

ENTRE:

**SERVICES ALIMENTAIRES  
DELTA DAILY FOOD (CANADA) INC.**  
pour son établissement situé au:  
26, rue Séguin  
RIGAUD (Québec) J0P 1P0

ci-après appelé « l'Employeur »,  
partie de première part;

ET:

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS  
DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,  
SECTION LOCALE 501**

détenant une charte de l'Union Internationale des  
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et  
du commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q.  
ET C.T.M.

ci-après appelée « le Syndicat »,  
partie de seconde part.

**2015-2018**

## TABLE DES MATIÈRES

BUT DE LA CONVENTION .....	2
INTERPRÉTATION DES TERMES.....	2
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION .....	4
ARTICLE II DROITS DE GÉRANCE.....	5
ARTICLE III SÉCURITÉ SYNDICALE .....	7
ARTICLE IV ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS.....	9
ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES .....	9
ARTICLE VI ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE VII PROMOTIONS ET POSTES DISPONIBLES .....	17
ARTICLE VIII MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
ARTICLE IX PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS.....	22
ARTICLE X ARBITRAGE .....	24
ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL .....	25
ARTICLE XII PAUSES ET REPAS .....	27
ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	27
ARTICLE XIV SALAIRES.....	29
ARTICLE XV PRIMES ET BONIS.....	30
ARTICLE XVI VACANCES.....	32
ARTICLE XVII CONGÉS FÉRIÉS.....	35
ARTICLE XVIII CONGÉS SPÉCIAUX .....	36
ARTICLE XIX PERMIS D'ABSENCE, ABSENCE ET CONGÉ POUR RAISON FAMILIALES OU PARENTALES.....	37
ARTICLE XX SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE.....	39
ARTICLE XXI FONCTION DE JURÉ TÉMOIN .....	43
ARTICLE XXII VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....	43
ARTICLE XXIII GRÈVE ET LOCK-OUT .....	44
ARTICLE XXIV DURÉE DE LA CONVENTION .....	44
ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES.....	46
ANNEXE « B » OBLIGATIONS DU SALARIÉ.....	47
ANNEXE « C » FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC.....	48
ANNEXE « D » MÉTHODE DE PAIEMENT\REMBOURSEMENT POUR LIBÉRATION SYNDICALE.....	49
ANNEXE « E » JOURNÉE DE CONGÉ .....	50
ANNEXE « F » RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	51
LETTRE D'ENTENTE : ARTICLE 1.02 B).....	52
LETTRE D'INTENTION #1.....	53
LETTRE D'INTENTION #2.....	54

## **BUT DE LA CONVENTION**

La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, de tenter d'établir des conditions de travail équitables, de protéger les intérêts communs et de promouvoir une utile collaboration.

## **RÈGLES D'INTERPRÉTATION**

Les dispositions de la convention collective sont lues et interprétées dans leur ensemble. De plus, dans l'exercice de leurs droits respectifs, les parties s'engagent à respecter l'esprit de toutes dispositions de la convention collective.

**NOTES:** Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, le terme "salarié" signifie toute personne régie par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

## **INTERPRÉTATION DES TERMES**

Congé hebdomadaire : désigne samedi et dimanche.

Conjoints :

Les personnes :

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

CRT : Signifie le Comité des relations de travail.

Délégué en chef : désigne le délégué syndical qui est responsable des autres délégués syndicaux, qui agit dans le milieu de travail en support au représentant syndical et qui est la personne qui fait le lien entre les délégués et l'Employeur pour la transmission d'informations. Le délégué en chef est choisi par le représentant syndical parmi les délégués syndicaux.

Délégué syndical : Salarié élu ou désigné par le Syndicat pour représenter les salariés couvert par le certificat d'accréditation.

Formation : désigne le développement et l'enseignement des connaissances théoriques et pratiques d'un salarié pour lui permettre d'occuper un poste qualifié c'est-à-dire réaliser l'ensemble des tâches du poste et d'assumer les responsabilités inhérentes à son poste.

Grief : est défini à l'article 9.01 a).

Jour : À moins de stipulation contraire, le mot "jour", dans la présente convention, signifie jour de calendrier.

Jours ouvrables : Signifient du lundi au vendredi inclusivement en excluant les jours fériés stipulés à la présente convention collective.

Licenciement : désigne une perte d'emploi définitive. Les raisons d'un licenciement peuvent être économiques, organisationnelles ou techniques.

Mise à pied : Perte d'emploi temporaire de huit (8) heures et plus due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

Poste : Désigne les postes visés par l'unité d'accréditation tel que prévu ou non à l'annexe « A ».

Relève : désigne la période de 8,5 heures sur laquelle un salarié travaille.

Le salarié dont la relève débute entre 4h00 et 12h00 est réputé être sur la relève de jour.

Le salarié dont la relève débute entre 12h00 et 20h00 est réputé être sur la relève de soir.

Le salarié dont la relève débute entre 20h00 et 4h00 est réputé être sur la relève de nuit.

Représentant syndical : personne désignée par le Syndicat pour offrir les services aux salariés et assurer le respect de la convention collective.

Rétrogradation : Passage d'un poste à un autre comportant une diminution des responsabilités et une diminution de salaire.

### Salarié permanent

Tout salarié ayant complété sa période de probation, et détenant un poste permanent.

- a) salarié permanent à temps plein : Tout salarié permanent requis par l'Employeur de travailler selon l'horaire normal de travail.

- b) salarié permanent à temps partiel : Tout salarié permanent requis par l'Employeur de travailler pour une partie de l'horaire normal de travail.

Salarié en probation : désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation conformément à l'article 6.02.

Salarié temporaire : désigne tout salarié détenant un contrat de travail temporaire.

#### Titres et sous-titres

Tous les titres et sous-titres de cette convention collective ne constituent que des références et ne devraient pas en affecter son interprétation.

Semaine

Période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0 h 01 le dimanche, à minuit le samedi soir.

### **ARTICLE I RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION**

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour négocier et conclure une convention collective de travail, en assurer le respect et mandataire de tous les salariés visés à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail du Québec.

1.02 Travailleur non régi

A) Toute personne non régie par la présente convention collective n'accomplit aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité d'accréditation si l'accomplissement de ce travail a pour effet d'entraîner une mise à pied d'un salarié, la réduction de personnel, la diminution d'heures, d'empêcher le retour au travail de salariés en mise à pied et/ou l'embauche de nouveaux salariés.

B) Pour chaque travailleur fourni à l'Employeur par une agence qui accomplit un travail normalement fait par un salarié régi par la présente convention, l'Employeur remet au Syndicat une cotisation de 10,00 \$ par travailleur, par semaine de travail comprenant au moins huit (8) heures.

Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un (1) salarié et une personne d'agence concernant l'application d'un droit prévu à la présente convention, le droit du salarié est prioritaire à celui de la personne d'agence.

C) L'Employeur prend les moyens raisonnables pour combler les postes vacants par l'embauche de nouveaux salariés de Delta Dailyfood d'abord.

1.03 Aucune entente individuelle qui entre en conflit avec les dispositions de la présente convention ne pourra être conclue entre l'Employeur et un ou plusieurs des salariés de l'unité de négociation.

1.04 L'Employeur n'octroiera aucun sous-contrat qui aura pour effet la mise à pied, d'empêcher le retour au travail de salariés en mise à pied, la réduction de personnel et la diminution d'heures de travail des salariés à l'emploi au moment de l'octroi du sous-contrat sauf si l'Employeur n'a pas l'équipement ou l'expertise pour faire exécuter le travail ou si le client de l'Employeur exige que le produit soit fabriqué en partie ailleurs que dans l'établissement couvert par le certificat d'accréditation et par la présente convention collective.

Si l'Employeur octroie un sous-contrat visant les postes de l'unité d'accréditation, il doit en informer le Syndicat.

## **ARTICLE II DROITS DE GÉRANCE**

### 2.01 Droit de gérance

En autant que le tout est en conformité avec les dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur de :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) être juge des qualifications des salariés pour accomplir les exigences normales d'un poste.
- c) engager, congédier, établir des postes, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés ou leur imposer quelque autre mesure disciplinaire pour une cause juste et suffisante;
- d) établir, réviser et amender les règlements régissant la conduite des salariés et les méthodes des procédés des salariés;
- e) de façon générale, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle l'Employeur est engagé et sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le genre et le site de ses opérations, ateliers, endroits de travail, méthodes de production, machines et outils à être utilisés, le nombre de salariés requis et en tout temps, pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipes, l'agencement de la production, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et toute autre matière concernant les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

- f) L'Employeur inscrit les vitesses instantanées, les mises à jour des menus et les nouveaux menus sur la feuille de OF.

Les mises à jour des menus et des nouveaux menus sont disponibles dans un maximum d'un (1) mois après la dernière mise à jour.

- 2.02 L'Employeur informera le Syndicat de tout nouveau poste d'emploi à être créés dans l'unité d'accréditation. Le Syndicat négociera avec l'Employeur les conditions de travail relatives à ces postes ou classifications en tenant compte des échelles de salaires déterminées aux présentes pour des postes similaires ou comparables.

À défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, le Syndicat pourra se prévaloir de la procédure du traitement des griefs et d'arbitrage. La décision de l'arbitre sera rétroactive à compter du moment où le nouveau poste aura été créé.

- 2.03 Si l'Employeur devait abolir une ou plusieurs tâches ou en transformer d'autres, l'Employeur discutera avec le Syndicat, le plus rapidement possible, dans le cadre d'un CRT de l'application de ces changements. Les changements devront être en conformité avec la convention collective.

- 2.04 A) Lorsque l'Employeur instaurera des changements technologiques susceptibles de modifier les postes, les tâches ou les méthodes de travail des salariés, l'Employeur convient de tout mettre en œuvre au préalable afin de permettre aux salariés affectés par ces changements de s'adapter aux dits changements par la mise sur pied de cours de formation ou de recyclage. Ces cours auront lieu pendant les heures normales de travail. Le Syndicat sera informé du processus que l'Employeur entend suivre pour former le ou les salarié(s) touché(s) par le changement.

B) Après ces cours de formation ou de recyclage, les salariés ainsi affectés par lesdits changements auront une période d'essai d'un minimum de vingt (20) jours et d'un maximum de quarante-cinq (45) jours travaillés.

C) Advenant le cas où les salariés ainsi affectés ne puissent s'adapter aux dits changements durant la période d'essai ci-haut mentionnée, ces derniers pourront utiliser leur ancienneté pour déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté, selon les dispositions prévues à la convention collective et l'Employeur comblera le poste vacant selon la procédure.

D) Après la période mentionnée en B), lorsque le salarié aura satisfait aux dits changements, une réévaluation du poste peut avoir lieu.

2.05 Les deux (2) parties conviennent qu'il n'y aura aucune coercition, intimidation, contrainte ou discrimination contre tout salarié en raison de la race, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la couleur, de la langue, de l'âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, de l'affiliation politique ou religieuse, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, le handicap ou en raison de son appartenance syndicale ou d'activités pour son Syndicat.

