

No.

20037-01

NOM

Vackow Inc.

Mr. Ladeau

20037-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre:

VACHON INC. (division Pâtisserie), 380 rue Notre-Dame,
Ste-Marie de Beauce, une compagnie dûment incorporée
sous l'autorité des lois de la province de Québec,

ci-après désigné "L'EMPLOYEUR"

et:

L'UNION Internationale des Employés Professionnels et
de Bureau, local 57, CTC-FTQ.

ci-après désigné "LE SYNDICAT"

MINISTÈRE DU TRAVAIL

'80 JUL 31 10:36

GESTION DES
DOCUMENTS

POSTE

40 91 42 706 68
JUL 24 16 04



Code de transaction		A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention	1	3	9
31 Renouvellement	3	1010330	8010724

IDENTITÉ

Microfilmé

2645.13
248

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	VIACTHIN INC		8/30/06	8/01/07	1072
A2					Employeur
A3	3801 RUE NOTRE-DAME STE-MARIE DE BEAUCHE		A08 No. C.C. maîtresse		A10 Numéro d'accréditation
	Code postal		A11 Nombre d'employés		
			Q20037001		0101140
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	UN INTI EMPLOI PROF Y BUREAU		1072		
A5	F57		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 3111	A17 2375	A18 030	A19 4	A20 00	A21 12	A22	A23 35
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Local education 11 Reg. Local sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur		Date		Vérificateur					
A6	0105		8/01/08		0104					

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
Ancienneté.....	6
Annexes.....	29
Arbitrage.....	13
Augmentations générales.....	37
Automation et travaux à forfait.....	28
But de la convention.....	1
Classification des emplois.....	32
Comité de relations patronales-syndicales.....	28
Congés de maladie.....	25
Congés sociaux.....	22
Congés statutaires.....	20
Définition des termes.....	2
Documentation.....	16
Droits de l'employeur.....	6
Durée de la convention.....	30
Echelles de salaire au 7 juin 1980.....	36
Frais de déplacement.....	21
Heures de travail.....	16
Indexation.....	37
Interdiction de grève et de "lock-out".....	6
Mesures disciplinaires.....	14
Perfectionnement professionnel.....	27
Prime de soir et de nuit.....	23
Procédure de règlement des griefs.....	12
Promotions, Mutations, Mises à pied.....	8
Reconnaissance et champs d'application.....	1
Régime d'assurance-collective et régime supplémen- taire de rentes.....	27
Régime syndical.....	4
Temps supplémentaire.....	19
Vacances annuelles.....	23

ARTICLE I: BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur, ses employés et leurs représentants respectifs, d'établir les conditions de travail justes et équitables des salariés et de prévoir les mécanismes de règlement des griefs.

ARTICLE II: RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation accordé à l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, local 57, CTC-FTQ, en date du 14 février 1974.
- 2.02 Les personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne pourront pas exécuter le travail confié aux employés couverts par l'unité de négociation sauf en cas:
- d'urgence
 - d'expérimentation
 - de tests
 - d'entraînement
 - ou lorsqu'il n'y a pas d'employés capables, qualifiés et disponibles pour accomplir le travail.

Toutefois, la présente disposition n'a pas pour effet de restreindre les tâches normalement exécutées par les cadres de la compagnie ou qui sont nécessaires à l'exécution de leurs fonctions.

- 2.03 a) La présente convention s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation accordé à l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, local 57, sous réserve des dispositions à l'effet contraire.
- b) Malgré le paragraphe précédent, l'employé temporaire n'est régi que par les dispositions de la présente convention collective prévues aux clauses 4.03 et 4.05, 13.01 à 13.10 inclusivement, 14.01 à 14.05 inclusivement, 14.07 à 14.12 inclusivement, 15.01, à la condition qu'il ait accumulé soixante (60) jours de service continu avant le congé, 16.01 et 18.01 et à l'annexe A. Il a également droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente clause.

- c) Les étudiants embauchés entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention, à l'exception des clauses 4.03 et 4.05. Au cours du mois d'avril précédent, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à ces étudiants pour la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE III: DEFINITION DES TERMES

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

- 3.01 EMPLOYEUR: Vachon Inc. (division Pâtisserie), 380, rue Notre-Dame, Ste-Marie de Beauce.
- 3.02 SYNDICAT: L'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, local 57, CTC-FTQ.
- 3.03 EMPLOYE: Salarié, au sens du Code du Travail, visé par le certificat d'accréditation syndicale émis au nom de l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, local 57, CTC-FTQ, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec en date du 14 février 1974.
- 3.04 POSTE: Ensemble défini de fonctions et de responsabilités. Chaque poste nécessite les services d'un employé de façon régulière.
- 3.05 EMPLOI: Groupe de postes possédant des fonctions et responsabilités similaires. (Les emplois apparaissent à l'annexe A).
- 3.06 MUTATION: Transfert d'un employé d'un poste à un autre dont les taux de salaire maxima sont identiques.
- 3.07 PROMOTION: Accession d'un employé à un poste dont le taux de salaire maximum est supérieur au taux maximum du poste qu'il occupe.
- 3.08 CONVENTION: La présente convention collective.
- 3.09 a) DEPARTEMENT: Unité organisationnelle dont le cadre hiérarchique responsable se situe au deuxième niveau d'autorité.
- b) SERVICE: A l'intérieur d'un département, une unité organisationnelle dont le cadre hiérarchique responsable se situe au troisième niveau d'autorité.

- 3.10 PERIODE DE PROBATION: Période de six (6) mois de service continu à un poste technique régi par la convention et de trois (3) mois de service continu à un poste de bureau régi par la convention, pourvu qu'au cours de ces périodes il n'y ait pas eu d'absence de plus de sept (7) jours ouvrables.
- 3.11 EMPLOIS TECHNIQUES: Emplois faisant partie des catégories suivantes: Personnel spécialisé en informatique ou procédés administratifs, techniciens spécialistes et technologues, techniciens.
- 3.12 EMPLOIS DE BUREAU: Emplois faisant partie des catégories suivantes: Personnel clérical, personnel de secrétariat, préposés à l'opération du matériel mécanographique et enregistrement de données, préposés aux services, services auxiliaires.
- 3.13 CATEGORIE: Ensemble de types d'emplois.
- 3.14 CLASSE D'EMPLOI: Unité de rangement à l'intérieur d'une catégorie.
- 3.15 RETROGRADATION: Mouvement d'un employé d'un poste à un autre dont le taux de salaire maximum est inférieur au taux maximum du poste qu'il occupe.
- 3.16 EMPLOYE TEMPORAIRE:
- a) Employé qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. La période maximale au cours de laquelle un employé sera considéré comme temporaire sera de quatre (4) mois de service continu. Après cette période, il devient régulier et sa date d'ancienneté sera rétroactive à sa dernière date d'emploi continu, à moins qu'il y ait entente écrite entre les parties prolongeant cette période.
 - b) L'employé temporaire est licencié lorsque l'employé absent de son poste réintègre celui-ci ou que le poste est aboli ou devient définitivement vacant.
 - c) Par emploi temporairement vacant, on entend toute vacance d'emploi créée parce qu'un employé est temporairement absent ou parce qu'il y a du travail additionnel pour une durée n'excédant pas quatre (4) mois.
- 3.17 REPRESENTANTS SYNDICAUX: Officiers et délégués départementaux dûment désignés comme tel par le syndicat.

