

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : Boulangerie Auger (1991) Inc.
24, rue John-F Kennedy
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 4B6



(Ci-après appelé « l'Employeur »)

ET :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 7625
2350, avenue de LaSalle
Montréal (Québec)
H1V 2L1



(Ci-après appelé « le Syndicat »)

Convention collective en vigueur de 2024 à 2028

TABLE DES MATIÈRES**PAGES**

ARTICLE I	Buts de la convention.....	3
ARTICLE II	Définitions	3
ARTICLE III	Reconnaissance syndicale.....	7
ARTICLE IV	Droits de la direction	8
ARTICLE V	Adhésion syndicale	9
ARTICLE VI	Mesures disciplinaires.....	10
ARTICLE VII	Procédure de griefs et d'arbitrage.....	12
ARTICLE VIII	Activités syndicales.....	14
ARTICLE IX	Ancienneté	16
ARTICLE X	Heures de travail.....	22
ARTICLE XI	Pauses et repas	24
ARTICLE XII	Heures effectuées en temps supplémentaire.....	25
ARTICLE XIII	Salaires	26
ARTICLE XIV	Primes.....	28
ARTICLE XV	Vacances annuelles.....	29
ARTICLE XVI	Congés fériés.....	32
ARTICLE XVII	Congés sociaux	33
ARTICLE XVIII	Congés divers	33
ARTICLE XIX	Congés sans solde	35
ARTICLE XX	Assurance collective	35
ARTICLE XXI	Santé et sécurité au travail.....	36
ARTICLE XXII	Accident de travail et maladie professionnelle	37
ARTICLE XXIII	Fonctions juridiques	38
ARTICLE XXIV	Clauses générales	38
ARTICLE XXV	Régime de retraite	41
ARTICLE XXVI	Comité de relation de travail	41
ARTICLE XXVII	Durée de la convention	41
ANNEXE « A »	Échelles des salaires	44
ANNEXE « B »	Répertoire téléphonique.....	46
LETTRE D'ENTENTE NO. 1		47

ARTICLE I BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 a) La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés; de définir des conditions de travail équitables pour les salariés; de développer un partenariat entre les parties; de favoriser la compétitivité de l'entreprise afin d'assurer sa continuité de même que celle des emplois, le tout dans un esprit de respect mutuel.
- b) Les parties s'entendent que la flexibilité opérationnelle est un outil indispensable afin de permettre à l'entreprise d'être et de demeurer un compétiteur performant et efficace dans son marché.
- 1.02 L'Employeur est obligé de fournir à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Cela signifie que l'Employeur ne peut garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise, mais qu'il doit :
- s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables visant à prévenir le harcèlement;
- faire cesser le harcèlement lorsqu'une situation est portée à sa connaissance;
- L'Employeur doit adopter et rendre accessible pour ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes, qui inclut un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.
- 1.03 Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine légalité, de tous les droits et privilèges de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap.

ARTICLE II DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, la définition des termes suivants signifie :
- a) Salarié régulier à temps plein
- Le terme « salarié régulier à temps plein » signifie un salarié qui a été embauché en vue d'occuper un poste à temps plein. Il travaille

généralement un nombre d'heures égal ou supérieur à trente (30) heures par semaine.

b) Salarié régulier à temps partiel

Le terme « salarié à régulier temps partiel » signifie un salarié qui a été embauché en vue d'occuper un poste à temps partiel. Il travaille généralement un nombre d'heures inférieur à trente (30) heures par semaine.

Sa semaine de travail peut varier, de semaine en semaine, en fonction des besoins de l'Employeur et le fait qu'il travaille, occasionnellement, trente (30) heures et plus par semaine ne donne pas lieu à un changement de statut, à moins que cette situation dure plus de huit (8) semaines consécutives.

c) Salarié occasionnel

Salarié travaillant de façon occasionnelle selon les besoins d'opération, pour une durée déterminée ou un besoin spécifique. L'embauche d'un salarié occasionnel ne peut causer la mise à pied ou le non-rappel d'un salarié régulier à temps plein ou un salarié régulier à temps partiel.

d) Établissement

L'établissement dans lequel les salariés accomplissent leurs fonctions et qui est couvert par le certificat d'accréditation.

e) Jour

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

f) Jour travaillé

Signifie un jour programmé pour un salarié ou reconnu comme tel par la convention collective.

g) Mise à pied

Toute cessation de travail dû à une décision de l'Employeur de réduire le nombre de salariés à son emploi.

h) Employeur

Signifie la Boulangerie Auger (1991) Inc. et ses représentants autorisés.

i) Syndicat

Signifie le Syndicat des Métallos.

j) Départements :

Pour l'application de cette convention collective, les départements sont:

- Production;
- Emballage;
- Salubrité;
- Maintenance;
- Réception & Expédition;
- Magasin;
- Transport.

k) Classifications :

Relève-généraliste;
Opérateur pesée;
Opérateur pétrin;
Opérateur diviseuse;
Opérateur au four;
Préposé;
Opérateur 1 emballage;
Opérateur 2 emballage;
Commis expédition & réception;
Électromécanicien 1;
Électromécanicien 2;
Apprenti électromécanicien;
Préposé à la salubrité;
Préposé à l'entretien ménager;
Chauffeur classe 1;
Chauffeur classe 3;
Préposé au magasin.

l) Fonction ou poste de travail

Signifie un ensemble de tâches que l'Employeur donne au salarié, le tout soumis aux dispositions de cette convention collective.

m) Chef d'équipe

Un chef d'équipe n'est pas soumis à la procédure d'affichage, mais demeure un choix à la discrétion de l'Employeur. Désigne un salarié qui possède la responsabilité de l'encadrement et de la coordination d'un groupe de salariés au sein de son équipe. Un chef d'équipe continue d'effectuer un travail manuel au sein de son équipe. Un chef d'équipe peut aviser un salarié qui n'accomplit pas adéquatement son travail, mais ne peut lui remettre d'avis disciplinaire. Un chef d'équipe peut être requis de donner de la formation ou de coordonner la formation entre les salariés.

n) Conjoint

Désigne 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 (1) an ;

2.02 Interprétations

- a) L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend et inclut le pluriel et vice-versa, en tenant compte du contexte.
- b) Les règles et les dispositions de la convention collective s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis, conformément avec les buts de la présente convention collective.
- c) La nullité ou la modification de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective par suite d'une loi applicable ou d'une réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention. La convention collective est alors automatiquement modifiée de façon à la rendre conforme à cette loi ou à cette réglementation.

2.03 Délai

Tout délai est calculé en jours calendrier.

2.04 Annexes

Toute annexe à cette convention en fait partie intégrante.

2.05 Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

ARTICLE III RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail au nom des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail (TAT), soit:

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion du personnel de bureau, des vendeurs, des contremaitres et superviseurs et tout autre salarié exclus expressément par le Code du travail du Québec. »

Pour l'établissement situé au 24, rue John-F.- Kennedy, Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4B6.

- b) Si une difficulté d'interprétation devait se présenter au sujet du certificat d'accréditation, il appartient exclusivement au Tribunal administratif du travail (TAT) d'interpréter le libellé contenu au certificat d'accréditation AM-2001-6520, et ce, à l'exclusion d'un tribunal d'arbitrage.

3.02 Entente individuelle

L'Employeur convient de ne pas signer une entente individuelle avec un salarié. Pour ce faire, une telle entente doit être rédigée par écrit et signée par les parties.

3.03 Travail de personnes exclues de l'unité de négociation

Le personnel-cadre n'accomplit pas le travail qui est habituellement accompli par les salariés compris dans l'unité d'accréditation, sauf :

- a) Dans les cas urgents;
- b) Lorsqu'il est nécessaire de faire du travail expérimental ou de développement;

- c) Lorsqu'aucun salarié de l'unité d'accréditation n'est disponible ou ne détient les connaissances appropriées, à ce moment-là le cadre peut entraîner un salarié;
- d) Lorsqu'il est nécessaire de maintenir la production alors qu'un salarié est absent ou en retard, et ce, de façon temporaire;
- e) Voir lettre d'entente No.1.

3.04 Aux fins d'échange de correspondance

- a) L'Employeur fournit au Syndicat une liste incluant, les noms de ses représentants ayant autorité sur les salariés ainsi que le titre de leur fonction.
- d) Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des noms des délégués et des représentants syndicaux.

ARTICLE IV DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer et de diriger son entreprise comme il l'entend, ce dernier conserve tous les droits et tous les privilèges qui ne sont pas expressément limités par cette convention collective. L'Employeur doit exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

4.02 Les droits et les politiques d'entreprise sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et s'ils résultent en des mesures disciplinaires injustes ou discriminatoires. Une copie est remise au syndicat.

4.03 Création de nouveaux postes ou de nouvelles classifications

L'Employeur peut créer tout nouveau poste ou toute nouvelle classification selon les besoins de ses opérations et celui-ci doit informer le Syndicat. Le taux du poste ou de la nouvelle classification est alors fixé par l'Employeur. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec ce taux de salaire, il peut soumettre la mécontentement directement à la procédure d'arbitrage, tel que prévu à cette convention. La décision de l'arbitre est rétroactive à la date où le salarié a été confirmé à ce nouveau poste. Cette décision doit en tout temps, tenir compte des classifications, des fonctions et des taux de salaires déjà négociés à cette convention collective.