2.06 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. En cas d'enquête, le ou les plaignants ou les mis en cause pouvant être suspendus avec solde le temps de l'enquête sur décision de l'Employeur . De même, les salariés parties prenantes à la situation sont dans l'obligation de collaborer aux fins d'enquête.

2.07 Les délégués seront informés avant qu'un nouveau règlement ou politique de l'Employeur soit affiché. Une copie sera envoyée au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures ouvrables.

L'Employeur fera l'affichage d'un nouveau règlement ou politique deux (2) semaines avant la mise en application et les cadres rencontreront les salariés afin de les informer. De plus, l'Employeur fera un rappel la journée de l'entrée en vigueur du nouveau règlement ou politique.

### **ARTICLE III SÉCURITÉ SYNDICALE**

3.01 A) Tout salarié visé par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat doit faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant la durée de la convention collective.

B) L'Employeur s'engage, lors de la signature de la convention collective, à faire signer la carte de membre exigée par le Syndicat à tous les membres et à la remettre au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les trente (30) jours civils suivants.

3.02 A) L'Employeur s'engage, lors de l'embauche d'un nouveau salarié, à lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et à la remettre au secrétaire-trésorier du Syndicat.



- B) L'Employeur, lors de la formation d'accueil du nouveau salarié, lui remet un document indiquant le nom des délégués syndicaux, le département, la relève ainsi qu'une photo de chacun d'eux et dans tous les cas possible, lui présente le ou les délégués étant sur les lieux du travail lors de la tournée d'usine. L'Employeur avise le Syndicat dans le cas du non-maintien du salarié. L'Employeur, lors du CRT, remet le nombre de convention collective et la liste des nouveaux salariés qui sont vers la fin de leur période de probation et à qui le délégué syndical doit remettre un exemplaire de la convention collective.
- C) Le nom, le département et la photo de chaque délégué sont affichés au tableau d'affichage.

3.03 L'Employeur prélèvera les frais d'entrée stipulés par les Règlements du Syndicat.

Dans le but d'éviter des inconvénients aux salariés, l'Employeur prélèvera les frais d'entrée à raison de cinq dollars (5,00\$) par semaine jusqu'à concurrence du montant stipulé par les Règlements du Syndicat.

3.04 L'Employeur prélèvera les cotisations syndicales stipulées par les Règlements du Syndicat, sur le chèque de chaque salarié et ce, dès leur premier chèque de paye.

3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier du Syndicat le ou avant le quinzième (15e) jour suivant une période de quatre (4) ou cinq (5) semaines où le prélèvement a été fait, le tout accompagné du rapport de contributions syndicales présenté sous la forme d'un rapport Excel contenant les informations nécessaires au Syndicat (modèle fourni avec les procédures de cotisations syndicales). Ce rapport sera transmis par courriel au département des cotisations syndicales du Syndicat tel que convenu entre les parties.

3.06 Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira les renseignements suivants:

numéro d'identification du salarié, nom et prénoms; numéro d'assurance sociale; changement d'adresse du salarié; déduction hebdomadaire et montant cumulatif mensuel des cotisations de chaque salarié; poste des salariés; taux de salaire hebdomadaire de base de chaque salarié (excluant les heures supplémentaires et les primes); date de fin de service.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, l'Employeur fournira les renseignements additionnels suivants:

adresse au complet; date de naissance; date d'emploi et droits d'entrée.

Le Syndicat tient indemne et s'engage à prendre fait et cause au nom de l'Employeur pour toute poursuite contre lui, pour divulgation et pour renseignements personnels qu'il accomplit pour le compte et bénéfice du Syndicat.

- 3.07 Lorsque le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire à être prélevée est changé par le Syndicat, celle-ci avise l'Employeur par un avis signé par le secrétaire-trésorier du Syndicat. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit.

#### **ARTICLE IV ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS**

- 4.01 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira au Syndicat les noms de ses représentants dûment mandatés pour traiter avec le Syndicat. Cette liste sera tenue à jour.
- 4.02 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, le Syndicat fournira à l'Employeur les noms des délégués syndicaux. Cette liste sera tenue à jour.
- 4.03 A) Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et deux (2) fois par année, soit le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre, l'Employeur fournit au Syndicat une liste alphabétique complète des noms de ses salariés visés par le certificat d'accréditation.
- La liste mentionnera le nom, le numéro d'identification du salarié, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, le poste, le salaire et la date d'embauche.
- B) De plus, l'Employeur remet le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre sur demande, une liste d'ancienneté aux délégués syndicaux. Cette liste ne mentionne que le nom du salarié ainsi que la date d'ancienneté.

#### **ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES**

- 5.01 Un représentant syndical peut après avoir avisé préalablement l'Employeur de sa visite, rencontrer les délégués syndicaux et visiter l'établissement accompagné d'un représentant de l'Employeur pour s'assurer que les dispositions de la convention collective sont respectées.

Si le représentant syndical doit parler à un autre salarié, il en fera la demande au représentant de l'Employeur qui fera le nécessaire pour que cette rencontre ait lieu dans les meilleurs délais possible.

Ces rencontres se feront pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire normal pour les délégués syndicaux et les salariés impliqués, et en nuisant le moins possible aux opérations normales de l'entreprise.

- 5.02 Tout salarié permanent peut, à la demande des dirigeants syndicaux, obtenir un congé non payé pour une période de six (6) mois, pour s'occuper d'activités syndicales. Le Syndicat formule sa demande par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

Cette période d'absence de six (6) mois peut être renouvelée pour une autre période de six (6) mois, au maximum.

À la fin de sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent comme s'il n'avait pas été absent. Le salarié est réinstallé dans le poste qu'il occupait avant son départ de l'unité de négociation.

L'Employeur doit aviser le salarié et le Syndicat en cas d'affichage de nouveau poste ou en cas d'obtention d'un poste.

Si son poste est éliminé, le salarié peut choisir un poste équivalent selon son ancienneté.

Le délégué peut revenir avant la date fixée pour le retour du congé sans solde en donnant un préavis écrit de quinze (15) jours.

- 5.03 A) L'Employeur reconnaîtra les délégués syndicaux élus par les salariés ou affectés par le Syndicat. Les délégués syndicaux et le ou les salariés impliqués ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur au sein de l'entreprise. L'Employeur reconnaîtra également les substituts; cependant, les délégués substituts n'agiront qu'en l'absence du délégué.
- B) Les enquêtes du délégué syndical au sujet d'un grief peuvent, sans perte de salaire pour le délégué et le ou les salariés impliqués, se faire pendant les heures de travail après qu'il ait obtenu la permission de son supérieur immédiat ou de son représentant et cette permission n'est pas indûment refusée.
- C) Occasionnellement, l'Employeur accorde une période raisonnable à la fin de la relève et le début de la relève qui suit aux délégués syndicaux sans perte de salaire pour que ceux-ci puissent s'échanger de l'information et ce, uniquement lorsqu'il y a chevauchement des horaires entre les délégués.

Ils doivent préalablement obtenir la permission de leur supérieur immédiat ou du représentant de l'Employeur et cette permission n'est pas indûment refusée.

#### 5.04 Nombre de délégués

Relève de jour : 3 délégués et 1 délégué substitut  
Relève de soir : 1 délégué et 1 délégué substitut  
Relève de nuit : 1 délégué syndical et 1 délégué substitut

Le délégué syndical et le délégué substitut doivent avoir terminé leur période de probation.

Le délégué est autorisé à quitter son poste de travail pour une période de trois (3) heures par semaine payées à son taux de salaire régulier pour vaquer aux occupations reliées à ses responsabilités syndicales. Le délégué en chef et les délégués syndicaux des autres relèves peuvent se prévaloir d'un maximum de trois (3) heures supplémentaires par mois pour faire la tournée de l'usine.

Pour en bénéficier, il doit obtenir la permission de son supérieur immédiat et la période est fixée de consentement de façon à ne pas gêner la marche normale des opérations. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable.

Les heures pour les rencontres avec l'Employeur ne sont pas comptabilisées dans les heures de libérations ci-haut mentionnées.

Si le délégué est absent du travail, le délégué-substitut peut prendre les heures du délégué absent.

5.05 Le délégué syndical peut obtenir des permis d'absence pour participer à des activités syndicales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par année; L'Employeur paiera les deux (2) premiers jours. Le Syndicat soumettra sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Aucune demande de permis d'absence n'est accordée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> septembre.

5.06 Les délégués syndicaux ne seront pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur pourra leur offrir un travail qu'ils soient en mesure d'accomplir.

N.B.: Les délégués syndicaux seulement et non les substituts.

5.07 L'Employeur convient d'accorder à cinq (5) délégués syndicaux qui font partie du Comité de négociation syndical les congés nécessaires, au nombre maximum de vingt (20), sans perte de salaire normal, lorsqu'ils participent avec l'Employeur à des rencontres pour la négociation d'une nouvelle convention collective ou de certaines clauses de la convention, sauf les journées pour la préparation du projet de la convention collective.

Les délégués qui travaillent de soir sont libérés, sans perte de salaire, à 21h00 la journée de travail qui précède les rencontres.

Les délégués qui travaillent sur la relève de nuit sont libérés, sans perte de salaire, la nuit qui précède et la nuit qui suit la journée de libération.

5.08 Le salarié membre du Comité directeur du Syndicat peut obtenir un permis d'absence non payé pourvu que le Syndicat en fasse la demande par écrit à l'Employeur une (1) semaine avant le début du congé et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

5.09 L'Employeur rend disponible un tableau d'affichage verrouillé à l'usage du Syndicat: Celui-ci peut afficher :

- 1) Avis d'élection, résultats d'élection et nomination d'officier;
- 2) Avis de réunion ou d'assemblée;
- 3) Tout autre document signé par un représentant du Syndicat et autorisé par le représentant des ressources humaines.

5.10 Lorsqu'un vote est décrété par le Syndicat pour l'élection d'un délégué syndical et/ou d'un délégué substitut, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement pendant la période des pauses et des repas.

5.11 Aucune assemblée de sollicitation de membres, distribution de bulletins, circulaires ou autres activités syndicales, sauf celles prévues à la convention sur la propriété de l'Employeur et/ou durant les heures de travail n'est faite sans le consentement explicite de celui-ci.

La présente clause n'a cependant pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos ou repas.

L'Employeur peut permettre au Syndicat d'organiser des réunions d'information dans la cafétéria.

5.12 Afin de maintenir un canal de communication continue entre le Syndicat et l'Employeur, un comité de relations de travail (CRT) est formé de cinq (5) délégués syndicaux, le représentant syndical et de quatre (4) représentants de l'Employeur.