- 3.18 L'expression "mise à pied", partout où elle est employée dans cette convention, signifie toute situation où un employé est requis par l'employeur de ne pas se présenter au travail due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

ARTICLE IV: REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé ayant complété sa période de probation et qui est membre du syndicat lors de la signature de cette convention, et tout employé qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du syndicat comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 Aucun employé embauché après la signature de la convention et occupant un emploi régi par celle-ci ne peut demeurer au service de l'employeur une fois sa période de probation complétée, à moins qu'il ne soit membre du syndicat.
- 4.03 Les employés tenus de devenir membres en règle du syndicat conformément à la convention doivent signer la formule dont le texte apparaît à l'appendice "A" attaché à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 4.04 L'employeur s'engage à remettre les cotisations syndicales, telles que fixées par résolution du syndicat dont copie certifiée est transmise à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, au Secrétaire-trésorier du Local 57 de l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, par chèque, dans les quinze (15) premiers jours de la période financière de la compagnie suivant celle dans laquelle de telles retenues ont été effectuées. Une liste des employés de l'unité de négociation, les montants déduits pour chacun ainsi que les semaines comprises dans le versement global sont également expédiées simultanément au syndicat.
- 4.05 L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion du syndicat. Cependant, un tel employé est assujetti aux dispositions de la clause 4.03.
- 4.06 Le syndicat a le droit d'afficher les avis, approuvés par l'employeur, adressés à ses membres sur les propriétés de l'employeur aux endroits approuvés par ce dernier. Toutefois, l'approbation n'est pas retenue dans le cas d'avis d'assemblée pure et simple. Dans tous les cas, une copie de l'avis doit être remise à l'employeur préalablement à son affichage.

- 4.07 Au maximum cinq (5) membres du syndicat peuvent en même temps, être délégués pour participer à des congrès et stages d'études ou s'occuper d'affaires syndicales majeures requérant une absence sans solde, et être autorisés par l'employeur à s'absenter de leur travail, sans perte d'ancienneté, dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet et à la condition qu'ils avisent, par écrit, l'employeur, dix (10) jours ouvrables avant le début de leur absence. Toutefois, la durée totale des absences permises à un même employé, pour participer aux activités énumérées, ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois consécutifs. La période de quinze (15) jours ouvrables peut être extensionnée par entente écrite entre les parties.
- 4.08 Au terme de l'absence sans solde prévue à la clause 4.07, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant le début de son absence.
- 4.09 Le syndicat informe, par écrit, l'employeur du nom des délégués départementaux, dont le nombre ne peut excéder neuf (9), de même que du nom des officiers et des membres des différents comités syndicaux, dans les dix (10) jours suivant leur nomination.
- 4.10 Tout délégué départemental ou officier peut s'absenter, sans perte de rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles il aurait normalement dû travailler, pour s'occuper de questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention, dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.
- 4.11 Les membres des différents comités syndicaux et les délégués départementaux peuvent s'absenter, sans perte de rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles ils auraient normalement dû travailler, pour participer à des rencontres avec l'employeur.
- 4.12 A l'occasion de négociations collectives, un maximum de cinq (5) représentants syndicaux, membres du comité syndical de négociation, ne perdent pas leur rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles ils auraient normalement dû travailler lorsqu'ils participent à des séances de négociation de même qu'à des séances de conciliation, jusqu'à ce qu'un lock-out ou une grève soit décrété.

- 4.13 Les aviseurs extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toute réunion relative à la convention. Il est entendu que les aviseurs extérieurs du syndicat ne sont pas des salariés de l'employeur.
- 4.14 Le représentant accrédité du syndicat a le droit, durant les heures de travail, de pénétrer dans tous les immeubles compris dans la juridiction de cette convention aux fins d'avoir une entrevue avec les membres du syndicat, mais après en avoir préalablement reçu l'autorisation du Directeur des Ressources humaines ou du Gérant des Relations industrielles et dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet.

ARTICLE V: DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 L'Union reconnaît que l'employeur a le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention.

ARTICLE VI: INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT"

- 6.01 Le syndicat et les représentants syndicaux s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail.
- 6.02 L'employeur s'engage, pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de "lock-out".

ARTICLE VII: ANCIENNETE

- 7.01 Pour les fins d'application des dispositions de la convention, l'ancienneté signifie la durée continue de service avec l'employeur, accumulée au sein de l'unité de négociation, depuis son dernier embauchage, et ce, pour tout employé régi par la convention.
- 7.02 Nonobstant la clause 7.01, l'ancienneté reconnue, pour tous les employés au service de l'employeur au moment de l'accréditation en date du 14 février 1974, est celle indiquée sur la liste d'ancienneté datée du 1er avril 1974 et acceptée par les parties.

- 7.03 Nonobstant la clause 7.01, pour déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles dues à chaque employé, l'ancienneté reconnue est la durée continue de service avec l'employeur à quelque poste que ce soit.
- 7.04 Les droits d'ancienneté d'un employé s'acquièrent lorsque ce dernier a complété sa période de probation. L'ancienneté est rétroactive à la date du début de ladite période à un poste régi par la convention.
- Toutefois, dans le cas d'un employé temporaire qui se voit accorder un poste régulier, le temps accompli à titre d'employé temporaire sur ce poste lui est crédité à sa probation jusqu'à un maximum de quarante (40) jours de travail.
- 7.05 a) Pendant la période mentionnée à la clause 7.07 h), un employé qui quitte l'unité de négociation pour accéder à un poste exclus de ladite unité conserve et accumule son ancienneté s'il réintègre l'unité de négociation, à l'intérieur de la période sus-mentionnée.
- L'employé qui réintègre l'unité de négociation à l'intérieur de cette période reprend le poste qu'il détenait à la date de son transfert.
- b) Malgré les dispositions de la clause 7.07 h), un employé qui quitte l'unité de négociation tout en demeurant au service de l'employeur et qui par la suite réintègre ladite unité, avec l'accord de l'employeur, au delà de la période mentionnée à la clause 7.07 h) recouvre l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation. Cependant, cette ancienneté ne peut en aucune façon être utilisée pour s'intégrer dans l'unité de négociation.
- 7.06 L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, au plus tard le 1er février de chaque année, la liste d'ancienneté telle que définie à la clause 7.01 et à en remettre une copie au syndicat.
- 7.07 Un employé perd son ancienneté seulement dans les cas suivants:
- a) si l'employé quitte volontairement l'emploi de l'employeur;
 - b) si l'employé est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) si l'employé est mis à pied pour une période continue excédant vingt-quatre (24) mois; cependant, l'employé sur la liste de rappel accumule de l'ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois.