4.04 Changement technologique

- a) Un changement technologique est une modification aux opérations de l'Employeur causée par l'introduction d'une nouvelle technologie.
- b) Pour être reconnue comme changement technologique, cette nouvelle technologie doit entraîner un changement important au niveau de l'exécution d'une fonction et doit avoir comme conséquence l'incapacité pour un ou plusieurs salariés d'accomplir leur fonction.
- c) Avis au Syndicat
Dans tous les cas de changement technologique, l'Employeur s'engage à aviser les délégués syndicaux dans un délai d'au moins trente (30) jours de la date à laquelle il entend introduire ledit changement.
- d) Formation
Advenant la mise en application d'un changement technologique, une période d'entraînement raisonnable, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à un salarié qui est affecté. Compte tenu de cette période, un salarié qui ne peut s'adapter aux changements apportés est déplacé conformément aux modalités prévues à l'article 9.07 f).

ARTICLE V ADHÉSION SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie du syndicat et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 5.02
 - a) Tout salarié doit, au moment de son embauche, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par le Syndicat.
 - b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales de la façon prescrite par le Syndicat pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauche (i.e. 1^{er} jour de travail) et en adresse l'original et les copies au bureau du Syndicat en même temps que le rapport de contributions.
- 5.03
 - a) Au plus tard le quinze (15) de chaque mois, l'Employeur déduit sur le salaire de ses salariés le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat et dont il a été avisé par la section locale 1976 du Syndicat des Métallos. L'Employeur fait parvenir par chèque ou virement bancaire, à l'ordre de TC Section locale 1976 – Métallos au 202-2360 Avenue de La Salle, Montréal, H1V 2L1. L'Employeur remet de même les cartes

d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiations prélevés au cours du mois précédent.

- b) Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à jour au moment de l'émission de chaque rapport.

- 5.04 Le Syndicat indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des articles concernant les retenues syndicales.
- 5.05 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur, mais l'Employeur pourra les retenir contre tout argent encore dû au salarié.
- 5.06 Un représentant de l'Employeur doit prévoir la présentation de tout nouveau salarié au délégué syndical, le ou vers le premier (1^{er}) jour de travail et ce pour une durée maximale de trente (30) minutes.
- 5.07 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules de relevé d'impôt provincial et fédéral de chaque salarié ; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir au Syndicat un rapport de l'ensemble des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE VI MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Avis disciplinaire

- a) Une réprimande, une suspension, un congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit qui doit contenir un exposé sommaire résumant les motifs de son émission.
- b) Cet avis écrit est remis au salarié en présence du délégué syndical. Si le délégué syndical n'est pas présent au moment de la remise de l'avis, copie de l'avis lui est remise au moment de sa présence à l'établissement. Une copie de cet avis disciplinaire est envoyée à l'attention du Syndicat. Si le délégué n'est pas présent le jour où l'Employeur remet un avis, le salarié peut demander d'être accompagné par un témoin de son choix.
- c) Si le salarié n'est pas présent au travail au moment de l'émission de l'avis disciplinaire, l'Employeur peut lui adresser cet avis par courrier spécial à la dernière adresse connue au registre de paie de l'Employeur. Copie de cet avis est alors remise au délégué syndical et au syndicat. Le salarié est

réputé avoir reçu l'avis disciplinaire à compter de la date apparaissant à l'envoi par courrier spécial.

- d) L'avis disciplinaire doit être utilisé comme mesure corrective susceptible d'être appliquée suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

6.02 Convocation d'un salarié

- a) Tout avis doit être fait selon les règles établies à l'article VI et pour être valide l'avis doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur ou un de ses représentants a eu de l'occurrence ou de la connaissance des faits.
- b) Si un salarié est en absence au cours de la période de quatorze (14) jours, les délais sont prolongés pour une période de cinq (5) jours suivant son retour au travail.
- c) Le salarié ou le délégué syndical doit signer l'accusé de réception. Cette signature ne constitue pas l'admission des faits relatés à l'avis disciplinaire, mais constitue un accusé de réception.
- d) Si l'Employeur entend congédier un salarié, celui-ci doit rencontrer le délégué syndical au préalable pour lui signifier ses intentions d'agir auprès de tel salarié en question. Un salarié qui est congédié sera accompagné par le délégué syndical au moment de la rencontre à moins que la situation ne justifie un congédiement immédiat. Cette rencontre doit être tenue à l'endroit désigné par l'Employeur et doit être d'une durée raisonnable.
- e) Un salarié ne peut être pénalisé ni préjudicié du fait qu'il applique la convention ou en exige le respect.

6.03 Dossier du salarié

- a) Tout salarié peut consulter tout avis disciplinaire contenu à son dossier disciplinaire. Cette consultation doit avoir lieu dans les sept (7) jours de la demande écrite du salarié à la personne responsable du département ou aux ressources humaines. La consultation est tenue en présence de cette personne à l'endroit et à l'heure convenue entre les parties.
- b) Un délégué syndical peut obtenir une copie du dossier disciplinaire d'un salarié dans les sept (7) jours d'une demande à cet effet et si le salarié y consent par écrit.

6.04 Fardeau de la preuve

Dans un cas d'arbitrage où une mesure disciplinaire est contestée, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 a) Définitions

Un grief signifie toute mésentente relative à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation d'une disposition de cette convention ou ayant trait à la contestation d'une mesure disciplinaire.

Le Syndicat peut en tout temps, se substituer au salarié pour la procédure de grief.

b) Procédures préliminaires

En tout temps, l'Employeur, le Syndicat ou un salarié peut demander de rencontrer un représentant de l'autre partie pour tenter de régler un grief. Un salarié peut demander, à cette occasion, d'être accompagné par un délégué syndical. Le rendez-vous est accordé le plus rapidement possible.

c) Procédure - 1^{re} étape - grief :

Le grief est déposé, par écrit, à l'autre partie dans les vingt et un (21) jours de la survenance des faits donnant lieu au grief.

L'autre partie peut alors donner sa réponse, par écrit, dans les vingt et un (21) jours qui suivent la réception du grief.

d) Procédure – 2^e étape – arbitrage :

Si le grief n'est pas réglé ou qu'une partie ne donne pas sa réponse, l'autre partie peut alors soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours qui suivent la réponse ou, à défaut de réponse dans les vingt et un (21) jours qui suivent la fin du délai prévu au paragraphe précédent, en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

Les parties ont alors trente (30) jours pour s'entendre sur le nom d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail de nommer d'office un arbitre pour entendre le différend.

- e) En tout temps, les parties peuvent s'entendre pour régler le différend. S'il y a entente, elle est faite par écrit et elle lie le Syndicat, le salarié si c'est le cas, et l'Employeur.

7.02 Procédures et délais de rigueur

- a) Les procédures et les délais prévus à l'article 7.01 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Si un délai devait être prolongé par entente écrite entre les parties, ce nouveau délai devient de rigueur.
- b) La description d'un grief doit contenir, à titre indicatif, le nom du ou des plaignants, la description sommaire de la mésentente ou du différend et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.

7.03 Frais et honoraires reliés à l'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties.
- b) Chaque partie doit payer les frais et le salaire régulier de leurs témoins et de leurs représentants respectifs.
- c) Si le Syndicat désire faire libérer un plaignant, un délégué ou d'autres témoins lors d'un arbitrage, il doit en aviser l'Employeur au moins sept (7) jours avant la tenue de la séance d'arbitrage. Le Syndicat et l'Employeur doivent prendre arrangement afin de faire libérer les témoins, sans perturber inutilement les opérations. Un témoin est ainsi libéré de son travail seulement pour le temps nécessaire à son témoignage et doit retourner au travail, le cas échéant.

7.04 Pouvoir et devoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer ou modifier quelque partie que ce soit de la convention collective. L'arbitre possède également tout autre pouvoir conféré à l'article 100.12 du Code du travail.
- b) Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre possède les pouvoirs suivants :
 - Maintenir, réduire ou abolir la mesure disciplinaire ;
 - Ordonner la réintégration, si c'est le cas, avec ou sans remboursement de salaire, pour le salarié qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs. L'arbitre doit toujours

tenir compte de l'obligation que possède le salarié de mitiger ses dommages.

- c) L'arbitre doit tenter de rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin des plaidoiries orales ou écrites.
- d) Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les dispositions de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

ARTICLE VIII ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Si le représentant syndical désire rencontrer un délégué syndical, un salarié ou l'Employeur, il doit prendre un rendez-vous au préalable avec la personne désignée par l'Employeur. Ce rendez-vous est accordé à un moment qui nuit le moins aux opérations normales de l'Employeur.

8.02 Permis d'absence syndicale

Un salarié désigné par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans solde pour assister à des activités syndicales de courte durée.