- A) Les rencontres du CRT ont pour but de discuter des points reliés aux relations et aux conditions de travail touchant les salariés. Cependant, les sujets reliés à la santé-sécurité seront en premier lieu traités par le comité santé et sécurité au travail. Chaque point fait l'objet d'une évaluation par le CRT afin de rechercher des solutions ou alternatives pour résoudre les différents problèmes soulevés, et d'y répondre.
- B) Le CRT se réunit mensuellement. En cas d'urgence, les représentants du Syndicat ou de l'Employeur peuvent demander une réunion spéciale du CRT. Les délégués syndicaux siégeant au CRT reçoivent leur salaire pour la durée de la rencontre.
- C) Les délégués syndicaux s'engagent à présenter d'abord les problèmes visant un nombre restreint de salariés, aux supérieurs immédiats des salariés en question. S'il n'y a pas de réponse, si la réponse fait l'objet d'un litige, ou si le problème est partagé par la majorité des salariés, les délégués syndicaux s'engagent à soumettre le problème au CRT.
- D) Les membres du CRT s'engagent à bien informer les salariés et la direction de l'Employeur de la teneur des discussions du CRT.
- E) Le comité et les personnes qui y siègent sont sujets à l'application de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, et assurent l'entière confidentialité des informations personnelles qui sont traitées.
- F) L'Employeur paie à chaque délégué syndical trois (3) heures de salaire pour chaque rencontre du CRT.

5.13 À la demande du CRT, les conseillers extérieurs de l'Employeur et du Syndicat pourront, à l'occasion, être invités à participer aux rencontres.

5.14 L'Employeur met à la disposition du Syndicat une boîte à suggestions, sur laquelle le Syndicat apposera son propre cadenas, afin que les membres puissent y déposer des notes à l'intention du Syndicat.

## **ARTICLE VI ANCIENNETÉ**

6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa date d'embauche.

## 6.02 Période de probation

- A) La période de probation pour tout salarié permanent est de 480 heures de travail effectivement travaillées excluant les heures travaillées en travaux légers ou en assignation temporaire.
- B) Pendant cette période de probation, le salarié jouit de tous les bénéfices de la convention collective à l'exception de la procédure de griefs si l'Employeur met fin à l'emploi du salarié.
- C) Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauche.

## 6.03 Informations

Le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat, une nouvelle liste de tous les salariés, indiquant leur nom, date d'ancienneté et le Syndicat doit soumettre ses demandes de modifications à l'Employeur au plus tard soixante (60) jours après la remise de la liste.

## 6.04 Égalité d'ancienneté

En cas d'égalité d'ancienneté entre deux ou plusieurs salariés dans l'application de la présente convention, l'Employeur doit procéder par tirage au sort en présence d'un délégué syndical. Le salarié, dont le nom est pigé le premier, est considéré comme étant celui qui a plus d'ancienneté et son rang d'ancienneté est fixé pour l'avenir.

- 6.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident ou un accident de travail.

## 6.06 Perte de l'ancienneté et de l'emploi

L'ancienneté et l'emploi se perdent pour l'une des raisons suivantes :

- a) Départ volontaire. Cependant, un salarié qui démissionne sans donner de lettre de démission ou sans compléter le formulaire de départ, peut dans les vingt-quatre (24) ouvrables heures suivant sa démission, résilier celle-ci.
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Si le salarié mis à pied ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par poste certifiée ou recommandée et que le Syndicat en ait été informé par écrit, à moins d'un motif valable fourni par le salarié.

- d) Absence pour manque de travail, maladie, accident pour une période dépassant six (6) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté, ou quarante-huit (48) mois consécutifs si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté. Dans tous les cas où il y a une détermination finale de l'invalidité totale d'un salarié, l'Employeur sera en droit de le retirer de la liste d'ancienneté.
- e) Absence sans permission, trois (3) jours ouvrables consécutifs sauf dans le cas de force majeure dont la preuve incombe au salarié;
- f) Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle pour une période dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

6.07 Il incombe au salarié d'avertir l'Employeur de tout changement d'adresse et de fournir à l'Employeur un numéro de téléphone où il peut être rejoint en tout temps.

#### 6.08 Mise à pied, rétrogradation

L'ancienneté des salariés sera le facteur déterminant dans tous les cas de réduction des effectifs, abolitions de postes, transferts, déplacements, pour autant qu'ils aient les exigences minimales pour accomplir le travail demandé.

Dans le cas d'une mise à pied de dix (10) jours et moins, l'Employeur offre des départs par ancienneté parmi les salariés détenteurs des postes visés par la mise à pied. Suite à cette étape, l'Employeur procède à la mise à pied du salarié ayant le moins d'ancienneté. Le salarié ainsi affecté peut déplacer, un salarié moins ancien indépendamment de la relève en autant qu'il soit capable d'effectuer les tâches du poste immédiatement et sans entraînement.

Lors d'une mise à pied de plus de dix (10) jours, l'Employeur procède à la mise à pied par ancienneté inverse parmi les salariés détenteurs des postes visés par la mise à pied et par relève. Ainsi le salarié qui fait l'objet d'une mise à pied pourra :

- déplacer le salarié le moins ancien détenant le même poste sur l'autre relève ou
- déplacer le salarié le moins ancien sur les différents postes permanents sur la même relève en autant qu'il ait les exigences minimales requises pour accomplir le travail demandé ou
- appliquer sur les postes vacants.

L'Employeur peut offrir une période de formation minimale de 10 jours à l'intérieur d'une période d'essai de 30 jours tel que prévu à l'article 7.02.

En tout temps pendant la période d'essai, le salarié peut demander à être déplacé sur un autre poste disponible.



Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait du salarié, celui-ci déplacera le salarié sur un poste vacant.

L'Employeur offre au salarié visé par une mise à pied de trois (3) mois et plus ou par une abolition de poste une journée de découverte d'une durée maximale de 8 heures lui permettant de faire son choix entre un et trois postes. De plus, si le salarié le désire, celui-ci peut prendre une journée supplémentaire de découverte à ses frais.

6.09 L'employeur convient de rappeler les salariés permanents mis à pied au travail par ancienneté pour autant que le salarié ait la qualification requise pour accomplir le travail demandé

A) Les salariés mis à pied suite à un manque de travail sont réintégrés au poste qu'ils occupaient au moment de leur mise à pied selon leur ancienneté.

B) Le salarié peut refuser un travail offert s'il ne s'agit pas de son poste régulier. Il doit alors attendre d'être rappelé à son poste régulier seulement.

C) Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé aux dernières coordonnées connues du salarié impliqué et copie en est remise à un délégué syndical.

6.10 Tout salarié permanent qui est mis à pied pour une période de plus de trois (3) mois, reçoit un préavis selon le tableau suivant :

Moins d'un an	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

À défaut de préavis l'Employeur doit payer les semaines prévues à proportion des semaines de préavis non données.

6.11 Lorsqu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant une période cumulative de soixante (60) jours (excluant les heures travaillées en travaux légers ou en assignation temporaire) pendant la durée de la convention et peut réintégrer son ancien poste en tout temps à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours. Après cette période, ce salarié ne fait plus partie de l'unité de négociation. Le salarié doit payer sa cotisation syndicale jusqu'à la fin du soixante (60) jours ou au moment qu'il confirme son non-retour dans l'unité de négociation. L'une ou l'autre des parties peut demander de prolonger de trente (30) jours la période.

Lorsqu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté travaille à un poste exclu de l'unité de négociation où il ne sera pas autorisé à embaucher, congédier, discipliner, rétrograder ou évaluer les salariés, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté. pendant une période cumulative de quatre-vingt-dix (90) jours (excluant les heures travaillées en travaux légers ou en assignation temporaire) annuellement et peut réintégrer son ancien poste en tout temps à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours. Après cette période, ce salarié ne fait plus partie de l'unité de négociation. Le salarié doit payer sa cotisation syndicale jusqu'à la fin du quatre-vingt-dix (90) jours ou au moment qu'il confirme son non-retour dans l'unité de négociation.

Une fois par trimestre, en CRT, ou à la demande des délégués syndicaux, l'Employeur fournit la liste des salariés et le temps cumulatif des salariés nommés ou travaillant à un poste exclu de l'unité de négociation.

## **ARTICLE VII PROMOTIONS ET POSTES DISPONIBLES**

7.01 Tout poste que l'employeur désire combler, à l'exception du poste de journalier est comblé prioritairement par des candidatures internes.

Les salariés ayant terminé leur période de probation, désirant changer de poste doivent remplir un formulaire de mouvement de poste dans lequel ils doivent préciser le poste et la relève de travail sur lequel ils souhaitent appliquer en indiquant leur 1<sup>er</sup> et leur 2<sup>e</sup> choix. Une copie de chaque formulaire sera transmise au délégué en chef pour suivi.

A) L'employeur établit une liste tous les trimestres et attribue les postes en fonction de cette liste par ancienneté et exigences minimales. Cette liste est remise à jour :

- Le 1<sup>er</sup> janvier
- Le 1<sup>er</sup> avril
- Le 1<sup>er</sup> juillet
- Le 1<sup>er</sup> octobre

Afin de tenir la liste à jour, l'employeur affiche un rappel 15 jours avant la mise à jour de la liste. Cette liste est affichée à la cafétéria. Les salariés doivent transmettre leur formulaire au minimum 5 jours ouvrables avant le début du trimestre suivant.

B) Les postes sont attribués selon l'ancienneté, les exigences minimales et la réalisation d'une journée découverte si le salarié le souhaite, lui permettant de confirmer son intérêt pour le poste.

- C) Le salarié affecté à un poste temporaire doit demeurer en poste jusqu'au terme de son affectation provisoire à moins que son poste ne devienne permanent auquel cas, il est confirmé détenteur du poste. Si le poste temporaire sur lequel il est affecté correspond à son 2<sup>ème</sup> choix, et que le poste de son 1<sup>er</sup> choix devient vacant de façon permanente, le salarié peut être affecté au poste de son 1<sup>er</sup> choix selon les critères 7.01 A).

7.02 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de formation minimale de dix (10) jours et ce, à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. En tout temps pendant cette période, le salarié peut renoncer à la promotion et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié promu, il peut retourner celui-ci à son ancien poste à l'intérieur de cette même période d'essai.

Le salarié qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.

Dans le cas où l'Employeur retourne le salarié à son ancien poste, la preuve lui incombe de démontrer que le salarié ne pouvait satisfaire aux exigences du poste.

Si un salarié doit être réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'Employeur se réserve le droit de réintégrer, dans son ancien poste, tout autre salarié promu ou affecté à la suite de la promotion du premier salarié qui doit être réintégré.

Dans le cas où le salarié retourne à son ancien poste ou si l'Employeur le retourne à son ancien poste, alors l'Employeur attribue le poste à la personne suivante sur la liste.

7.03 Lors de la création d'un nouveau poste non prévu à l'Annexe « A » que l'Employeur doit combler entre les périodes de mise à jour de la liste, à l'exception du poste de journalier, est comblé par affichage. L'avis précisera le titre du poste, le département, le salaire, la prime rattachée au poste et l'horaire. L'Employeur doit afficher l'avis à la cafétéria ainsi qu'au bureau des ressources humaines pendant cinq (5) jours ouvrables afin que tous les salariés intéressés aient la chance de poser par écrit leur candidature. L'Employeur nomme dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage le salarié choisi pour combler ladite position et affiche à la cafétéria, le nom du candidat choisi. Un maximum de cinq (5) noms de salariés absents durant la période d'affichage peut être ajouté par les délégués, à la liste des candidats postulant sur un nouveau poste.