- d) si après avoir été mis à pied, l'employé refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue l'invitant à revenir au travail, excepté en cas de maladie ou pour un travail n'excédant pas trois (3) mois; une copie de cette lettre est transmise au syndicat; cependant, les parties pourront s'entendre pour prolonger ce délai;
- e) si l'employée est absente pour cause de grossesse pendant une période excédant neuf (9) mois en tout, avant ou après l'accouchement; cette période peut être extensionnée après entente entre les deux parties;
- f) si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
- g) si l'employé s'absente du travail sept (7) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans permis ou avis, sauf dans le cas de force majeure;
- h) si l'employé ne revient pas au sein de l'unité de négociation dans les six (6) mois suivant son transfert dans un poste non régi par la convention; cependant, cette période peut être extensionnée par entente entre les deux parties.

7.08 Tout employé qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté et continue à accumuler son ancienneté, sujet toutefois aux dispositions de la clause 7.07.

ARTICLE VIII: PROMOTIONS, MUTATIONS, MISES A PIED

- 8.01 L'employeur affiche, sur les tableaux appropriés, toute offre d'emploi relative à un poste régi par la convention, dans la mesure où il s'agit d'un poste nouveau ou devenu vacant par suite d'une promotion, mutation ou rétrogradation, d'un départ volontaire ou d'un congédiement. La période d'affichage est de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 8.02 L'offre d'emploi mentionne le titre de l'emploi, le sommaire des fonctions, les exigences requises, l'horaire quotidien individuel, les taux de salaire minimum et maximum prévus pour cet emploi et la date où le poste est disponible. L'employeur remet deux (2) copies de l'offre d'emploi au syndicat, au cours de la période d'affichage.

L'employeur s'engage à ce que les exigences demandées soient pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler et, sur demande du syndicat, à fournir les informations relatives à l'établissement de celles-ci.

- 8.03 a) A l'intérieur de la période d'affichage, tout employé peut offrir ses services à l'employeur par écrit.
- b) L'employeur fait parvenir au syndicat, dans les plus brefs délais, une (1) copie de la postulation sur l'offre d'emploi de chacun des employés ayant postulé au cours de la période d'affichage.
- 8.04 a) Les représentants syndicaux peuvent postuler un emploi au nom d'un employé absent pour quelque raison que ce soit, le tout sujet toutefois aux clauses 8.01 et 8.03.
- b) La candidature d'un employé absent pour raison de maladie ou d'accident sera considérée au même titre que s'il était à son emploi, si son retour au travail est prévu à l'intérieur d'une période d'un mois de la sélection et si l'évaluation du candidat est possible durant le processus de sélection. Toutefois, la restriction de retour au travail ne s'applique pas à une employée en congé de maternité.
- 8.05 a) Dans les cas prévus à la clause 8.01, l'employeur évalue les candidatures des employés ayant présenté une offre de services conformément à la clause 8.03. Parmi les employés qualifiés, l'employeur accorde le poste disponible au candidat dont les qualifications correspondent le plus adéquatement aux exigences requises.
- Dans le cas de qualifications relativement égales entre plusieurs employés qualifiés, l'employeur choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté.
- b) Pour les fins d'application de la présente clause, un employé n'est éligible à une mutation que dans la mesure où il occupe son poste actuel depuis au moins six (6) mois s'il s'agit d'un emploi de bureau ou depuis au moins douze (12) mois s'il s'agit d'un emploi technique.
- Toutefois, il est loisible à l'employeur d'accorder une mutation à un employé même si ce dernier ne se conforme pas aux délais sus-mentionnés.
- c) Le manque d'expérience antérieure dans le département où survient la vacance n'empêche pas le choix d'un employé, en autant qu'il réponde aux exigences requises et que l'expérience requise n'est pas un élément des exigences.
- d) Le candidat retenu a droit à une période d'adaptation de dix (10) jours ouvrables. Au cours de cette période, l'employé peut décider de retourner à son ancien poste.

- 8.06 Dans tous les cas où une offre d'emploi a été affichée, l'employeur communique, par écrit, sa décision au syndicat.
- 8.07 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
- 8.08 Dans le cas d'un emploi temporairement vacant, l'employeur n'est pas tenu de se conformer à l'article 8.01 ci-dessus et, lorsque requis, cet emploi est comblé de la façon suivante:
- 1) Lorsqu'un poste requiert d'être comblé temporairement, l'employeur demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le secteur où survient la vacance, à une classe d'emploi immédiatement inférieure, d'occuper temporairement le poste, à la condition de satisfaire aux exigences demandées.
 - 2) Dans le cas d'une vacance temporaire où il n'y a pas de classe d'emploi inférieure dans ce secteur, l'employeur demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté à une classe d'emploi immédiatement inférieure dans le service concerné, de combler temporairement le poste, à la condition de satisfaire aux exigences demandées.
 - 3) Dans les autres cas de vacances temporaires, l'employeur peut les combler avec l'employé de son choix, à l'exception d'une vacance devant excéder quatre (4) mois, auquel cas l'employeur se conforme à la procédure d'affichage. Toutefois, si la vacance temporaire devenait permanente, même à l'intérieur d'une période de deux (2) mois du retour au travail du titulaire du poste, le candidat retenu par affichage serait confirmé dans ce poste.
- 8.09 a) Avant de procéder à l'affichage, l'employeur informe le syndicat du titre de tout emploi nouveau ou substantiellement modifié de même que de la catégorie, de la classe et de l'échelle de salaire qui sont attribuées à cet emploi. Le syndicat peut produire un grief relatif à la catégorie, à la classe et à l'échelle de salaire attribuées selon les dispositions de l'article IX de la présente. En cas d'arbitrage, l'arbitre doit rendre sa décision à l'intérieur et en relation avec les catégories, les classes et les échelles de salaire apparaissant aux présentes.
- b) L'employeur s'engage à informer le syndicat de la création de tout nouveau poste à l'intérieur d'un emploi régi par la présente convention.
- Sur demande du syndicat, l'employeur s'engage à fournir les informations relatives à l'inclusion ou l'exclusion de l'unité de négociation, pour tout nouveau poste susceptible d'être régi par la présente convention.

- 8.10 a) Dans tous les cas de mise à pied ou d'abolition de poste à l'intérieur d'un emploi, l'employé dans cet emploi ayant le moins d'ancienneté est désigné le premier.
- b) L'employé ainsi désigné peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou dans une classe égale dans la mesure où il puisse répondre aux exigences demandées. Advenant qu'il ne puisse satisfaire aux exigences, il peut déplacer par ordre d'ancienneté, un autre employé dans sa classe d'emploi ou dans une classe égale, en autant qu'il puisse répondre aux exigences demandées. Pour fins d'application de ce qui précède, "classe égale" signifie: classe dont le salaire maximum est identique au taux maximum du poste que l'employé occupe.
- c) Cet employé peut également déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans une classe dont le taux de salaire maximum est inférieur au taux maximum du poste qu'il occupe, dans la mesure où il possède les exigences requises.
- d) Tout employé affecté par un déplacement en vertu de la présente clause peut, à son tour, se prévaloir de cette même procédure.
- e) Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté.