L'Employeur maintient, pour le temps de l'absence, le salaire et les avantages sociaux et facture le Syndicat leur valeur. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours de la facturation. Sinon, l'Employeur peut compenser à même les cotisations syndicales.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

- a) Le Syndicat doit faire sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- b) Le nombre de salariés absents se limite à deux (2) salariés provenant de départements différents par activité.
- c) Durant une telle absence, le salarié maintient et bénéficie de tous les droits et avantages de la convention collective ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire en plus des coûts des avantages sociaux.
- d) Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne s'était jamais absenté.
- e) Le total des absences par année de calendrier est limité à quinze (15) jours pour l'ensemble des salariés visés par le certificat d'accréditation.

8.03 Comité de négociation

- a) Le comité de négociation du Syndicat est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de trois (3) salariés qui doivent normalement provenir de départements et de classifications différents.
- b) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire ou d'avantages pour le temps accordé aux séances de négociation et de conciliation durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et les conciliations.

8.04 Tableau d'affichage

- a) L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un (1) tableau d'affichage. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi de consentement entre le Syndicat et l'Employeur.
- b) Le Syndicat remet copie le jour même de son affichage au Directeur des ressources humaines ou son remplaçant de toutes circulaires, dépliants ou autres publications distribuées ou affichées sur les lieux de travail.

8.05 Impression de la convention

Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sont défrayés par les deux parties en part égale (moitié-moitié). Le format sera approximativement de 3 ½" x 6" avec un format de lettre de 12 points.

8.06 Filière

L'Employeur fournit une filière et les parties conviennent d'un endroit approprié pour son emplacement.

8.07 Représentation

Dans les cinq (5) jours qui suivent leur élection ou nomination, le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom du ou des salariés qui ont été élus ou nommés à titre de délégué syndical. Ces salariés doivent avoir complété leur période de probation.

8.08 Un délégué syndical peut rencontrer un salarié ou un représentant de l'Employeur durant les heures de travail pour discuter d'une mésentente au sujet de l'application ou de l'interprétation de cette convention ou de l'application d'un règlement disciplinaire. Avant de quitter leur poste de travail, les salariés doivent avoir eu, au préalable, la permission de leur contremaître. La permission est accordée si les besoins des opérations le permettent. Le

temps consacré à cette rencontre doit toujours être d'une durée raisonnable. Le délégué et le salarié doivent avoir avisé le contremaître du temps approximatif requis pour cette rencontre. Cette rencontre a lieu à l'endroit désigné par le contremaître, où cette rencontre sera effectuée privément. En aucun cas, ces rencontres ne doivent perturber les opérations normales de l'Employeur. Le salarié ou le délégué syndical ne subit aucune perte de rémunération pour le temps régulier consacré à cette rencontre.

ARTICLE IX ANCIENNETÉ

9.01 Ancienneté

a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est calculée depuis sa dernière date d'embauche, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de l'article 9.02 de la présente convention collective.

b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de l'article 9.02 et de réembauche, l'ancienneté est calculée à compter de la plus récente date de réembauche.

c) Période de probation

Un nouveau salarié est considéré en période de probation pendant huit cent quarante (840) heures travaillées. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et avantages tel que prévu à la convention collective, mais l'Employeur peut mettre fin à son emploi sans que le salarié puisse recourir à la procédure de grief ou d'arbitrage.

d) Maintien de l'ancienneté

L'ancienneté est maintenue durant toute absence permise par la convention collective ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence à moins qu'il en soit prévu autrement dans cette convention collective.

e) Liste d'ancienneté

Une (1) fois par année, vers le 1^{er} mars, l'Employeur fournit une liste d'ancienneté de ses salariés en indiquant :

- nom et prénom au complet du salarié ;
- son ancienneté ;
- le département où le salarié travaille ;
- la classification du salarié.

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement et une copie est remise au Syndicat. Un salarié peut contester toute information qu'il juge inexacte à cette liste d'ancienneté par voie de grief tel que déjà prévu à cette convention collective.

- f) À la même date, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste des salariés avec leur nom, leur adresse complète, leur numéro de téléphone, leur ancienneté et le poste de travail occupé et, si elle existe, leur adresse courriel.

- g) Égalité d'ancienneté

Si deux (2) ou plusieurs salariés possèdent la même date d'embauche, leur ancienneté est établie par tirage au sort en présence des salariés concernés et d'un (1) délégué syndical, le premier tiré étant le plus ancien.

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

Un salarié perd son ancienneté et son emploi uniquement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : mais la durée de son service continu et son emploi sont maintenus dans tous les autres cas.

- a) s'il est dûment congédié pour cause juste et suffisante et non réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage ;
- b) s'il met fin volontairement à son emploi ;
- c) s'il est mis à pied pendant une période égale à son ancienneté au moment de la mise à pied, et ce, jusqu'à un maximum de douze (12) mois continus ;
- d) s'il s'absente sans motif sérieux et valable de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs programmés ;
- e) s'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied. Le délai de cinq (5) jours commence à compter de la date apparaissant au récépissé postal de la première livraison de Poste Canada ou au reçu de livraison du courrier spécial. Le salarié doit aviser un représentant de l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la réception de l'avis, s'il a l'intention de revenir ou non au travail. Copie de cet avis est remise au délégué syndical et copie est envoyée au Syndicat ;
- f) s'il ne se présente pas à la date indiquée après un congé sans solde, sans une raison sérieuse et valable dont la preuve lui incombe ;

- g) s'il est absent du travail pour une cause de maladie, ou d'accident personnel ou d'une lésion professionnelle reconnue au sens de la Loi sur les accidents du travail, et ce, pour une période égale à son ancienneté au moment de la maladie, de l'accident ou de la lésion professionnelle jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois continus.

9.03 Adresses et numéros de téléphone

Aux fins d'administration de cette convention collective, il incombe toujours au salarié de fournir son adresse permanente ou temporaire ainsi que son numéro de téléphone permanent ou temporaire, et ce, en tout temps à l'Employeur, ainsi que tout changement. Le salarié fournit également à l'Employeur son adresse courriel, s'il est d'accord, ainsi que tout changement, s'il y a lieu.

9.04 Transfert à l'extérieur de l'unité de négociation

- a) Un salarié qui accepte de transférer sur une fonction exclue de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pendant une période maximum de trois (3) mois. Pendant cette période, il peut décider de revenir à sa fonction comprise dans l'unité de négociation avec tous les droits qu'il avait avant son transfert. Toutefois, si le salarié revient dans l'unité syndicale, il doit payer ses cotisations syndicales durant cette période sur le taux de salaire qu'il détenait avant son transfert.
- b) L'Employeur peut également décider de retourner le salarié à son ancien poste inclus à l'unité de négociation durant cette même période. Cette décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de grief.
- c) Sauf si l'Employeur et le syndicat en conviennent autrement, après cette période de trois (3) mois, le salarié perd ses droits en vertu de la présente convention collective.
- d) L'Employeur et le Syndicat peuvent toutefois convenir, par écrit, de prolonger ce délai.

9.05 Réduction des effectifs et rappel au travail

- a) Si l'Employeur réduit, pendant cinq (5) jours travaillés, les heures de travail, dû à des circonstances imprévues ou dû à des travaux d'entretien ou d'installation de machinerie, l'Employeur, plutôt que de procéder à la réduction des effectifs, peut mettre à pied ou réduire les heures de travail des salariés concernés seulement, et ce, par ancienneté. Si la réduction des heures de travail se poursuit au-delà des cinq (5) jours précités, l'Employeur procède à la réduction des effectifs conformément au sous-paragraphe b) ci-après.

- b) i) En cas de réduction des effectifs et de rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant pourvu que le salarié qui déplace un autre salarié soit capable d'accomplir le travail du salarié déplacé immédiatement et sans entraînement;
- ii) Un salarié déplacé doit soit, accepter d'être mis à pied ou soit, aviser immédiatement le responsable du département quel salarié moins ancien qu'il désire déplacer, et ce, aux mêmes conditions telles que prévues au sous paragraphe i) précédent;
- iii) Le rappel au travail est fait dans l'ordre inverse de la mise à pied. Selon les besoins des opérations, les salariés qui ont été déplacés de leur poste de travail sont retournés aux fonctions qu'ils occupaient avant les déplacements;
- iv) Un salarié déplacé en vertu du présent article reçoit immédiatement le taux de salaire du poste de travail sur lequel il est déplacé, et ce, selon son ancienneté;
- v) Le Syndicat est avisé et est consulté lorsque l'Employeur doit faire des mises à pied et des déplacements de salariés.

9.06 Préavis

- a) L'Employeur doit donner un préavis écrit à un salarié avant de le mettre à pied pour six (6) mois ou plus :

Ancienneté	Préavis ou paie à la place du préavis
Trois mois, mais moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) et plus	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans et plus	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

- b) Si l'Employeur ne donne pas le préavis prévu au présent article ou ne donne pas l'avis d'une durée suffisante, il doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour douze (12) mois et plus ou à l'expiration du délai

de douze (12) mois de cette mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à douze (12) mois, mais qui excède ce délai.