L'Employeur accorde le nouveau poste au salarié qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il possède les exigences minimales du poste à combler.

L'Employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires pour remettre au Syndicat une copie de l'affichage dans les quarante-huit (48) heures suivant sa publication, ainsi que de la liste des salariés qui se sont portés candidats dans les quarante-huit (48) heures suivant la fin de l'affichage, pour les postes affichés qui sont visés par l'unité d'accréditation.

Le candidat qui a obtenu un nouveau poste, a droit à une période de formation prévue à 7.02.

7.04 Pour les postes de journalier, une liste est affichée au département des ressources humaines permettant aux titulaires de poste de journalier de manifester leur désir de changer de relève ou de secteur. Dès qu'un poste de journalier sera disponible, le poste sera attribué selon ladite liste et par ancienneté. Une copie de la liste sera remise au délégué en chef, à sa demande.

7.05 Si le poste ne peut être comblé à l'interne, l'Employeur est dans son droit d'affecter une personne qui n'a pas postulé pour le poste, mais qui est capable d'en assumer les fonctions pendant le recrutement d'une personne de l'extérieur de l'unité.

La personne temporairement affectée au poste sera choisie en fonction des besoins opérationnels et ensuite, l'Employeur offre l'assignation temporaire par ancienneté parmi les salariés détenteurs des exigences minimales du poste. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'Employeur procède à l'assignation du salarié ayant le moins d'ancienneté

Si le poste n'est pas comblé à l'issue du trimestre, l'employeur comblera le poste si possible lors de la prochaine mise à jour de la liste.

7.06 Le salarié qui, à l'intérieur d'une journée et à la demande de l'Employeur, est temporairement affecté à un poste dont le taux est différent du sien alors qu'il devait travailler à son poste régulier selon l'horaire, reçoit le taux le plus élevé entre son taux régulier et celui auquel il a droit selon l'échelle du poste auquel il est affecté, pour la journée. Cet article s'applique pour les journaliers qui vont travailler au poste de commis qui demandent de lever des poids au-delà de 25 livres.

7.07 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour tout congé prévu à la convention collective, à son retour il réintègre le poste qu'il occupait avant son départ. Celui qui le remplaçait durant son absence retourne au poste qu'il occupait avant ce remplacement

#### 7.08 Mouvement de main d'œuvre en cours de relève

En cas de mouvement de personnel imprévu d'une durée de trois (3) heures et plus à l'intérieur d'une même relève de travail, l'Employeur doit offrir aux salariés assignés au département visé par le mouvement de main d'œuvre :

- les postes du département occupés par les employés d'agence, en autant qu'il soit capable d'effectuer les tâches du poste immédiatement et sans entraînement ou,
- lorsque possible, des départs volontaires.

S'il n'y a pas de poste disponible occupé par les employés d'agence dans le département visé par le mouvement de main d'œuvre, l'Employeur assigne les salariés sur un autre poste selon les besoins et en autant qu'il soit capable d'effectuer les tâches du poste immédiatement et sans entraînement ou offre lorsque possible, des départs volontaires.

Le salarié maintient son taux horaire.

En cas de départ volontaire, le salarié remplit un formulaire de départ volontaire.

Un suivi est fait en CRT afin de voir à l'observation de l'application de cet article notamment sur la durée minimale de trois (3) heures du mouvement de personnel imprévu.

#### 7.09 Pour développer des compétences, l'Employeur peut mettre sur pied des missions pour les salariés de l'unité d'accréditation. Ces missions sont d'une durée maximum de six (6) mois et renouvelable une (1) seule fois pour un autre six (6) mois. À la fin de la mission, le salarié retourne à son ancien poste.

L'Employeur procède par affichage pour sélectionner les salariés sur cette mission et en cas de création de poste. Cet affichage inclut les tâches, la durée, les exigences minimales, la prime et la cédule de travail.

Le salarié bénéficie d'une période d'essai de dix (10) jours ouvrables afin de déterminer si la mission lui convient. Si le salarié ne possède pas les exigences minimales, l'Employeur doit le retourner avant la fin de la mission dans le même poste qu'il occupait avant le début de la mission et celui-ci perd la prime associée à cette mission.

### **ARTICLE VIII MESURES DISCIPLINAIRES**

#### 8.01 A) La réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

Le présent article n'empêche pas l'Employeur de donner un avertissement amical préalablement à toute mesure disciplinaire.

- B) Lorsque l'Employeur donne une mesure disciplinaire à un salarié, il le fait par écrit.
- C) Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié ou suspendu à moins que ce salarié n'ait reçu préalablement un avis verbal et deux (2) avis écrits de même nature. La seule exception à ce qui précède, aura trait aux cas de congédiements ou de suspensions pour cause grave.

Les avis disciplinaires peuvent être de nature comportementale (tout ce qui se traduit par une faute ou un manquement du salarié, à l'exception des erreurs commises de bonne foi) ou de nature reliée à l'absentéisme.

- 8.02 L'Employeur ne prendra pas de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante.

Dans tous les cas de mesure disciplinaire et/ou administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 8.03 Aucune situation ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de quinze (15) jours ouvrables depuis ladite situation ou de la connaissance de la situation par l'Employeur.

- 8.04 Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour une enquête relative à une mesure disciplinaire ou pour la remise d'une mesure disciplinaire, il doit aussi convoquer le délégué syndical ou, en son absence, son substitut ou, en l'absence de ce dernier, un autre salarié désigné par le salarié en cause à moins que ce dernier n'en désire pas la présence. Lorsque le salarié convoqué est un délégué syndical, l'Employeur doit aussi convoquer le délégué-substitut ou, en son absence, un autre salarié désigné par le salarié en cause, à moins que ce dernier n'en désire pas la présence.

- 8.05 Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au salarié concerné, au délégué syndical et au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables au Syndicat.

- 8.06 Toute plainte, grief ou avertissement de l'Employeur versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après dix (10) mois et ne peut être invoqué par l'Employeur.

8.07 Un délégué syndical assiste à titre de témoin, lorsque le salarié en fait la demande, à toute entrevue faite par l'Employeur relativement au rendement ou au comportement d'un salarié.

8.08 Tout salarié désirant vérifier son dossier pendant les heures normales d'ouverture du bureau, peut le faire en donnant un avis de quarante-huit (48) heures à l'Employeur.

Sur demande, le salarié obtient gratuitement une photocopie de tout document contenu à son dossier.

8.09 Règles d'hygiène

A) Compte tenu de sa gravité, toute faute reliée à une question d'hygiène ou contrevenant aux règles d'hygiène en vigueur, incluant les modifications apportées de temps à autre par l'Employeur, est passible de sanction disciplinaire sévère allant jusqu'au congédiement.

B) L'Employeur s'engage à afficher une copie des règles d'hygiène et leurs modifications.

8.10 En contrepartie de la rémunération qui lui est versée, le salarié doit être présent à son travail de façon régulière selon son horaire, être ponctuel et être physiquement en mesure d'exécuter ses fonctions, et ne pas être sous l'influence de drogues et/ou d'alcool

8.11 Le salarié s'engage à ne pas faire usage ou divulguer toute information à caractère confidentiel qu'il peut obtenir dans le cadre de son travail.

## **ARTICLE IX PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS**

9.01 A) Un grief se définit comme une mésentente entre l'Employeur, le Syndicat et un ou plusieurs salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention ait été mal interprétée ou violée.

B) Advenant que l'infraction reprochée par un grief de nature continue se reproduise subséquemment au dépôt du grief dans des circonstances identiques, cette infraction ne requiert pas le dépôt d'un nouveau grief et il est résolu de la même façon que le grief initial.

- 9.02 L'Employeur, le Syndicat ou tout salarié peut soumettre un grief dans le cas de mécontentement relative à l'application, à l'interprétation ou à la présumée violation de la présente convention.

Le Syndicat, le représentant du Syndicat ou le délégué syndical peuvent soumettre un grief collectif dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective impliquant directement et au même moment plusieurs salariés ou les parties contractantes en tant que telles et doit informer l'Employeur des noms des salariés concernés dans les meilleurs délais.

- 9.03 A) Le formulaire de grief précise la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- B) Une erreur technique dans la rédaction ou dans la présentation d'un grief, n'entraîne pas l'annulation du grief.

- 9.04 Les délégués syndicaux peuvent faire leurs représentations à l'Employeur aux différentes étapes de la procédure du traitement des griefs durant les heures de travail en avisant préalablement leur superviseur immédiat.

#### 9.05 Traitement des griefs en première étape

Le délégué syndical ou le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective a été violée ou mal interprétée à son égard doit, dans les quinze (15) jours ouvrables depuis ladite situation ou de la connaissance de l'incident donnant matière à grief, soumettre sa plainte verbalement à son supérieur immédiat ou au supérieur de service pour en arriver à un règlement rapide.

#### 9.06 Deuxième étape

Si le supérieur immédiat ou le représentant de l'Employeur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié est insatisfait de la décision, le grief sera soumis par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants au responsable des relations de travail des ressources humaines. Les parties se rencontreront pour tenter de résoudre le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief écrit du Syndicat. L'Employeur devra rendre sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

- 9.07 Si un salarié est dans l'impossibilité de déposer un grief dans les délais prescrits, le délai pour le faire peut-être prolongé jusqu'à un (1) an après le début de l'impossibilité. Le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin du délai.



9.08 Le défaut par les parties de procéder à l'une ou l'autre des étapes de la procédure dans les délais impartis sera considéré comme l'acquisition du droit de procéder à l'étape suivante de la procédure des griefs ou d'arbitrage.

9.09 Clause anti-discrimination

Un salarié ne subira aucune discrimination ou intimidation en raison de la soumission d'un grief.

9.10 Tout grief touchant les relations entre le Syndicat et l'Employeur en tant que signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs en commençant à la deuxième étape.

9.11 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée, par courrier recommandé, par messenger ou par télécopieur avec preuve d'envoi ou accusé de réception.

9.12 Au cours de toute discussion sur un grief ou mésentente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir tout renseignement et document pertinent au litige, excluant les rapports financiers. Tout renseignement et document qui ne seront pas fournis au cours de la procédure du traitement des griefs et ce, jusqu'au jour précédant l'arbitrage, ne pourront être considérés par l'arbitre au moment de rendre sa décision.

9.13 Nonobstant les dispositions de la procédure de griefs prévue à la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties aux présentes peuvent demander par écrit à l'autre partie une prorogation de délais pour tous les griefs en cours ou pour des griefs qui pourraient survenir durant la période demandée.

Le fait de ne pas répondre à une telle demande constitue une acceptation de la prorogation de délais.

**ARTICLE X ARBITRAGE**

10.01 Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après avoir franchi toutes les étapes de la procédure du traitement des griefs, il pourra être déféré en arbitrage dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure des griefs. Les parties se conformeront aux articles pertinents du Code du Travail du Québec.

