

# CONVENTION COLLECTIVE MDF - SCFP

En vigueur du Zen avril 2012 au 31 mars 2017



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MAISON DES FUTAILLES  
(MDF)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 3535

EN VIGUEUR DU

le avril 2012  
au  
31 mars 2017

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1:00:00 - LES RÈGLES DE BASE</b> .....	<b>6</b>
ARTICLE 1:01:00 - BUT DE LA CONVENTION .....	6
ARTICLE 1:02:00 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	6
ARTICLE 1:03:00 - DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 1:04:00 - STATUT DE L'EMPLOYÉ.....	8
ARTICLE 1:05:00 - DROITS DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 1:06:00 - MAINTIEN DES SERVICES ET AVANTAGES.....	8
ARTICLE 1:07:00 - TRANSMISSION DE L'INFORMATION.....	9
ARTICLE 1:08:00 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE (LOCK-OUT).....	9
ARTICLE 1:09:00 - VALIDITÉ.....	9
ARTICLE 1:10:00 - AMENDEMENTS .....	9
ARTICLE 1:11:00 - DURÉE.....	10
<b>CHAPITRE 2:00:00 - SÉCURITÉ SYNDICALE</b> .....	<b>10</b>
ARTICLE 2:01:00 - RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 2:02:00 - AFFICHAGE ET INFORMATION.....	11
ARTICLE 2:03:00 - DIRECTEUR SYNDICAL - MDF.....	11
ARTICLE 2:04:00 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	12
<b>CHAPITRE 3:00:00 - ANCIENNETÉ</b> .....	<b>14</b>
ARTICLE 3:02:00 - LISTE D'ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 3:03:00 - MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 3:04:00 - PERTE D'ANCIENNETÉ ET PERTE DU LIEN D'EMPLOI.....	15
<b>CHAPITRE 4:00:00 - LES HEURES DE TRAVAIL</b> .....	<b>15</b>
ARTICLE 4:01:00 - HORAIRES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 4:02:00 - MODIFICATIONS D'HORAIRES .....	16
ARTICLE 4:03:00 - TEMPS PAYABLE .....	17
ARTICLE 4:04:00 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	17
ARTICLE 4:05:00 - REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRES .....	20
ARTICLE 4:06:00 - PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	20
<b>CHAPITRE 5:00:00 - ATTRIBUTION DES POSTES</b> .....	<b>21</b>
ARTICLE 5:01:00 - AFFICHAGE, POSTE VACANT, CRÉATION TEMPORAIRE OU AUGMENTATION TEMPORAIRE.....	21
ARTICLE 5:02:00 - RECLASSEMENT .....	22
ARTICLE 5:03:00 - ASSIGNATION OU BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	22
ARTICLE 5:04:00 - FARDEAU DE LA PREUVE .....	25
ARTICLE 5:05:00 - FORMATION ET ORIENTATION.....	25
ARTICLE 5:06:00 - ENTRAIDE ET FLEXIBILITÉ OPÉRATIONNELLE .....	28
<b>CHAPITRE 6:00:00 - MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI</b> .....	<b>28</b>
ARTICLE 6:01:00 - RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	28
ARTICLE 6:02:00 - MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL.....	29
ARTICLE 6:03:00 - OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT .....	30

<b>ARTICLE 6:04:00 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....</b>	<b>31</b>
CHAPITRE 7:00:00 - RELATIONS DE TRAVAIL .....	32
<b>ARTICLE 7:01:00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 7:02:00 - ARBITRAGE.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 7:03:00 - RÈGLES DE DISCIPLINE.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 7:04:00 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>35</b>
CHAPITRE 8:00:00 - SALAIRE .....	36
<b>ARTICLE 8:01:00 - VERSEMENT DU SALAIRE.....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 8:02:00 - PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES.....</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 8:03:00 - SALAIRES ET OCCUPATIONS .....</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 8:04:00 - ÉVALUATION DES TÂCHES.....</b>	<b>38</b>
CHAPITRE 9:00:00 - CONGÉS.....	38
<b>ARTICLE 9:01:00 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 9:02:00 - JOURS CHÔMÉS PAYÉS.....</b>	<b>41</b>
<b>ARTICLE 9:03:00 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS.....</b>	<b>42</b>
<b>ARTICLE 9:04:00 - PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS.....</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 9:05:00 - JURÉ ET TÉMOIN.....</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 9:06:00 - CONGÉS SANS SOLDE .....</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 9:07:00 - CONGÉS PARENTAUX.....</b>	<b>44</b>
CHAPITRE 10:00:00 - PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX .....	49
<b>ARTICLE 10:01:00 - RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURTE DURÉE ET DE CRÉDITS MALADIE .....</b>	<b>49</b>
<b>ARTICLE 10:02:00 - ACCIDENT DE TRAVAIL .....</b>	<b>52</b>
<b>ARTICLE 10:03:00 - ASSURANCE VIE ET MALADIE – ACCIDENT ET ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE.....</b>	<b>53</b>
<b>ARTICLE 10:04:00 - RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>54</b>
CHAPITRE 11:00:00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	54
<b>ARTICLE 11:00:00 - LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>54</b>
CHAPITRE 12:00:00 – VÊTEMENTS, PIÈCES VESTIMENTAIRES, SOULIERS DE SÉCURITÉ ET ARTICLE DE PROTECTION.....	55
<b>ARTICLE 12:01:00 - VÊTEMENTS POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS.....</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 12:02:00 - PIÈCES VESTIMENTAIRES, SOULIERS SÉCURITÉ ET ARTICLE DE PROTECTION POUR TOUS LES EMPLOYÉS .....</b>	<b>55</b>
ANNEXE A LISTE DES DÉPARTEMENTS, ÉNUMÉRATION DES OCCUPATIONS ET POSTES, SALAIRES ET TAUX HORAIRES .....	57
ANNEXE B-1 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE) : .....	59
ANNEXE B--2 THÉRAPIE ALCOOL ET DROGUES : .....	59
ANNEXE B-3 ANCIENNETÉ EMPLOYÉS ANDRÉS ET GELOSO.....	59

ANNEXE C- LETTRE D'ENTENTE SUR LES VESTIAIRES.....	60
ANNEXE D- LETTRE D'ENTENTE SUR LES ASSURANCES COLLECTIVE .....	61
ANNEXE E- LETTRE D'ENTENTE SUR LE MAINTIEN DU SALAIRE DES EMPLOYÉS AYANT LE STATUT DE RÉGULIERS NON-TITULAIRES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. ....	62

## PRÉAMBULE

Les parties conviennent que l'exploitation profitable de la Compagnie, selon des méthodes qui assureront le plus possible la sécurité et le bien-être physique des employés l'économie des opérations, la satisfaction des clients, la qualité et la quantité du rendement, une prestation de travail raisonnable, la propreté de l'établissement et la protection de la propriété, est dans l'intérêt mutuel de l'employeur et de l'employé.

Les parties reconnaissent qu'il incombe à la Compagnie, aux employés et au syndicat qui les représente de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à l'atteinte de ces objectifs et à maintenir et développer de bonnes relations de travail dans le respect mutuel.

Note 1 : Seuls les textes apparaissant ici-bas sont reconnus.

Note 2 : Dans la présente convention collective, le masculin désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisé dans le but  
d'aligner le texte.

## CHAPITRE 1:00:00 - LES RÈGLES DE BASE

### ARTICLE 1:01:00 - BUT DE LA CONVENTION

**1:01:01** La convention collective a pour but de consigner par écrit les résultats de la négociation collective, de promouvoir des rapports harmonieux et d'établir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés, relativement aux conditions de travail et les parties doivent s'y conformer.

#### **1:01:02 DROITS GÉNÉRAUX**

L'employeur et le syndicat reconnaissent que tous les employés ont droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés, tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

### ARTICLE 1:02:00 - RECONNAISSANCE ET

#### JURIDICTION 1:02:01

a) L'employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3535 comme le seul représentant de l'ensemble des salariés travaillant au 2021 rue des Futailles, Montréal (Québec) assujéti à l'accréditation en date du 19 janvier 2007 et libellée comme suit :

«Tous les employés de production et d'entretien, salariés au sens du Code du Travail».

b) Le SCFP section local 3535 est l'agent négociateur des employés de production et d'entretien membre du syndicat pour les opérations de l'employeur à son établissement du 2021 rue des Futailles, Montréal (Québec) ou à tout autre endroit où cette entreprise serait transférée.

**1:02:02** La présente convention régit les employés formant le groupe des salariés décrit au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail.

**1:02:03** Tout travail dévolu aux salariés couverts par la convention collective est exclusivement effectué par eux sauf aux fins d'entraînement ou d'urgence ou pour familiarisation d'un cadre sur une nouvelle procédure ou des nouvelles pièces d'équipement ou pour familiarisation d'un nouveau cadre; dans un tel cas, les cadres de MDF pourront effectuer le travail couvert par le certificat d'accréditation et prévu aux occupations apparaissant à l'annexe A.

Dans les cas de problèmes relativement à l'application de cette clause, le syndicat pourra référer la question pour discussion et règlement à l'employeur.

## ARTICLE 1:03:00 - DÉFINITIONS

**1:03:01** Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient :

- «**Assignment**» : le passage d'un employé d'un poste à un autre poste de façon temporaire, dans l'unité de négociation.
- «**Congédiement**» : renvoi définitif dû à un motif disciplinaire.
- «**Conjoint**» : on entend par personnes conjointes, les personnes :
- Qui sont mariées et cohabitent;
  - Qui sont unies civilement et cohabitent;
  - Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - Qui sont de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- «**Département**» : tout département énuméré à l'annexe A.
- «**Employé**» : tout salarié au service de Maison des Futailles S.E.C. (MDF) du 2021 rue des Futailles, Montréal, Québec, visé par le certificat d'accréditation syndicale émis le 19 janvier 2007.
- «**Employeur**» : Maison des Futailles S.E.C. (MDF) du 2021 rue des Futailles, Montréal, Québec.
- «**Mise à pied**» : interruption temporaire ou définitive de service due à un motif économique ou administratif.
- «**Occupation**» : un des emplois dont la nomenclature apparaît à l'annexe A ou un emploi établi conformément aux dispositions de cette convention.
- «**Période de formation**» : temps d'entraînement, d'apprentissage ou de recyclage, durant lequel l'employé acquiert les connaissances sur l'ensemble des procédés et des méthodes qui lui permettent d'assumer ses nouvelles responsabilités ou ses responsabilités futures.
- Rien dans ce qui précède ne peut obliger l'employeur à donner la formation permettant l'obtention d'une carte de compétence exigée par la loi pour les occupations régies par la présente.
- «**Poste**» : tâches plus particulièrement accomplies par un employé dans le cadre général de son occupation dans un département.
- «**Poste temporairement dépourvu de titulaire**» : un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou le titulaire est absent pour une raison prévue à la convention collective.
- «**Poste vacant**» : poste ouvert et à combler sans titulaire attiré.
- «**Promotion**» : le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant un taux de salaire supérieur.



«Reclassement» : le passage d'un employé, d'un poste à un autre comportant un taux de salaire égal ou inférieur.

«Syndicat» : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535.

«Traitement ou salaire» : le taux horaire apparaissant à l'annexe A ou établi conformément aux dispositions de cette convention.

**1:03:02** Les termes : employé régulier, titulaire et non titulaire et employé temporaire sont définis à l'article 1:04:00.

#### ARTICLE 1:04:00 - STATUT DE L'EMPLOYÉ

**1:04:01** L'expression «employé temporaire» signifie tout employé qui n'a pas accédé au statut d'employé régulier. Aucun étudiant ne peut accéder au statut d'employé régulier.

**1:04:02** Aucun employé n'est nommé régulier à moins d'avoir complété la période stipulée à la clause 1:04:03. L'employé ainsi nommé régulier voit son nom ajouté sur la liste d'ancienneté.

**1:04:03** L'expression «employé régulier non titulaire» signifie tout employé, autre qu'un étudiant, qui a effectivement travaillé six cent quatre-vingt-dix-sept heures cinquante (697,50) à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des douze (12) derniers mois. L'employeur avisera avec diligence l'employé de sa nomination.

**1:04:04** L'employé régulier non titulaire et l'employé temporaire ne sont pas réputés être affectés à une occupation et cela malgré toute indication contraire dans la convention. L'employé régulier non titulaire et l'employé temporaire remplacent les employés réguliers titulaires qui sont absents ou lorsque du personnel additionnel est requis pour quelques raisons que ce soit.

**1:04:05** L'expression «employé régulier titulaire» signifie tout employé régulier, nommé seul titulaire d'un poste où sa candidature a été retenue à la suite d'un affichage, ou autrement affecté comme seul titulaire d'un poste aux termes de la présente convention collective.

#### ARTICLE 1:05:00 - DROITS DE LA DIRECTION

**1:05:01** Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger son entreprise et son personnel, sous réserve des dispositions de la présente convention.

**1:05:02** Tout droit non prévu spécifiquement par la présente convention collective demeure le droit exclusif de l'employeur.

**1:05:03** L'employeur n'exigera pas de ses employés une charge excessive de travail. Les problèmes de surcharge de travail seront portés à l'attention de l'employeur, et s'il y a surcharge, l'employeur devra avec la coopération du syndicat et des employés concernés y apporter une solution.

#### ARTICLE 1:06:00 - MAINTIEN DES SERVICES ET AVANTAGES

**1:06:01** Les employés bénéficieront des services et avantages suivants :

Salle de repos, appareil micro-onde, réfrigérateur ;

- Stationnement gratuit pour son personnel;
- Maintien de l'utilisation du service de cafétéria de la SAQ au Centre de distribution de Montréal au même prix que les employés de la SAQ tant et aussi longtemps que cela est permis par la SAQ ;
- Temps alloué pour se laver les mains avant la fin de son quart de travail ;
- Maintien d'une politique de remboursement pour les repas et frais de déplacement lorsque les personnes salariées sont appelées par l'employeur à travailler à l'extérieur;
- Casier : Ce casier lui sera attribué et l'employé pourra y apposer un cadenas. Toutefois, pour fin de vérification, les employés peuvent être appelés à ouvrir ce casier sur demande de l'employeur. Cette vérification sera faite en présence d'un représentant syndical.

#### ARTICLE 1:07:00 - TRANSMISSION DE

L'INFORMATION 1:07:01 Aux fins d'application de la

convention collective:

- a) L'employeur convient d'aviser l'employé de son statut, de ses fonctions, du régime syndical auquel il est soumis et d'aviser le syndicat par des rapports périodiques des déductions syndicales.
- b) L'employé convient d'aviser par écrit l'employeur de tout changement de nom, adresse, numéro de téléphone et numéro d'assurance sociale.
- c) L'employé signera l'accusé de réception de toute communication écrite de l'employeur si ce dernier

l'exige. ARTICLE 1:08:00 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE (LOCK-OUT)

**1:08:01** Il n'y aura pas de grève ni contre-grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention. Le syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera pas un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

#### ARTICLE 1:09:00 - VALIDITÉ

**1:09:01** Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation en vigueur au Québec est nul et non-avenu sans pour cela affecter les autres articles ou parties d'articles.

#### ARTICLE 1:10:00 - AMENDEMENTS

**1:10:01** Tout amendement ou entente visant à changer, ajouter, retrancher ou à modifier la présente convention collective et ses annexes que les parties pourront signer au cours de sa durée, en font partie intégrante. Ces amendements ou ententes devront porter au moins deux (2) signatures d'officiers syndicaux incluant celle du président du syndicat.

#### ARTICLE 1:11:00 - DURÉE

**1:11:01** La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 et se termine le 31 mars 2017.

**1:11:02** Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

#### **CHAPITRE 2:00:00 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

##### ARTICLE 2:01:00 - RÉGIME SYNDICAL

**2:01:01** L'employeur doit retenir sur le salaire de tout employé qui est membre du syndicat, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation.

**2:01:02** L'employeur est tenu de remettre au syndicat, une fois par mois, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci.

**2:01:03** L'employeur consent à indiquer sur les feuillets d'état de revenu d'emploi, le montant total de retenues syndicales à l'occasion de la remise desdits feuillets aux employés.

**2:01:04** Dans le cas où un employé est affecté temporairement dans un poste hors de l'unité :

a) L'affectation temporaire ne peut dépasser six (6) mois cumulatifs dans une même année de calendrier, à défaut de quoi l'employé perdra son ancienneté ainsi que tous ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention s'il n'est pas réintégré dans l'unité de négociation dans les sept (7) jours d'une demande écrite du syndicat à cet effet.

b) Durant l'affectation temporaire, la cotisation syndicale demeure la même qu'avant l'affectation.

L'ancienneté continue de s'accumuler. Une fois l'affectation temporaire terminée, l'employé réintègre son poste antérieur sous réserve des dispositions de l'article 6:01:00.

c) L'employé est soumis aux conditions de travail prévues pour le poste qu'il occupe. Toutefois, les régimes d'assurances collectives et de retraite continuent de s'appliquer.

d) L'employé peut poser sa candidature à tout poste régi par la présente convention collective.