- c) Si un salarié est rappelé au travail avant la date où l'Employeur est tenu de verser cette indemnité et si le salarié travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle du préavis prévu au présent article, l'Employeur n'a pas à verser cette indemnité.
- d) À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

9.07 Affichage d'un poste de travail

- a) L'Employeur affiche, pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage tous les postes ou nouveaux postes disponibles, à l'exception des postes de préposés.

Un avis indiquant le titre du poste, le taux de salaire, la date du début et de la fin de l'affichage, une description sommaire des exigences requises, de l'horaire de travail, et une copie est remise au délégué pour son dossier.

- b) Dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste. Malgré ce qui précède, dans l'éventualité que pour des raisons opérationnelles l'Employeur soit dans l'impossibilité de transférer le salarié à son nouveau poste, le salarié reçoit la différence de salaire entre le taux du nouveau poste et de l'ancien après une période de quinze (15) jours travaillés pour l'ensemble des postes et pour le poste de Relève-généraliste cette période sera de soixante-quinze (75) jours travaillés.
- c) Les exigences du poste de travail doivent être en relation avec les tâches à accomplir.
- d) Un salarié désirant obtenir le poste doit postuler, avant la fin de l'affichage, en écrivant son nom directement et lisiblement sur l'avis affiché, avec la mention de sa date d'ancienneté.
- e) Un salarié candidat doit démontrer qu'il peut éventuellement effectuer tout le travail requis du poste de travail avec un rendement normal à l'intérieur d'une période de formation et d'essai de vingt (20) jours travaillés, à

l'exception du poste de Relève-généraliste pour lequel la période de formation et d'essai est d'un maximum de cent (100) jours travaillés répartis par vingt (20) jours travaillés par classification acquise pour un total de cinq (5) classifications sur six (6) pour lesquelles celui-ci effectue la relève.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de prolonger la période d'essai pour une nouvelle durée déterminée.

Le salarié reçoit le taux du poste à la fin de sa période de formation et d'essai et/ou au plus tard après une période de quinze (15) jours travaillés pour l'ensemble des postes et pour le poste de relève-généraliste cette période sera de soixante-quinze (75) jours travaillés.

- f) Durant la période de formation et d'essai, l'Employeur donne au salarié un entraînement raisonnable compte tenu des demandes opérationnelles, et ce, à l'aide d'une personne qualifiée qu'il choisit. Le salarié qualifié qui a donné la formation reçoit la prime telle que définie à l'article 14.02.
- g) Si l'Employeur estime que le salarié ne le satisfait pas pendant la période d'essai ou pendant son extension, il peut le retourner à son ancien poste de travail. De même, le salarié peut, pendant la période d'essai ou pendant son extension, demander de retourner à son ancien poste de travail.
- h) L'Employeur affiche pendant une période de cinq (5) jours sur le tableau d'affichage le nom du candidat retenu ainsi que son poste de travail. Une copie de cet avis est remise au délégué et est envoyée au Syndicat.
- i) Un délégué syndical peut postuler pour un salarié absent pourvu qu'il ait été autorisé par écrit au préalable. Le salarié doit cependant être disponible pour occuper le poste à l'intérieur d'une période de trois (3) semaines suivant la fin de l'affichage. Auquel cas, l'Employeur peut transférer au poste vacant le salarié de son choix.

9.08 Remplacement temporaire

Sauf en cas d'application de l'article 9.05, si un salarié est affecté par l'Employeur temporairement à un poste de travail dont le taux de salaire est inférieur à son taux régulier, il maintient son taux régulier pendant le temps de remplacement.

Si le salarié est affecté par l'Employeur temporairement à un poste de travail dont le taux de salaire est supérieur à son taux régulier, il reçoit le plus haut des taux s'il est transféré pour une semaine de travail et plus.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL**10.01 Horaires de travail**

- a) L'Employeur affiche les horaires de travail le jeudi avant 21h00. L'Employeur peut faire varier ces horaires selon les besoins de la production et de la distribution.
- b) L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'horaires de travail différents de ce qui est indiqué à la présente convention collective.
- c) Il n'y a aucune garantie d'heures ou de jour de travail.

Les horaires normaux sont tel que le tableau ci-dessous:

Département	Classification	Soir (Dimanche - Jeudi)	Nuit (Dimanche - Jeudi)	Jour (Lundi - Vendredi)	Jour (Mardi - Samedi)
Production	Relève- généraliste	Horaire variable (temps plein)	Horaire variable (temps plein)	Horaire variable (temps plein)	
	Opérateur pesée	Début prod – 1 heure - 03 :00		03 :00 – fin prod	
	Opérateur pétrin	Début prod – 1 heure – 03 :00		03 :00 – fin prod	
	Opérateur diviseuse	Début prod – 30 min – 03 :00		03 :00 – fin prod	
	Préposé	Début prod – 10 min – 03 :00		03:00 – fin prod	
	Opérateur four		Début prod + 30 min. – 04 :30	04 :30 – fin four	
	Préposé		Début prod + 1 heure – 04 :30	04 :30 – fin four	
	Préposé		Début prod + 1,5 heure – 04 :30		
	Préposé		Début prod + 1,5 heure – 05 :30	05 :00 – fin emballage	
Emballage	Opérateur 1		Début prod + 1,5 heure – 05 :30	05 :15 – fin emballage	
	Opérateur 2		Début prod + 1,5 heure – 05 :30	05 :30 – fin emballage	
	Préposé		Début prod + 2,5 heures – 05 :30		
Réception / Expédition	Commis réception / expédition	17 :00 – 01 :30	Début prod + 2,5 heures – 05 :30	05 :00 – 13 :30	

Salubrité	Préposé à la salubrité			12 :00 – 20 :30	10 :00 – 18 :30 (8 :30 - 17 :00 samedi)
	Préposé à l'entretien ménager			Horaire variable (temps plein)	
Maintenance	Électromécanicien	15 :00 – 23 :30	23 :00 – 7 :30	07 :00 – 15 :30	12 :00 – 20 :30 (08 :30 – 17 :00 samedi)
Transport	Chauffeur			Horaire variable (temps plein)	
Magasin	Préposé au magasin			07 :45 – 17 :15	

L'heure « Début prod » est généralement située entre 16h30 et 20h30, mais peut être aussi tôt que 15h30 ou aussi tard que 22h30.

L'heure « Fin prod » est généralement située entre 9h30 et 13h30, mais peut être aussi tôt que 7h30 ou aussi tard que 15h30.

L'heure « Fin four » est généralement située entre 11h00 et 15h00, mais peut être aussi tôt que 9h00 ou aussi tard que 17h00.

L'heure « Fin emballage » est généralement située entre 12h00 et 16h00, mais peut être aussi tôt que 10h00 ou aussi tard que 18h00.

Dans tous, les cas le salarié qui le désire n'effectuera pas plus de douze (12) heures de travail de manière continue par période de vingt-quatre (24) heures.

10.02 Semaine normale de travail

La semaine de travail commence normalement le dimanche à 00h00 et se termine le samedi à 23h59.

10.03 Salarié absent au moment de l'affichage de l'horaire

Un salarié absent au moment de l'affichage doit appeler son supérieur immédiat pour vérifier si son horaire de travail a été modifié, et ce, avant son retour au travail.

10.04 Pointage de la carte de temps

Un salarié doit pointer sa carte de temps au début et à la fin de son quart de travail et lors de chaque début et fin de pause et pause-repas. Un salarié doit être prêt à travailler à son poste de travail au début de son quart de travail et à la fin de chaque pause.

10.05 Rappel à l'extérieur des heures régulières

- a) Un salarié qui est appelé au travail avant le début de sa journée de travail (de façon non continue avec sa journée de travail) ou rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail et après avoir quitté l'usine reçoit une indemnité minimale égale à trois (3) heures payées au taux régulier du salarié à moins que les heures réellement travaillées par le salarié aient dépassé le nombre d'heures prévues à cette convention collective pour le paiement du temps supplémentaire.
- b) Cet article ne s'applique pas dans le cas de temps supplémentaire qui est effectué immédiatement avant ou après les heures régulières de travail.

ARTICLE XI PAUSES ET REPAS**11.01 Pauses****a) Pause-repas et repos**

Sauf pour les chauffeurs et les préposés au magasin, l'Employeur accorde les pauses-repos et les pauses-repas de la manière suivante :

Horaire de travail	Périodes de pauses
De 3 heures à moins de 5 heures	1 pause-repos
De 5 heures à moins de 8 heures	1 pauses-repos et 1 pause-repas
De 8 heures à moins de 10 heures	2 pauses-repos et 1 pause-repas
De 10 heures à 12 heures	3 pauses-repos et 1 pause-repas

Les employés bénéficient des pauses-repos et des pauses-repas à chaque période d'environ deux (2) heures de travail. La pause-repas est accordée vers le milieu de l'horaire de travail de chaque salarié.

L'horaire des pauses-repos et des pauses-repas est déterminé par le superviseur en fonction des besoins opérationnels et peut varier afin d'assurer la continuité de la production.

b) Chauffeur et préposé au magasin

Le chauffeur et le préposé au magasin n'ont pas de pause-repas, mais joignent les deux (2) pauses-repos comme pause-repas payée.