10.02 La partie lésée soumettra les noms d'arbitres susceptibles de régler le grief et on choisira l'arbitre qui agréé aux deux parties.

La partie qui reçoit des noms d'arbitres et qui n'est pas satisfaite, peut soumettre d'autres noms d'arbitres.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, la partie lésée fera appel au Ministre du Travail qui nommera un arbitre d'office.

10.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention, il n'aura pas autorité pour y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

10.04 Dans tous les cas de griefs en matière disciplinaire, l'arbitre a autorité pour maintenir, réduire ou annuler la mesure disciplinaire. Dans tous les cas de griefs en matière administrative, l'arbitre a autorité pour maintenir ou annuler la mesure administrative si elle est déraisonnable ou discriminatoire.

L'arbitre a autorité pour décréter la réintégration d'un salarié et le remboursement du salaire perdu plus intérêts.

10.05 Chacune des parties contractantes paiera la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

10.06 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés impliqués.

10.07 La procédure d'arbitrage et les délais sont de rigueur pour les deux (2) parties et le défaut de s'y conformer entraîne la déchéance de droit. Tous les délais mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des deux (2) parties.

## **ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL**

11.01 Horaire de travail

A) L'Employeur maintient l'horaire actuel par poste, qui est de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi et ce jusqu'à ce qu'un nouvel horaire de travail entre en vigueur.

Toutefois l'Employeur pourra fixer les exceptions aux heures de début et de fin dans le but de fournir un service nécessaire aux opérations journalières. Avant l'entrée en vigueur de tout nouvel horaire de travail, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat et à négocier avec lui de bonne foi afin d'arriver à une solution mutuellement acceptable aux deux (2) parties. À défaut d'entente, l'Employeur pourra fixer l'horaire de travail, mais uniquement après qu'un processus de médiation soit intervenu entre les parties.

- B) Tout nouvel horaire de travail sera mis à l'essai pour une période de temps limitée préétablie, en accord avec le Syndicat. À la fin de cette période, les parties conviennent de se rencontrer pour évaluer le niveau de satisfaction du nouvel horaire. À la demande d'une des parties, le processus de négociation décrit précédemment sera repris.
- C) Dans le but d'assurer l'efficacité des opérations, les différentes relèves de travail doivent contenir un nombre suffisant de salariés possédant plus de 12 mois d'ancienneté.
- D) L'assignation à l'intérieur d'une relève de travail est établie en tenant compte des postes et de la date d'ancienneté du salarié.

#### 11.02 Nombre d'heures de travail

Aucun article de la présente convention collective ne constitue une garantie de travail.

11.03 Un salarié a droit à un repos journalier d'une durée minimale de dix (10) heures consécutives.

11.04 Le salarié qui est requis de changer de relève de travail en est avisé à l'avance par l'Employeur, afin qu'il s'écoule une relève de travail complète en plus du jour où la demande est faite, avant que la nouvelle relève de travail ne soit applicable.

11.05 Tout salarié qui se rapporte à son travail selon son horaire, ou qui est rappelé au travail, est payé quatre (4) heures à son taux régulier, si l'Employeur n'a pas de travail à lui donner.

11.06 Le programme de travail sera préparé en fonction des exigences du travail qu'il faut accomplir et sera affiché à l'entrée des salariés au plus tard à 13h00 pour la relève de jour et à 20h00 pour la relève de soir.

11.07 Le salarié qui s'absente du travail ou qui prévoit être en retard, doit aviser l'Employeur par l'entremise de la personne désignée par l'Employeur, le plus tôt possible, mais au moins trente (30) minutes avant le début de sa relève, sauf pour une raison valable dont la preuve incombe au salarié. Le salarié doit justifier son absence ou son retard auprès de l'Employeur.

11.08 Lors d'une panne électrique, les salariés présents au travail et tenus d'y rester par l'Employeur, ne subissent aucune perte de salaire pour les heures où ils demeurent sur le lieu du travail. Dans tous les cas, le salarié sera rémunéré pour une période minimale de quatre (4) heures.

Les salariés ne perdent aucune pause ou repas à cause d'une panne électrique.

## **ARTICLE XII PAUSES ET REPAS**

12.01 Repas et périodes de repos

- a) Repas : Trente (30) minutes non rémunérée.
- b) Pause : Une période de trente-quatre (34) minutes rémunérés par journée de travail.
- c) Un salarié appelé à travailler deux (2) heures ou plus immédiatement avant son horaire normal de travail se verra accorder une pause de dix-sept (17) minutes, soit les dix-sept (17) dernières minutes du temps supplémentaire.

Un salarié appelé à travailler deux (2) heures ou plus immédiatement après son horaire normal de travail se verra accorder une pause de dix-sept (17) minutes, soit les dix-sept (17) dernières minutes de son horaire normal de travail.

Une pause additionnelle de dix-sept (17) minutes sera également accordée ensuite à toutes les deux (2) heures supplémentaires travaillées.

## **ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

13.01 Tout travail autorisé exécuté dans les conditions suivantes est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier :

i) Excédant 8.5 heures dans une journée si le salarié travaille sur un horaire régulier de 5 jours par semaine, et qu'il ne s'est pas absenté sans justification dans la même semaine,

**et**

ii) Excédant quarante (40) heures dans une semaine, excluant les heures déjà rémunérées en temps supplémentaire en vertu de i).

13.02 Tant que l'horaire actuel est en vigueur, le salarié permanent à temps plein qui doit travailler un jour chômé et payé, est payé à temps et demi (1 ½) pour les heures travaillées, en plus de l'indemnité prévue en 17.02.

13.03 Travail effectué lors d'un congé hebdomadaire

Le salarié qui ne s'est pas absenté du travail durant son horaire de travail régulier au cours d'une semaine, sauf pour un congé prévu aux articles 18, 19 et 20 de la présente convention collective et qui travaille lors d'un congé hebdomadaire est rémunéré au taux d'une fois et demi le salaire pour les heures travaillées lors d'une première journée et au taux de deux fois le salaire régulier pour les heures travaillées lors d'une seconde journée.

13.04 Temps supplémentaire sur semaine

A) Le temps supplémentaire est offert par volontariat et par ancienneté parmi les salariés présents au travail. Le salarié qui accepte le temps supplémentaire doit posséder les exigences minimales en plus d'être immédiatement et sans entraînement capable d'effectuer les tâches du poste pour lequel il est assigné. L'assignation est offerte selon l'ordre suivant :

- 1) au salarié qui effectue la tâche en cours;
- 2) au salarié dans le même poste;
- 3) au salarié d'un autre poste;
- 4) au salarié d'agence.

Si le besoin de temps supplémentaire ne peut être comblé par le volontariat, l'Employeur assigne le temps supplémentaire au salarié capable d'effectuer les tâches immédiatement et sans entraînement par ordre inverse d'ancienneté.

Pour certains postes, l'Employeur peut procéder par affichage pour l'appel aux volontaires. Le salarié inscrit sur la liste ne peut refuser d'exécuter le temps supplémentaire lorsqu'il est appelé.

B) Temps supplémentaire (congé hebdomadaire ou congé férié).

Le temps supplémentaire est offert par volontariat et par ancienneté au salarié qui possède les exigences minimales en plus d'être immédiatement et sans entraînement capable d'effectuer les tâches du poste pour lequel il est assigné. L'assignation est offerte selon l'ordre suivant :

- 1) au salarié du poste concerné;
- 2) au salarié d'une autre poste;
- 3) au salarié d'agence.

Si le besoin de temps supplémentaire ne peut être comblé par le volontariat, l'Employeur assigne le temps supplémentaire au salarié capable d'effectuer les tâches immédiatement et sans entraînement par ordre inverse d'ancienneté en faisant une rotation entre la relève de jour et de soir. La rotation ne s'applique pas au département de sanitation. Pour certains postes, l'Employeur peut procéder par affichage pour l'appel aux volontaires. Le salarié inscrit sur la liste ne peut refuser d'exécuter le temps supplémentaire lorsqu'il est appelé.

13.05 Lorsque l'Employeur sollicite des heures supplémentaires auprès d'un salarié, il doit le faire, sauf en cas de situations imprévisibles, avant la fin de la première moitié de sa journée normale de travail.

13.06 Aucun salarié ayant effectué des heures supplémentaires ne sera tenu de prendre congé pour compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il aura travaillé.

Les heures banquées sont d'un minimum d'une (1) heure par semaine.

Nonobstant ce qui précède, les salariés ont le choix de convertir leurs heures supplémentaires travaillées en congé payé jusqu'à un maximum équivalant à quatre-vingts (80) heures par année contractuelle et ce congé sera pris après entente avec l'Employeur.

Les heures ainsi accumulées sont payables au plus tard la dernière période paie de l'année.

## **ARTICLE XIV SALAIRES**

### 14.01 Salaires

Les salaires figurent à l'annexe 1 de la présente convention.

14.02 Le salaire est payable en entier par dépôt au compte du salarié au plus tard le jeudi suivant chaque période de paie de deux semaines s'étendant du dimanche au samedi. Un relevé est transmis au salarié le jour du dépôt en autant que ce dernier est présent au travail.

14.03 L'Employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque dépôt de salaire, un relevé de paie qui peut être le talon de chèque, comportant les mentions suivantes :

le nom de l'Employeur;  
les noms et prénoms du salarié;  
la date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;  
le nombre d'heures de travail au taux de salaire en vigueur;  
le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;  
le taux de salaire;  
le montant du salaire brut;  
le montant cumulatif du salaire brut;  
la nature des retenues opérées y compris le précompte syndical;  
le montant du salaire net;  
paie de vacances;  
revenu brut;  
impôts provincial et fédéral;

Une liste des abréviations inscrites sur la paie sera remise à chaque salarié annuellement.

14.04 Le salarié qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit un taux de salaire supérieur à celui prévu à l'annexe 1, ne subit aucune réduction de salaire.

14.05 S'il manque plus de trente (30,00\$) sur la paie du salarié, l'Employeur s'engage à combler la différence dans les vingt-quatre (24) heures.

14.06 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formulaires T-4 et relevé 1.

#### **ARTICLE XV PRIMES ET BONIS**

15.01 Une prime de relève peut s'ajouter au taux horaire du salarié, selon les conditions suivantes :

Le salarié dont la relève débute entre 6h00 et midi, ne reçoit aucune prime de relève.

Le salarié dont la relève débute entre 4h00 et 6h00 reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75\$) par heure travaillée.

Le salarié dont la relève débute entre midi et 20h:00, reçoit une prime de soixante cents (0,60\$) par heure travaillée.

Le salarié dont la relève débute entre 20h:00 et 4h:00, reçoit une prime de quatre-vingt-quinze cents (0,95\$) par heure travaillée.