**2:01:05** Dans le cas d'un employé en probation dans un poste hors de l'unité :

a) L'employé pourra réintégrer son poste dans l'unité de négociation dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de sa nomination sans perdre ses droits et privilèges en rapport avec la présente convention.

b) L'employeur cesse la retenue syndicale à la date de la nomination.

c) Chaque jour passé au-delà de la période de probation prévue en 2:01:05 a) entraîne une perte d'une journée d'ancienneté. L'ancienneté de l'employé est ajustée lorsque celui-ci retourne dans l'unité de négociation en cours de période de probation.

#### ARTICLE 2:02:00 - AFFICHAGE ET INFORMATION

**2:02:01** L'employeur convient de fournir au syndicat un (1) tableau qui se ferme à clef pour son usage exclusif. L'employeur fournira au syndicat une copie de la clef de ce tableau et conservera la clef maîtresse.

**2:02:02** Tout avis signé par un membre autorisé de l'exécutif syndical peut être affiché pourvu que l'employeur en ait reçu copie. Les avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Aucun document du syndicat ne peut être affiché ailleurs que sur le tableau prévu au présent article

2:02:00. **2:02:03** Les informations suivantes sont fournies au syndicat par l'employeur:

- a) Vers le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre, la liste des employés à son service et couverts par la présente convention en indiquant pour chacun : nom, prénom, statut, occupation, ancienneté, état de sa banque de crédits-maladie, salaire, ainsi que la date de naissance, le numéro d'employé, l'adresse et le numéro de téléphone tels que communiqués par l'employé.
- b) Une fois par année, vers le 1<sup>er</sup> février, la liste d'ancienneté prévue à l'article 3:02:00.
- c) À la demande du syndicat, la liste des réguliers non titulaires, étudiants, stagiaires.

**2:02:04** Tout nouveau règlement intérieur émis par l'employeur à l'intention des employés sera affiché. L'employeur expédiera au syndicat, par courrier ordinaire ou courriel, au plus tard une semaine avant le jour de l'affichage, copie de tel règlement ainsi que copie de tout affichage touchant des matières relevant de la convention collective.

Les nouveaux règlements ne pourront recevoir application à moins d'avoir été affichés et transmis conformément au présent article.

**2:02:05** Sur demande au Service des Ressources Humaines un employé peut toujours consulter son dossier qui comprend plus particulièrement, mais non limitativement:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- toute mesure disciplinaire;
- tout formulaire concernant un changement l'affectant.

Si l'employé y consent par écrit, le syndicat peut aussi consulter le dossier de

l'employé. ARTICLE 2:03:00 - DIRECTEUR SYNDICAL - MDF

**2:03:01** Les parties reconnaissent le poste de directeur syndical - MDF. Sa fonction a pour objet la promotion de rapport harmonieux et l'établissement de relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés.

Dans le cas d'une mise à pied affectant le directeur syndical MDF, l'employeur retiendra, sans égard à l'ancienneté, cet employé au travail au lieu d'un autre employé tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter et pourvu qu'il soit capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste.

**2:03:02** Le directeur syndical - MDF doit être un employé au sens de cette convention. Il exerce sa fonction dans le cadre de la convention.

**2:03:03** Le directeur syndical - MDF peut intervenir à n'importe quel stade de la procédure de griefs et d'arbitrage, conseiller les délégués de département, étudier les griefs ou les mécontentements au sens de cette convention, enquêter sur ces derniers, qu'ils aient été soumis par écrit ou non, pendant et en dehors des heures de travail, sur les lieux du travail, après avoir précisé la nature du grief ou de la mécontentement au supérieur immédiat et en avoir obtenu l'autorisation, lequel ne pourra la refuser sans raison valable, et d'une manière générale faire toutes les démarches et consulter toute personne au nom du syndicat relativement aux griefs ou mécontentements au sens de cette convention.

**2:03:04** L'employeur fournit au syndicat un local meublé (1 bureau, 2 chaises et un classeur), sur les lieux d'opération de la compagnie, pendant la durée de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 2:04:00 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**2:04:01** Le directeur syndical - MDF peut s'absenter sans traitement pour s'occuper des affaires internes du syndicat pourvu qu'il avise son supérieur immédiat au moins un (1) jour ouvrable avant le départ et qu'il précise le motif et la durée probable de l'absence. Le supérieur immédiat ne pourra refuser l'absence à moins de raison valable.

**2:04:02** Le Président ou le Directeur syndical MDF, après une demande faite à l'employeur, pourra intervenir dans toute situation qui requiert son intervention.

**2:04:03** Deux (2) membres du syndicat pourront s'absenter du travail sans paie pour assister à des congrès, colloques, conférences et autres activités semblables de nature syndicale pourvu qu'ils aient été désignés à cette fin par le syndicat. Dans ce but, le syndicat soumettra une demande écrite à l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance, mais, pour raison valable, ce dernier pourra refuser l'absence demandée. Pas plus d'un (1) membre par département ne pourra ainsi s'absenter. Tel que discuté, cette restriction ne s'appliquera pas pour les rencontres du conseil syndical en autant qu'il y ait un nombre suffisant d'employés qualifiés pour faire le travail et que l'efficacité soit maintenue.

**2:04:04** Tout délégué de département pourra s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour discussion relative aux griefs avec l'employeur au sens de l'article 7:01:00 de la présente convention, pourvu que le grief soit issu du groupe que le délégué est chargé de représenter.

Cependant, le délégué devra en avoir prévenu son supérieur immédiat ou le représentant de celui-ci et obtenu la permission. Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder une permission, alors il l'accordera aussitôt que possible. À son retour, le délégué doit en informer son supérieur immédiat ou son représentant.

**2:04:05** Tout membre d'un comité établi en vertu de cette convention ou un délégué pourra s'absenter de son travail sans perte de traitement pour participer à des rencontres avec les représentants de l'employeur, mais il devra au préalable en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

**2:04:06** Aux fins de cette convention, le syndicat a droit de nommer des délégués pour agir comme représentant syndical dans les départements où ils sont nommés tel que prévu ci-après.

Les délégués doivent être des employés au sens de cette convention et exercer leur fonction dans le cadre de cette convention. Leur nombre est établi de la façon suivante :

DÉPARTEMENT	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS PAR DÉPARTEMENT
Cuverie et matériaux secs	1
Embouteillage	1
Embouteillage de soir (si en place)	1
Entretien technique et entretien des lignes	1

**2:04:07** Le syndicat fournira à l'employeur la liste des membres syndicaux des divers comités prévus à la convention collective ainsi que la liste de ses officiers et délégués ou remplaçants de ces derniers.

**2:04:08** Le syndicat pourra désigner un maximum de un (1) employé membre de l'unité de négociation pour s'occuper en permanence d'affaires syndicales. Il devra en prévenir l'employeur, par écrit, en identifiant l'employé qu'il désire voir libérer.

Deux (2) semaines après la réception de la lettre du syndicat par l'employeur, l'employé pourra quitter son travail et sera considéré en congé sans solde, jusqu'à ce que le syndicat informe par écrit, l'employeur que ce congé sans solde est terminé. Cependant, si la personne libérée en vertu de la présente clause cesse pour quelque raison que ce soit d'occuper les fonctions syndicales susdites, le syndicat pourra la remplacer et la clause 2:04:08 s'appliquera de la même façon dans ce dernier cas. Le syndicat informera par écrit l'employeur de la fin du congé sans solde deux (2) semaines avant le retour au travail de l'employé libéré.

Cette absence ne doit pas nuire à l'efficacité d'un département ou de l'opération. Durant une telle absence, l'ancienneté d'un employé s'accumule pour une période maximale de deux (2) ans. Une fois cette période terminée, il retourne à son poste. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté.

À la fin de cette période, si l'employé n'est pas réintégré au travail, il perd son ancienneté.

**2:04:09** Deux (2) représentants du syndicat incluant le Directeur syndical – MDF pourront s'absenter, sans perte de traitement pour des séances de négociations directes, conciliation, médiation ou arbitrage relatif à la conclusion d'une convention collective. De plus, ces représentants, qui doivent s'absenter durant les heures régulières de travail pour l'élaboration des textes syndicaux relatifs à ces négociations directes seront rémunérés à leur taux régulier pour un maximum de dix-sept (17) heures chacun par renouvellement de convention collective; dans ce dernier cas, la compagnie prendra en considération les demandes raisonnables pour l'octroi d'heures additionnelles pour la préparation.

Ils devront toutefois prévenir leur supérieur immédiat ou son représentant de leur absence, si possible, trois (3) jours à l'avance.

**2:04:10** Les conseillers et experts du syndicat peuvent participer à toute réunion conjointe des comités prévus par cette convention.

**2:04:11** Sauf si prévu autrement, dans les cas de permis d'absence accordés en vertu du présent article, le salaire normal et les bénéfices marginaux de l'employé sont maintenus sujets à remboursement par le syndicat à l'employeur pour chaque heure ouvrable d'absence, d'une somme égale au taux horaire de tel employé.

**2:04:12** Les parties s'entendent pour établir que le total annuel (1<sup>e</sup> avril au 31 mars) des heures de libérations syndicales assumées par l'employeur, ne pourra dépasser 150 heures.

Sont exclus de ce total d'heures annuelles les comités suivants :

- le comité de négociation article 2:04:09
- les rencontres prévues aux articles 2:04:04 et 2:04:05, 6 :04 :05, 7:04:03, 8 :04 :02 et 11 :01 :02
- les heures de libérations du délégué social lors d'une intervention

### CHAPITRE 3:00:00 - ANCIENNETÉ

**3:01:01** Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé devra avoir été nommé régulier, conformément à la clause 1:04:02 de la présente. L'ancienneté de l'employé coïncide avec la date effective de nomination.

**3:01:02** Lorsque la date d'ancienneté est identique pour deux ou plusieurs employés, l'employé, le syndicat et l'employeur tentent de s'entendre. À défaut d'entente, cette situation est résolue par tirage au sort définitif en présence d'un délégué syndical. Le résultat de ce tirage est confirmé par écrit par le représentant de l'employeur qui y procède et par le représentant syndical qui y assiste.

#### ARTICLE 3:02:00 - LISTE D'ANCIENNETÉ

**3:02:01** Une fois l'an, vers le 1<sup>er</sup> février, l'employeur affichera pendant quinze (15) jours, bien à la vue des employés, la liste d'ancienneté des employés.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et la liste corrigée. Cependant, l'employé en absence autorisée lors de l'affichage de la liste pourra, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, demander la correction prévue ci-dessus.

#### ARTICLE 3:03:00 - MAINTIEN ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ

**3:03:01** Dans les cas de maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle d'un employé régulier, l'ancienneté sera maintenue et s'accumulera selon le tableau suivant :

<u>ACCUMULATION</u>	<u>DURÉE</u>
Employé de dix (10) ans d'ancienneté et plus	60 mois
Employé de cinq (5) ans d'ancienneté et plus	48 mois
Employé de moins de cinq (5) ans	36 mois

**3:03:02** Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté d'un employé régulier, est maintenue et s'accumule pour une période de trente-six (36) mois.

**3:03:03** Dans les cas d'absences autorisées par cette convention ou par une permission de l'employeur, l'ancienneté continue de s'accumuler.

**3:03:04** Dans les cas d'absences non autorisées, l'ancienneté s'accumule sauf s'il y a congédiement de l'employé ou résiliation de son statut d'employé.

**3:03:05** Les périodes mentionnées aux clauses 3:03:01 et 3:03:02 sont des périodes continues. Tout retour au travail survenant au cours d'une période de maintien et d'accumulation annule le temps ainsi écoulé pour les fins du présent chapitre.

Ce retour au travail devra être effectif à temps plein pour au moins cent seize heures quinze minutes (116,25) consécutives, sauf si durant cette période l'employé doit quitter le travail à cause d'une autre maladie ou d'un autre accident.

#### **ARTICLE 3:04:00 - PERTE D'ANCIENNETÉ ET PERTE DU LIEN D'EMPLOI**

**3:04:00** L'employé perd ses droits d'ancienneté et son statut d'employé de l'employeur est à toutes fins résilié s'il :

- a) Quitte volontairement l'employeur pour quelque que raison que se soit y incluant la retraite.
- b) Est congédié et n'est pas réintégré conformément aux termes des règlements des griefs et de l'arbitrage des griefs.
- c) Est absent du travail pour une période plus longue que celle prévue à 3:03:01.
- d) N'est pas rappelé au travail par l'employeur pendant la période de temps où son nom est conservé sur la liste de rappel conformément à 3:03:02.
- e) Ne se présente pas au travail, suivant sa mise à pied, dans les délais prévus à l'article 6:02:00 suivant un rappel de l'employeur.

#### **CHAPITRE 4:00:00 - LES HEURES DE TRAVAIL**

##### **ARTICLE 4:01:00 - HORAIRES DE TRAVAIL**

**4:01:01** Le présent article vise à définir les heures normales de travail mais ne constitue pas une garantie d'un minimum d'heures de travail par semaine.

S'il y avait manque de travail, l'employeur accepte en premier lieu de procéder à la mise à pied d'étudiants, d'employés temporaires, d'employés réguliers non titulaires, d'employés réguliers titulaires suivant les exigences de la présente convention au lieu de procéder à la réduction de la semaine normale de travail.

**4:01:02** L'horaire normal de travail est basé sur une semaine de quatre jours et demi (41/2), de quatre soirs ou de quatre soirs et demi (41/2) et a les modalités qui suivent :

- a)
  - i) La semaine normale de travail pour le quart de jour est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) de travail du lundi au vendredi.
  - ii) La semaine normale de travail pour le quart de soir est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) de travail du dimanche au vendredi.
- b) La journée normale de travail pour les quarts de jour et de soir est de quatre (4) jours de huit heures trente minutes (8 h 30) et un (1) jour de quatre heures quarante-cinq minutes (4 h 45).
  - 1<sup>er</sup> jour : 8 heures 30 minutes
  - 2<sup>e</sup> jour : 8 heures 30 minutes
  - 3<sup>e</sup> jour : 8 heures 30 minutes
  - 4<sup>e</sup> jour : 8 heures 30 minutes
  - 5<sup>e</sup> jour : 4 heures 45 minutes



- c) La journée normale de travail pour le quart de soir est de trois (3) soirs de neuf heures quarante-cinq (9h45) et de (1) soir de neuf heures trente (9h30)

1<sup>e</sup> soir : 9 heures 45 minutes  
2<sup>e</sup> soir : 9 heures 45 minutes  
3<sup>e</sup> soir : 9 heures 45 minutes  
4<sup>e</sup> soir : 9 heures 30 minutes

- d) Les plages horaires pour les journées complètes sont réparties entre six heures trente minutes (6 h 30) et dix-huit heures trente minutes (18 h 30) pour le quart de jour, entre quinze heures (15 h) et deux heures quarante-cinq minutes (2h45) pour le quart de soir et entre vingt-deux heures (22h) et neuf heures (9 h) pour le quart de nuit.

Pour la demi-journée entre six heures trente minutes (6 h 30) et treize heures quinze minutes (13 h 15) pour le quart de jour, de douze heures quinze minutes (12 h 15) à vingt heures trente minutes (20 h 30) pour le quart de soir et de quinze heures (15 h) à vingt-deux heures trente minutes (22 h 30) pour le quart de nuit.

- e) Pour les journées où l'horaire de travail est de huit heures trente minutes (8 h 30), neuf heures trente(9h30) ou neuf heures quarante-cinq (9h45), l'employé a droit à une période de repas non rémunérée d'une demi (1/2) heure prise vers le milieu du quart ou de plus d'une demi (1/2) heure après entente entre les parties.
- f) Pour la journée où l'employé travaille quatre heures quarante-cinq minutes (4 h 45), il ne bénéficie pas d'une période de repas.
- g) L'horaire défini à la présente clause 4:01:02 ne s'applique pas lorsqu'il y a trois quarts de travail ou lorsqu'il s'agit d'opérations continues.
- h) Lorsque les besoins du département l'exigent, l'employeur peut répartir la semaine de quatre jours et demi (4 1/2) ou de 4 soirs différemment de l'horaire existant.

**4:01:03** L'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos vers le milieu de la première partie de sa journée de travail et à un autre quart (1/4) d'heure vers le milieu de sa deuxième partie et ce, à un temps désigné quotidiennement par son contremaître ou par son représentant.

**4:01:04** Pour les opérations sur trois quarts, la semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) à raison de sept heures et trois quarts (7,75) par jour.

**4:01:05** Pour les opérations sur trois quarts, le quart de jour débutera entre six heures trente (6 h 30) et huit heures (8 h) et la journée normale de travail comprend une demi-heure rémunérée pour le repas pour les employés à qui l'employeur ne peut accorder un minimum d'une demi-heure de repas non rémunérée à l'intérieur de son horaire.

#### ARTICLE 4:02:00 - MODIFICATIONS D'HORAIRES

**4:02:01** Dans l'application de ce chapitre, il est de l'intention de l'employeur de considérer autant que possible le désir de ses employés de travailler en priorité de jour.

