproot*) incluant au minimum un représentant syndical et patronal. Tout autre accident doit être inscrit dans un registre prévu à cette fin la journée même, tant que faire se peut.
- d) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle le rendant incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée de la survenance de sa lésion professionnelle, l'employeur doit remettre au syndicat une copie signée du formulaire d'enquête sur les accidents\incidents.
- e) L'employeur envoie au syndicat la liste des salariés en assignation temporaire ainsi que les tâches qui leur sont assignées.

5. Examen médical et expertise

Si l'employeur requiert un examen médical d'un salarié absent pour maladie ou accident personnel, maladie professionnelle ou accident de travail, il assume les coûts de l'examen et du transport du salarié.

Lorsqu'il requiert un examen médical ou une expertise, l'employeur doit en aviser le syndicat et le salarié concerné au moins quarante-huit heures (48 h) avant que le salarié soit expertisé.

L'employeur doit remettre au salarié une copie de toute expertise médicale

6. Compensation

- a) Le salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident de travail, s'il lui est impossible de compléter sa journée normale de travail à cause dudit accident de travail.
- b) Lorsqu'un salarié subit une lésion professionnelle, l'employeur lui verse l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour la période des quatorze (14) premiers jours comme prévu à l'article 60 de ladite loi. De plus, pour une période additionnelle de quatre (4) semaines de travail, l'employeur verse au salarié une avance équivalente à la compensation qu'il doit recevoir de la CNESST. Le chèque émis par la CNESST est fait conjointement au nom de l'employeur et du salarié, et dès la

réception les ajustements nécessaires sont effectués en regard de l'avance consentie. Le salarié signe les formules nécessaires à cet effet.

- c) Les formulaires appropriés de la CNESST doivent être disponibles en tout temps et sur tous les quarts de travail.

7. Retour progressif au travail

À la suite d'une lésion professionnelle, un salarié peut, sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une période de réadaptation et demander d'être programmé pour un nombre d'heures ou de jours inférieurs à celui pour lequel il est normalement programmé.

Le salarié qui bénéficie d'un retour progressif au travail maintient tous ses droits.

8. Assignation temporaire

- a) Afin de se prémunir du droit à l'assignation temporaire, l'employeur doit s'assurer que :
 1. le médecin traitant du salarié a rempli le formulaire demandé et qu'il autorise l'assignation temporaire demandée.
 2. Les tâches doivent être compatibles avec la condition physique et psychologique du salarié, tout en étant favorables à sa réadaptation.
- b) Pour toute demande d'assignation temporaire, l'employeur doit utiliser le formulaire CNESST « Assignation temporaire d'un travail » ainsi que la procédure prévue au verso du formulaire nommé « Comment remplir le formulaire d'assignation temporaire »