- 15.02 Les salariés détenant le poste de manutentionnaire, les répartiteurs et les salariés assignés par l'Employeur pour travailler minimum deux (2) heures (continues ou non) au congélateur reçoivent la prime de cinquante-cinq cents (0,55\$) pour la totalité (huit (8) heures) des heures effectuées dans leur horaire de travail.
- 15.03 Un salarié désigné par l'Employeur pour remplacer un contremaître verra son salaire majoré de dix pour cent (10%) de plus que le chef d'équipe pour chaque jour où il remplace le contremaître.
- 15.04 Les primes doivent être payées pour toutes les heures travaillées qui s'appliquent aux primes, y compris les heures supplémentaires, de même que pour l'indemnité prévue pour les congés fériés et doivent être intégrées au calcul de la paye de vacances.
- 15.05 Un salarié qui doit travailler deux heures et demie (2 1/2) après sa relève normale de travail recevra une allocation de huit dollars (8,00\$) pour son repas.
- 15.06 Le salarié désigné par l'Employeur reçoit une prime de formation à partir de trente (30) minutes de formation de cinq dollars (5,00\$) par jour en sus de son salaire et rémunérée au plus tard trente (30) jours après la fin de la formation. L'Employeur définit les objectifs de formation, le début et la fin de la formation. Le formateur aura en charge de transmettre son savoir, de documenter la formation donnée avec un formulaire remis au début de la formation avec copie au salarié et de participer à l'évaluation du salarié en formation pendant les heures de travail.
- L'Employeur qui demande à un salarié de changer de relève afin de recevoir une formation conserve les primes qu'il recevait avant le changement de relève.
- 15.07 Le salarié désigné par l'Employeur pour agir à titre de parrain ou marraine reçoit une prime de cent-cinquante dollars (150,00\$) par trimestre en sus de son salaire horaire aussi longtemps que le salarié veut continuer à agir à ce titre et que l'Employeur y consent.



## **ARTICLE XVI VACANCES**

16.01 A chaque année, les salariés ont droit à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée par l'ancienneté.

### 16.02 Indemnité de vacances

- A) Le salarié, qui le 30 avril d'une année, a moins d'un an d'ancienneté, a droit à une journée de vacances pour chaque mois complet d'embauche, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, payés au taux de 4% de son salaire brut avant le premier mai.
- B) Le salarié, qui le 30 avril d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, mais qui a moins de cinq (5) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de 4% de son salaire brut dans les douze (12) mois précédant le premier mai.
- C) Le salarié, qui le 30 avril d'une année, a complété cinq (5) années d'ancienneté, mais qui a moins de huit (8) années d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de 6% de son salaire brut dans les douze (12) mois précédant le premier mai.
- D) Le salarié, qui le 30 avril d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de 8% de son salaire brut dans les douze (12) mois précédant le premier mai.
- E) À partir de 2014, le salarié, qui le 30 avril d'une année, a complété quinze (15) années d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de 10% de son salaire brut dans les douze (12) mois précédant le premier mai.
- F) Le salarié, qui le 30 avril d'une année, a complété vingt-cinq (25) années d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances payées au taux de 12% de son salaire brut dans les douze (12) mois précédant le premier mai.

### 16.03 Année de référence

L'année de référence couvre la période travaillée entre le 1 mai et le 30 avril. L'année de référence est la période de douze (12) mois qui précède immédiatement l'année de vacances et est la période sur laquelle le calcul de la paie de vacances est basé.

- 16.04 A) Chaque année, en avril, l'Employeur soumet aux salariés un formulaire de demande de vacances pour l'année qui suit. Le formulaire doit être rempli en indiquant par priorité, le choix des deux (2) premières semaines de vacances.

Les salariés doivent retourner le formulaire dûment rempli avant le 15 avril au contremaître ou au superviseur. Les demandes relatives au choix des deux (2) premières semaines reçues à cette date, sont compilées et accordées par relève, par ancienneté et par poste selon les exigences des opérations.

Une grille complète est affichée le 1 mai.

- B) Les choix des semaines additionnelles, le cas échéant, sont traités par la suite, selon le même principe d'ancienneté.

Le salarié a jusqu'au 15 avril pour la période du 1er mai au 30 octobre et jusqu'au 15 octobre pour la période du 1er novembre au 30 avril pour remettre son formulaire dûment complété à son supérieur immédiat (contremaître de secteur). L'Employeur affichera une grille complète de vacances autorisées le 1er mai pour la période du 1er mai au 30 octobre et le 1er novembre octobre pour la période du 1er novembre au 30 avril.

- C) Les salariés remettant leur formulaire incomplet ou remis hors délai perdront leur priorité.

- D) Les demandes sont accordées par poste, par relève et par ancienneté selon les exigences des opérations, en priorité au salarié ayant demandé deux semaines consécutives et complètes de vacances. Les semaines additionnelles et les semaines fractionnées en journées sont traités par la suite.

Le nombre minimum de salariés qui peuvent prendre des vacances et des congés autorisés (mobiles, maladie etc.) chaque semaine et/ou jour, s'élève pour les journaliers à 15 % du nombre total des journaliers qui inclus les employés d'agences et de 10 % du nombre total des postes qualifiés d'un même poste et dans une même relève de travail (au moins un (1) salarié à la fois).

Si la décimale est supérieure à ,5, elle est en faveur du salarié.

- E) L'Employeur attribue les vacances à 10% du nombre total des chefs d'équipe et des répartiteurs par relève et par département (département signifie : assemblage, emballage, cuisine et frigo).

Si la décimale est supérieure à ,5, elle est en faveur du salarié.

F) Nonobstant ce qui précède et dans tous les cas possible (changement de relève, mission, affectation provisoire, etc.), l'Employeur accordera les vacances à deux (2) salariés occupant le même poste en même temps, selon le rang d'ancienneté du moins ancien, lorsque ceux-ci peuvent prouver qu'ils sont conjoints.

16.05 S'il y a fermeture de l'usine pendant l'année, les salariés peuvent prendre leurs vacances pendant la fermeture, en autant que cette fermeture soit déjà prévue au moment du choix des vacances. Ceux qui ont droit à des vacances additionnelles, d'après les critères ci-haut mentionnés, ils les prennent selon la procédure établie en 16.04.

16.06 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit pour les vacances sur sa paie normale sans interruption.

Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances par dépôt bancaire distinct de celui de son salaire en autant que le salarié en fait la demande quatre (4) semaines avant la prise de ses vacances.

16.07 Le salarié en congé de maladie ou accident au moment où devrait débiter sa période de vacances annuelles pourra remettre ses vacances à une date ultérieure, sous réserve de l'article 16.04 D).

16.08 Si un jour chômé et payé tombe au Cours de la période de vacances payée du salarié, ce dernier peut, à son choix, additionner ce jour à la fin ou au commencement de ses vacances ou être payé au taux régulier en surplus de sa paie de vacances. Ce choix est fait au temps où le salarié fait son choix de vacances.

16.09 Nonobstant ce qui précède, si un salarié est en congé annuel lors de la fête de la St-Jean Baptiste, le congé ne peut être reporté et l'Employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 19.02 en plus de sa paie de vacances.

16.10 Les salariés qui quittent le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ en se basant sur leurs années de service à ce moment-là. Ils recevront 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai de chaque année.

## **ARTICLE XVII      CONGÉS FÉRIÉS**

17.01 Les jours suivants sont reconnus comme chômés et payés :

- A) Les salariés qui ont terminé leur période de probation ont droit aux congés chômés et payés suivants :

Le Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Le Vendredi Saint, ou le Lundi de Pâques  
La fête des Patriotes  
La fête de la St-Jean Baptiste  
La fête du Canada  
La fête du travail  
L'Action de Grâces  
Le Jour de Noël  
Le lendemain de Noël

L'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat avant de déplacer un jour chômé et payé.

- B) Congés mobiles

- i) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié ayant cumulé douze (12) mois de service a droit à un (1) jour chômé et payé mobile durant l'année.
- ii) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié ayant cumulé trente-six (36) mois de service et plus a droit à un total de deux (2) jours chômés et payés mobiles durant l'année.
- iii) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié ayant cumulé quarante-huit (48) mois de service et plus a droit à un total de trois (3) jours chômés et payés mobiles durant l'année.
- iv) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié ayant cumulé soixante (60) mois de service et plus a droit à un total de quatre (4) jours chômés et payés mobiles durant l'année. La quatrième (4<sup>e</sup>) journée mobile peut être payée au 31 décembre de chaque année si elle n'a pas été prise en temps.
- v) Pour avoir droit à l'indemnité, le salarié doit en faire la demande par écrit entre deux (2) mois et quinze (15) jours à l'avance, et l'Employeur accorde ces congés par écrit en fonction de l'ancienneté et des ratios à l'article 16.04 d).

#### 17.02 Indemnité pour jours chômés et payés

- A) Les salariés permanents à temps plein bénéficient de l'indemnité des jours chômés et payés à raison de 8 heures de travail au taux horaire régulier.
- B) Les salariés permanents à temps partiel bénéficient de l'indemnité des jours chômés et payés à raison de la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour chômé et payé, sans dépasser huit (8) heures de salaire au taux horaire régulier, si le jour chômé et payé coïncide avec une journée normalement travaillée par ces salariés.

#### 17.03 Pour bénéficier d'un jour férié chômé et payé prévu à l'article 17.01 a) :

- a) Le salarié doit avoir complété sa période de probation, et
- b) Le salarié ne doit pas s'être absenté du travail son jour ouvrable précédent ainsi que son jour ouvrable suivant ce jour chômé et payé, sauf pour raison valable.

### **ARTICLE XVIII      CONGÉS SPÉCIAUX**

#### 18.01 Congé de deuil

- A) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours payés à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, sans perte de salaire. La compensation pour ces cinq (5) jours sera calculée à raison de 8 heures par jour.
- B) Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours payés à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère de son conjoint, ou du conjoint de sa mère ou de son père sans perte de salaire. La compensation sera calculée à raison de 8 heures par jour.
- C) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée payée à l'occasion du décès ou des funérailles de son grand-père de sa grand-mère, du frère ou de la sœur de son conjoint, du conjoint de sa sœur ou de son frère, ou du conjoint de sa fille ou de son fils, de son petit-fils ou petite-fille sans perte de salaire. La compensation sera de 8 heures.
- D) Pour toute absence conformément à cet article, le salarié doit fournir au département de la paie une preuve du décès pour avoir droit à la compensation.
- E) Le salarié peut se prévaloir de un (1) jour de congé supplémentaire sans solde en cas de deuil.

- F) Dans le cas où il y a une incinération ou dans le cas où l'enterrement est reporté, un (1) des jours prévus peut être reporté à la date de l'enterrement ou de l'incinération.
- G) Dans le cas où le décès d'une personne décrite survient durant la période de vacances du salarié, les dispositions de la clause 18.01 s'appliquent et les journées de vacances visées seront annulées et reportées immédiatement après sa période de vacances.

#### 18.02 Naissance

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie 60 jours de service continu. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus rapidement possible.

#### 18.03 Mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion de son mariage ou celui de son enfant. Le salarié doit aviser l'Employeur de cette absence au moins une semaine à l'avance.

### **ARTICLE XIX PERMIS D'ABSENCE, ABSENCE ET CONGÉ POUR RAISON FAMILIALES OU PARENTALES**

19.01 Un salarié peut soumettre par écrit à son supérieur immédiat une demande de permis d'absence non payée pour un minimum d'un (1) mois et un maximum d'une année. Cette demande doit être faite au moins quatre (4) semaines à l'avance et comprendre précisément la date de début de l'absence, la date du retour au travail et la raison de l'absence.