- a) L'employeur peut établir, compte tenu de ses besoins, de nouveaux horaires de travail et ce, à l'intérieur des paramètres prévus à 4:01:00. Il doit dans ce cas aviser le ou les employés visés et le syndicat, par écrit, au moins dix (10) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire de travail :

- b) Si l'avis n'est pas envoyé dans le délai ci-haut mentionné, les employés réguliers titulaires travaillant selon le nouvel horaire sont payés à taux et demi pendant le nombre d'heures se situant en dehors de leur horaire antérieur, pendant un nombre de jours équivalant à l'insuffisance de l'avis, mais avec un maximum de dix (10) jours.
- c) L'employeur n'est pas tenu aux obligations d'avis prévues en a) et b) si les opérations visés sur ce quart de travail sont interrompues, si l'employé est volontaire ou s'il est déjà titulaire d'un poste sur ce quart de travail ou si l'employé est régulier non titulaire, temporaire ou étudiant.
- d) Toutes autres modifications d'horaires seront référées pour entente entre les parties.

**4:02:02** Sauf pour les employés de métier, dans l'application de 4:02:01 a), toute modification d'horaire ayant pour effet de faire passer les heures actuellement effectuées sur un quart de travail à un autre quart de travail sur une base régulière, amènera l'abolition du ou des postes visés et l'ouverture de nouveaux postes avec l'horaire modifié. Les employés visés par l'abolition de poste pourront se prévaloir des dispositions prévues à 6:00:00. Ce qui précède ne s'applique pas en cas de modification d'horaire temporaire.

**4:02:03** Il est entendu que toutes les modifications aux horaires n'auront pas pour effet d'établir des horaires brisés pour les employés.

#### ARTICLE 4:03:00 - TEMPS PAYABLE

**4:03:01** Pour les fins de paiement du temps payable non travaillé prévu à la présente convention, seules les heures de l'horaire normal qui auraient été autrement travaillées sont payées et ceci jusqu'à concurrence du maximum permis.

#### ARTICLE 4:04:00 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

**4:04:01** Les mots «temps supplémentaire» signifient le temps passé au travail à la demande de l'employeur en dehors des heures normales de travail définies dans la convention collective ou déterminées dans les horaires fixés.

Dans le cas où il existe plus d'un quart de travail dans un même département, chacun des quarts de travail est un département distinct pour les fins d'application de cet article.

Cependant pour les fins de semaine ou les jours fériés, tous les réguliers titulaires de postes visés sont intégrés dans une seule et même rotation.

**4:04:02** Le temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire horaire prévu à l'occupation.

Le taux double est payé après trois (3) heures consécutives travaillées en temps supplémentaire.

Tout travail accompli en temps supplémentaire le dimanche est rémunéré à raison du double du taux horaire régulier prévu pour l'occupation. Cette disposition ne s'applique pas au quart de nuit du dimanche.

**4:04:03** Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales a droit à un minimum de quatre (4) heures payées à raison d'un fois et demie le salaire horaire prévu à l'occupation sauf si l'employé a été prévenu à l'avance de faire du temps supplémentaire.

**4:04:04** L'employeur retient les employés capables d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste et qui se sont engagés à être disponibles pour effectuer du temps supplémentaire en s'inscrivant sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes affichées hebdomadairement.

Cette liste est retirée pour le quart de jour à 14h, pour le quart de soir à 22h et pour le quart de nuit à 5h. La responsabilité de retirer la liste à l'heure fixée est conjointe entre l'employeur, les délégués syndicaux ou les employés désignés.

L'employeur procède de la manière ci-après décrite pour l'attribution du temps supplémentaire : Aux fins d'application de ce paragraphe, la rotation s'applique uniquement lorsque l'employeur ne retient pas dans leur département tous les employés du département inscrits pour faire du temps supplémentaire dans leur département.

a) Dans chacun des départements, l'employeur détermine à chaque jour le nombre d'employés requis par occupation pour effectuer le travail en temps supplémentaire;

b) L'employeur retient par rotation les employés réguliers du département, titulaires de cette occupation et présents dans le département au moment de l'attribution. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

L'employé est retenu dans son occupation à la condition que les autres employés inscrits puissent satisfaire aux besoins de travail requis en temps supplémentaire.

c) S'il subsiste un besoin additionnel dans ce département, l'employeur retient par rotation les employés réguliers titulaires affectés dans le département, présents dans le département au moment de l'attribution. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

d) S'il subsiste un besoin additionnel dans ce département, l'employeur retient par rotation les employés réguliers non titulaires dans le département, présents dans le département au moment de l'attribution. Pour la rotation, les employés sont classés par ancienneté.

e) Ensuite, il retient, par rotation, les employés réguliers des autres départements présents au travail au moment de l'attribution et non retenus dans leurs départements pour fins de temps supplémentaire.

f) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés réguliers pour ses besoins, il fait appel aux employés temporaires présents dans le département et aux employés temporaires des autres départements.

g) Advenant que l'employeur n'ait pu trouver suffisamment d'employés pour ces besoins, l'employeur assigne le temps supplémentaire aux employés capables d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste, en commençant par le moins ancien. Dans ce cas, sauf s'il choisit d'offrir ce travail à d'autres, il désignera d'abord, les étudiants, les employés temporaires, les réguliers non titulaires et ensuite les employés réguliers titulaires, présents au travail et capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste, par rotation hebdomadaire et par ordre inverse d'ancienneté.

h) Dans les situations exceptionnelles ou spéciales qui nécessitent du temps supplémentaire dans plusieurs postes, sans pour autant justifier le nombre équivalent de titulaires, l'employeur peut procéder autrement que dans 4:04:04 pour retenir les employés nécessaires.

i) Il est toutefois convenu qu'en application de la présente clause, l'employé présent au travail lors de l'attribution s'étant dûment inscrit sur l'une ou l'autre des listes quotidiennes, et dont la présence n'a pas été

confirmée, a la responsabilité de communiquer avec son contremaître ou son représentant afin de vérifier que sa présence est requise.

- j) Tout employé en congé autorisé et dûment inscrit sur une des listes quotidiennes de temps supplémentaire à effectuer avant le quart de travail du jour ouvrable suivant, est considéré comme présent dans le département.

Ce dernier doit communiquer au moins une (1) heure avant la fin de la dernière pause-repos (le jour de son absence) au bureau de son contremaître afin de confirmer sa disponibilité et vérifier, au besoin, que sa présence est requise.

**4:04:05** Assignation en temps supplémentaire dans un département où sont présents simultanément des travailleurs en temps régulier et des travailleurs en temps supplémentaire.

1. Les travailleurs en temps régulier ont un droit prioritaire d'occuper un poste dans leur occupation dans leur département.
2. L'employeur assigne ensuite par ancienneté dans leur occupation les travailleurs en temps supplémentaire qui proviennent du même département dans un autre quart de travail et qui sont titulaires d'un poste dans ce département dans un autre quart de travail.
3. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les travailleurs titulaires dans le département sur l'un ou l'autre quart de travail qui ont signifié leur intention d'être assigné.
4. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les réguliers titulaires en temps supplémentaire en provenance des autres départements.
5. L'employeur assigne ensuite par ancienneté les employés réguliers non titulaires et les employés temporaires en dernier.

**4:04:06** Le défaut de s'inscrire sur la liste départementale lorsque requis est considéré comme un refus pour les fins d'application de la clause 4:04:04.

Les employés qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire dans leur département ne peuvent s'inscrire sur la liste d'un autre département.

**4:04:07** L'employé régulier titulaire a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire à moins que l'employeur n'ait pu trouver le nombre d'employés requis pour répondre à ses besoins.

**4:04:08** Tout employé libéré en accord avec les deux parties est considéré comme présent dans le département et au travail pour fins d'application de cet article.

Pour les fins d'attribution du temps supplémentaire, les employés qui travaillent sur les quarts de soir ou de nuit inscrits aux listes appropriées à cette fin sont considérés comme présents dans leur département.

Il est toutefois convenu que l'employé, le jour même, une (1) heure avant la fin de la dernière pause-repos, communique au bureau de son contremaître pour confirmer sa disponibilité et vérifier, au besoin, que sa présence est requise.

#### **4:04:09 Accumulation du temps supplémentaire**

Les employés réguliers peuvent accumuler en argent les heures de temps supplémentaire effectuées entre la première période de paie de juin et la dernière période de paie de mai de l'année aux conditions suivantes :

- a) L'employé doit en faire la demande à son contremaître en temps opportun.
- b) Le temps supplémentaire est accumulé en argent pour les heures travaillées en temps supplémentaire au taux prévu à la convention collective en vigueur au moment où elles ont été travaillées.
- c) L'employé peut se faire payer les sommes d'argent accumulées à n'importe quel moment au cours de l'année. Les sommes restantes lui seront payées à la dernière période de paie du mois de mai de l'année.

#### **ARTICLE 4:05:00 - REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRES**

**4:05:01** Tout employé à qui l'on demande de travailler en temps supplémentaire après ses heures normales de travail a droit à une période d'arrêt non rémunérée de trente (30) minutes pour son repas.

**4:05:02** L'employé a droit pour ce repas à l'allocation de dîner imposable au montant prévu dans la procédure administrative de MDF à condition toutefois qu'il y ait eu au moins deux (2) heures de temps supplémentaire consécutives avant ou après sa journée normale de travail.

La même allocation de repas s'appliquera de quatre (4) heures en quatre (4) heures, à condition qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

**4:05:03** L'employé qui, le samedi, le dimanche ou un jour de fête chômé et payé a travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire a droit à une période d'arrêt non rémunérée de trente (30) minutes pour un repas et à l'allocation de repas décrite à l'article 4:05:02, à condition toutefois qu'il y ait au moins deux (2) heures de temps supplémentaire à accomplir après le repas.

L'employé a droit au bénéfice prévu, à chaque période de quatre (4) heures additionnelles continues, aux mêmes conditions.

#### **ARTICLE 4:06:00 - PÉRIODE DE REPOS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**4:06:01** Lorsque le temps supplémentaire aura duré deux (2) heures et qu'on prévoit que le temps supplémentaire durera encore au moins une demi-heure (1/2), les employés concernés auront droit à un quart (1/4) d'heure de repos après les premières deux (2) heures de temps supplémentaire.

Le même droit s'appliquera de deux (2) heures en deux (2) heures aux mêmes conditions, à moins que la période de repos coïncide avec une période de repas.

**4:06:02** Le quart (1/4) d'heure de repos est payé au taux horaire applicable au moment où l'employé bénéficie de ce quart d'heure de repos.

## CHAPITRE 5:00:00 - ATTRIBUTION DES POSTES

### ARTICLE 5:01:00 - AFFICHAGE, POSTE VACANT, CRÉATION TEMPORAIRE OU AUGMENTATION TEMPORAIRE

**5:01:01** Sujet aux autres articles de la convention collective, le poste vacant ainsi que tout nouveau poste distinct créé pendant la durée de la présente convention collective sont comblés par la procédure d'affichage décrite dans le présent article. L'employeur affiche ces postes sur le tableau à cet effet.

**5:01:02** L'affichage indiquera l'horaire, le salaire, l'occupation, le département, le poste, le nombre d'employés requis, les qualifications de base et autres exigences spécifiques reliées au poste.

L'affichage durera dix (10) jours de calendrier. Les employés réguliers intéressés devront faire parvenir leur demande au cours de ce délai, sur la formule prévue à cette fin, adressée au directeur des ressources humaines ou à son représentant, avec copie au syndicat.

**5:01:03** Un employé régulier peut poser sa candidature à tout affichage sujet aux règles établies à 5:01:06 et 5:01:07.

**5:01:04** La candidature de l'employé possédant le plus d'ancienneté et répondant aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis du poste sera retenue, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la fin de l'affichage, sauf prolongation des délais, selon entente entre les parties.

Lorsque l'employeur veut exiger un examen écrit lors de la sélection d'un candidat, cette exigence doit être pertinente au poste affiché. De plus, l'employeur peut effectuer une rencontre individuelle afin de valider le curriculum vitae de l'employé.

**5:01:05** L'employeur avisera par écrit, avec diligence, le syndicat de toute candidature et de toute nomination. L'employeur affichera sur les tableaux, le nom du candidat ainsi retenu, sa date d'ancienneté ainsi que le numéro d'affichage et le poste obtenu.

**5:01:06** L'employé dont la candidature a été retenue bénéficiera d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures effectivement travaillées durant laquelle l'employeur pourra soit le confirmer par écrit dans son nouveau poste ou le retourner à son ancien poste ou statut antérieur s'il ne peut remplir les exigences spécifiques reliées au poste.

L'employé pourra, pendant sa période de formation, décider de se désister de sa nomination. Dans un tel cas, il devra aviser l'employeur par écrit de son incapacité à remplir les exigences spécifiques reliées au poste, auquel cas l'employé sera retourné dans son poste antérieur.

Dans ces cas, l'employeur retiendra la candidature du deuxième plus ancien répondant aux qualifications de base et exigences spécifiques au poste, et ainsi de suite.

Le délai de cent cinquante-cinq (155) heures ci-haut prévu peut être prolongé par entente mutuelle entre les parties.

Tout employé ayant travaillé dans un poste similaire ou à taux égal ou supérieur à celui pour lequel il a été retenu, peut avec l'accord de l'employeur s'exempter ou réduire la période de formation prévue à la présente clause, et de ce fait, être confirmé par écrit dans ce poste.

Un employé qui se désiste de sa nomination, pendant sa période de formation, ou est retourné par l'employeur parce qu'il ne peut remplir les exigences du poste, ne pourra poser sa candidature, sur ce même poste, dans les douze (12) mois qui suivent son retour.

**5:01:07** Un employé retenu sur un poste, à la suite d'un affichage, ne pourra poser sa candidature sur un autre affichage de poste, pendant la période de vingt-quatre (24) mois suivant sa nomination, sauf pour un poste ayant une classe supérieure ou dans le cas d'une abolition permanente de son poste.

**5:01:08** L'employé dont la candidature aura été retenue au sens des clauses 5:01:04 à 5:01:06, bénéficiera du taux de salaire de l'occupation à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de sa période de formation ou au plus tard trente (30) jours après le délai à la clause 5:01:04.

**5:01:09** Le poste devenu vacant suite à l'obtention, par son titulaire, d'un autre poste devient susceptible d'affichage dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la fin de la période de formation de l'ancien titulaire dans son nouveau poste.

**5:01:10** Si le poste vacant ne peut être comblé par le mécanisme d'affichage, l'employeur peut offrir ce poste à qui il voudra.

**5:01:11** L'employeur pourra exiger la carte de compétence reconnue par le Ministère du travail et de la main d'œuvre lorsque requise.

**5:01:12** Si l'employeur décide de combler un poste régulier devenu vacant, ce poste sera affiché au plus tard, dans les deux (2) mois suivant la date à laquelle il est devenu vacant.

**5:01:13** Tout poste temporaire requis pour une durée de moins de six (6) mois ne devient pas susceptible d'affichage; il sera comblé selon les modalités prévues aux clauses d'assignation. Cependant, si ce poste est rempli pour une durée de plus de six (6) mois de façon temporaire, il sera dès lors considéré comme régulier et devient susceptible d'affichage.

**5:01:14** L'employé qui finalement occupera le poste aura droit à une rétroactivité de salaire s'il y a lieu. Cette rétroactivité de salaire débutera dans le cas prévu à l'article 5:01:12 à compter du 61<sup>e</sup> jour suivant la date où le poste est devenu vacant. Cette rétroactivité de salaire débutera dans le cas prévu à l'article 5:01:13 à compter du 181<sup>e</sup> jour suivant la date où le poste a été créé.

**5:01:15** Lors de la création temporaire d'un nouveau quart dans un département, l'employeur offre alors les postes ainsi créés aux employés réguliers titulaires des occupations visées par ordre d'ancienneté. L'employeur assigne ensuite les employés selon la clause de formation prévue à l'article 5 :05 :00. S'il existe toujours un besoin, l'employeur assigne selon l'ordre inverse d'ancienneté les employés capables d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste.

#### **ARTICLE 5:02:00 - RECLASSEMENT**

**5:02:01** Si l'employeur juge qu'un employé est devenu incapable de remplir les exigences spécifiques de son poste, il peut le retirer de ce poste, auquel cas l'employé sera traité suivant les règles prévues à l'article 6:01:00, mais rémunéré au taux de salaire prévu pour l'occupation qu'il remplira, sauf entente particulière entre l'employeur et le syndicat. Les mêmes règles s'appliquent dans le cas d'un employé qui est devenu incapable de remplir les exigences spécifiques de son poste pour raisons de santé.

#### **ARTICLE 5:03:00 - ASSIGNATION OU BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE**

**5:03:01** À moins de dispositions contraires dans la convention, pour tout besoin temporaire de main d'œuvre, l'employeur, compte tenu de ses besoins, assigne le travail soit à un employé régulier titulaire, à un régulier

non titulaire, à un employé temporaire ou en dernier lieu à un étudiant. Dans le cas où il existe plus d'un quart de travail dans un département, chacun des quarts est un département distinct pour fin d'application de cet article.

**5:03:02** À chaque semaine, l'employeur établit le nombre d'employés nécessaires à la bonne marche de ses opérations en fonction de ses besoins prévisibles pour la semaine suivante et ce, par département. Si nécessaire, l'employeur pourra assigner un nombre d'employés supplémentaires pour effectuer du remplacement. Ces employés seront assignés quotidiennement ou hebdomadairement selon ses besoins connus dans la mesure du possible.