8.11 L'employeur informe par écrit le syndicat de sa décision de procéder à une (ou des) mise(s) à pied ou d'abolir un (ou des) poste(s) en indiquant la façon dont il prévoit en pratique appliquer les règles définies à la clause 8.13.

Le syndicat doit rencontrer l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent pour lui faire part de ses représentations et du choix des employés visés.

Suite à la rencontre prévue au paragraphe précédent, l'employeur donne aux employés qui sont effectivement impliqués par un déplacement ou une mise à pied, les avis écrits suivants avant la mise en application de ce déplacement ou de cette mise à pied:

- Une semaine pour les employés ayant moins d'un an d'ancienneté
- Deux semaines pour les employés ayant plus d'un an mais moins de cinq ans d'ancienneté
- Quatre semaines pour les employés ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

Si l'employeur ne donne pas aux employés les avis de mise à pied prévus dans cette convention, il doit dédommager les employés affectés pour l'équivalent des jours qui manquent en salaire.

- 8.12 L'employeur maintient à jour le système de spécifications d'emploi, pour les emplois intégrés à l'unité d'accréditation.

ARTICLE IX: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.
- 9.02 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Le syndicat formera un Comité des Griefs qui sera composé de trois (3) membres. Tout employé qui se croit injustement traité peut présenter un grief selon la procédure suivante:
- 9.03
- a) Toute plainte individuelle est d'abord soumise, par écrit, par un officier du Comité des Griefs ou par l'employé au supérieur immédiat de l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du cas.
 - b) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou qu'elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas est soumis par écrit à l'attention du Directeur des Ressources humaines ou du Gérant des Relations industrielles, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du supérieur immédiat ou l'expiration du délai prévu au paragraphe a).
 - c) Les représentants autorisés des parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception, par le Directeur des Ressources humaines ou le Gérant des Relations industrielles, du grief écrit du syndicat et tenter d'en arriver à un règlement.
 - d) Si la décision écrite du Directeur des Ressources humaines ou du Gérant des Relations industrielles n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue en c) ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, peut être soumis à l'arbitrage par le syndicat conformément aux dispositions prévues aux clauses ci-dessous.

- 9.04 Tout employé qui signe un grief ou une mésentente ne doit aucunement être importuné ou inquiété parce qu'il a présenté, parce qu'il présente ou parce qu'il a l'intention de présenter un grief.
- 9.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger de la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre. Les dates de la signature des récépissés ou des retours au bureau de poste des documents expédiés par poste recommandée constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- 9.06 Un grief ne peut être logé par ou pour un employé n'ayant pas terminé sa période de probation dans le cas de congédiement.
- 9.07 Malgré la clause 9.03 a) et b), les parties conviennent qu'un grief relatif à un congédiement ou une suspension présumés injustes, à un refus de promotion, mutation, ou rétrogradation, ou à une classification d'emploi, doit être valablement présenté par écrit, par un officier du Comité des Grievs, au Directeur des Ressources humaines ou au Gérant des Relations industrielles dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 9.08 Tout représentant syndical peut soumettre pour et au nom de plusieurs employés ainsi qu'au nom du syndicat un grief lorsqu'il croit qu'il y a violation de la convention; un tel grief doit être présenté par écrit conformément à la clause 9.03 b) dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.

ARTICLE X: ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure mentionnée à l'article IX peut être soumis à l'arbitrage.
- 10.02 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie.
- 10.03 A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 10.02, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié d'en nommer un.
- 10.04 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief ou mésentente, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

- 10.05 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le "huis clos".
- 10.06 Sur demande des parties, ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre. Celui-ci peut faire prêter serment.
- 10.07 Les témoins ont droit à la même taxe que les témoins en Cour Supérieure. Cette taxe est payable par la partie qui les a assignés ou appelés à témoigner.
- 10.08 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre. Celui-ci transmet un original de la sentence à chaque partie intéressée.
- 10.09 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties et les employés. Elle doit être exécutée dans les vingt (20) jours de sa communication, par écrit, aux deux (2) parties.
- 10.10 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire à, ou ajouter aux dispositions de la convention, ni y suppléer.
- 10.11 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 10.12 A l'occasion d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut maintenir la décision de l'employeur, l'annuler ou y substituer une sanction moindre.
- 10.13 L'arbitre peut ordonner que l'employé soit compensé pour la perte de salaire subie en tout ou en partie en tenant compte des revenus que l'employé a pu gagner de d'autres sources d'emploi pendant la durée d'un congédiement ou une suspension annulée ou réduite.

ARTICLE XI: MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au syndicat dans un délai raisonnable, à moins que l'employé ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

- 11.02 Dans la mesure du possible, l'employeur avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 11.03 Dans les cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 11.04 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il le demande au département du Personnel.
- 11.05 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 11.06 En cas d'arbitrage l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 11.07 La suspension d'un employé n'interrompt pas la durée continue de service avec l'employeur.
- Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention. Cependant, au cours d'une suspension, l'employé n'a pas droit aux bénéfices relatifs aux congés statutaires, aux congés sociaux et aux congés de maladie qui peuvent survenir au cours de cette période.
- 11.08 L'employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire si, depuis son occurrence, douze (12) mois se sont écoulés.
- 11.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 11.10 Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de congédiement, dans la préparation d'arbitrage à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 11.11 Toute mesure disciplinaire imposée après quinze (15) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

- 11.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, l'employeur ne verse à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé. L'employé continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de l'employeur. A défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes.

ARTICLE XII: DOCUMENTATION

- 12.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'employeur et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 12.02 Au plus tard le 1er février de chaque année, l'employeur fournit au syndicat la liste complète des employés en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut, le poste occupé, la classe d'emploi et le salaire ainsi que sa date de naissance, son adresse de résidence, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale tels que communiqués par l'employé.
- 12.03 L'employeur fournit mensuellement par écrit au syndicat le nom des employés ayant terminé leur période de probation, des employés ayant été promus ou mutés et des employés ayant quitté le service de l'employeur en indiquant les dates pertinentes ainsi que les autres informations prévues à la clause 12.02.
- 12.04 L'employeur transmet simultanément au syndicat copie de tout "Communiqué au personnel" affiché ou distribué comme tel.
- 12.05 L'employeur fournit hebdomadairement par écrit au syndicat le nom des nouveaux employés ainsi que leur statut, l'emploi, le salaire et la date d'entrée à un poste régi par la convention collective.

ARTICLE XIII: HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) Le nombre d'heures régulières de travail est de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) par semaine, réparties sur cinq (5) périodes de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

- b) L'horaire quotidien individuel de travail est déterminé par l'employeur et communiqué par écrit à l'employé cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en application. Cet horaire quotidien individuel de travail se situe entre 8h30 et 17h00.
- c) Tout horaire quotidien individuel de travail doit avoir été en vigueur pendant une période minimale de quatre (4) semaines avant d'être modifié.
- d) Une période d'une (1) heure est allouée pour le repas entre 11h30 et 13h30.