L'Employeur peut refuser cette absence selon le motif. Un salarié ne peut demander un congé sans solde pour aller travailler ailleurs que chez l'Employeur. Si le motif allégué par le salarié s'avère faux, il est congédié. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder des congés sans solde à plus de cinq (5) salariés à la fois mais pas plus d'un (1) salarié par poste et par relève, sauf les journaliers.

Lorsque le salarié revient à la date prévue sur la demande ou avant, il doit aviser deux (2) semaines à l'avance et s'informer de son horaire de travail. Si le salarié ne revient pas à la date prévue selon son horaire, il est réputé avoir démissionné.

Il accumule l'ancienneté pendant son congé. Aucun autre bénéfice n'est maintenu pendant le congé sauf l'assurance médicale et dentaire en autant que le salarié paye la totalité des primes à raison de 50% au départ et 50% un mois après son départ en donnant un chèque postdaté.

Lors de son retour au travail, le salarié reprend son poste qu'il avait antérieurement ou s'il n'existe plus, il peut déplacer selon son ancienneté.

19.02 Les salariés ont droit au congé de maternité, au congé parental et au congé de paternité, conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

19.03 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant un permis d'absence.

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

19.04 La participation du salarié aux régimes d'assurance collective reconnu à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

19.05 Absences pour obligations familiales

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

B) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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

## **ARTICLE XX SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**

20.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les lois de sécurité au travail soient respectées dans son établissement pour protéger la santé de tous ses salariés.

20.02 Un comité de santé-sécurité est formé par l'Employeur et comprend trois (3) représentants des salariés choisis par le Syndicat.

Le mandat du comité de santé-sécurité est :

- a) étudier les causes des accidents survenus au Cours du mois précédent;
- b) observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes susceptibles d'accident;
- c) recommander des moyens correctifs et préventifs à l'Employeur;
- d) réviser les rapports d'inspection de la CSST;
- e) évaluer les suggestions des salariés;
- f) maintenir et publier les statistiques d'accident de travail;
- g) évaluer les équipements de protection individuelle;

Le comité et les personnes qui y siègent sont sujets à l'application de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, et assurent l'entière confidentialité des informations personnelles qui sont traitées.

Les membres du comité de santé et sécurité au travail sont libérés avec solde pour la durée de la réunion, s'ils sont requis par l'Employeur d'assister à des rencontres de santé et sécurité.

Le comité a droit de regard sur tous les rapports d'accidents de travail

20.03 Les rencontres du comité sont mensuelles ou au besoin.

L'Employeur transmet au comité le procès-verbal de toutes les réunions dans les dix (10) jours après la rencontre.

Le représentant syndical peut assister à toutes les rencontres du comité de santé et sécurité au travail.

20.04 Toute inspection gouvernementale de santé sécurité au travail doit s'effectuer en présence d'un membre du comité de santé et sécurité au travail ainsi que d'un représentant de l'Employeur.

20.05 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à promouvoir l'application des mesures de prévention suggérées par le comité.



#### 20.06 Accident de travail ou maladie professionnelle

- A) Un salarié qui subit un accident de travail doit le déclarer immédiatement à son contremaître ou à son superviseur immédiat. Sauf en cas d'impossibilité, le salarié faisant l'objet d'un accident de travail qui doit consulter son médecin, obtient d'abord un formulaire d'assignation temporaire.
- B) Le salarié qui consulte un médecin suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, doit remettre le formulaire médical à l'Employeur dès la première journée ouvrable qui suit la consultation.
- C) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire toutes les démarches nécessaires afin de relocaliser un salarié affecté par une incapacité l'empêchant de s'acquitter de son poste.
- D) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande, le formulaire « Réclamation du travailleur » de la CSST. Le salarié peut demander l'aide du représentant en santé et sécurité pour l'aider à compléter le formulaire.
- E) Tel que le prévoit la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), le salarié accidenté reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur lui paie l'indemnité prévue par la CSST, jusqu'à concurrence des quatorze (14) jours calendrier suivant un accident survenu au travail. Toute modification subséquente apportée à la LATMP aura préséance sur le présent article.
- F) L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer afin de discuter des moyens et de mise en place de mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés contraints de changer de poste suite à une décision médicale.

#### 20.07 Salarié blessé

- A) Un salarié blessé sur les lieux de travail ne subit aucune perte de salaire pour les heures de travail ainsi perdues le jour de l'accident.
- B) Le transport à l'hôpital ou chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon ce que requiert son état, est effectué aux frais de l'Employeur avec retour à l'usine si requis le même jour.

#### 20.08 Assurance collective

- A) L'administration du régime d'assurances collectives relève de l'Employeur. Le choix de l'assureur et le contenu du régime doit être entendu entre le Syndicat et l'Employeur.

- B) Les primes d'assurance collective sont partagées également entre l'Employeur et le salarié, en autant que la part du salarié couvre la totalité de la prime d'invalidité prolongée. Nonobstant ce qui précède, le salarié absent doit payer la totalité de sa prime d'assurance collective, sauf si son absence est reliée à un accident de travail, une maladie professionnelle ou un retrait préventif. Le salarié qui omet de payer ses primes alors qu'il est absent, verra sa protection d'assurance collective annulée.
- C) Le salarié permanent doit adhérer à l'assurance collective après avoir complété six (6) mois de service continu.
- D) L'Employeur remet à chaque salarié couvert par le régime d'assurance collective, un livret explicatif émis par l'assureur, comprenant tous les détails du régime.
- E) Il est entendu entre les parties que l'obligation de l'Employeur en vertu de la présente convention collective, se limite à participer à un régime d'assurance collective et à payer sa part des primes. La présente convention collective ne doit pas être interprétée comme créant une obligation à l'Employeur de payer ou de garantir des prestations, indemnités ou bénéfices d'assurance.

#### 20.09 Congés de maladie

- A) Le salarié permanent à temps plein et à temps partiel peut, en cas d'absence pour maladie ou raison familiale, se prévaloir des congés prévus en c).
- B) Celui-ci sera rémunéré à raison de huit (8) heures par jour complet d'absence pour maladie ou raison familiale, jusqu'au maximum prévu en c).
- C) Le nombre d'heures allouées dans une année (1er janvier au 31 décembre) se calcule comme suit:

après un an de service complété au 1er janvier  
8 heures

après deux ans de service complétés au 1er janvier                      16 heures

après trois ans de service complétés au 1er janvier                      24 heures

après quatre ans de service complétés au 1er janvier                      32 heures

après cinq ans de service complétés au 1er janvier                      40 heures

Après sept ans de service complétés au 1<sup>er</sup> janvier                      48 heures

20.10 Les heures d'absence qui n'auront pas été prises par le salarié permanent au cours de l'année de référence, lui seront payées en un seul versement sur la paie qui couvre la dernière période de paie de l'année, en autant que le salarié soit encore au service de l'Employeur et qu'il ne s'est pas absenté pendant la totalité de l'année.

20.11 Le salarié qui se présente au travail avec une maladie infectieuse, une toux excessive, une plaie ouverte, ou tout autre symptôme jugé inadéquat pour le travail, peut se voir refuser l'accès au travail à moins d'avoir une note de son médecin attestant qu'il est apte à travailler dans une usine alimentaire. Il est de la responsabilité du salarié de démontrer son aptitude à travailler.

20.12 Le salarié est responsable de fournir au département des ressources humaines une note de son médecin pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Le salarié n'est pas tenu de fournir une note médicale avec un diagnostic.

20.13 Le salarié qui doit se soumettre à un examen médical exigé par l'Employeur durant sa relève de travail, reçoit son salaire régulier pour la durée de son absence durant cette même relève de travail.

L'Employeur rembourse les frais de déplacement.

20.14 L'Employeur maintient la température à l'assemblage à au moins 7°C. Si la température descend sous 7°C, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à prendre les mesures correctives nécessaires dans les vingt-quatre (24) heures suivant la connaissance du problème.

20.15 L'Employeur équipe son établissement d'une trousse de premiers soins et de faire en sorte qu'il y ait toujours sur les lieux des salariés habilités à dispenser les premiers soins aux salariés blessés.

20.16 L'Employeur convient de maintenir une salle de repos pour ses salariés afin que ceux-ci puissent y prendre leurs pauses-café et leurs repas. L'Employeur convient d'installer une fontaine d'eau et un minimum de sept (7) fours à micro-ondes, machines distributrices de breuvages et gâteaux.

Il est entendu que les salariés collaboreront avec l'Employeur pour que cette salle soit maintenue dans des conditions de propreté et d'hygiène.

20.17 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition de ses salariés des casiers où ils puissent déposer leurs effets personnels.

L'Employeur ne peut ouvrir ou permettre qu'un casier soit ouvert sans la présence du salarié concerné ou d'un délégué syndical et sans avoir annoncé au préalable les raisons valables justifiant ladite action.

20.18 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à ses salariés une aire de stationnement éclairé et déneigé pour leurs voitures.

## **ARTICLE XXI FONCTION DE JURÉ TÉMOIN**

21.01 Devoir de jury

Lorsqu'un salarié sera appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.

Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se présenter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

Le salarié convoqué comme témoin dans une cause autre que la sienne recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.

Le salarié qui est appelé à agir comme témoin à la demande de l'Employeur reçoit une compensation pour les heures de travail perdues jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.

## **ARTICLE XXII VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

22.01 Tout vêtement exigé par l'Employeur est fourni gratuitement, en quantité suffisante et dans les bonnes grandeurs par celui-ci.

22.02 Bottes

- A) Le nouveau salarié se voit attribuer une paire de bottes usagée qui sera remplacée par une paire de bottes neuve lorsqu'il aura complété sa période de probation avec succès. Si celui-ci le désire, il peut acheter une paire de bottes neuve dès son embauche, laquelle lui sera remboursée lorsqu'il aura complété sa période de probation avec succès.
- B) Le salarié qui ne peut porter les bottes fournies par l'Employeur suite à une recommandation d'un médecin, recevra une paire de couvre-chaussures sous lesquels il pourra porter les chaussures de son choix en autant qu'elles soient munies de bouts en acier.

- C) Dans certains postes, l'Employeur peut autoriser le port de chaussures ou de bottes spécifiques, selon la politique établie.

22.03 L'Employeur consulte les salariés avant de décider des outils nécessaires et les fournit gratuitement. Le salarié est responsable de ses outils, il doit en faire bon usage et les laisser sur les lieux du travail.

### **ARTICLE XXIII GRÈVE ET LOCK-OUT**

23.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni lock-out, tel que stipulé dans le Code du Travail.

Aucun salarié ne participe à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement l'Employeur ou ses opérations, sauf si le Syndicat a légalement le droit de grève.