**5:03:03** Dans l'application de la procédure ci-bas, l'ancienneté est respectée en autant que l'employé soit capable immédiatement d'accomplir les tâches requises du poste et en autant que l'employeur ait le personnel disponible capable d'accomplir immédiatement les tâches requises des autres postes.

L'employé régulier titulaire assigné en vertu des présentes obtient le taux horaire du poste sur lequel il travaille sauf pour ce qui est prévu à 5:03:04.

- a) L'assignation du personnel et la gestion des surplus de main d'œuvre pour des besoins prévus après le jeudi pour la semaine suivante ou en cours de semaine ou pour toute absence de moins de cinq (5) jours se fera selon la procédure ci-dessous :
1. Les employés réguliers titulaires sont assignés à leur poste.
  2. En cas de besoin, l'employeur assigne en premier lieu l'employé régulier titulaire qui pourrait être en surplus dans son occupation.
  3. Ensuite l'employeur assigne un employé s'étant engagé suite à une formation de jour sur un poste spécifique (A) tel que stipulé à la clause 5 :05 :01 en cas de promotion
  4. Par la suite, l'employeur assigne le régulier titulaire qui pourrait être encore en surplus.
  5. Si le besoin subsiste, l'employeur assigne un employé s'étant engagé suite à une formation sur un poste spécifique (B) tel que stipulé à la clause 5 :05 :01.
  6. Ensuite, l'employeur assigne un régulier non titulaire.
  7. Si le besoin subsiste, l'employeur assigne les temporaires et ensuite les étudiants
  8. Si le besoin subsiste, l'employeur assigne toute personne de son choix.
- b) L'assignation du personnel et la gestion des surplus de main d'œuvre pour des besoins prévus le jeudi pour la semaine complète suivante se feront selon la procédure ci-dessous :
1. Les réguliers titulaires sont assignés à leur poste.
  2. En cas de besoin, l'employeur assigne en premier lieu l'employé régulier titulaire qui pourrait être en surplus dans son occupation.
  3. Par la suite, les employés réguliers titulaires dans leur département à un poste à classe supérieure en cas de promotion.



4. Par la suite, les employés réguliers titulaires en surplus du département.
5. Tenant compte de ses besoins d'opération et en autant qu'il ait le personnel disponible capable d'effectuer immédiatement le travail et remplir les exigences des autres postes, l'employeur devra prendre en considération la demande du régulier titulaire désirant être transféré sur un autre poste à classe égale ou inférieure dans son département et qu'il est capable d'accomplir immédiatement.
6. Par la suite, les employés réguliers titulaires en surplus d'un autre département.
7. Les réguliers non titulaires.
8. Si le besoin subsiste, l'employeur assigne les temporaires et ensuite les étudiants.
9. Si le besoin subsiste, l'employeur assigne toute personne de son choix.

#### 5:03:04 SURPLUS DE PERSONNEL

Une réduction temporaire en tout ou en partie des opérations ou tout autre motif causant un surplus d'employés réguliers titulaires n'est pas considéré comme une « réduction de personnel » au sens de l'article 6:01:00. Dans un tel cas, les règles mentionnées ci-dessous s'appliqueront en tenant compte des stipulations de la clause 5:03:03.

- a) Dans les cas de réduction temporaire d'opérations ou arrêts d'équipement prévus ou non en cours de semaine, les réguliers titulaires qui ont été cédulés, sont maintenus au travail pour la semaine et leur taux de salaire de leur occupation prévue à la cédule sera maintenu peu importe le poste sur lequel ils seront assignés. L'employé doit effectuer le travail tel qu'assigné par l'employeur sans égard à son ancienneté.
- b) Dans le cas de réduction temporaire de plus d'une semaine, l'employé régulier titulaire est assigné dans son département selon son ancienneté dans un poste de son occupation ou à défaut, dans un poste comportant un taux de salaire supérieur ou équivalent au sien ou à défaut, à un poste comportant un taux de salaire inférieur au sien dans la mesure où il est capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste.

Cependant pour déplacer à un taux de salaire supérieur, il doit déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté de toutes les occupations à classes supérieures.

Un employé est payé au taux de salaire du poste auquel il est assigné sauf s'il est assigné à une classe inférieure à la demande de l'employeur alors qu'il pourrait autrement accomplir un poste à une classe supérieure.

L'employé régulier titulaire en surplus par la suite de l'application de l'alinéa b) ci-haut est assigné, selon son ancienneté, dans une occupation dans un autre département ayant un taux de salaire équivalent ou inférieur à son taux de salaire dans la mesure où il est capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste.

L'employé régulier titulaire qui demeure en surplus suite à l'application des règles prévues en b) ci-haut, agit en priorité comme remplaçant, si requis, conformément à 6:02:01 sinon, il est mis à pied.

À chacune des étapes, s'il s'agit d'un poste identique à d'autres postes dans une occupation le titulaire le moins ancien de ces postes identiques est affecté.

- c) L'employé déplacé dans une autre occupation suite à une réduction temporaire, doit répondre aux qualifications de base, aux exigences, ou aux équivalences requis par l'occupation

sous réserve de l'obligation de l'employé qui déplace de posséder en tout temps les cartes de compétences et permis requis de l'occupation visée.

- d) Dans le cas de réduction temporaire des opérations d'une durée prévue de moins de trente (30) jours, l'employé ne bénéficie pas d'une période de formation et doit être en mesure de s'acquitter des tâches à accomplir immédiatement.

Dans l'éventualité où la réduction temporaire prévue se prolonge à plus de trente (30) jours la formation lui sera donnée.

En cas de réduction temporaire prévue de trente (30) jours et plus, l'employé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures travaillées.

**5:03:05** L'employé absent au moment de l'assignation hebdomadaire, pour une raison autre qu'une mise à pied, qui ne s'informe pas de son assignation pour la semaine suivante auprès de l'employeur, qui n'est pas victime d'une erreur d'assignation de la part de l'employeur, ne peut réclamer un remboursement.

#### **ARTICLE 5:04:00 - FARDEAU DE LA PREUVE**

**5:04:01** Dans l'application des articles 5:01:00 à 5:06:00, le fardeau de prouver que l'employé ne peut remplir les exigences normales du poste incombera à l'employeur.

#### **ARTICLE 5:05:00 - FORMATION ET ORIENTATION**

**5:05:01** L'employeur peut former les employés selon les besoins des opérations. Cet article prévaut sur les règles d'assignation prévues à l'article 5 :03 :00 de la convention collective.

Sans y être limité, l'employeur tient compte de la procédure ici-bas pour dispenser sa formation pour les employés.

##### **1- Conditions Générales**

- a) L'employeur affiche sur le tableau prévu à cet effet tous ces besoins prévisibles de formation indiquant les particularités prévues dans les paragraphes qui suivent. L'employé doit s'inscrire durant la période d'affichage d'une durée de cinq (5) jours. À compter de la fin de la période d'affichage, une feuille d'inscription est valide et ouverte pour 2 ans et les employés pourront ajouter ou retirer leur nom en tout temps.
- b) La candidature de l'employé, qui n'occupe pas un poste spécifique mentionné au point 2, qui détient le plus d'ancienneté et répond aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalents requis du poste sera retenue en fonction des particularités prévues dans les paragraphes qui suivent. La liste des candidats retenus sera affichée sur le babillard prévu à cet effet.
- c) L'employeur se réserve le droit de limiter à une (1) le nombre de formation sur les postes spécifiques et/ou hors département dispensées à un employé à l'intérieur du 2 ans.

- d) La formation est d'une durée de 155 heures effectivement travaillées à moins d'une entente entre les parties de réduire ou de prolonger la durée de la formation. L'employé en formation reçoit le taux du salaire de l'occupation pour laquelle il est formé.
- e) Durant la période prévue au paragraphe précédent, l'employé peut se désister de sa formation ou l'employeur peut le disqualifier si l'employé ne peut remplir les exigences spécifiques reliées au poste.
- f) L'obligation de remplacement suite à une formation sur un poste spécifique est valide pour une durée de 2 ans à compter de la fin de la période d'affichage.  
  
À l'échéance du 2 ans, l'employé avise par écrit l'employeur de son intention de maintenir ou de se désister de son obligation de remplacement. Par la suite, l'employeur informe par écrit le syndicat des besoins de formation prévisibles sur les postes spécifiques.
- g) Advenant qu'un employé soit absent durant l'affichage et/ou la formation en raison d'un arrêt de travail CSST, les parties s'entendent sur un processus d'intégration à la formation à laquelle il aurait eu droit sans cet arrêt.

**2- Les postes spécifiques sont les suivants :**

Commis logistique  
 Commis aux inventaires  
 Opérateur réception/expédition-Palettiseur  
 Opérateur principal Centre-(Soutireuses L1, L3 et Ensacheuse L4)  
 Opérateur principal étiqueteuses (étiqueteuse L1 et L3)  
 Préposé aux conditionnements des liquides-Cuverie  
 Magasinier

**3- Conditions pour les postes spécifiques de jour (A):**

- a) L'employeur affiche sur le tableau prévu à cet effet tous ces besoins prévisibles de formation sur les postes spécifiques dans chacun des départements et quart de travail
- b) En premier lieu sont sélectionnés les employés réguliers titulaires du département du même quart de travail qui n'occupent pas un poste spécifique.
- c) Ensuite sont sélectionnés les employés réguliers titulaires des autres départements qui n'occupent pas un poste spécifique;
- d) Finalement les réguliers non titulaires.
- e) Rien dans ce qui précède ne peut contraindre un employé s'étant inscrit pour une formation de jour à être dans l'obligation d'effectuer du remplacement sur un autre quart de travail ou pour fins de vacances, à moins d'une urgence ou force majeure telle que tous les employés en remplacement sur ce poste ne sont pas disponibles.
- f) L'employeur s'engage à chaque deux (2) ans à former un nouvel employé par poste spécifique pour les remplacements de jour. Cependant l'employeur est exempté de son obligation de former un employé dont l'ancienneté n'est pas suffisante pour devancer un des employés déjà formés qui maintient son engagement de remplacement.

**4- Conditions pour les postes spécifiques de soir, de nuit et vacances (B):**

- a) L'employeur affiche sur le tableau prévu à cet effet tous ces besoins prévisibles de formation sur les postes spécifiques.
- b) Les employés sont sélectionnés conformément à 1b)
- c) Les employés formés s'engagent conformément à 1f) à effectuer les remplacements requis pendant les quarts de soir, de nuit et pour fins de vacances
- d) L'employeur se réserve le droit d'assigner, prioritairement aux règles d'assignation prévues à 5 :03 :00 , un employé sélectionné en b) pour un maintien de ses compétences à un poste spécifique pour un maximum d'une semaine au six (6) mois. Dans ce cas l'employé régulier titulaire du poste est assigné en orientation suivant les règles du point 6.

**5- Conditions pour les postes non spécifiques :**

Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés occupant un poste spécifique.

Dans l'ordre :

- a) L'employeur peut former au besoin par ancienneté, à tour de rôle et sans affichage les employés réguliers titulaires du département possédant les qualifications de bases, exigences et équivalents reconnus sur les postes non spécifiques.
- b) Rien dans ce qui précède ne peut contraindre un employé régulier titulaire du département formé pour un remplacement à être dans l'obligation d'effectuer du remplacement sur un autre quart de travail ou pour fins de vacances, à moins d'une urgence ou force majeure telle que tous les employés en remplacement sur ce poste ne sont pas disponibles.
- c) Ensuite, au besoin et conformément à 1a) et 1b), l'employeur affiche et octroie les formations pour les postes qui ne sont pas spécifiques en identifiant les besoins de remplacements requis. Cependant seuls les employés pour qui la formation représente une hausse de salaire ou un changement de quart de travail seront retenus sur ces formations.

**6- Orientation :**

Les employés sur les postes spécifiques bénéficieront quant à eux du droit à l'orientation. Elle sera offerte exclusivement aux employés réguliers titulaires des postes spécifiques qui dispensent la formation à un travailleur selon cet article et qui désire être orienté pendant la période de familiarisation du travailleur selon la procédure suivante :

- a) Le titulaire du poste débute la formation de son remplaçant pour une période de 2 à 4 semaines. Ensuite il peut bénéficier de l'orientation vers un poste de son choix et maintenir son salaire pour une durée maximale de 2 semaines consécutives durant la période de familiarisation de son remplaçant. Advenant qu'il y ait plus d'un titulaire de poste spécifique, chacun peut se prévaloir à tour de rôle de l'orientation pour chaque formation distincte et ce par ancienneté.
- b) Le titulaire qui refuse l'orientation sera assigné selon les besoins des opérations ou à un poste vacant selon son ancienneté en autant qu'il soit capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du postes pour un maximum de 2 semaines. Il maintient son salaire durant cette période.

- c) L'employeur peut refuser l'orientation si l'employé est requis à son poste ou s'il est apte à accomplir immédiatement les tâches requises du poste.
- d) En cas d'absence de l'employé en familiarisation, le titulaire doit interrompre l'orientation et retourner à son poste.
- e) Rien dans la convention collective ne peut obliger un employé formé par orientation à modifier son choix de vacances ou à changer de quart de travail pour effectuer les tâches de son orientation.
- f) Après sa période d'orientation, l'employeur détermine si l'employé est capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste.
- g) Le régulier titulaire en orientation est considéré présent dans son occupation et son département au moment de l'attribution du temps supplémentaire.

#### **ARTICLE 5:06:00 - ENTRAIDE ET FLEXIBILITÉ OPÉRATIONNELLE**

##### **5:06:01 EMPLOYÉ DE MÉTIER**

Dans le but d'améliorer l'efficacité et afin de favoriser une plus grande autonomie du personnel de métier dans l'accomplissement du travail, un employé de métier accomplit toute tâche à laquelle il est assigné et qu'il a les compétences nécessaires pour l'exécuter.

##### **5:06:02 EMPLOYÉ D'OPÉRATION**

Les employés d'opération doivent contribuer à favoriser le travail d'équipe pour assurer la fluidité des opérations.

#### **CHAPITRE 6:00:00 - MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI**

##### **ARTICLE 6:01:00 - RÉDUCTION DE PERSONNEL**

**6:01:01** Les mots « réduction de personnel » signifient toute diminution du nombre de postes occupés par des employés réguliers titulaires dans une occupation, ayant pour effet de créer un surplus de tels employés dans une occupation. Ces mots comprennent également l'élimination d'une occupation ou d'un département qui crée de tels surplus.

**6:01:02** Lorsqu'il y a réduction de personnel, selon 6 :01 :01 ,l'employeur donne au syndicat un avis écrit de trente (30) jours indiquant le ou les département(s) où le nombre d'employés réguliers titulaires sera réduit et le nombre de postes abolis.

Toutefois, ce préavis pourra être réduit après entente avec le syndicat.

**6:01:03** Dans le cas où l'employeur abolit un poste identique à d'autres postes dans le département, le titulaire le moins ancien de ces postes identiques est affecté. Dans les autres cas, le titulaire du poste aboli est affecté et ce, indépendamment de son ancienneté.

**6:01:04** Tout employé visé à la clause 6:01:05 devra, avec diligence, faire connaître son choix. Sinon, l'employeur, après consultation avec le syndicat, fera le choix pour l'employé afin que tous les choix soient complétés dans le délai de l'avis prévu à la clause 6:01:02.

Aucun déplacement ne sera valide sans que l'avis prévu n'ait été donné au syndicat, sauf si entente entre les parties.

**6:01:05** Tout employé subissant une réduction de personnel au sens des clauses 6:01:01 et 6:01:03 devra déplacer, selon les règles mentionnées ci-dessous :

- a) 1<sup>er</sup> étape – Il doit déplacer dans son département un employé possédant moins d'ancienneté dans un poste comportant un taux de salaire égal ou immédiatement inférieur.
- b) 2<sup>ème</sup> étape – À défaut, il doit déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans les occupations égales ou inférieures à son taux de salaire dans un poste, dans un autre département.

À chacune des étapes, s'il s'agit d'un poste identique à d'autres postes dans une occupation, le titulaire le moins ancien de ces postes identiques est affecté.

**6:01:06** Tout employé de métier affecté par une réduction de personnel peut choisir d'être mis à pied en lieu et place du processus de déplacement. Dans tel cas, l'employé de métier sera placé sur la liste de rappel conformément à l'article 6:02:00 de la présente convention.

**6:01:07** L'employé déplacé par l'application des clauses 6:01:04 et 6:01:05 a les mêmes droits, aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre employé auquel cas, il est mis à pied.

Le nom de l'employé régulier qui est mis à pied est porté sur la liste de rappel prévue à l'article 6:02:00 de la présente convention.

**6:01:08** L'employé subissant la réduction de personnel ou déplacé dans une autre occupation, en application du présent article, doit répondre aux qualifications de base, aux exigences ou aux équivalences requis par l'occupation sous réserve de l'obligation de l'employé qui déplace, de posséder en tout temps les cartes de compétence et permis requis de l'occupation visée.

Dans ce cas, l'employé bénéficie d'une période de formation d'au plus cent cinquante-cinq (155) heures effectivement travaillées.