13.02

Malgré la clause 13.01, le nombre d'heures régulières de travail aux emplois de technicien au contrôle de la qualité (lignes), technicien au contrôle de la qualité (entrepôt) et technicien au laboratoire de contrôle est de trente-huit heures et vingt minutes (38 1/3) par semaine, réparties du dimanche 23h40 au vendredi 23h40 conformément aux horaires quotidiens individuels apparaissant ci-après. Il est convenu entre les parties, qu'il n'y a pas de rotation pour les employés ainsi concernés.

Horaires quotidiens individuels

équipe de jour: 7h20 à 12h00
13h00 à 16h00

équipe de soir: 16h00 à 23h40

équipe de nuit: 23h40 à 7h20

13.03 a)

Malgré la clause 13.01 a) et b), le nombre d'heures régulières de travail à l'emploi de commis à la fabrication, préposé à la reprographie, commis au secteur "bâtisses, sanitation et sûreté", imprimeur, commis à l'ingénierie, préposé au magasin - 1, préposé au magasin - 2, commis à la cédulation est de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) périodes de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire quotidien individuel de travail est déterminé par l'employeur et communiqué par écrit à l'employé cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en application. Cet horaire quotidien individuel de travail se situe entre 7h30 et 17h00.

b)

Malgré la clause 13.01, le nombre d'heures régulières de travail à l'emploi d'opérateur en informatique est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours au cours d'une semaine légale.

- b) Malgré la clause 13.01 b) et c), l'horaire quotidien individuel de travail de l'analyste-programmeur en informatique, de l'analyste-programmeur en entretien, du technicien en logiciel, du programmeur et de l'analyste en procédés administratifs se situe entre 8h00 et 18h00, les employés devant être présents cependant pour ces journées entre 10h00 et 16h00.
- 13.09 Une période de repos de dix (10) minutes est accordée vers le milieu de chaque demi-journée, à un moment fixé par l'employeur, aux employés exerçant leurs fonctions sur l'équipe de jour et aux préposés à l'enregistrement de données sur l'équipe de soir.

ARTICLE XIV: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé en plus du nombre d'heures régulières de travail ou en dehors de son horaire quotidien de travail est considéré comme du travail en temps supplémentaire.
- 14.02 Le taux de base utilisé pour rémunérer le travail en temps supplémentaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par son nombre d'heures régulières de travail.
- 14.03 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux de base.
- 14.04 a) Nonobstant la clause 14.03, tout travail en temps supplémentaire effectué le samedi après trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$) de temps supplémentaire effectué cette journée-là est rémunéré à 200% du taux de base.
- b) Nonobstant la clause 14.03, tout travail en temps supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à 200% du taux de base.
- 14.05 Nonobstant la clause 14.03, tout travail en temps supplémentaire effectué un jour de congé statutaire est rémunéré à 200% du taux de base et cela en plus de sa journée régulière.
- 14.06 L'employeur s'efforce de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible parmi les employés.

- 14.07 L'employé qui effectue du travail en temps supplémentaire, pour une période de plus de trois (3) heures continues, précédant immédiatement ou suivant immédiatement son horaire quotidien, reçoit un montant de cinq dollars (\$5.00) pour son repas.
- 14.08 L'employé ayant une raison valable à fournir à l'employeur est excusé par celui-ci d'effectuer du travail en temps supplémentaire.
- 14.09 Un employé ayant quitté son poste, au terme de son horaire quotidien, sans avoir été informé avant son départ qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire, reçoit pour le travail effectué en temps supplémentaire, un minimum de trois (3) heures à 150% ou 200% du taux de base, selon le cas.
- 14.10 Nonobstant la clause 14.09, l'employé qui a été informé d'avance qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche, un jour de congé statutaire, reçoit une rémunération d'au minimum trois (3) heures au taux de base ou une rémunération selon les dispositions du présent article, le plus avantageux des deux s'appliquant.
- 14.11 Nonobstant la clause 14.04, pour les employés concernés par la clause 13.03 b), tout travail effectué le dimanche et en sus du nombre d'heures régulières de travail (moins les congés statutaires, s'il y a lieu), est considéré comme du travail en temps supplémentaire et rémunéré à 200% du taux de base.
- 14.12 Sur demande de l'employé, l'employeur accorde une période de temps libre équivalente au taux de rémunération applicable pour compenser les heures effectuées en temps supplémentaire. Le congé doit se prendre dans un délai raisonnable à une date convenant mutuellement à l'employé et à son supérieur immédiat.

Toutefois, un employé ne peut se prévaloir de cette disposition pour bénéficier d'un congé excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE XV: CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Les congés statutaires suivants sont chômés et payés à l'employé qui a complété deux (2) mois de service continu et qui est présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé statutaire, à moins qu'il puisse prouver que son absence est due à une raison hors de son contrôle:

Le Jour de l'An
 Le Lendemain du Jour de l'An
 Le Lundi de Pâques
 La Fête de Dollard
 La St-Jean Baptiste
 Le Jour du Canada
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâces
 La journée précédant le Jour de Noël
 Le Jour de Noël
 Le lendemain du Jour de Noël
 La journée précédant le Jour de l'An

- 15.02 Les congés statutaires sont observés la journée occurrente à moins que les gouvernements Provincial et Fédéral fixent une autre journée. Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer la date d'observation de l'un ou l'autre de ces congés pour un autre jour ouvrable.
- 15.03 Si l'un des congés statutaires mentionnés à la clause 15.01 coïncide avec un jour non ouvrable, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant ou à tout autre jour ouvrable du consentement écrit des parties.
- 15.04 Un congé statutaire n'est pas payé à un employé absent pour maladie depuis plus de quinze (15) semaines consécutives ou à une employée absente pour cause de grossesse. Durant les quinze (15) premières semaines de maladie, l'employeur ne paie que la différence entre le montant versé par l'assurance salaire et le paiement normal du congé statutaire.
- 15.05 Si un congé statutaire se situe à l'intérieur de la période de vacances d'un employé, le congé statutaire peut être déplacé à la journée du choix de l'employé après entente avec son supérieur immédiat.
- 15.06 Pour les employés concernés par les clauses 13.02 à 13.07 et 13.09, les congés statutaires sont payés sur la base de 1/5 ou 1/10 de leur salaire hebdomadaire régulier et de leurs heures régulières de la semaine.