### **ARTICLE XXIV DURÉE DE LA CONVENTION**

24.01 La présente convention entre en vigueur à sa signature pour se terminer le 31 décembre 2018.

24.02 La présente convention ne sera pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses, en telle occurrence, seules les clauses affectées seront soumises à négociation entre les parties signataires pour apporter les correctifs désirés.

24.03 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

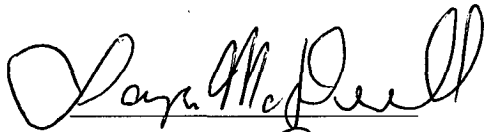
24.04 L'Employeur fait imprimer à ses frais, la convention collective sous forme de livrets en quantité suffisante et en remet trente (30) copies au Syndicat.

24.05 Il est entendu que les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.


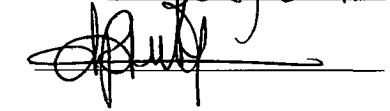
24.06 Toutes les lois et règlements concernant la santé et sécurité au travail font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20<sup>e</sup> jour du mois de juin 2016.

LE SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
Candace Parlin  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
A. Salas -  
\_\_\_\_\_

L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Veronique Martin  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES**

<b>Poste</b>	<b>Salaire 07/07/2016 +2%</b>	<b>Salaire 01/01/2017 +2%</b>	<b>Salaire 01/01/2018 +2%</b>
Journalier Probation à 24 mois	12,31\$	12,56\$	12,81\$
24– 36 mois	12,82\$	13,08\$	13,34\$
36– 48 mois	13,31\$	13,58\$	13,85\$
48– 60 mois	13,80\$	14,08\$	14,36\$
60 mois et +	14,43\$	14,72\$	15,02\$
Cuisinier	18,52\$	18,89\$	19,27\$
Chef d'équipe en production	17,92\$	18,28\$	18,65\$
Répartiteur	15,13\$	15,43\$	15,74\$
Commis (préparation et cuisine)	15,13\$	15,43\$	15,74\$
Manutentionnaire	16,95\$	17,29\$	17,64\$
Manutentionnaire, Niveau 2	17,91\$	18,27\$	18,63\$
Chef d'équipe en sanitation	18,80\$	19,17\$	19,56\$
Préposé à la sanitation, Niveau 2	17,63\$	17,98\$	18,34\$
<b>Préposé à la sanitation</b>			
Probation 24 mois	13,93\$	14,21\$	14,50\$
24– 36 mois	14,99\$	15,29\$	15,60\$
36– 48 mois	15,71\$	16,02\$	16,34\$
48– 60 mois	16,07\$	16,39\$	16,71\$
60 mois et plus	16,58\$	16,91\$	17,24\$

Boni de signature payable sur la paie du 23 juin 2016 au montant de trois cent seize (316,00\$) dollars brut à tous les salariés ayant six (6) mois d'ancienneté au moment de la signature de la convention collective.

## **ANNEXE « B »      OBLIGATIONS DU SALARIÉ**

Le salarié s'engage à ne pas faire usage ou divulguer toute information à caractère confidentiel qu'il peut obtenir dans le cadre de son travail.

En contrepartie de la rémunération qui lui est versée, le salarié doit être présent à son travail de façon régulière selon son horaire, être ponctuel et être physiquement en mesure d'exécuter ses fonctions, et ne pas être sous l'influence de drogues et/ou d'alcool.

Il incombe au salarié d'avertir l'Employeur de tout changement d'adresse et de fournir à l'Employeur un numéro de téléphone où il peut être rejoint en tout temps.



**ANNEXE « C »- FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC**

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salarié(e)s qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. Quel que soit le nombre de salarié(e)s qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur. Le salarié fait parvenir sa décision par l'entremise du Fonds.
4. L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du paragraphe 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié(e) et le montant prélevé pour chacun(e).

**ANNEXE « D »      MÉTHODE DE PAIEMENT REMBOURSEMENT  
POUR LIBÉRATION SYNDICALE**

Lorsque les délégués syndicaux où les salariés sont libérés à la demande du Syndicat pour activités syndicales non payées tel que prévu à la convention collective et/ou autorisées par l'Employeur;

L'Employeur leur verse leur plein salaire, sans perte d'avantages sociaux, comme si les salariés ou délégués ne s'étaient pas absentés de leur travail;

Subséquentement, l'Employeur doit facturer lesdites heures et le Syndicat rembourse le nombre d'heures d'absences des salariés basé sur leur taux horaire incluant les avantages sociaux équivalant à vingt pourcent (20%) du salaire;

Cette annexe n'aura pas pour effet de restreindre ou de modifier les dispositions de la convention collective en ce qui a trait à la libération syndicale payée par l'Employeur à laquelle aucune demande de remboursement ne sera exercée par l'Employeur.

## **ANNEXE «E »      JOURNÉE DE CONGÉ**

L'Employeur s'engage à maintenir la journée de congé assignée au salarié, en fonction des besoins opérationnels, de l'ancienneté et du poste occupé. L'employeur peut modifier la journée de congé lors de situations imprévisibles.

L'Employeur s'engage, avec le délégué en chef, à procéder dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective à assigner les journées de congé.

L'Employeur convient de mettre sur pied un programme afin de réduire la semaine normale de travail, dans le cadre d'une retraite progressive, dont les modalités d'application seraient les suivantes :

- 1) Afin de bénéficier de ce programme, le salarié doit avoir complété cinq (5) années de service chez l'Employeur. De plus, le programme de retraite progressive est d'une durée maximale de cinq (5) ans à compter de sa date d'entrée effective sur le programme, à la suite de quoi le salarié s'engage à prendre sa retraite. Pour les salariés déjà admis au programme à la date de signature de la convention collective, la durée maximale du programme de retraite progressive est de cinq (5) ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- 2) La semaine normale de travail du salarié peut être réduite à trente-deux (32) heures par semaine et peut être accordée aux salariés permanents âgés de 60 ans et plus. De ce nombre sont réduits les congés mobiles, les congés sociaux, les vacances et les congés de maladies, le cas échéant. L'Employeur l'accorde à tous les salariés qui en font la demande.
- 3) La semaine normale de travail du salarié peut être réduite à vingt-quatre (24) heures par semaine et peut être accordée aux salariés permanents âgés de 65 ans et plus. De ce nombre sont réduits les jours fériés, les congés mobiles et les congés sociaux, le cas échéant. L'Employeur l'accorde à tous les salariés qui en font la demande.
- 4) Tous les droits, privilèges et avantages de la convention collective applicables au salarié le sont au prorata de sa semaine normale de travail ainsi réduite;
- 5) L'Employeur ou un salarié ayant plus d'ancienneté ne pourra pas changer le ou les jours de congés d'un salarié moins ancien accepté dans le programme de la semaine réduite. Pour l'application des modalités du régime de retraite progressive, le critère est la date d'entrée dans le programme;
- 6) Les jours de congé ainsi que le nombre de salariés en congé par jour seront déterminés par l'Employeur et la date d'entrée dans le programme prévaudra pour l'attribution de l'horaire de travail de chacun. Nonobstant ce qui précède, lors d'un changement du congé, l'Employeur doit rencontrer les délégués syndicaux et doit donner un préavis de deux (2) semaines aux salariés concernés;
- 7) Le salarié demeure au même poste de travail et il maintient son statut;
- 8) Le temps supplémentaire effectué est rémunéré au taux applicable selon la convention collective;
- 9) Le salarié qui veut se prévaloir des dispositions de la semaine réduite doit présenter, par écrit, sa demande au service des ressources humaines au moins un (1) mois avant le début du programme de semaine réduite;
- 10) Un salarié qui participe au régime de retraite progressive pourra s'en soustraire en cours de route en donnant un délai d'un (1) mois à l'Employeur;
- 11) La semaine réduite de travail accordée ne pourra être modifiée par la suite si ce n'est des modalités du présent régime.

**LETTRE D'ENTENTE      ARTICLE 1.02 B)**

Le Syndicat consent à prolonger, pour la durée de la convention collective, le moratoire sur la perception de la cotisation de dix dollars (10,00\$) par travailleur d'agence. L'Employeur s'engage à minimiser au maximum l'utilisation de travailleur provenant de l'agence et à maximiser l'embauche de salarié.

**LETTRE D'INTENTION #1**

ENTRE

LES SERVICES ALIMENTAIRES DELTA DAILYFOOD (CANADA) INC.

ET

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS  
DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE  
SECTION LOCALE 501

Considérant que le syndicat sollicite l'intervention de l'employeur pour optimiser les espaces de rangements dans les vestiaires et notamment la taille des casiers,

Considérant que la satisfaction d'une telle demande engendrerait des travaux importants pour l'employeur,

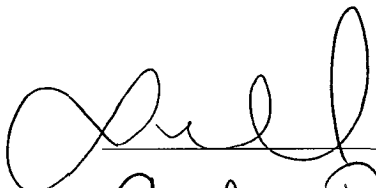
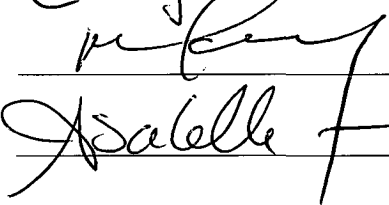
Il est convenu que l'employeur s'engage ;


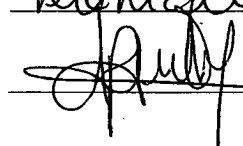
- à mener une étude sur la faisabilité d'aménagement des casiers avant le 30 juin 2017
- à informer le CRT des conclusions de cette études et des suite qu'il entend ou non lui donner.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 20<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE JUIN 2016.**

**LE SYNDICAT**

**L'EMPLOYEUR**

  
\_\_\_\_\_  
Carolyn Berlin  
  
\_\_\_\_\_  
Isabelle F

  
\_\_\_\_\_  
Véronique Martin  
  
\_\_\_\_\_  
Audrey

**LETTRE D'INTENTION #2**

ENTRE

LES SERVICES ALIMENTAIRES DELTA DAILYFOOD (CANADA) INC.

ET

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS  
DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE  
SECTION LOCALE 501

Considérant que le Syndicat et l'Employeur se sont entendus sur la mise en place de deux périodes de pauses à l'article 12.01 de la convention collective :

- 34 minutes rémunérées
- 30 minutes non rémunérées

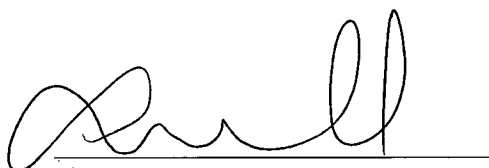
Considérant que la mise en œuvre de ce nouvel article ne peut se faire immédiatement à la signature de la nouvelle convention collective.

Il est convenu que l'Employeur s'engage :

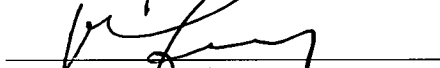
- à mettre en œuvre cette nouvelle mesure au plus tôt le 3 octobre 2016
- à échanger dans le cadre d'un CRT sur la répartition des pauses à l'intérieur de la relève.

**LE SYNDICAT**

**L'EMPLOYEUR**



Carolyn Postle



Isabelle



Dominique Fleutin