**6:01:09** Si l'employeur juge que l'employé qui bénéficie de formation ne remplit pas les exigences du poste, l'employé est reclassé conformément à l'article 6:01:05. Dans un tel cas, l'employé ne peut déplacer qu'un employé ayant moins d'ancienneté que celui qui avait été déplacé originalement.

#### **ARTICLE 6:02:00 - MISE A PIED, RAPPEL AU TRAVAIL**

**6:02:01** Sous réserve des dispositions de l'article 6:01:00, la mise à pied se fera selon l'ordre suivant :

- a) les étudiants ;
- b) les employés temporaires ;
- c) les employés réguliers non titulaires par ordre inverse d'ancienneté ;
- d) en dernier lieu, les employés réguliers titulaires par ordre inverse d'ancienneté.

**6:02:02** Les employés mis à pied sont rappelés au travail selon les règles suivantes

- : Par ancienneté, sur la liste de rappel :
- I. Les employés réguliers titulaires ;
  - II. Les employés réguliers non titulaires.

Les groupes I et II précédents sont rappelés en **20** tenant compte de 6:02:03. Ensuite les temporaires et pour finir les étudiants.

**6:02:03** L'employé rappelé au travail en vertu de l'article 6:02:02 doit être capable d'accomplir immédiatement les tâches requises du poste et posséder les cartes de compétence et permis lorsque requis.

Il doit de plus être en mesure de se rapporter au travail dans les délais prescrits.

Tout rappel au travail donnera droit à une rémunération minimale équivalente à une journée normale de travail.

Cependant, un employé régulier titulaire peut aviser l'employeur par écrit de son désir de ne pas être rappelé pour des besoins inférieurs à une semaine normale de travail.

Aucune réclamation ne pourra découler du fait qu'un employé moins ancien, rappelé au travail pour moins de cinq (5) jours, dans les faits, travaille pour plus de cinq (5) jours.

Toutefois, advenant le cas où des besoins de rappel subsistent, l'employeur rappellera par ordre inverse d'ancienneté les employés sur la liste de rappel, sans égard au désir prévu au paragraphe précédent.

**6:02:04** L'employeur procède au rappel au travail par téléphone au dernier numéro communiqué par écrit par l'employé.

Si l'employé ne peut être rejoint par téléphone, l'employeur lui expédie un avis de rappel au travail par courrier recommandé à la dernière adresse qu'il a communiquée à l'employeur par écrit. S'il n'a pas donné suite à l'avis de rappel au travail dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis, l'employeur peut mettre fin à son emploi. Si, à l'intérieur de ce délai, l'employé communique avec l'employeur, il doit se rapporter au travail le lundi suivant si son ancienneté le lui permet.

**6:02:05** L'employé régulier doit se rapporter au travail dans les trente-six (36) heures d'un rappel au travail signifié conformément au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 6:02:04, sauf s'il s'agit d'un rappel de moins de cinq (5) jours, auquel cas l'employé doit se présenter le jour ouvrable suivant.

L'employeur peut mettre fin à l'emploi de tout employé régulier rappelé si ce dernier refuse le rappel ou néglige de se présenter au travail dans le délai prescrit après avoir accepté le rappel.

Un employé peut, en raison de maladie ou d'une autorisation expresse accordée par l'employeur, être exempté des obligations de la présente clause. Il a alors le fardeau d'établir la matière et l'existence d'un tel motif d'exemption.

#### **ARTICLE 6:03:00 - OUVRAGE DONNÉ À CONTRAT**

**6:03:01** Sauf pour les employés de métier, les dispositions suivantes s'appliqueront pour les ouvrages donnés à contrat.

**6:03:02** Tout employé régulier titulaire déplacé par l'adjudication d'un contrat devra déplacer conformément aux dispositions de l'article 6:01:00.

**6:03:03** Un tel employé conserve le taux de salaire de son ancienne occupation et continue de bénéficier des augmentations prévues à la convention collective.

**6:03:04** L'adjudication d'un contrat ne pourra résulter en la mise à pied d'employés réguliers titulaires.

**6:03:05** Pour ce qui est de l'exception mentionnée au paragraphe 6:03:01 qui précède, l'employeur convient que s'il a en disponibilité des employés réguliers titulaires qualifiés et possède l'outillage et les services nécessaires

pour accomplir au moment, à l'endroit et dans le délai requis, tout travail de nature ordinaire et habituelle présentement exécuté par ces employés, celui-ci sera exécuté par ces employés, sauf s'il s'agit d'un travail régi par le décret de la construction.

31

**6:03:06** Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une obligation ou une restriction

pour l'employeur d'acheter du matériel, de l'équipement, des matériaux et de l'outillage pour l'exploitation de son entreprise.

**6:03:07** Sauf en cas d'urgence, la Compagnie informera le syndicat et, lorsque concernés, les employés du service technique, lors d'octroi de contrats à forfaits.

#### ARTICLE 6:04:00 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

**6:04:01** Le syndicat reconnaît la nécessité d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Les parties collaborent donc, dans la mesure du possible, à l'établissement de méthodes et de programmes susceptibles d'atteindre cet objectif.

**6:04:02** Par «changements technologiques», on entend l'automatisation et/ou les changements apportés à la machinerie, aux procédés et à la technologie utilisées par l'entreprise.

**6:04:03** En cas d'introduction d'un changement technologique entraînant soit la création ou l'élimination d'un poste ou d'une occupation ou la modification d'une occupation couverte par l'unité de négociation, l'employeur avise le syndicat par écrit.  
Lorsqu'il est possible de le prévoir, le préavis est transmis au moins un (1) mois avant la mise en application du changement si ce dernier affecte cinq (5) employés et moins ou d'au moins trois (3) mois si le changement affecte plus de cinq (5) employés.

Dès que la création ou l'élimination d'un poste ou d'une occupation ou encore la modification d'une occupation couverte par l'unité de négociation causée par un changement technologique, imprévisible au moment du changement, survient, l'employeur convoque les membres de l'exécutif syndical local.

Le préavis contient des précisions sur la nature du changement envisagé, la date de son avènement et le nombre prévisible d'employés ou d'emplois affectés, les effets prévisibles de ces changements ainsi que toute autre information pertinente.

**6:04:04** Dès l'envoi du préavis mentionné à la clause 6:04:03, et au plus tard dans les dix (10) jours suivants, un comité est formé.

L'employeur y désignera deux (2) représentants et le syndicat deux (2)

représentants. **6:04:05** Le comité a pour fonction :

- a) D'analyser les changements qui sont apportés.
- b) De définir les conséquences de ces changements sur les emplois et sur les employés.
- c) D'identifier les emplois qui sont modifiés, abolis ou créés.
- d) De procéder à toute mesure utile pour informer les employés du déroulement de l'implantation des changements et de toute matière pertinente les intéressant.



- e) De recommander les modalités des programmes nécessaires pour assurer le recyclage et la formation des employés affectés et suggérer toute autre mesure jugée utile pour réaliser ces objectifs.
- f) De recommander les mesures appropriées pour tenter d'atteindre les objectifs suivants:
  - minimiser le nombre de mises à pied et de déplacements occasionnés par l'introduction du changement;
  - maximiser l'utilisation de l'attrition naturelle pour minimiser les mises à pied et les déplacements;
  - permettre aux employés affectés et aux membres de l'unité de négociation dans toute la mesure du possible, l'accès aux emplois créés par l'introduction des changements.
- g) S'il y a lieu et en conformité avec tout programme existant, pour les employés réguliers titulaires affectés par un changement technologique, en lieu et place d'un programme de formation ou recyclage ou en lieu et place du déplacement prévu à l'article 6:01:00, recommander d'autres mesures appropriées telles l'octroi d'une indemnité de départ, de modalités de préretraite ou toute autre mesure facilitant la recherche d'un nouvel emploi ou l'adaptation de l'employé dans un emploi différent.

**6:04:06** L'employeur s'engage à considérer les recommandations pertinentes du comité et à favoriser au maximum leur application en autant qu'elles favorisent la productivité et le rendement anticipé.

**6:04:07** Advenant qu'il n'y ait pas d'entente au niveau du comité, l'employeur, compte tenu de ce qui précède, donnera la formation aux employés réguliers titulaires requis affectés par un changement technologique et ce, par ancienneté. La formation est accordée aux employés qui possèdent les connaissances de base nécessaires pour se qualifier et doivent être en mesure de répondre aux exigences normales de la tâche.

**6:04:08** Tout employé régulier titulaire affecté par un changement technologique selon 6:04:03 peut se prévaloir des dispositions de l'article 6:01:05.

## **CHAPITRE 7:00:00 - RELATIONS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 7:01:00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF**

#### **7:01:01**

- a) L'expression « jours », dans le présent article, signifie un jour de calendrier à moins qu'autrement spécifié.
- b) L'expression « syndicat », dans le présent article, signifie le directeur syndical – MDF ou le président du syndicat.

**7:01:02** Tout grief au sens du Code du travail entre l'employé ou le syndicat et l'employeur sera soumis à la procédure suivante :

#### **ÉTAPE PRÉLIMINAIRE :**

- a) L'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical, qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention collective n'ont pas été respectées, doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre son grief.
- b) À défaut d'entente, le représentant syndical devra tenter de régler le problème de l'employé avec le supérieur immédiat, le contremaître-coordonnateur, le chef de service et/ou le directeur.
- c) Si l'employé n'est pas satisfait ou s'il n'obtient pas de réponse, il procédera à l'étape suivante.

**1<sup>ère</sup> ÉTAPE :**

- d) L'employé soumettra, par écrit, son grief au directeur des ressources humaines, directement ou accompagné de son délégué de département, pourvu qu'il le soumette au cours des quarante-cinq (45) jours suivants immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief. La rédaction du grief comprendra le nom de celui qui le fait, la désignation des personnes concernées s'il y a lieu, la désignation des départements concernés, la nature du grief, la date du grief et la date à laquelle le plaignant situe le fait à l'origine de son grief.

**2<sup>ème</sup> ÉTAPE :**

- e) Le directeur des ressources humaines, ou son représentant, répondra par écrit dans les trente (30) jours de la réception par lui du grief.
- f) Durant cette période, le comité de griefs devra se réunir pour chercher une solution au litige soulevé par le grief.

**7:01:03** Advenant qu'aucun règlement ne soit intervenu entre les parties à l'intérieur de ce délai de trente (30) jours, le grief pourra être référé à l'arbitrage conformément à l'article 7:02:00.

**7:01:04** Les parties pourront, par écrit, convenir de prolonger les délais propres à chaque étape. Toute personne convoquée à la rencontre des membres du comité de griefs le sera sans perte de salaire.

**7:01:05** Le comité de griefs sera composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat, dont le directeur syndical - MDF.

**7:01:06** Un grief du syndicat concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention peut être soumis par écrit dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du grief mais pas plus de six (6) mois du fait à l'origine du grief et il suivra ensuite la procédure prévue par cette convention.

**7:01:07** Le grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être signé par l'employé intéressé.

**7:01:08** L'employé temporaire n'a aucun droit d'ancienneté et ne peut loger de griefs selon la procédure de grief et d'arbitrage, sauf dans les cas suivants:

- a) Le paiement du salaire, des primes, des vacances, des jours chômés et des congés sociaux prévus à la convention collective.
- b) Le refus de l'employeur de le reconnaître employé régulier selon l'article 1:04:03 ou de procéder à une mise à pied selon l'ordre défini à la clause 6:02:01.

**7:01:09** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite strictement à titre indicatif. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.

**7:01:10** Le fardeau de la preuve incombe à celui qui présente le grief, sauf exceptions prévues par cette convention.

**7:01:11** Toute soumission d'un problème ou d'une plainte à l'un ou l'autre des comités prévus à la présente convention ne peut avoir pour effet de modifier la procédure de grief prévue à la présente convention et est faite sans préjudice au droit de grief.

#### **ARTICLE 7:02:00 - ARBITRAGE**

**7:02:01** La soumission d'un grief à l'arbitrage se fait par un avis écrit donné à l'autre partie dans les trois (3) mois qui suivent la fin de la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

**7:02:02** Un arbitre devra être choisi par les parties ou désigné par le Ministre du Travail du Québec s'il n'y a pas entente, dans les soixante (60) jours après que l'avis prévu à la clause 7:02:01 aura été donné.

**7:02:03** La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, changer, ajouter ou soustraire quoique ce soit à cette convention collective.

L'arbitre a juridiction pour établir le montant de la compensation auquel l'employé a droit par suite de l'application erronée par l'employeur de la convention collective.

Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'employeur ou la décision qu'il a rendue.

L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective.

**7:02:04** Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de réduire, d'annuler la suspension ou le congédiement, d'ordonner la réinstallation de l'employé dans le poste qu'il occupait et de décider de toute compensation totale ou partielle jugée équitable en fait de salaire et autres avantages. Dans le cas où l'arbitre décide de réduire ou d'annuler la peine, si l'employé a travaillé ailleurs pendant la période de son congédiement ou de sa suspension, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de la compensation prévue ci-haut, sans tenir compte cependant du montant que lui procurait un deuxième emploi avant son congédiement ou sa suspension.

Si l'employé a reçu des montants qu'il doit rembourser à la Commission d'assurance emploi ou au Service de soutien du revenu, l'employeur, après les avoir déduits de la compensation prévue ci-haut, s'engage à rembourser les organismes concernés.

**7:02:05** Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de ses témoins et représentants. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

#### **ARTICLE 7:03:00 - RÈGLES DE DISCIPLINE**

**7:03:01** L'employeur peut, pour cause juste et suffisante, réprimander, suspendre et congédier un employé.

**7:03:02** À moins que la gravité d'une offense soit telle qu'elle entraîne une suspension ou un congédiement, la procédure est d'abord de réprimander l'employé par écrit avant de procéder à une suspension ou congédiement.

Cependant, avant de prendre la décision de réprimander par écrit un employé l'employeur doit le convoquer à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans le cas d'absences et/ou de non

disponibilité dudit employé, le délai prévu dans **36** cet article pour la rencontre et la remise de l'avis sera prolongé d'une durée équivalente à la période d'absence ou de non disponibilité de l'employé.

**7:03:03**

- a) Une copie d'une mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé lui est remise.
- b) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'employeur.

**7:03:04** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé ne sera considérée prescrite que si cet employé n'a subséquentement encouru aucune autre mesure disciplinaire pour une offense similaire durant une période maximum de douze (12) mois effectivement travaillés.

**7:03:05** La décision de mettre fin à l'emploi d'un employé, de le suspendre ou de le réprimander par écrit est sujette à grief et à arbitrage et devra être communiquée par écrit à l'employé avec diligence. La décision de relever un employé de ses fonctions pour fins d'enquête ne constitue pas en soit une mesure disciplinaire.

Lorsqu'un employé est relevé de ses fonctions pour fins d'enquête, l'employeur doit rendre une décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

Le droit de grief naît à compter de la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative. Dans tous les cas le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

**7:03:06** Tout employé suspendu ou congédié, peut, s'il croit avoir été lésé en vertu des présentes, soumettre son cas par écrit, conformément à la procédure de griefs dans les trente (30) jours, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

**7:03:07** Dans les cas de griefs relatifs à une suspension ou à un congédiement, l'employeur devra faire une réponse écrite au grief et mentionner les motifs pertinents qui ont amené cette décision de suspendre ou de congédier l'employé.

**7:03:08** L'employeur fera prendre connaissance au directeur syndical - MDF, de toute déclaration écrite concernant ce même employé et signé par lui-même, lors des étapes prévues à la procédure de griefs.

**7:03:09** Si un employé est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'employeur pour raisons disciplinaires, durant ses heures normales de travail, il ne subira aucune perte de salaire durant son absence du travail.

**7:03:10** Un employé convoqué par l'employeur pour les fins d'application du présent article, a le droit d'être accompagné à son choix, du délégué de son département ou du directeur syndical - MDF, ou en l'absence de l'un ou l'autre de ces individus d'un délégué d'un autre département.

**ARTICLE 7:04:00 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**7:04:01** Ce comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter toute question pertinente à l'amélioration des procédés et des méthodes d'opération et tout autre sujet d'intérêt mutuel et profitable aux parties à cette convention.

**7:04:02** Ce comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'employeur ou le syndicat devra, avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'il désire soumettre à l'attention du comité.

**7:04:03** Le comité sera composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Les employés ne subiront pas de perte de salaire par suite de leur présence aux réunions conjointes du comité.

## **CHAPITRE 8 - SALAIRE**

### **ARTICLE 8:01:00 - VERSEMENT DU**

#### **SALAIRE 8:01:01**

a) La paie est versée aux salariés par dépôt direct à tous les quatorze (14) jours le jeudi.  
Sauf lorsqu'autrement prévu à la présente convention collective, le traitement et toutes rémunérations additionnelles sont payés au plus tard dans les deux (2) semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

b) L'employeur convient de verser une avance, au cours de la même semaine, pour toute erreur impliquant un montant net supérieur à cent dollars (100 \$) sur les heures régulières sur le chèque d'un employé en autant que ce dernier ne soit pas la cause directe de cette erreur.

**8:01:02** Le salaire et toute rémunération additionnelle sont payés au plus tard dans les deux semaines suivant celle au cours de laquelle ils sont gagnés.