ARTICLE XVI: FRAIS DE DEPLACEMENT

- 16.01 L'employé appelé à se déplacer à l'extérieur de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions a droit au remboursement des frais autorisés et encourus, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE XVII: CONGES SOCIAUX

- 17.01 Un permis d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint et ce, à compter du jour du décès.
- 17.02 Un permis d'absence de trois (3) jours, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- 17.03 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père ou sa grand-mère, soit le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 17.04 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant et lors du mariage de l'employé s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 17.05 L'employeur peut exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.
- 17.06 Un employé légalement tenu d'agir comme juré, reçoit de l'employeur, pendant la durée de son terme, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la Cour et le salaire régulier qu'il aurait reçu pour les jours normalement travaillés.
- Dans ce cas, l'employé doit aviser l'employeur dans les vingt-quatre (24) heures de sa sélection comme juré.
- Pour être éligible au paiement prévu à la présente clause, l'employé doit exhiber à l'employeur le document de la Cour établissant la durée de son terme et les indemnités reçues.
- 17.07 Un congé de maternité, sans solde, est accordé à l'employée, pour une période maximum de neuf (9) mois, à la condition qu'elle fournisse à l'employeur une autorisation écrite à cet effet de la part de son médecin traitant et acceptée par le médecin de l'employeur.

- 17.08 a) L'employée visée par la clause 17.07 doit aviser l'employeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé de son intention de revenir au travail.
- b) Il est toutefois entendu qu'une employée qui serait incapable de revenir au travail pour des raisons d'ordre médical, à la fin de son congé, a droit à une autorisation d'absence pour maladie sujet aux dispositions de la clause 20.04.
- 17.09 Les seuls bénéficiaires auxquels l'employée a droit au cours d'un tel congé de maternité sont ceux relatifs aux bénéficiaires d'assurance-collective et au régime de retraite, dans la mesure où l'assureur y consent, et les coûts sont partagés entre l'employeur et l'employée de la même façon que si elle était au travail.

ARTICLE XVIII: PRIME DE SOIR ET DE NUIT

- 18.01 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 17h00 et 24h00 a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de 0.27¢ l'heure pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.
- 18.02 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 00h00 et 8h30 a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de 0.34¢ l'heure pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.

ARTICLE XIX: VACANCES ANNUELLES

- 19.01 La durée de service continu d'un employé chez l'employeur, en vue de déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles auxquelles il a droit, est calculée au 1er mai de chaque année.
- 19.02 L'employé ayant moins d'un (1) an de service continu chez l'employeur a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale des vacances annuelles excède deux (2) semaines.
- 19.03 L'employé ayant un (1) an ou plus et moins de quatre (4) ans de service continu chez l'employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de deux (2) semaines.
- 19.04 L'employé ayant quatre (4) ans ou plus et moins de onze (11) ans de service continu chez l'employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de trois (3) semaines.

- 19.05 L'employé ayant onze (11) ans ou plus et moins de dix-neuf (19) ans de service continu chez l'employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de quatre (4) semaines.
- 19.06 L'employé ayant dix-neuf (19) ans ou plus et moins de vingt-huit (28) ans de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de cinq (5) semaines.
- 19.07 L'employé ayant vingt-huit (28) ans ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de six (6) semaines.
- 19.08 Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un employé reçoit une rémunération de vacances égale à deux pour-cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours ou son salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances, le plus avantageux des deux s'appliquent. Dans le cas où une personne est absente pour quelque raison que ce soit pour une période excédant deux mois, cet employé n'aura droit qu'au paiement de ses vacances en fonction du pourcentage mentionné ci-dessus seulement.
- Cependant, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre, cinq ou six fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
- 19.09 Le choix de la date des vacances annuelles se fait en tenant compte des exigences de l'employeur et de l'ancienneté des employés.
- 19.10 Si un employé acquiert au cours d'une année de référence, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 30 avril, le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci aura droit de prendre, à compter de cette date, des jours de vacances additionnels, et ce, à raison d'une (1) journée par dix (10) semaines complètes comprises entre la date où il acquiert droit à plus de vacances et le 1er mai suivant.

ARTICLE XX: CONGES DE MALADIE

- 20.01 a) Tout employé qui a complété trois (3) mois de service continu au 7 juin de l'année en cours reçoit un crédit de cinq (5) jours de congés de maladie pour l'année de convention en cours, payables au taux de salaire applicable à son poste régulier, au moment de leur utilisation.
- b) Tout employé qui complète trois (3) mois de service continu entre le 7 juin et le 6 juin de l'année en cours reçoit, à la date à laquelle il complète trois (3) mois de service continu, un crédit maximum de cinq (5) jours de congés de maladie dont le nombre est établi à raison de un (1) jour par dix (10) semaines de calendrier comprises entre la date à laquelle il a complété trois (3) mois de service continu et le 6 juin de l'année en cours. Ces jours de congés de maladie sont payables de la façon prévue au paragraphe a) ci-avant.
- c) Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévues au paragraphe a) ci-avant, l'employeur accordera, entre le 20 juin et le 30 juin de l'année subséquente, à chaque employé, comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés de maladie non utilisés au 6 juin de l'année en cours, au taux de salaire applicable à son poste régulier, à cette dernière date.
- d) L'employé qui quitte la compagnie se voit rembourser les crédits-maladie auxquels il avait droit et qui étaient non utilisés et ce, au prorata du nombre de semaines travaillées depuis le 7 juin précédant son départ, c'est-à-dire une (1) journée par dix (10) semaines moins ceux utilisés.
- 20.02 Les congés de maladie auxquels a droit un employé peuvent être utilisés par ce dernier, pour des motifs autres que la maladie, à la condition qu'il en ait informé son supérieur immédiat au moins la veille.
- 20.03 a) Dans le cas de maladie ou d'accident, l'employé est tenu d'informer verbalement de son absence, le centre médical de l'employeur au début de son horaire quotidien de travail ou au moment de son départ de son poste de travail, à moins d'incapacité.
- b) L'employé disposé à reprendre le travail à la suite d'une absence, par maladie ou accident, de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, doit se présenter au centre médical de l'employeur avant de débiter son horaire quotidien, le jour de son retour au travail. Toutefois, un employé qui s'est ainsi absenté doit faire connaître à l'employeur dans la mesure du possible son intention de reprendre le travail au moins la veille de son retour.

- 20.04 a) Dans le cas de maladie ou d'accident, ou de retour au travail à la suite de maladie ou d'accident, l'employé peut être tenu de produire un certificat médical ou se soumettre à un examen médical chez un médecin désigné par l'employeur, lequel médecin est autorisé à faire rapport au centre médical de l'employeur. Les heures régulières de travail perdues en vue de se soumettre à un examen médical, requis par l'employeur, sont payées par ce dernier.
- b) Dans le cas où l'employeur exige un examen qui comporte des honoraires professionnels non payés par la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec, ces honoraires sont payés par l'employeur.
- 20.05 Vu que l'employeur opère dans l'industrie de l'alimentation, les employés identifiés comme "manipulateurs d'aliments" par l'employeur, compte tenu des législations existantes, doivent, sous peine de mesure disciplinaire, se soumettre aux examens médicaux périodiques dont le contenu et la fréquence doivent se conformer aux exigences des organismes gouvernementaux et/ou para-gouvernementaux.
- 20.06 Tout employé, identifié comme "manipulateur d'aliments" par l'employeur, compte tenu des législations existantes, et souffrant de maladie de peau ou de toute autre maladie pouvant contaminer les produits, doit se présenter au centre médical de l'employeur dans les plus brefs délais. Sur production d'une autorisation écrite du centre médical, l'employé peut reprendre le plein exercice de ses fonctions à la date prévue sur ledit document. Pendant la période durant laquelle l'employé ne peut exercer pleinement ses fonctions, l'employeur l'affectera à des fonctions ne le mettant pas en contact direct avec les aliments, si les besoins opérationnels le permettent, ou le considèrera comme malade, les autres clauses du présent article s'appliquant. Dans un tel cas, le délai de carence de l'indemnité hebdomadaire ne sera pas déduit du crédit de congé de maladie de l'employé concerné.
- 20.07 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé et la sécurité des employés dans leurs lieux de travail et durant leurs heures de travail.