ARTICLE XII HEURES EFFECTUÉES EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Temps supplémentaire

- a) Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, exécute du travail en dehors de ses heures régulières de travail au-delà de dix (10) heures travaillées, ou de quarante (40) heures travaillées doivent être rémunérées à son taux régulier, majoré de cinquante (50%) pour cent. Cependant, avant d'avoir droit au taux majoré, le salarié doit avoir travaillé et ne pas s'être absenté sans autorisation et raisons valables approuvées par l'employeur ou selon la présente convention et pour au moins les heures régulières prévues à sa journée et/ou à sa semaine normale de travail.
- b) Un salarié peut refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte ou pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze (12) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures.
- c) Les primes ne sont pas augmentées en cas de temps supplémentaire.

12.02 Distribution du temps supplémentaire

a) Le jour même

Le temps à temps supplémentaire est offert, par volontariat, par ancienneté parmi les salariés présents au travail au moment où le temps supplémentaire est offert et qui effectue normalement le travail requis. Si l'Employeur n'a pas suffisamment de salariés volontaires pour effectuer le travail requis, il peut exiger que les salariés les moins anciens qui effectuent normalement le travail requis l'accomplissent.

b) Hors la semaine régulière de travail

Pour le temps supplémentaire à être effectué après une semaine normale de travail (jour même, fin de semaine ou jour férié), l'Employeur tient à jour une liste de salariés volontaires capables d'accomplir le travail immédiatement.

Les heures de temps supplémentaires doivent être distribuées de façon rotative afin de créer une équité entre les salariés désireux d'effectuer ce temps supplémentaire.

- c) Cependant, si l'Employeur n'a pas suffisamment de salariés volontaires pour faire effectuer le travail à temps supplémentaire, il assigne, parmi les salariés qui effectuent normalement ce travail, le temps supplémentaire requis, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

12.03 Avis pour le temps supplémentaire

- a) Lorsque l'Employeur prévoit le temps supplémentaire, il en avise le ou les salariés concernés dans un temps raisonnable.
- b) L'Employeur avise les salariés qu'un quart de travail supplémentaire est formé par affichage, et ce, dès que possible. Les heures sont offertes par ancienneté, pourvu que le salarié soit capable d'effectuer le travail requis immédiatement.
- c) S'il n'y a pas suffisamment de salariés pour effectuer le travail requis l'Employeur assigne le nombre de salariés nécessaires dans l'ordre inverse de leur ancienneté, capables d'effectuer le travail requis immédiatement.

12.04 Allocation de repas

Une allocation de repas de douze (12,00\$) dollars est payée au salarié ou un repas est fourni complété d'accompagnements nutritifs, selon la décision de l'Employeur, après un horaire de dix (10) heures travaillées et plus.

ARTICLE XIII SALAIRES

- 13.01 Les postes existants de la convention et les taux de salaire applicables à chacun de ces postes sont décrits à l'annexe "A" de la convention collective.
- 13.02 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans son autorisation écrite, sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement

en vertu de la convention collective, par la loi ou s'il doit de l'argent à l'Employeur.

L'Employeur se rembourse sur la paie suivante, toute erreur faite sur la paie du salarié et qui est inférieure à cent (100.00\$) dollars nets et qui est due à une omission de l'Employeur.

13.03 Date des augmentations de salaire

Les augmentations de salaire dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le premier (1^{er}) dimanche suivant la date prévue pour l'augmentation sauf si cette date coïncide avec le dimanche.

13.04 Salaire supérieur à la convention collective (hors échelle)

Le salarié dont le taux de salaire excède celui prévu à l'échelle salariale de l'annexe « A » (hors échelle – cercle rouge), à la suite d'une refonte ou d'une restructuration de ladite échelle, voit son taux de salaire gelé jusqu'à ce que l'échelle salariale atteigne ce taux. Pendant cette période, il continue de bénéficier des conditions salariales prévues à l'annexe « A ».

13.05 Sauf un cas hors du contrôle de l'Employeur, ou lors d'une semaine dont un jour est férié, le jeudi est la journée normale de paie. Le salarié peut vérifier sur le site internet les informations sur sa paie.

13.06 Erreur de paie

- a) Lorsqu'il y a une erreur imputable à l'Employeur de plus de trente dollars (30.00\$) brut sur la paie d'un salarié, le salarié doit faire une demande de correction au plus tard le vendredi à onze (11h00) heures AM.
- b) L'Employeur doit donc prendre toutes les dispositions possibles et en son pouvoir afin de corriger l'erreur dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables. Les journées ouvrables se définissant au sens du système bancaire.
- b) Si l'erreur est imputable au salarié, l'Employeur fait la correction sur la paie suivante.

13.07 Bulletin de paie

Les salaires sont payés toutes les deux (2) semaines et les détails suivants sont décrits sur le bulletin de paie qui est remis au salarié :

- a) le nom de l'Employeur;

- b) le nom et prénom du salarié;
- c) le taux de salaire;
- d) la date du paiement et la période de paie qui correspond au paiement;
- e) le nombre d'heures payées au taux de salaire régulier;
- f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) le montant du salaire brut;
- i) la nature et le montant des déductions opérées;
- j) le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE XIV PRIMES

14.01 Prime de chef d'équipe

Une prime de deux (2,00\$) dollars l'heure est payée à un chef d'équipe désigné par l'Employeur. Le chef d'équipe peut être tenu de dispenser la formation nécessaire aux salariés. Auquel cas, la prime n'est pas augmentée et la prime de formation y est incluse.

14.02 Prime de formation

Une prime d'un dollar et (1,00\$) l'heure est payée à un salarié (excluant le chef d'équipe) désigné par l'Employeur pour donner de la formation. Cette prime est accordée pour l'ensemble des heures consacrées au parrainage, et ce, pour toute la durée déterminée par le supérieur immédiat.

14.03 Prime de quart de soir

Une prime de soixante-quinze sous (0,75\$) de l'heure est payée pour les heures effectuées sur le quart de travail de soir entre dix-huit (18h00) heures et vingt-trois heures et cinquante-neuf (23h59) minutes.

14.04 Prime de quart de nuit

Une prime d'un dollar quinze (1,15\$) de l'heure est payée pour les heures effectuées sur le quart de travail de nuit entre (00h00) et cinq (5h00) heures du matin.

ARTICLE XV VACANCES ANNUELLES**15.01 Vacances payées**

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Le salarié doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois subséquents et une copie est remise au Syndicat.

Tout salarié a droit au nombre de semaines de vacances calculé sur sa rémunération comme suit :

Ancienneté	Nombre de semaines	Pourcentage
Moins d'un (1) an de service continu au 30 avril.	Un (1) jour par mois de service continu pour un maximum de deux (2) semaines de vacances.	Payable à raison de quatre pour cent (4%) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu au 30 avril.	Deux (2) semaines de vacances.	Payable à raison de quatre pour cent (4%) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Trois (3) ans, mais moins de dix (10) ans de service continu au 30 avril.	Trois (3) semaines de vacances.	Payable à raison de six pour cent (6%) des gains totaux au cours de l'année de référence.
Dix (10) ans et plus, mais de service continu au 30 avril.	Quatre (4) semaines de vacances.	Payable à raison de huit pour cent (8%) des gains totaux au cours de l'année de référence.

15.02 Vacances non cumulatives

Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre et aucun salarié ne peut choisir de recevoir une paie au lieu de sa période de vacances, à moins

d'entente mutuelle constatée par écrit entre l'Employeur et le salarié et ce, pour la troisième (3^e) et la quatrième (4^e) semaine seulement.

15.03 Choix des vacances

- a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification, et ce, au plus tard le 31 mars de chaque année. La liste finale des dates de vacances pour chaque salarié est affichée par l'Employeur, au plus tard le 30 avril en fonction des besoins des opérations. Le salarié qui n'a pas indiqué son choix en date du 31 mars ne peut plus invoquer son ancienneté à l'encontre des vacances déjà programmées conformément à ce qui précède. Il prend alors ses vacances pendant les semaines encore libres, et ce, après le consentement de l'Employeur.
- b) Pour les deux (2) premières semaines de vacances, le choix se fait entre le 1^{er} mars et le 15 mars et les semaines de vacances subséquentes entre le 16 mars et le 31 mars.
- c) L'Employeur tient compte du choix exprimé par chaque salarié pour la détermination des périodes de vacances le tout selon ses besoins d'opération.

Le salarié doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois suivant l'année de référence.

Un salarié peut changer sa période de vacances après avoir obtenu le consentement de l'Employeur à la condition que cette nouvelle période de vacances n'affecte en rien le choix des autres salariés.

15.04 Absence pour maladie et autres

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, ou en congé de maternité (pour un maximum de dix-huit (18) semaines) ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3) ou quatre (4), fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée et ce, selon son ancienneté et selon le calcul prévu à l'article 15.01.

15.05 Départ d'un salarié

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au pourcentage (%) de vacances accumulées jusqu'à son départ conformément à son service continu. En cas de décès, ce pourcentage est payable à la succession du salarié.