**8:01:03** Les renseignements suivants apparaîtront sur le relevé de paie :

- a) nom et prénom de l'employé;
- b) date et période de paie;
- c) salaire pour les heures normales de travail;
- d) salaire pour le surtemps;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;
- g) crédits de congé maladie;
- h) gains bruts cumulatifs;
- i) montants cumulatifs des déductions suivantes :
  - impôts provincial et fédéral;
  - assurance emploi;
  - régime des rentes du Québec;
  - régime de retraite;
  - cotisations syndicales;
- j) rémunération pour vacances;
- k) crédits de vacances en heures;
- l) primes des assurances collectives.

**8:01:04** Lorsqu'il y a des modifications aux déductions visant la majorité des employés, l'employeur joindra au relevé de paie une note explicative.

**8:01:05** Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur et le salarié doivent convenir d'un mode de remboursement. Advenant qu'il n'y ait pas entente, si le montant du trop payé est inférieur à cent dollars (100 \$), il sera prélevé par l'employeur sur la paie subséquente du salarié. Si le montant du trop payé est supérieur à cent dollars (100 \$), l'employeur pourra prélever sur chacune des prochaines paies du salarié un montant équivalent à un cinquième (1/5<sup>e</sup>) du montant net qui est dû, et ce jusqu'à parfait paiement.

Il est entendu que l'employeur ne pourra réclamer d'un employé toute forme de montant reçu par l'employé pour toute période avant les douze (12) mois de la réclamation et ne pourra réclamer d'un employé toute forme de montant après douze (12) mois de manquement.

Advenant la fin d'emploi du salarié avant que le montant dû ait été totalement remboursé, l'employeur pourra prélever l'intégralité du montant restant dû sur les sommes autrement payables au salarié.

#### **ARTICLE 8:02:00 - PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES**

**8:02:01** Il est convenu entre les parties que les compensations pour frais de repas et de séjour seront versées conformément aux procédures administratives de la Maison des Futailles.

**8:02:02** Aucune prime ou allocation autre que celles prévues dans cet article ou ailleurs dans cette convention n'est payable à moins d'autorisation expresse du représentant autorisé de l'employeur.

**8:02:03** Prime de soir : Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf heures (19 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante: quatre-vingt-cinq (0.85 \$) et ce, pour la durée de la présente convention collective.

**8:02:04** Prime de nuit : Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre zéro heure (00 h 00) et sept heures (07 h 00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de un (1) dollar et quinze cents (1,15 \$) et ce, pour la durée de la présente convention collective.

**8:02:05** Un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine, a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une journée de fin de semaine ou partie de celle-ci à une prime de deux dollars trois cents (2,03 \$) l'heure. Si l'horaire régulier de l'employé comporte, pour une journée, plus de la moitié de ses heures lors d'une journée de fin de semaine, la prime s'appliquera sur la totalité des heures effectivement travaillées lors de cette journée.

Les heures travaillées lors de la fin de semaine ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de l'employé et être rémunérées à taux simple.

Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

**8:02:06** Prime de disponibilité : Le salarié qui, à la demande expresse et formelle de l'employeur doit être disponible à l'extérieur de son horaire de travail afin de répondre aux appels de service sera rémunéré deux (2) heures en temps régulier par jour de disponibilité. Ce salarié doit être accessible en tout temps durant sa période de disponibilité et être en mesure de se rendre sur les lieux du travail dans un délai raisonnable.

#### **ARTICLE 8:03:00 - SALAIRES ET OCCUPATIONS**

**8:03:01** Les taux de salaire et les occupations sont ceux prévus à l'annexe A de la présente convention collective. À chacune des années du présent contrat, les salaires identifiés à l'annexe A sont payables à compter du 1<sup>er</sup> avril.

**8:03:02** L'employeur convient de permettre à ses employés de déposer directement à leurs comptes au Fonds de solidarité FTQ des montants monnayés en vertu des articles sur les crédits-maladie (article 10:01:19), la semaine de vacances payable au comptant (article 9:01:14).

L'employé désirant se prévaloir du dépôt prévu au paragraphe précédent devra se conformer à la procédure de demande et d'inscription convenue entre les parties.

#### ARTICLE 8:04:00 - ÉVALUATION DES TÂCHES

**8:04:01** Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer un nouveau poste ou de modifier un poste d'une façon substantielle, il en informera par écrit, le syndicat au moins dix (10) jours précédant la mise en application en indiquant le taux de salaire et le contenu et le descriptif des tâches ou des modifications, le cas échéant.

**8:04:02** Un comité d'évaluation composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur procèdera à l'évaluation des postes visés par 8:04:01 selon le plan d'évaluation en onze (11) facteurs convenus entre les parties.

**8:04:03** En cas de différent sur le descriptif ou l'évaluation applicable, les parties se rencontreront pour tenter d'en arriver à une entente.

À défaut d'entente, les cas en litige pourront être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 7:02:00. L'arbitre devra décider de l'évaluation à donner à partir du système accepté par les parties.

La décision de l'arbitre devra rétroagir à la date de la mise en application tel que prévu à la clause 8:04:01.

#### **CHAPITRE 9:00:00 - CONGÉS**

##### ARTICLE 9:01:00 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES

**9:01:01** L'employé qui, au premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année, n'a pas un an de service continu chez l'employeur, a droit à 0,03846 heure de vacances par heure de service continu chez l'employeur avant le 1<sup>er</sup> mai avec un maximum de soixante-dix-sept heures cinquante (77,50) par année.

**9:01:02** L'employé régulier titulaire qui, au 1<sup>e</sup> mai d'une année a un (1) an ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles payées selon le tableau qui suit :

SERVICE CONTINU AU 1 <sup>ER</sup> MAI	NOMBRE D'HEURES PAR ANNÉE
1 an 5 ans	116,25 heures
17 ans	155,00 heures
ans	193,75 heures
ans	232,50 heures

**9:01:03** Au 1<sup>er</sup> mai d'une année, le nombre d'heures de vacances annuelles auquel un employé régulier non titulaire a droit est défini comme suit :

SERVICE CONTINU AU 1 <sup>ER</sup> MAI	Nombre d'heures par année
1 an	116,25 heures
5 ans et plus	155,00 heures

Dans ce calcul du nombre d'heures de vacances, lorsque le résultat donne une fraction d'heure, une heure complète est comptée si la fraction est supérieure à une demi-heure. Lorsque la fraction est inférieure à une demi-heure, celle-ci n'est pas comptée.

Ne sont pas considérés dans le calcul des heures rémunérées, le temps supplémentaire et les montants reçus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail par un employé qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

**9:01:04**

a) La paie de vacances de l'employé régulier titulaire ou du régulier non titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédent les vacances par le pourcentage suivant:

- moins d'un an de service continu 4%

b) La paie de vacances de l'employé régulier titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédent les vacances par le pourcentage suivant:

- de 1 à 4 ans de service continu : 6 %

- de 5 à 16 ans de service continu : 8 %

- de 17 à 27 ans de service continu : 10 %

- 28 et plus de service continu : 12 %

c) La paie de vacances de l'employé régulier non titulaire est établie en multipliant le total de ses gains bruts en temps régulier durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédant les vacances par le pourcentage suivant :

- de 1 à 4 ans de service continu : 6 %

- 5 ans et plus de service continu : 8 %

d) La paie de vacances d'un employé temporaire est égale à 4 % de ses gains bruts et lui est versée en même temps que le versement du salaire hebdomadaire.

e) La paie vacances à être versée à l'employé est payable au taux horaire moyen. Ce dernier est établi en fonction des gains fixés en a), en b) ou en c) divisé par le nombre d'heures octroyées par années selon le paragraphe 9:01:02 et 9 :01 :03. L'employé pourra s'entendre avec l'employeur pour ajuster la durée de ses vacances en fonction du taux moyen.

Ne sont pas considérés dans ce calcul, les montants reçus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail par un employé qui aurait normalement été sujet à une mise à pied.

**9:01:05** Le solde de vacances restant au 30 avril de chaque année de l'employé régulier non titulaire lui sera payé au cours du mois de juin.

**9:01:06** En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé visé qui n'a pas pris ses vacances, reçoit l'indemnité de vacances prévue aux clauses 9:01:04 selon le cas. Si l'employé a pris ses vacances, il a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> mai qui précède immédiatement son départ.

**9:01:07**

a) Avant la mi-mars, l'employeur détermine le nombre minimum d'employé(s) régulier(s) titulaire(s) par occupation et par département qu'il requiert à la fois, pour assurer ses opérations pendant toute période



particulière pour fin de vacances. Aux fins d'application de la présente clause, l'employeur ne tient compte que des employés couverts par la présente convention.

Nonobstant toute disposition contraire, l'employeur peut décréter avant la mi-mars une période de vacances fixe d'un maximum de 2 semaines consécutives entre le 1er juillet et la dernière semaine complète d'août obligeant les salariés concernés à prendre leurs vacances annuelles au cours de cette période, exception faite de certains salariés dont la présence est requise par l'employeur.

b) Sujet aux dispositions de 9:01:07, les employés réguliers titulaires à l'intérieur d'un département débutent le processus de choix de vacances par ancienneté et la mécanique de ces choix doit être terminée au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année.

**9:01:08**

a) Avant le début avril, l'employeur détermine, parmi les employés réguliers non titulaires n'ayant pas été mis à pied au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année visée, le nombre d'employés pouvant prendre leurs vacances pendant toute période particulière pour fins de vacances.

b) En fonction du paragraphe précédent, les vacances sont accordées par ancienneté.

c) Les autres employés réguliers non titulaires ayant été mis à pied au cours des douze derniers mois pourront après un avis de trois (3) semaines, prendre leurs vacances à toute période de l'année pourvu qu'ils obtiennent une autorisation de l'employeur à cet effet.

**9:01:09** Un employé régulier titulaire n'ayant pas été mis à pied au cours des douze (12) mois précédant le premier mai de l'année visée peut exiger de prendre ses vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

L'employeur affiche au plus tard le 15 avril les dates des périodes de vacances annuelles de ces employés de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.

**9:01:10** L'employeur, sauf entente particulière avec l'intéressé, ne fixera aucune période de vacances annuelles payées du 1<sup>er</sup> novembre au 23 décembre.

**9:01:11** Sous réserve des clauses 9:01:07 à 9:01:10, un employé doit prendre ses vacances en période d'une durée minimum de trente-huit heures soixante-quinze (38,75 h) située du dimanche au samedi. Le nombre de semaines consécutives permises sera déterminé selon l'ancienneté et la politique administrative de vacances annuelle.

**9:01:12** Si les jours prévus au paragraphe 9:03:01 c) coïncident avec la période annuelle de vacances d'un employé, celui-ci peut après en avoir avisé son supérieur immédiat ajouter à ses vacances cette journée ou encore la reporter à une date ultérieure.

Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période annuelle de vacances d'un employé, celui-ci peut après entente avec son supérieur immédiat ajouter à ses vacances, un ou des jours additionnels ou encore le ou les reporter à une date ultérieure. L'employé avisera son supérieur immédiat de sa décision. Ce dernier acceptera la décision de l'employé en autant que le choix de l'employé ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

Si plus d'un employé d'un même département choisissent d'allonger leurs vacances en utilisant les mêmes jours ou choisissent de reporter ces jours chômés et payés à des dates ultérieures et que les besoins des opérations ne permettent d'octroyer ces requêtes qu'à un certain nombre d'entre-eux, celles-ci seront octroyées par ancienneté.

**9:01:13** Aucun employé ne peut accumuler ni reporter sa période de vacances payées, à moins d'en être autorisé.

Toutefois, un employé en invalidité au sens de l'article 10:01:06 b) pourra accumuler sa période de vacances payées pendant une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, et la reporter à la fin de son invalidité. Si l'employé ne désire pas prendre cette période de vacances accumulées à la fin de sa période d'invalidité, il pourra se la faire payer au comptant, en faisant la demande par écrit à son supérieur immédiat.

**9:01:14** L'employé bénéficiant de quatre (4) semaines de vacances et plus pourra, s'il le désire, se faire payer une (1) semaine de vacances non chômée. Toutefois, en conformité avec l'article 9:01:07 b), l'employé devra faire connaître son choix à son supérieur immédiat avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année.

**ARTICLE 9:02:00 – JOURS CHÔMÉS PAYÉS**

**9:02:01** a) Pour les fins de la présente convention, les jours énumérés ci-dessous sont des jours chômés et payés:

FÊTES	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Jour de l'An</b>	Lundi 3 janvier	Mardi 1 <sup>e</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>e</sup> janvier	Jeudi 1 <sup>e</sup> janvier	Vendredi 1 <sup>e</sup> janvier	Mardi 3 janvier
<b>Lendemain jour de l'an</b>	Mardi 4 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mercredi 4 janvier
<b>Vendredi Saint</b>	Vendredi 6 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 25 mars	Vendredi 14 avril
<b>Lundi de Pâques</b>	Lundi 9 avril	Lundi 1 <sup>e</sup> avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 28 mars	Lundi 17 avril
<b>Fête des Patriotes</b>	Lundi 20 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	
<b>St-Jean-Baptiste Fête</b>	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	
<b>Confédération</b>	Lundi 2 juillet	Lundi 1 <sup>e</sup> juillet	Mardi 1 <sup>e</sup> juillet	Mercredi 1 <sup>e</sup> juillet	Vendredi 1 <sup>e</sup> juillet	
<b>Fête du travail</b>	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 <sup>e</sup> septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	
<b>Action de Grâces</b>	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	
<b>Veille de Noël</b>	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	lundi 26 décembre	
<b>Noël</b>	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Mardi 27 décembre	
<b>Lendemain de Noël</b>	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mercredi 28 décembre	
<b>Veille du jour de l'An</b>	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Lundi 2 janvier	

b) Les parties peuvent s'entendre afin de déplacer un jour

férié. **9:02:02**

a) Toute fête mentionnée à la clause 9:02:01, reportée à un autre jour par la loi ou les gouvernements fédéral ou provincial, sera célébrée ce jour-là et les présentes dispositions s'appliqueront à celui-ci.

b) Pour les horaires du dimanche au jeudi et pour fins d'application de l'article 9:02:00 de la convention collective «jours chômés payés» les jours chômés de la convention collective sont tous décalés d'un jour de façon à ce que les lundis de la convention s'appliquent les dimanches précédents, les mardis s'appliquent les lundis précédents et ainsi de suite, sauf les congés légaux qui ne sont pas reportables.

**9:02:03** Ces jours chômés seront payés à temps simple en autant qu'ils coïncident avec des jours où l'employé aurait normalement travaillé.

Si néanmoins l'employé travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il sera payé à raison d'une fois et demi son taux de salaire pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.

**9:02:04** Pour avoir droit à la paie du jour férié, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Maladie ou accident pour lequel un employé retire des prestations de congé-maladie ou accident selon les articles 10:01:18 ou 10:01:21. Dans un tel cas, l'employeur pourra exiger un certificat médical.
- b) Pour toute absence autorisée et payée ou non payée.
- c) S'il siège comme juré à la cour.
- d) Dans le cas d'une mise à pied survenant le jour précédant ou le jour suivant ce congé à condition que l'employé ait travaillé la semaine complète.
- e) Dans le cas d'assignation à titre de témoin devant tout tribunal, commission, cour ou conseil.
- f) Mise à pied pour une fermeture des fêtes de Noël et jour de l'an (s'applique pour les employés réguliers titulaires uniquement).

#### **ARTICLE 9:03:00 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS**

**9:03:01** Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permettra à un employé de s'absenter de son travail sans perte de traitement pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail:

a) Pour lui permettre d'assister aux funérailles :

- I. dans le cas de décès du conjoint ou de l'enfant, sept (7) jours de calendrier consécutifs dont le jour des funérailles;
- II. dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'une bru, d'un gendre, trois (3) jours à compter du décès jusqu'aux funérailles inclusivement;
- III. d'un grand-père ou d'une grand-mère d'un conjoint : le jour des funérailles.

Aucun congé ne sera payé dans le cas où, à cause de la distance ou autres raisons, l'employé n'assiste pas aux funérailles de la personne décédée.

L'employé aura droit à un jour de congé additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de travail.

b) Pour lui permettre d'assister au mariage d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur: un jour, le jour du mariage.

c) Son mariage : le jour du mariage.

**9:03:02** L'employé doit utiliser immédiatement ce permis d'absence et ne peut le remettre à plus tard.

**9:03:03** Un employé n'aura pas droit au traitement pour une telle absence s'il reçoit déjà un traitement pour la même période en vertu des vacances payées, des jours chômés et payés, d'un congé de maladie payé ou d'un accident du travail.

Un employé n'aura pas droit au traitement pour une telle absence dans les cas suivants :

- a) S'il est absent sans paie pour n'importe quelle raison.
- b) S'il est en grève ou en lock-out.

**9:03:04** Le salaire versé aux employés éligibles pour les jours de congés prévus aux articles 9:02:00 et 9:03:00 est basé sur le taux horaire du poste qu'il aurait occupé toute la semaine n'eût été du congé.

#### **ARTICLE 9:04:00 - PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS**

**9:04:01** Tout employé qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale ou municipale ou scolaire peut, à cette fin, obtenir un congé sans solde d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, et ce, dès le soixantième (60e) jour précédant le jour du scrutin, s'il le désire.