ARTICLE XXI: REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

21.01 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, le régime d'assurance-collective et le régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur aux conditions existantes. Advenant le cas que l'employeur décide de changer ou renouveler les régimes existants, il rencontrera le syndicat pour en discuter.

Toutefois, en ce qui concerne le régime supplémentaire de rentes, l'employeur s'engage à transmettre, au Comité de retraite, les demandes que le syndicat pourra faire parvenir, afin qu'une réponse soit fournie dans les plus brefs délais.

ARTICLE XXII: PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

22.01 L'employeur reconnaît et favorise le perfectionnement professionnel de ses employés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans l'exercice de leurs fonctions ou de fonctions régies par cette convention. De ce fait, l'employeur s'engage à rembourser, conformément aux politiques établies, aux employés qui suivent des cours, suivant les besoins de l'employeur et sur l'approbation de celui-ci, les frais encourus par ces derniers.

22.02 L'employeur fournit aux employés qui le désirent des services, eu égard à l'orientation professionnelle, perfectionnement personnel et formation professionnelle.

22.03 Aux fins du présent article, un employé peut obtenir un congé sans solde de l'employeur en tenant compte des besoins de l'employeur et sur l'approbation de celui-ci.

22.04 Lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé, copie de l'entente prise avec l'employé est envoyée au syndicat.

ARTICLE XXIII: COMITE DE RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES

- 23.01 L'employeur et le syndicat s'engagent à maintenir le comité désigné sous le nom de "Comité de Relations patronales-syndicales" qui sera composé d'un maximum de quatre (4) représentants pour chacune des parties, dont deux (2) représentants permanents.
- 23.02 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème, relié à l'application et à l'administration de la convention, autre qu'un problème faisant l'objet d'un grief et à formuler des recommandations pertinentes aux parties.
- Toutefois, en certaines circonstances, et suivant l'accord des parties, le rôle du comité peut être décisionnel.
- 23.03 Ce comité se réunit au moins mensuellement ou sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 23.04 Des comités "ad hoc" peuvent être constitués selon les besoins et l'accord des parties, celles-ci pouvant en déterminer le mode de fonctionnement, le rôle, la constitution et le mandat.

ARTICLE XXIV: AUTOMATION ET TRAVAUX A FORFAIT

- 24.01 Si l'employeur procède à des changements majeurs au sein de l'organisation, causés par une technologie nouvelle, ou s'il attribue à forfait des travaux présentement exécutés par les employés régis par la convention et que ces décisions éliminent certains postes, il s'engage à en informer le syndicat au moins soixante (60) jours avant la mise en application de telles décisions et à consulter ce dernier sur les meilleures solutions possibles aux problèmes pouvant en résulter.
- Avant de recruter sur le marché extérieur, l'employeur considérera les employés actuels pour tout emploi créé par de tels changements.
- 24.02 L'employé, dont le poste est aboli, en est informé au moins cinq (5) semaines avant la date à laquelle cette décision est effective. Il peut alors, soit se prévaloir des dispositions de la clause 8.13, soit quitter volontairement son emploi à la date à laquelle son poste sera effectivement aboli. Sa décision doit toutefois être communiquée à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé de l'abolition de son poste.

24.03 L'employé qui décide de quitter volontairement son emploi, dans le cadre du présent article, bénéficie d'un permis d'absence avec solde de cinq (5) jours ouvrables pris au cours de la période de quatre (4) semaines précédant la date de l'abolition effective de son poste. Il reçoit, de plus, dans les trois (3) mois suivant la date de l'abolition effective de son poste, un montant équivalent à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté, au taux de salaire dont il bénéficie à cette date.

Cependant, l'employé s'il le désire peut être inscrit sur la liste de rappel. Dans un tel cas, l'indemnité de séparation sera payable hebdomadairement à compter de la douzième (12) semaine de mise à pied jusqu'à concurrence du nombre de semaines auquel il a droit ou jusqu'à son rappel, la plus courte période des deux éventualités.

ARTICLE XXV: ANNEXES

25.01 Les salaires qui sont payés aux employés régis par cette convention sont ceux indiqués à l'annexe "A" de la présente.

25.02 L'employé qui n'a pas atteint le maximum de sa classe progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date d'anniversaire.

25.03 a) Dans les cas de promotion ou de reclassification:

a) l'employé reçoit le salaire suivant:

1. le taux minimum de sa nouvelle classe d'emploi, ou
2. son taux de salaire actuel majoré de la valeur de l'écart entre le minimum et le premier échelon dans son échelle actuelle multiplié par le prorata du nombre de mois écoulé depuis sa dernière révision ou depuis son accession à l'emploi, et majoré de la valeur de l'écart entre le minimum et le premier échelon de sa nouvelle échelle. Ce montant est arrondi à l'échelon immédiatement supérieur dans sa nouvelle échelle sans toutefois dépasser le maximum, ou
3. son taux de salaire actuel.

Le plus avantageux des trois (3) s'appliquant.

b) la date d'anniversaire de l'employé coïncide avec la date d'entrée en fonctions dans le poste.

25.03 b) Dans le cas de mutation, l'employé reçoit le même salaire avec la même date d'anniversaire si la mutation a lieu à l'intérieur de la même catégorie.

Si la mutation a lieu d'une catégorie à une autre, la date d'anniversaire devient celle où l'employé débute dans son nouveau poste, dans la nouvelle catégorie.

25.04 L'employé requis de remplacer un autre employé à une classe supérieure reçoit le taux de salaire de remplacement chaque fois qu'il remplace à ce poste pour une journée ou plus. Il sera alors assigné temporairement à ce poste et son salaire sera fixé comme suit: L'employé est placé sur l'échelon de la nouvelle classe immédiatement supérieur à son salaire actuel majoré du pourcentage suivant: le pourcentage moyen entre deux échelons de sa classe actuelle. Il ne peut recevoir moins que le minimum de sa nouvelle échelle ni plus que le maximum.

L'employé requis de remplacer un autre employé à une classe égale ou inférieure à la sienne maintient son salaire pour la durée du remplacement.

25.05 L'employé rétrogradé ou déplacé en vertu de l'article 8 reçoit le salaire maximum de sa nouvelle classe ou son salaire actuel si ce dernier est le moindre des deux. Toutefois, son salaire ne sera pas réduit si la rétrogradation ou le déplacement est attribuable à un changement technologique prévu à l'article 24.