15.06 Jours fériés durant les vacances

Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article 16.01, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce dernier a droit à l'indemnité pour le jour férié payée en surplus de la somme versée pour ses vacances.

15.07 Prise des vacances

Un salarié qui a droit à deux (2) semaines de vacances peut les prendre de façon consécutive ou non. Un salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut les prendre de façon consécutive avec la permission de l'Employeur qui ne peut refuser à moins que les besoins des opérations ne le permettent pas. Un salarié qui a quatre (4) semaines de vacances doit prendre ses semaines de vacances de façon non consécutive à moins d'avoir eu la permission au préalable de l'Employeur.

L'Employeur accorde un maximum de deux (2) semaines consécutives de vacances de la première semaine complète du mois de juin à la dernière semaine complète du mois d'août.

L'Employeur n'accorde aucune période de vacances entre le début de la troisième (3^e) semaine complète du mois de décembre et la fin de la première (1^{re}) semaine complète du mois de janvier.

Seul un salarié par classification peut prendre ses vacances en même temps, sauf sur permission écrite de l'Employeur avec copie remise au délégué syndical.

15.08 Vacances reportées en cas de maladie

Un salarié en congé de maladie ou en accident au moment où devait débiter sa période de vacances peut remettre ses vacances à une date ultérieure, et ce, à une date fixée de consentement avec l'Employeur.

Ce changement ne doit en aucun temps affecté le choix d'un salarié qui a déjà programmé ses vacances.

15.09 La paie de vacances s'effectue de manière continue, suivant ainsi le processus et le cycle normal de paie.

ARTICLE XVI CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Les congés fériés suivants sont accordés aux salariés ayant terminé leur période de probation :

- Le 1^{er} janvier;
- Le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'Employeur;
- La fête des Patriotes;
- La St-Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Noël;
- 1 Congé mobile. Le salarié doit effectuer sa demande quinze (15) à l'avance auprès du supérieur immédiat et l'obtient selon son approbation.

16.02 Paiement d'un jour férié

- a) Un salarié régulier qui a droit à un jour férié reçoit une indemnité égale à 1/20^e du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, en ne tenant pas compte des heures effectuées à temps supplémentaire sauf en cas de blessure ou de maladie.
- b) Un salarié qui travaille un jour férié reçoit le paiement pour ses heures travaillées et doit être rémunéré à son taux régulier, majoré de cinquante (50%) pour cent ainsi que l'indemnité prévue au sous-paragraphe a).
- c) Aux fins de calcul du temps supplémentaire, les jours fériés sont assimilés à des jours de travail.

16.03 Pour bénéficier d'un jour férié, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison sérieuse et valable qu'il doit justifier, le jour travaillé qui précède ou qui suit le jour férié.

Le salarié qui doit être présent le jour férié même, mais qui ne se présente pas ne pourra en bénéficier, non plus que de l'indemnité prévue, à moins d'avoir une raison valable ou une absence autorisée par l'Employeur.

Un salarié qui reçoit une indemnisation quelconque en vertu d'une loi, d'un règlement ou d'une police d'assurance n'a aucun droit aux jours fériés.

ARTICLE XVII CONGÉS SOCIAUX

17.01 Énumération

L'Employeur accorde sur présentation des pièces justificatives des congés payés dans les cas suivants :

- a) Cinq (5) jours chômés et payés lors du décès de son conjoint ou de son enfant ou l'enfant de son conjoint, qui doivent être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles.
- b) Trois (3) jours chômés et payés lors du décès d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère ou d'un petit-enfant qui doivent être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles.
- c) Un (1) jour chômé et payé lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent, d'une bru ou d'un gendre qui doit être pris le jour qui correspond au jour des funérailles.
- d) À l'occasion de l'événement décrit aux paragraphes a), b) et c), ces jours sont payés s'ils étaient des jours où le salarié était normalement programmé pour travailler et sont payés à raison des heures où il était normalement programmé pour travailler.
- e) L'Employeur accorde au salarié régulier qui se marie un (1) jour de congé payé si ce jour correspond à une journée où le salarié était normalement programmé pour travailler et est payé à raison des heures où il était normalement programmé pour travailler.
- f) Un salarié qui doit s'éloigner à plus de deux cents (200) kilomètres de l'établissement de l'Employeur pour assister aux funérailles d'un parent prévu aux articles a) à c), a droit à un (1) jour additionnel de congé, sans rémunération.
- g) Pour les dispositions prévues au point a) b) ou c) du présent article, le salarié peut de même avoir un maximum de cinq (5) jours sans solde additionnels sur demande et si les opérations le permettent.

ARTICLE XVIII CONGÉS DIVERS

18.01

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut pas bénéficier de ce congé.

Les deux (2) premières journées de ce congé sont payées.

Ce congé doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile.

- b) Un salarié peut s'absenter du travail 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 d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions.

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

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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.

- c) Les trois (3) premières journées d'absence prévues à 18.01 b) sont rémunérées.

Le calcul de la rémunération de chacune de ces journées d'absences correspond à un vingtième (1/20^e) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures effectuées en temps supplémentaire.

Les journées non prises au cours de l'année sont rémunérées au salarié au plus tard à la deuxième (2^e) période de paie du mois de janvier. Un salarié qui quitte son emploi, peu importe le motif, n'a aucun droit au paiement de ces journées.

Pour bénéficier de cette rémunération, le salarié doit avoir trois (3) mois de service continu avec l'Employeur.

18.02 Congé de maternité et congé parental

Les congés de maternité et les congés parentaux prévus aux conditions décrites aux *lois* et aux règlements en vigueur font partie de cette convention collective. Pour fins d'information seulement, l'Employeur

fournit aux salariés intéressés copie de la *loi* ou des règlements en vigueur.

ARTICLE XIX CONGÉS SANS SOLDE

19.01 L'Employeur peut accorder les permissions d'absence sans solde et sans perte d'ancienneté à des salariés pour des raisons personnelles sérieuses et valables. L'Employeur accorde ces demandes de congé sans solde compte tenu de ses besoins d'opération. Si plus d'un salarié demande la même période, le congé est accordé selon l'ordre de la demande.

Toute permission accordée par l'Employeur l'est pour une période minimum de sept (7) jours et un maximum de cinquante-deux (52) semaines. La demande doit être faite par écrit au moins trente (30) jours avant le début de la date prévue du congé, à moins de circonstances imprévisibles. L'Employeur répond au salarié par écrit dans les sept (7) jours de la demande ou plus rapidement, si possible.

Avant de recourir à un congé sans solde, un salarié doit d'abord avoir épuisé le solde entier de ses congés maladie, vacances et des congés fériés reportés.

Si le salarié utilise son congé sans solde pour un motif autre que celui décrit dans sa demande, le salarié peut être congédié immédiatement, sans avis.

A son retour, le salarié reprend le poste qu'il détenait à son départ ou un autre poste selon son ancienneté et sa compétence si son poste n'est pas disponible. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date prévue de son retour est présumé avoir démissionné.

ARTICLE XX ASSURANCE COLLECTIVE

20.01 L'Employeur maintient en vigueur les couvertures prévues à la police d'assurance en vigueur au moment de la signature. Les coûts de ce régime sont payables pour moitié chacun entre le salarié et l'Employeur. L'Employeur déduit la partie du salarié à même sa rémunération. S'il devait y avoir une augmentation substantielle des coûts de la police d'assurance, les parties devront se rencontrer pour négocier la répartition des coûts ainsi que les bénéfices offerts.

L'Employeur remet au Syndicat copie de la police maîtresse et de tout document ou information concernant l'assurance collective. De plus, l'Employeur avise l'assureur du nom du représentant syndical pouvant obtenir toute information concernant l'assurance collective pour ses salariés.

- 20.02 L'assurance collective inclut une carte pour paiement direct des médicaments.
- 20.03 Sujet au maintien en vigueur de la police, l'assurance collective de tout adhérent et de ses personnes à charge, à l'exclusion de l'assurance salaire, peut-être maintenu en vigueur à la demande du preneur pendant une période maximale de six (6) mois, en continuant le paiement des primes. Pour bénéficier de ce privilège, la demande doit être reçue dans les trente (30) jours qui suivent immédiatement le début de la période d'absence. Le salarié doit également avoir remis à l'Employeur une série de chèques postdatés couvrant la période du congé sans solde et remboursant à l'Employeur le paiement total des coûts de cette police d'assurance. À défaut, ou si le paiement du salarié revient sans fond, l'Employeur peut annuler la couverture d'assurance pour le salarié.