#### **ARTICLE 9:05:00 - JURÉ ET TÉMOIN**

**9:05:01** L'employé qui doit s'absenter pendant ses heures normales de travail pour agir comme juré ou comme témoin dans une cause ne découlant pas de l'application de la convention collective ou du Code du travail et où il n'est pas l'une des parties continue de recevoir de l'employeur, pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, le traitement qu'il aurait autrement gagné s'il avait travaillé les heures normales de travail inscrites à son horaire, à l'exclusion de toute prime, pour autant qu'il:

- a) Rembourse l'employeur d'un montant égal à toute «indemnité pour perte de temps» reçue pour avoir agi en cette qualité.
- b) Se présente au travail selon son horaire de travail, s'il y a lieu, au cours des deux (2) heures qui suivent le moment où il est libéré comme témoin ou juré.
- c) Présente le billet du greffe précisant le montant de l'indemnité reçue, ainsi que les dates et heures pour lesquelles cette indemnité a été payée.

**9:05:02** Si le temps de voyage de l'employé exige un délai plus long, sur demande que l'employé fera avant le début de son absence, l'employeur lui accordera, pour le temps nécessaire à ce voyage, un permis d'absence payé aux conditions énoncées ci-haut.

#### **ARTICLE 9:06:00 - CONGÉS SANS SOLDE**

**9:06:01** L'employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à un employé régulier qui en fait la demande pour raison d'étude (ou perfectionnement) relié à un travail existant chez l'employeur. Pour être considéré, l'employé doit donner un préavis d'au moins un (1) mois.

**9:06:02** Pendant une telle absence, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler pourvu qu'à l'expiration de son congé sans solde, il reprenne son emploi.

**9:06:03** L'employé qui a obtenu un congé sans solde, pourra revenir à l'expiration du congé, après avoir donné un préavis de deux (2) semaines, et reprendre le poste qu'il détenait avant l'obtention du congé sans solde. Cependant, si son ancienneté l'empêche de reprendre son poste ou si son poste a été aboli, il exercera alors ses droits d'ancienneté selon l'article 5:01:00 ou 6:01:00. L'employeur prendra en considération la demande d'un employé en congé sans solde qui désire revenir avant l'expiration de son congé sans solde.

**9:06:04** Un employé qui bénéficie d'un congé sans solde peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance vie et d'assurance maladie-accident selon les dispositions prévues au contrat d'assurance à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (employé-employeur) tel que prévu à 10:03:00 de cette convention.

**9:06:05** Les vacances d'un employé qui a obtenu un congé sans solde seront réduites au prorata du temps en congé sans solde pendant l'année de référence.

#### **ARTICLE 9:07:00 - CONGÉS PARENTAUX**

##### **Section I : Dispositions générales**

**9:07:01** Les indemnités du congé prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations des régimes gouvernementaux applicables (incluant le régime québécois d'assurance parentale) ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime ne prévoit rien.

**9:07:02** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié de la Maison des Futailles.

**9:07:03** L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi ou par tout organisme gouvernemental en charge du paiement des prestations en vertu des dispositions légales applicables.

**9:07:04** Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

##### **Section II : Congé de maternité et congé parental**

**9:07:05** La salariée enceinte a droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 9:07:08, doivent être consécutives.

**9:07:06** La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé.

**9:07:07** Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

**9:07:08** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé en retournant au travail. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a également ce droit. La suspension est complétée lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

Lors de la reprise du congé suspendu, l'employeur continue les versements à la salariée de l'indemnité complémentaire qui avait été interrompue.

**9:07:09** Le congé peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

#### **Cas admissibles**

**9:07:10 a)** La salariée régulière qui a accumulé vingt (20) semaines de service (\*) avant le début de son congé et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu des régimes gouvernementaux applicables, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé, sous réserve de la clause 9:07:13, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation qu'elle reçoit des régimes gouvernementaux, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>ème</sup>) semaine de congé, conditionnellement à ce qu'elle bénéficie d'une telle prestation.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu des régimes;

De plus, si l'organisme gouvernemental concerné réduit le nombre de semaines de prestations auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié des prestations avant son congé, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC ou tout organisme gouvernemental concerné, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations.

b) L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité complémentaire qu'il verse à la salariée en congé, la diminution des prestations attribuables au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

**9:07:11** Aux fins d'application de l'article 9:07:00, le traitement hebdomadaire de base de la salariée temporaire est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

**9:07:12** Dans les cas prévus par les clauses 9:07:10 et 9:07:11:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité due est versée à chaque deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au régime gouvernemental, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations.

**9:07:13** L'allocation de congé ou d'adoption versée par les centres de main-d'œuvre du Québec ou toute autre allocation ou supplément versé par quelque autre organisme gouvernemental ou para-gouvernemental est soustraite des indemnités à verser selon la clause 9:07:10, 9:07:11, 9:07:12, 9:07:22 et 9:07:23.

**9:07:14** Durant son congé prévu à l'article 9:07:05 et les extensions prévues à la clause 9:07:15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- régime d'assurances collectives, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladies;
- accumulation d'ancienneté.

---

\* La salariée absente accumule de l'ancienneté si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

La salariée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et qu'elle est dans l'impossibilité de les devancer ou de les reporter à l'intérieur de l'année pendant laquelle elles doivent être prises (entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril).

**9:07:15** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

**9:07:16** Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**9:07:17** La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.

**9:07:18** Au retour du congé, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### **Section III : Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de**

#### **l'allaitement Affectation provisoire et congé spécial**

##### **9:07:19**

a) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé prévu à l'article 9:07:05 à compter du début de la quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

b) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Le congé est alors prolongé sans salaire.

c) Lorsque ces conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée prioritairement pour tout besoin temporaire de main-d'œuvre dans son occupation ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre occupation. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Les présentes dispositions s'appliquent aussi si ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

**9:07:20** Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 9:07:14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 9:07:18 de la section II. La salariée visée à la clause 9:07:19 a) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

La salariée visée à la clause 9:07:19 c) peut également se prévaloir des bénéfices prévus par l'article 42 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 % du revenu net de l'employée.

La salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée. Cependant, la salariée doit avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus avant de bénéficier du régime des congés de maladie et d'assurance-salaire.

#### **Section IV : Autres congés spéciaux**

##### **Congé de paternité**

**9:07:21** Le salarié dont la conjointe accouche ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

**9:07:22** Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée régulière en prolongation de son congé prévu à l'article 9:07:05, au salarié régulier en prolongation de son congé de paternité prévu à l'article 9:07:21.

Le salarié ou la salariée régulier qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

##### **9:07:23**

- a) Le congé sans traitement et le congé partiel sans traitement sont établis seuls ou consécutivement sur une période maximale totale de deux (2) ans et sont accordés à la suite d'un avis écrit présenté au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance. L'avis doit préciser la date du retour au travail.
- b) L'avis doit aussi préciser l'aménagement du congé, c'est-à-dire que le salarié doit indiquer le nombre de jours de travail qu'il désire effectuer et il doit indiquer sa préférence quant à la répartition de ces jours de travail en tenant compte des normes suivantes:
  - 1- le salarié doit effectuer un minimum de cinq (5) jours de travail par deux (2) semaines (le vendredi étant considéré comme une demi-journée) mais il ne peut effectuer plus de huit (8) jours de travail par deux (2) semaines;
  - 2- dans une même semaine les journées de travail doivent être consécutives et elles doivent se situer soit en début de semaine, soit en fin de semaine;
  - 3- en cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.
- c) L'employeur peut modifier cette répartition<sup>48</sup> conformément au paragraphe précédent lorsque les besoins du service l'exigent après avoir donné au salarié un préavis écrit de trente (30) jours. De même,



le salarié ou la salariée qui désire modifier la répartition de ses journées de travail peut en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Enfin le salarié ou la salariée peut modifier le nombre de journées dans le cadre de l'article précédent après entente écrite avec l'employeur.

- d) Au cours du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée: - accumule son ancienneté ;  
- continue à participer aux régimes d'assurance auxquels il est éligible en versant, advenant le cas, les primes applicables.
- e) Les avantages sociaux sont attribués de la façon suivante :
- 1- le fonds de pension et la contribution au REER collectif sont calculés au prorata du nombre de jours rémunérés, le tout en fonction des dispositions applicables en vertu desdits régimes.
  - 2- les crédits-maladie sont accordés au prorata des heures rémunérées;
  - 3- les jours chômés et les congés sociaux sont rémunérés en autant qu'ils coïncident avec une journée où le salarié ou la salariée aurait normalement travaillé;
  - 4- les vacances annuelles sont accordées selon les dispositions de la convention collective et sont accumulées au prorata des heures travaillées.
- f) Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner à l'employeur un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours ouvrables avant son retour.
- g) En tout temps, au cours d'un congé sans traitement, le salarié ou la salariée peut donner à l'employeur un avis de soixante (60) jours ouvrables de son intention de bénéficier du régime de congé partiel sans traitement. À l'expiration de ce délai, le salarié ou la salariée se trouve assujéti par les dispositions du présent article concernant les congés partiels sans traitement.

Toutefois le total de ces congés est établi sur une période maximale de deux (2) ans.

- h) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

**9:07:24** Le salarié ou la salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

**9:07:25** Au retour de ce congé sans traitement ou partiellement sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué selon ce qui est disponible en fonction de ses compétences.

#### **Congés pour responsabilités parentales**

**9:07:26** Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la salariée ou le salarié peut, entre le 1er juillet et le 30 juin, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont d'abord déduites des congés de maladie. À défaut de jours de congé disponibles dans ci-haut décrites, ces absences sont sans traitement.

Ces congés peuvent être pris par demi-journée. Cependant, dans tous les cas, l'employeur peut exiger de la salariée ou du salarié de fournir la preuve justifiant une telle absence.

**9:07:27** Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

## **CHAPITRE 10 - PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX**

Les couvertures d'assurance collective sont régies par les polices/contrats maîtres. L'employeur s'engage à donner au syndicat copie de ces documents, s'il y a lieu.

### **ARTICLE 10:01:00 - RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURTE DURÉE ET DE CRÉDITS MALADIE**

**10:01:01** Les employés réguliers bénéficient des dispositions des régimes de crédits maladie et d'assurance salaire, le tout suivant les modalités et les conditions établies ci-après.

**10:01:02** Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son occupation ou de toute occupation analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

**10:01:03** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent seize heures quinze minutes (116,25) de travail effectif à plein temps, à moins que l'employé n'établisse clairement qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Dans le cas de tests ou traitements ultérieurs reliés à l'invalidité d'origine entraînant des absences après le délai de cent seize heures quinze minutes (116,25) de travail, mais n'excédant pas trois (3) mois du retour au travail, ces journées d'absence seront considérées comme faisant partie de la même période d'invalidité.

**10:01:04** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**10:01:05** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et immigration Canada (E.T.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

**10:01:06** Subordonné aux dispositions des présentes, un employé régulier à droit, à l'assurance courte durée après l'expiration du délai de carence obligatoire de 38,75 heures ouvrables depuis le début de la période d'invalidité.

L'employé doit prendre en priorité ses congés de maladie pour combler ce délai de carence.

L'assurance invalidité courte durée s'applique à compter du début de l'invalidité jusqu'à concurrence de 52 semaines et est établi selon les prestations suivantes :

- a) Pour le régulier titulaire la prestation sera équivalente à soixante-treize pour cent (73 %) du taux de salaire de son occupation régulière à la date où commence le paiement de la prestation visée.
- b) Pour le régulier non titulaire la prestation sera équivalente à soixante-treize pour cent (73 %) du taux horaire de base à la date où commence le paiement de la prestation visée.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5<sup>e</sup>) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**10:01:07** Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

La cessation du paiement des prestations après soixante-cinq (65) ans ne s'applique pas pour les congés-maladie accumulés au crédit de l'employé.

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**10:01:08** Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, du régime des Rentes du Québec, de la Loi sur la santé et sécurité au travail, du programme d'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou payées en vertu du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins de la présente clause, les heures de congé de maladie utilisées conformément à la clause 10:01:06 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employé que la différence exprimée en heures ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par un des organismes ci-haut mentionnés.

Afin de permettre la réduction prévue au premier paragraphe, l'employé concerné s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur. Ainsi, l'employé rembourse les sommes dues à l'employeur sur réception du paiement de l'organisme concerné.

**10:01:09** Le versement des prestations payables à titre de congé-maladie est effectué directement par l'employeur. Le versement des prestations payables à titre d'assurance salaire est effectué par l'employeur ou par l'assureur selon le type de régime applicable à tous les employés et choisi par l'employeur. Dans tous les cas, les versements sont assujettis à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

**10:01:10**

- a) Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, à compter de l'épuisement de ses congés maladie, il bénéficie de l'exonération de primes. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des heures de maladie.

a) **Pour les employés participant au RREGOP**

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'épuisement de ses heures de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

c) **Pour les employés participant au REER collectif**

Tant que des prestations d'invalité imposables demeurent payables à un employé invalide, y compris le délai de carence, le cas échéant, ce dernier peut continuer de verser ses cotisations au REER collectif et l'employeur continuera alors de verser sa part.

**10:01:11** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalité.

**10:01:12** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit fournir à l'employeur une explication établissant la cause de son absence.

**10:01:13** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

**10:01:14** La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**10:01:15** S'il y a abus ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur qui peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence; le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé.

**10:01:16** L'employeur pourra accorder un délai additionnel pour la fourniture de pièces justificatives ou d'un certificat médical. Dans ce cas, il pourra récupérer le remboursement des sommes payées à même les versements ultérieurs de salaire de l'employé qui n'a pas remédié, au défaut, sous réserve du droit de grief de celui-ci.

**10:01:17** MECANISME DE RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS

Dans le cas où il survient un différend médical quant à la validité et/ou au maintien d'une demande de règlement, et où les médecins de l'employé et de l'employeur ou de l'assureur ne parviennent pas à s'entendre, le différend sera soumis à un médecin généraliste ou spécialiste ayant fait l'objet d'une entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat. Les honoraires du médecin généraliste ou spécialiste, seront payés par l'employeur. La décision de ce médecin sera finale et exécutoire.

**10:01:18** Congés de maladie

L'employé régulier se verra créditer 0,0462 heures de congé-maladie pour chaque heure travaillée pour un maximum de quatre-vingt-treize (93) heures.

Les mots «service rémunéré» ne comprennent pas les heures effectuées en temps supplémentaire, les périodes durant lesquelles un employé reçoit des prestations d'assurance salaire, des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et sécurité au travail, ou une période durant laquelle un employé est absent sans solde.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé qui reçoit des indemnités accordées selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail cumule sa banque de maladie pour une absence maximale de douze (12) mois. Cependant, ce cumul est crédité dans la banque de l'employé au retour de ce dernier.

**10:01:19** L'employé régulier qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumulés jusqu'à la dernière période de paie de l'année se fait payer le solde des heures non utilisées à la dernière période de paie du mois de janvier. Un employé pourra demander de retarder son paiement au mois de juin à la condition d'aviser par écrit l'employeur avant le 15 décembre.

**10:01:20** L'employé qui en fait la demande, pourra utiliser, en tout ou en partie, des vacances auxquelles il a droit pour compenser ses absences pour cause de maladie dépassant les congés avec traitement prévus à cette fin.

**10:01:21** Si un employé prend sa retraite, décède, ou démissionne, l'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droits le solde de ses crédits de congés de maladie accumulés.

**10:01:22** Tout employé régulier, mis à pied, ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

Cependant, l'employé régulier qui bénéficiait des dispositions du présent article, au moment d'une mise à pied recommencera à en bénéficier s'il ne peut se présenter au travail à cause de la continuation de l'invalidité initiale au moment où il devrait être rappelé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

**10:01:23** Les frais encourus par le transport d'un employé en ambulance à partir de son lieu de travail à l'occasion d'un accident ou d'une maladie survenant sur les lieux du travail seront assumés par l'employeur, que cet événement soit relié au travail ou non.

#### **ARTICLE 10:02:00 - ACCIDENT DE TRAVAIL**

**10:02:01** L'employeur versera à titre d'avance, dès la première journée d'absence jusqu'à ce qu'il reçoive son premier versement de la Commission de santé et sécurité au travail, l'équivalent de l'indemnité versée conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La période durant laquelle cette avance est versée ne devra toutefois pas excéder huit (8) semaines à compter du début de l'absence.

En considération de ce qui précède, l'employé subroge à toute fin que de droit l'employeur dans le droit aux indemnités qu'il percevra de la Commission de santé et sécurité au travail et ce jusqu'à concurrence des avances versées. L'employé s'engage, en outre, à signer toutes formules de remboursement requises par l'employeur.

**10:02:02** Aux fins du présent article, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles une indemnité pour incapacité totale temporaire.

**10:02:03** Toute invalidité qui fait l'objet d'un litige quant au régime applicable est automatiquement couverte, jusqu'au règlement du litige, par le régime d'assurance salaire et de congés-maladie.

Dans le cas où l'agent d'indemnisation de la Commission de la santé et sécurité au travail refuse en première instance le droit de l'employé à l'indemnité de remplacement de revenu, l'employé qui est reconnu en incapacité

totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 10:01:00 en autant qu'il y ait droit et ce, à partir de la date effective où cessent les prestations de la CSST.

L'employeur ne procède pas au recouvrement de la différence entre les avances faites en attendant cette décision et les prestations prévues à l'article 10:01:00 avant l'expiration des délais d'appel ou de révision ou avant une décision finale en appel. Si l'employé n'exerce pas ses recours en révision ou en appel ou n'obtient pas une décision favorable, il rembourse de la manière suivante:

- par entente à l'amiable sur les modalités de remboursement;
- à défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un vingtième (1/20<sup>e</sup>) du traitement hebdomadaire en temps régulier avec un minimum de 20 \$.

**10:02:04** Tout employé mis à pied ne bénéficie pas des dispositions du présent article tant qu'il n'est pas revenu au travail.

**10:02:05** L'article 5:02:01 s'applique à l'employé régulier qui subit un accident de travail. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat pourront, au lieu de suivre la procédure de l'article 5:02:01, faire une entente particulière pour faciliter la réadaptation de l'employé.

#### **ARTICLE 10:03:00 - ASSURANCE VIE ET MALADIE – ACCIDENT ET ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE**

##### **10:03:01**

- a) L'employeur rencontre le syndicat annuellement, pour expliquer tout ajustement aux taux de primes et discuter de modifications potentielles au régime.
- b) La participation à l'assurance vie, l'assurance accident-maladie, l'assurance salaire longue durée, l'assurance soins optique et dentaire est obligatoire pour l'employé régulier à compter de sa date d'obtention de son statut d'employé régulier.

**10:03:02** L'employeur participe à 50 % du coût des bénéficiaires assurés en assurance vie, assurance maladie-accident, assurance soins optiques et dentaires et à 36% pour l'assurance salaire longue durée incluant la taxe de vente de 9 % et toute autre taxe.

##### **10:03:03**

- a) L'assurance salaire longue durée comprend les bénéficiaires assurés ci-dessous mentionnés :

En cas d'invalidité totale qui se poursuit au-delà de cinquante-deux (52) semaines, l'assureur verse une prestation égale à 66 2/3 % du salaire utilisé dans le calcul de la prestation d'assurance salaire courte durée. Cependant, la somme des revenus payés à l'employé par l'employeur ou d'une loi concernant la Régie de rentes du Québec, de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, de la Société de l'assurance automobile du Québec, du RREGOP ou du RRF ou de toute autre loi sociale, l'assureur réduit la prestation, de sorte que l'ensemble des revenus nets n'excède pas 90 % du revenu net de l'assuré au début de son invalidité. Les prestations d'assurance salaire longue durée cessent à la date où il prend effectivement sa retraite ou au plus tard, la date où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. De plus, les prestations sont ajustées annuellement le 1<sup>er</sup> janvier selon les mêmes modalités que celles du régime des rentes du Québec, jusqu'à concurrence d'un ajustement maximal de trois pour cent (3 %).

Par invalidité totale on entend un état d'incapacité qui résulte d'une maladie ou d'un accident et qui, pour les premiers 12 mois d'assurance salaire longue durée, empêche complètement l'adhérent d'accomplir toutes les tâches habituelles de sa fonction principale sans exception et qui, par la suite, empêche complètement l'adhérent de se livrer à tout travail rémunérateur lui permettant de toucher au moins 60 % du revenu brut qu'il recevait au début de son invalidité et pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de son éducation de sa formation et de 53 son expérience. La disponibilité ou non d'un tel travail rémunérateur dans la région où réside l'employé n'a aucune incidence sur son droit à des

prestations.

Des périodes successives d'invalidité totale due à une même cause ou à des causes connexes sont considérées comme étant une même période d'invalidité totale sauf si elles sont séparées d'au moins six (6) mois consécutifs de travail à temps plein suivant immédiatement une période d'invalidité totale qui a donné lieu au versement de prestations en vertu de la présente garantie.

**10:03:04** Un employé en mise à pied ou en congé sans solde peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance autre que invalidité selon les dispositions prévues au contrat d'assurance, à la condition qu'il acquitte la totalité de la prime (employé-employeur) à compter de la date du début de la mise à pied pour une période maximale de douze (12) mois.

**10:03:05** S'il y a grève ou lock-out, le régime continue d'être en vigueur. Les frais sont alors entièrement assumés par l'employeur pour la durée de la période de grève ou de lock-out.

Au retour au travail, le remboursement de la contribution de l'employé payée par l'employeur sera fait à l'intérieur des trois (3) périodes comptables suivant le retour au travail.

**10:03:06** L'employeur, suite à des discussions avec le syndicat, peut établir un ou plusieurs régimes optionnels et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des employés bénéficiaires. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévues ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime optionnel suppose la participation aux régimes obligatoires.

#### **ARTICLE 10:04:00 - RÉGIME DE RETRAITE**

**10:04:01** Tous les employés réguliers ayant terminé leur période de probation et qui ne bénéficient pas actuellement du fonds de pension de la CARRA, ont droit au régime enregistré d'épargne retraite (R.E.E.R.) collectif.

L'employeur contribue à ce R.E.E.R. collectif, à chaque paie, jusqu'à concurrence de 6 % du salaire de base alors payable, au rythme de un (1) dollar pour chaque dollar investi par cet employé.

Les employés bénéficiant actuellement du fonds de pension de la CARRA continuent d'en bénéficier et ce, sous réserve des dispositions légales applicables.

### **CHAPITRE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 11:00:00 - LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**11:01:01** L'employeur et le syndicat coopèrent afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles et prendront les mesures nécessaires pour assurer un maximum de sécurité et de bien-être à tous les employés.

**11:01:02** Pour réaliser cet objectif commun, un comité conjoint de sécurité est constitué. Ce comité aura pour fonction de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives à la sécurité des employés.

**11:01:03** Le rôle et les responsabilités des membres du comité conjoint de santé et sécurité sont les suivants :

- a) assurer le maintien et le respect des normes sécuritaires dans les locaux où le personnel est représenté par le syndicat.
- b) recommander à la direction de l'entreprise les mesures, programmes et orientations appropriés afin d'assurer la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail.
- c) veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité;
- d) prendre les moyens raisonnables pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

**11:01:04** L'employeur entend mettre à jour de façon régulière ses programmes de prévention en matière de santé et sécurité.

**11:01:05** Sous réserve des recommandations du comité de santé et de sécurité, les articles de protection exigés ou requis afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles doivent être utilisés en tout temps.

**11:01:06** Toutes les recommandations du comité de santé et de sécurité doivent être unanimes. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes : un pour les représentants de la partie syndicale et un pour ceux de la partie patronale.

## CHAPITRE 12 – VÊTEMENTS, PIÈCES VESTIMENTAIRES, SOULIERS DE SÉCURITÉ ET ARTICLE DE PROTECTION

### ARTICLE 12:01:00 – VÊTEMENTS POUR LES EMPLOYÉS RÉGULIERS.

**12:01:01** L'employeur fournit sans frais, une fois l'an, aux employés réguliers :

- Trois (3) pantalons; cinq (5) pour les mécaniciens
- Six (6) chemises ou T-shirt ou polo.

En plus, il fournit à tous les deux (2) ans :

- Une (1) veste de laine ou débardeur ou piqué.

**12:01:02** Ces pièces vestimentaires sont fournies entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 janvier de chaque année.

**12:01:03** L'employé qui devient régulier non titulaire en cours d'année a droit aux vêtements à compter du renouvellement annuel qui suit sa nomination.

**12:01:04** Les pièces vestimentaires visées à l'article 12:01:00 ainsi fournies sont entretenues de façon convenable, aux frais de l'employé, en ce qui a trait au nettoyage, lavage et réparations mineures. L'employé n'a pas à faire la remise des vieux vêtements lors de son remplacement.

### ARTICLE 12:02:00 - PIÈCES VESTIMENTAIRES, SOULIERS SÉCURITÉ ET ARTICLE DE PROTECTION POUR TOUS LES EMPLOYÉS

**12:02:01** Tenant compte de la nature du travail, l'employeur fournit gratuitement aux employés toute pièce vestimentaire, souliers de sécurité ou article de protection qu'il exige.



12:02:02 En autant que raisonnable, les vêtements et pièces vestimentaires fournis par l'employeur doivent être obligatoirement utilisés durant les heures de travail.

C'est l'employeur qui détermine si un vêtement, souliers de sécurité, pièce vestimentaire ou article de protection n'est plus utilisable.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE JOUR DU MOIS DE 2012.

MAISON DES FUTAIHLES, S.E.C.

SCFP LOCAL 3535

Stéphane Thérien,  
Directeur des relations

Claudine Ernst, V-P adj., RH, Affaires  
Juridiques et Administration



Guy e Blois, Conseiller SCFP  
de travail et SST

Ghislain Cloutier, Président

Jean Chartray, Directeur Syndical

Daniel Mimar, Délégué

Les cinq départements de MDF sont :

- Embouteillage
- Entretien technique
- Entretien des lignes
- Cuverie
- Logistique

Statut d'étudiants et de temporaires :

Le taux de salaire applicable aux salariés ayant le statut d'étudiants et de temporaires est fixé, nonobstant le poste occupé, conformément à l'échelon 1 de la classe I du tableau I ici-bas.

Statut de Réguliers non-titulaires (RNT) (Aide-généraux):

Le taux de salaire applicable pour les réguliers non titulaires (Aide-généraux) classe 1 est établi selon le tableau d'échelons suivants :

TABLEAU 1 : échelons salariaux de la classe 1

Échelons	% Index: 3	2012 <i>Intégration</i>	2013 2,0	2014 2,0	2015 2,0	2016 2,5
1						
2						
3						
4						
5						
6						

La progression d'échelon se fait à chaque mille (1000) heures effectivement travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire.

Lors d'un remplacement sur les postes et occupations du tableau 2, l'employé régulier non titulaire est rémunéré à l'échelon 5 du tableau 1. Advenant qu'il soit déjà à l'échelon 5 dans sa progression, il est payé à l'échelon 6 du tableau 1.

Après que l'employé est atteint l'échelon 6 de la classe 1, il sera rémunéré après mille (1000) heures effectivement travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire en fonction de la classe 3 du tableau 2. Pour les remplacements il sera alors payé au taux du poste qu'il occupe selon les règles de la présente convention.

TABLEAU 2 : Employés réguliers titulaires, taux horaire par occupations et postes

Classes	% index. →	2012	2013	2014	2015	2016
		intégration	2,0	2,0	2,0	2,5
1			Voir Tableau 1			
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Liste des accords et postes SCFP			
Département	Ocupation	P.C.T.P.S	Classe salariale
Embouteillage	Préposé aux lignes	Manutentionnaire	3
	Opérateur forme use/encalss use	Encaisseuse L4	4
	Opérateur général	Approvisionnement	
	Opérateur principal encaisseuses/décaisseuses	Encenseuse L1	
	Opérateur principal encaisseuses/décaisseuses	Encenseuse L3	5
	Opérateur principal Centre	Soutireuse L1	6
	Opérateur principal Centre	Soutireuse L3	6
	Opérateur principal Centre	Ensacheuse L4	5
	Opérateur principal étiqueteuses	Étiqueteuse L1	7
	Opérateur principal étiqueteuses	Étiqueteuse L3	6
Cuvier	Préposé aux conditionnements des liquides	Cuvier	
	Préposé aux filtres	Filtration	
Entretien des lignes	Préposé aux lignes	Manoeuvre	3
	Préposé à l'entretien	Entretien des cuves	4
	Opérateur principal entretien	Entretien des lignes	5
Logistique	Opérateur réception/expédition	Entrepôt	
	Opérateur réception/expédition	Palettiseur	
	Commis aux inventaires	Inventaire	
	Commis logistique	Logistique	
Entretien technique	Magasinier	Magasinier	5
	Mécanicien	Mécanicien	6
	Electrotechnicien A2	Electrotechnicien A1	7

Une rétroactivité sur les salaires sera payable à partir du for avril 2012.

**Annexe B-1 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE):**

L'employeur fournit un programme d'aide aux employés (PAE) pour permettre aux employés de rencontrer confidentiellement, à l'extérieur de son milieu de travail, un professionnel qui pourra l'aider à faire face à des problèmes personnels.

**Annexe B-2 THÉRAPIE ALCOOL ET DROGUES**

L'employé régulier aux prises avec des problèmes de dépendance à l'alcool ou aux drogues pourra obtenir l'aide de l'employeur pour suivre une thérapie au cours de sa vie. L'employeur assume 50% des frais de cette thérapie d'une valeur maximale de trois mille (3,000\$) dollars plus taxes.

Advenant une recrudescence des cas nécessitant ce traitement ou une augmentation significative du nombre d'employés à l'emploi, l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre sur d'autres modalités.

**Annexe B-3 ANCIENNETÉ EMPLOYÉS ANDRÉS ET GELOSO**

L'employeur reconnaît l'ancienneté reconnue à la production pour les employés provenant de chez Andrés et Geloso qui se sont joint à MDF en 2008.

LETTRE D'ENTENTE  
INTERVENUE

ENTRE : MAISON DES FUTAILLES S.E.C.

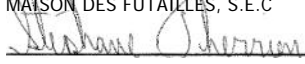
ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) LOCAL 3535

OBJET : Vestiaires pour les employés de l'usine de production de Montréal

Pour faire suite aux discussions tenues entre les parties sur l'aménagement des vestiaires à l'usine de Montréal, il est convenu de ce qui suit :


Advenant que l'employeur opte pour un service de location pour les vêtements, il s'engage à revoir l'aménagement des vestiaires pour que les employés puissent se changer sur place.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTREAL CE . . . JOUR DU MOIS DE . . . 2012.

MAISON DES FUTAILLES, S.E.C.  
  
Stéphan Therrien,  
Directeur relations de travail SST

SCFP LOCAL 3535  
Guy De Blois, Conseiller SCFP

Claudine Ernst,  
V-P adj., RH, Affaires juridiques et Administration

Ghislain Cloutier,  
Président  
  
Jean Chartray, etir DirectSyndical

Daniel Mimar, Délégué

**LETTRE D'ENTENTE  
INTERVENUE**

ENTRE : MAISON DES FUTAILLES S.E.C.

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) LOCAL 3535

**OBJET : Assurance collective pour les employés réguliers de l'usine de production de Montréal**

Pour faire suite aux discussions tenues entre les parties sur l'application d'une somme de dix mille (10 000\$) dollars aux assurances collectives, il est convenu de ce qui suit :

L'employeur accorde une somme de dix mille (10 000\$) par période de douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> avril 2012 au programme d'assurance collective.

Cette somme sera appliquée en crédit au coût de l'assurance. Ce crédit est équivalent à 5,08\$ par deux (2) semaines par employé (11\$ par mois). Lorsque la somme des crédits atteindra dix mille (10 000\$) dans la période de 12 mois, les crédits cesseront.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE JOUR DU MOIS DE 2012.



**MAISON DES FUTAILLES, S.E.C.**



Stéphane Therrien,  
Directeur des relations de travail et SST

  
Claudine Ernst,  
V-P adj., RH, Affaires juridiques et Administration

**SCFP LOCAL 3535**

  
Guy de Blois Conseiller  
SCFP  
Jean Chartray, Directeur  
syndical  
Daniel Mimer, Délégué

LETTRE D'ENTENTE  
INTERVENUE

ENTRE : MAISON DES FUTAILLES S.E.C.

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) LOCAL 3535

OBJET : Maintien du salaire des employés ayant le statut de réguliers non-titulaires au moment de la signature de la convention collective.

\_\_\_\_\_

Pour faire suite aux discussions tenues entre les parties sur le maintien du salaire des employés ayant le statut de réguliers non-titulaires au moment de la signature de la convention collective, il est convenu de ce qui suit :

Nonobstant le taux de salaire des réguliers non-titulaires établi à l'annexe A de la présente convention, le taux horaire des employés ayant le statut de réguliers non-titulaires à la date de signature de la présente convention collective maintiennent le taux de salaire de classe 3 déterminé au tableau 2 de l'annexe A. Pour les remplacements, ils sont payés aux taux du poste qu'ils occupent suivant les règles de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE \_\_\_\_\_ JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_ 2012.

**MAISON DES FUTAILLES, S.E.C.**

Stéphane Thérien,  
Directeur des relations de travail e EST

Claudine Ernst,  
V-P adj., RH, Affaires juridiques et Administration

**SCFP LOCAL 3535**

Guy De Bibis, Conseiller SCFP

\_\_\_\_\_  
Ghislain Cloutier, Président

\_\_\_\_\_  
Jean Chartray, Directeur Syndical

\_\_\_\_\_  
Dan el Mimar, Délégué

**Maison des Futailles S.E.C.  
faisant affaires sous le nom  
de Kruger Vins et spiritueux**  
2021, rue des Futailles  
Montréal, Québec H1N 3M7  
Téléphone : (450) 645-9777

**Syndicat Canadien de la  
Fonction Publique  
(SCFP) Local 3535**  
6910, rue de Marseille  
Montréal, Québec H1N 1N1  
Téléphone : (514) 256-1183