ARTICLE XXI SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 21.01 a) L'Employeur et les salariés conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les lois prévues par la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) soient respectées dans son établissement dans le but de protéger la santé des personnes à l'emploi de l'Employeur.
- b) L'Employeur, le syndicat et le comité de santé et de sécurité conviennent de sensibiliser les salariés à l'importance de la santé et de la sécurité au travail.
- 21.02 Comité de santé et sécurité au travail
- a) Les parties forment un comité de santé et sécurité au travail.
- b) Ce comité se compose de six (6) membres, dont trois (3) sont nommés par l'Employeur et trois (3) sont nommés par le syndicat. Il sera loisible aux parties d'avoir des observateurs.
- c) Le comité se réunit une fois à tous les deux (2) mois et pas moins de cinq (5) fois par année, à une date convenue d'avance, le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Le comité peut décider de ne pas tenir une réunion ou de déplacer la date de la réunion. Un procès-verbal est fait par l'Employeur et est remis aux membres du comité dans les dix (10) jours suivant la réunion et est affiché au tableau d'affichage.
- d) Les salariés, membres du comité qui participent aux travaux du comité, sont réputés être au travail lors de la réunion. Les membres du comité

doivent avoir signalé à leur supérieur immédiat qu'ils assistent à une réunion du comité.

- e) Si un membre du comité de santé et sécurité au travail doit se déplacer pour faire enquête sur un accident ou sur des mesures de sécurité, il doit avoir obtenu au préalable la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée pourvu que les besoins de la production le permettent.

21.03 L'Employeur met à la disposition des salariés des trousse de premiers soins dont le contenu est conforme au Règlement sur les normes minimales de premier secours et de premiers soins.

21.04 Les salariés ont le devoir de rapporter par écrit au supérieur immédiat ou à un membre du comité de santé et de sécurité toute opération ou pratique jugée dangereuse.

21.05 L'Employeur fournit gratuitement tous les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés tels que requis par la loi par l'Employeur et les salariés doivent les utiliser conformément aux directives de l'Employeur et en prendre un soin raisonnable.

ARTICLE XXII ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

22.01 a) Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il recevra son plein salaire pour le jour de cet accident.

- b) Conformément à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra de l'Employeur des indemnités égales à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net pour chaque jour où il aurait normalement travaillé pendant les quatorze (14) premiers jours suivant l'accident.

- c) Si une telle incapacité ne se manifeste qu'à l'occasion d'une journée régulière de travail subséquente, le salarié bénéficie du même droit pour autant qu'il ait déclaré son accident et rempli la déclaration d'événement avec son supérieur immédiat la journée même dudit accident.

22.02 Si l'état du salarié qui a subi un accident de travail le requiert, l'Employeur doit, immédiatement et à ses frais, le faire transporter à un centre hospitalier de la région ou chez un médecin. Lorsque le retour s'effectue au cours de la même journée, l'Employeur assume également les frais de retour du salarié à sa résidence ou à l'établissement de L'Employeur, selon le cas.

- 22.03 Au retour, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant l'accident, s'il est encore existant, sinon à un autre poste conformément à son ancienneté, et ce, selon ses limitations fonctionnelles. Si un salarié ne peut occuper son ancien poste, l'Employeur et le syndicat se rencontrent pour déterminer quel poste le salarié est susceptible d'occuper, s'il y en a un. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir au lieu d'afficher un nouveau poste, de le donner directement au salarié.

ARTICLE XXIII FONCTIONS JURIDIQUES

23.01 Service de juré

L'Employeur accorde la permission de s'absenter à tout salarié appeler à servir comme juré. Pour chaque jour où ce salarié est tenu de se présenter en Cour, l'Employeur paie un maximum de cinq (5) jours consécutifs. Le salarié devra fournir la preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.

23.02 Témoin

Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena par l'Employeur reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXIV CLAUSES GÉNÉRALES

24.01 a) Chaussures, bottes de sécurité

- i) Lorsque le salarié doit se procurer de nouvelles chaussures ou bottes de sécurité, il doit en faire la demande à son supérieur immédiat. Un bon de commande sera produit et transmis directement au fournisseur désigné. Le salarié recevra ensuite la confirmation de transmission ainsi que l'adresse du fournisseur.

Chez le fournisseur, l'employé fait son choix, signe la facture du fournisseur et repart avec son achat.

L'Employeur alloue à chaque salarié un bon d'achat équivalant à un montant jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de cent quatre-vingt-cinq dollars (185,00\$) et deux cent cinq dollars (205,00\$) pour le département de la maintenance par année calendrier à compter de la signature. Si le salarié exige des souliers ou des bottes qui coûtent plus cher que la somme indiquée, il paie la différence directement au fournisseur.

- ii) Un salarié qui quitte son emploi avant d'avoir complété une période de six (6) mois, et qui a été payé pour ses bottes ou ses souliers doit rembourser à l'Employeur une somme calculée au prorata d'un douzième (1/12^e) par mois écoulé depuis le paiement de l'Employeur, basée sur un montant de cent quatre-vingt-cinq dollars (185,00\$) et de deux cent cinq dollars (205.00\$) pour le département de la maintenance, à compter de la signature. L'Employeur peut retenir cette somme sur les sommes encore dues au salarié au moment de son départ.

b) Vêtements sécuritaires

Un salarié doit, en tout temps, porter ses vêtements et ses accessoires de sécurité tels que fournis ou tels que payés par l'Employeur.

Pour certains salariés, l'Employeur fournit des manteaux selon la fonction occupée. Le salarié entretient ce manteau. Le manteau demeure la propriété de l'Employeur et doit rester sur les lieux du travail, sauf pour l'entretien périodique tel que fait par le salarié.

Pour certaines autres fonctions, l'Employeur fournit des manteaux que les salariés peuvent utiliser de temps à autre. L'Employeur entretient à ses frais ces manteaux. Ces manteaux doivent en tout temps rester sur les lieux de travail.

Les manteaux sont remplacés selon l'usure normale. Si un salarié devait quitter son emploi en emportant un manteau propriété de l'Employeur, l'Employeur déduit la valeur du manteau des sommes encore dues au salarié au moment de son départ.

L'Employeur fournit des uniformes aux salariés ainsi que des tabliers et en assure l'entretien à ses frais. Les salariés doivent respecter la procédure de gestion des uniformes #QUA-PRO-026.

Advenant le cas que l'Employeur met fin aux uniformes, mais qu'il fournit les pantalons et les chandails réguliers en nombres suffisants, chaque salarié devient responsable de l'entretien des vêtements à ces frais.

24.02 Temps alloué pour élection

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail, pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.

24.03 Casier personnel

L'Employeur doit fournir une case personnelle pour les effets du salarié. Cette case est munie de fermoirs de sécurité et l'Employeur fournit un cadenas lors de l'embauche.

Si l'Employeur doit ouvrir le casier du salarié, il s'assure que le salarié soit présent ou qu'un témoin soit présent.

24.04 a) Salle de repos

Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée et ventilée et est maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

b) Équipement de la salle de repos

L'Employeur équipe la salle de repos d'un (1) réfrigérateur adéquat et de fours micro-ondes.

24.05 Appel téléphonique

L'Employeur transmet tous les messages téléphoniques urgents au salarié. Aucun appel téléphonique sur les téléphones de l'Employeur n'est autorisé, à moins d'une permission spéciale de l'Employeur.

En aucun temps les salariés ne peuvent avoir sur eux ou faire l'usage d'un téléphone cellulaire personnel dans l'usine, à l'exception des salariés dûment autorisés par l'Employeur.

Les messages à l'intention des délégués leur sont acheminés le plus rapidement possible.

24.06 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

24.07 Si un salarié est incapable de se rendre au travail, il doit aviser son supérieur immédiat au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail. Les numéros de téléphone ainsi que les postes sont décrits à l'annexe « B ». À partir de la quatrième période d'absence maladie de trois (3) jours ou moins dans une période de douze (12) mois ou pour toutes absences maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra requérir un billet médical pour justifier son absence auprès du salarié pour justifier son absence maladie. Si un

salarié est absent fréquemment, l'Employeur peut requérir que le salarié justifie son absence.

ARTICLE XXV RÉGIME DE RETRAITE

25.01 L'Employeur instaure un régime de retraite. Si un salarié désire participer au régime de retraite, il doit signer les documents nécessaires et indiquer à l'Employeur le pourcentage de son salaire qu'il désire cotiser. Il est entendu que l'Employeur ne cotise pas au Fonds de retraite, mais paie pour les frais d'administration.

ARTICLE XXVI COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

26.01 Un comité de relations de travail est formé de deux (2) délégués syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur pour discuter de tout sujet concernant l'application ou l'interprétation de cette convention collective ou concernant les relations de travail générales.

Les salariés qui participent à ces réunions sont rémunérés pour toutes les heures que dure la réunion, à leur taux régulier, le temps supplémentaire exclu. La disposition concernant l'obligation de rémunération minimum de trois (3) heures ne s'applique pas lors des réunions du comité. Les réunions ont lieu au moins une (1) fois par deux (2) mois et selon la disponibilité des participants.

Les délégués syndicaux peuvent, s'ils le désirent, être accompagnés d'un représentant syndical. L'Employeur, s'il le désire, pourra également être accompagné d'un conseiller de son choix.

ARTICLE XXVII DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 a) Cette convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure pendant une période de quatre (4) ans jusqu'au 23 septembre 2028.

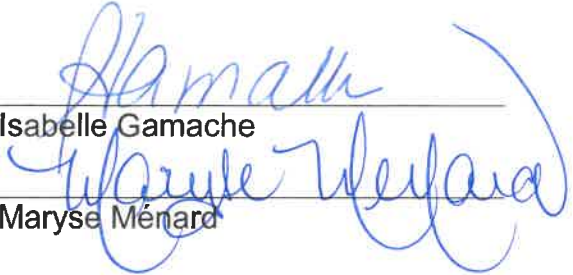
b) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

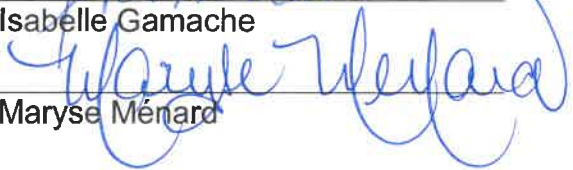
27.02 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de contre-grève (lock-out).

27.03 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail.

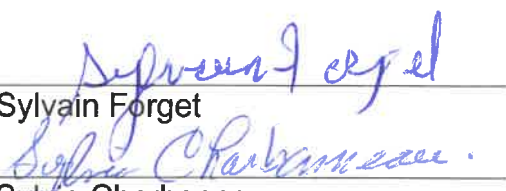
SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 9^{ème} JOUR DU MOIS DE JUIN 2025.

**BOULANGERIE AUGER (1991)
Inc.**


Isabelle Gamache

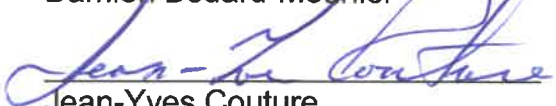

Maryse Ménard

**Syndicat des Métallos
Section locale 7625**


Sylvain Forget


Sylvie Charbonneau


Damien Bédard-Meunier


Jean-Yves Couture
Représentant syndical

ANNEXE « A »**ÉCHELLES DES SALAIRES**

Département	Classifications	2023	2024	2025	2026	2027
		24 sept	24 sept	24 sept	24 sept	24 sept
Pourcentage			+2,25%	+2,50%	+2,75%	+2,75%
Production	Relève-généraliste	25,38 \$	25,95 \$	26,60 \$	27,33 \$	28,08 \$
	Opérateur pesée	23,10 \$	22,12 \$	22,67 \$	23,30 \$	23,94 \$
	Opérateur pétrin	23,10 \$	23,62 \$	24,21 \$	24,88 \$	25,56 \$
	Opérateur diviseuse	19,48 \$	19,92 \$	20,42 \$	20,98 \$	21,55 \$
	Opérateur au four	20,80 \$	22,12 \$	22,67 \$	23,30 \$	23,94 \$
	Préposé	18,50 \$	18,92 \$	19,39 \$	19,92 \$	20,47 \$
Emballage	Opérateur 1 emballage	23,10 \$	23,62 \$	24,21 \$	24,88 \$	25,56 \$
	Opérateur 2 emballage	19,48 \$	19,92 \$	20,42 \$	20,98 \$	21,55 \$
	Préposé	18,50 \$	18,92 \$	19,39 \$	19,92 \$	20,47 \$
Expédition & Réception	Commis expédition & réception	20,80 \$	21,27 \$	21,80 \$	22,40 \$	23,02 \$
Salubrité	Préposé à la salubrité	19,06 \$	19,49 \$	19,98 \$	20,53 \$	21,09 \$
	Préposé à l'entretien ménager	18,50 \$	18,92 \$	19,39 \$	19,92 \$	20,47 \$
Maintenance	Électromécanicien 1	NIL	33,74 \$	34,59 \$	35,54 \$	36,51 \$
	Électromécanicien 2	30,02 \$	30,70 \$	31,46 \$	32,33 \$	33,22 \$
	Apprenti-Électromécanicien	27,00 \$	27,61 \$	28,30 \$	29,08 \$	29,88 \$

Transport	Chauffeur classe 1	NIL	26,09 \$	26,74 \$	27,48 \$	28,23 \$
	Chauffeur classe 3	22,64 \$	23,15 \$	23,73 \$	24,38 \$	25,05 \$
Magasin	Préposé au magasin	17,47\$	17,86 \$	18,31 \$	18,81 \$	19,33 \$

Rétroactivité au 22 septembre 2024 pour toutes les heures régulières excluant le temps supplémentaire

- Note 1 Les salariés qui sont hors échelles reçoivent le même pourcentage d'augmentation obtenu chaque année soit 2,25% à la signature, et ce rétroactivement, 2,50% en septembre 2025, 2,75% en septembre 2026 et 2,75% en septembre 2027 en forfaitaire calculé sur chaque heure travaillée et versée sur chaque paie, et ce, jusqu'à ce que le salaire de l'échelle salariale les rejoigne.
- Note 2 Les salariés qui sont hors échelles qui intégreront l'échelle salariale au cours de la durée de la convention collective recevront pas moins que l'équivalent du même pourcentage d'augmentation obtenu à l'année d'où ceux-ci intègrent l'échelle salariale le cas échéant et ceux-ci recevront le différentiel en forfaitaire calculé sur chaque heure travaillée et versée sur chaque paie.

ANNEXE « B »**Répertoires téléphoniques en cas d'absence**

Boulangerie Auger (1991) Inc.	450-438-1217
	1 800 561-9523
Superviseur de jour	438-402-7803
Responsable qualité, salubrité et affaires règlementaires	438 508-7943
Superviseur de soir / nuit	438-392-0100
Superviseur de la maintenance	438 379-9683
Ressources humaines	514 244-6525

Répertoires téléphoniques

Syndicat des Métallos	
Bureau	514- 526-8280
Sylvain Forget	450-602-0972
Sylvie Charbonneau	450-275-7557

LETTRE D'ENTENTE NO.1

ENTRE:

BOULANGERIE AUGER (1991) INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 24, rue John-F.-Kennedy, Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4B6, représentée aux présentes par Isabelle Gamache, occupant le poste de directrice générale, dûment mandatée, tel qu'elle le déclare.

(Ci-après appelé « l'Employeur »)

ET:

SYNDICAT DES MÉTALLOS SECTION LOCALE 7625

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

ATTENDU QUE Monsieur Richard Aubé occupe un poste combinant des tâches syndiquées et des tâches non syndiquées depuis plusieurs années ;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat souhaitent clarifier son statut ;

ATTENDU QUE les tâches suivantes, accomplies par l'employé, sont de nature syndiquée :

- Transporter les piles de pains de l'emballage à l'entrepôt à l'aide d'un diable ou des roulettes;
- Effectuer la préparation des commandes;
- Effectuer le chargement/déchargement des camions;
- Faire la réception et l'entreposage des produits extérieurs et des matières premières;
- Effectuer la gestion des stocks (rotation des produits, gestion des lots);
- Effectuer le classement et la réception des paniers de pains;
- Gérer les retours;
- Faire la réception de marchandise.

ATTENDU QUE les parties conviennent que cet employé doit demeurer exclu de l'unité d'accréditation, en raison des responsabilités non syndiquées qui lui sont attribuées ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Monsieur Richard Aubé demeure exclu de l'unité d'accréditation, conformément aux dispositions applicables du Code du travail du Québec.

Les tâches non syndiquées accomplies par Monsieur Richard Aubé ne peuvent être revendiquées par le Syndicat.

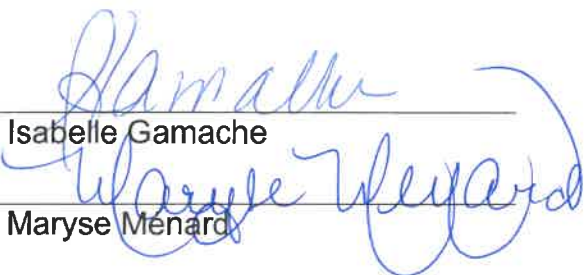
Le Syndicat reconnaît que Monsieur Richard Aubé exerce des fonctions exclues de l'unité d'accréditation et s'engage à ne pas contester son statut.

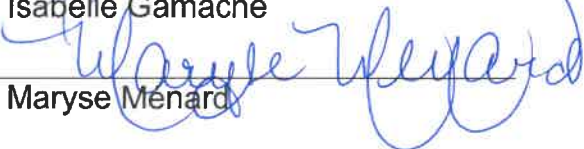
La situation actuelle de l'employé est maintenue dans sa forme actuelle, sauf modification convenue entre les parties.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature et demeure valide tant que Monsieur Richard Aubé occupe ce poste, à moins d'une révision convenue entre les parties.

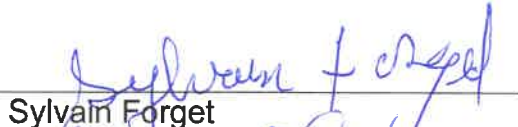
SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 09 JOUR DU MOIS DE juin 2025.

**BOULANGERIE AUGER (1991)
Inc.**


Isabelle Gamache


Maryse Ménard

**Syndicat des Métallos
Section locale 7625**


Sylvain Forget


Sylvie Charbonneau


Damien Bédard-Meurier


Jean-Yves Couture
Représentant syndical