ARTICLE XXVI: DUREE DE LA CONVENTION

26.01 Cette convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 6 juin 1983.

26.02

Signé à Ste-Marie de Beauce, ce 10 ième jour de juillet
1980.

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
local 57, CTC-FTQ

VACHON INC.

Denis Madieu

Hordelion

Adrien Jovelin

François Bédard

Thérèse Turmel

Manuel

Dany Laplante

Jean Garsan

Monnauld Fabe

Clair

ANNEXE "A"1- CLASSIFICATION DES EMPLOISCATEGORIE IClasse 1

Commis à la facturation
Commis aux commandes
Préposé aux entrées et sorties (C.A.P.)
Commis au contrôle des lots
Préposé à la photocopie
Commis à l'entrepôt
Commis à la conciliation inventaire
Préposé à l'enregistrement des données
Auxiliaire en informatique
Préposé à la saisie de données

Classe 2

Commis à l'équipement de bureau et transmissions
Commis-secouriste à la clinique médicale
Préposé aux entrées et sorties (c. à r.)
Commis à l'expédition
Préposé au fichier-client
Commis au paiement des factures
Commis au transport
Commis à la fabrication
Commis au kardex
Commis à la vérification des rapports-vendeurs
Préposé aux entrées et sorties (paie)
Préposé au contrôle des entrées et sorties
Commis à l'administration - 2
Commis au personnel
Commis aux avantages sociaux
Secrétaire au service des achats
Préposé au magasin - 2
Secouriste

Classe III

Secrétaire au Secteur "conception-facilités"
Secrétaire au crédit
Secrétaire au département de la Production

Secrétaire à la comptabilité générale
 Secrétaire au département de Recherche et Développement
 Secrétaire à l'informatique

Classe 4

Commis aux rapports de contrôle
 Commis aux services administratifs - 2
 Commis à l'ingénierie
 Commis au Secteur "bâtisses, sanitation et sûreté"
 Secrétaire à la direction générale
 Secrétaire du groupe Marketing/Ventes
 Préposé au magasin - 1
 Préposé à la reprographie
 Imprimeur
 Téléphoniste-réceptionniste
 Téléphoniste-courrieriste
 Préposé principal à l'enregistrement des données

Classe 5

Préposé aux comptes à recevoir
 Préposé aux formulaires
 Préposé aux assignations de travail
 Préposé à l'encaissement des comptes à recevoir
 Commis au secteur des comptes à payer
 Commis à la paie
 Commis à l'administration
 Secrétaire du Directeur du Marketing

Classe 6

Agent de recouvrement
 Commis à la comptabilité générale
 Commis aux services administratifs (production)
 Céduteur

Classe 7

Analyste au budget et prix de revient
 Technicien aux achats (matières premières)
 Technicien aux achats (production)

CATEGORIE IIClasse 1

Opérateur en informatique

Classe 2

Programmeur

Classe 3

Analyste en procédés administratifs

Classe 4

Analyste-programmeur en informatique

Analyste-programmeur en entretien

Technicien en logiciel

CATEGORIE IIIClasse 1

Technicien au laboratoire de microbiologie

Technicien au génie chimique

Technicien au contrôle de la qualité (lignes)

Technicien au contrôle de la qualité (entrepôt)

Technicien au laboratoire de contrôle

Classe 2

Technologiste aux nouveaux produits

Technologiste au laboratoire

Technologiste au génie chimique

Technicien en microbiologie

Technicien à l'emballage

Classe 3

Technologiste au génie mécanique

Technicien de projets Junior (conception-machinerie)

Technicien de projets Junior en électricité

Technicien de projets Junior en bâtiment

Technicien de projets Junior en mécanique et estimation technique

Technicien spécialiste en instrumentation et contrôle

Technicien spécialisé aux services techniques (mécanique)

Technicien spécialisé aux services techniques (chimie)

Classe 4

Technicien de projets Senior (conception-machinerie)
 Technicien de projets Senior en bâtiment
 Technicien de projets Senior en électricité
 Technicien de projets Senior en mécanique et estimation technique

	1	2	3	4	5	6	7
1978	171.05	183.42	187.32	190.05			
1979	187.32	194.51	196.58	200.34	211.88		
1980	191.75	198.47	200.84	203.74	217.43		
1981	194.41	207.33	214.78	221.84	229.54		
1982	210.30	214.12	218.34	221.95	230.71	238.48	
1983	220.30	224.30	228.22	231.94	238.14	245.57	248.79
1984	231.18	235.40	239.32	243.12	249.32	256.73	261.21
1985	240.00	244.00	248.00	251.90	258.00	265.00	270.00
1986	250.00	254.00	258.00	261.90	268.00	275.00	280.00
1987	260.00	264.00	268.00	271.90	278.00	285.00	290.00
1988	270.00	274.00	278.00	281.90	288.00	295.00	300.00
1989	280.00	284.00	288.00	291.90	298.00	305.00	310.00
1990	290.00	294.00	298.00	301.90	308.00	315.00	320.00
1991	300.00	304.00	308.00	311.90	318.00	325.00	330.00
1992	310.00	314.00	318.00	321.90	328.00	335.00	340.00
1993	320.00	324.00	328.00	331.90	338.00	345.00	350.00
1994	330.00	334.00	338.00	341.90	348.00	355.00	360.00
1995	340.00	344.00	348.00	351.90	358.00	365.00	370.00
1996	350.00	354.00	358.00	361.90	368.00	375.00	380.00
1997	360.00	364.00	368.00	371.90	378.00	385.00	390.00
1998	370.00	374.00	378.00	381.90	388.00	395.00	400.00
1999	380.00	384.00	388.00	391.90	398.00	405.00	410.00
2000	390.00	394.00	398.00	401.90	408.00	415.00	420.00

2- ECHELLES DE SALAIRE AU 7 juin 1980

	Min.	1	2	3	4	5	6	7
<u>CATEGORIE I</u>								
Classe 1	175.06	180.63	187.32	194.01				
Classe 2	187.32	194.01	199.59	206.28	211.85			
Classe 3	191.78	198.47	204.05	210.74	217.43			
Classe 4	199.59	207.39	214.08	221.89	229.69			
Classe 5	215.20	224.12	233.04	241.96	249.76	258.68		
Classe 6	236.38	245.30	254.22	262.03	270.95	279.87	288.79	
Classe 7	273.18	285.44	297.71	309.97	323.35	336.73	347.88	
<u>CATEGORIE II</u>								
Classe 1 (40h)	306.31	321.48	336.64	351.80	366.97	382.13		
Classe 2 (36 $\frac{1}{4}$)	318.82	332.57	346.31	366.92	387.54	408.16	428.76	
Classe 3 (36 $\frac{1}{4}$)	342.19	355.93	369.68	390.28	410.90	431.51	452.13	
Classe 4 (36 $\frac{1}{4}$)	368.30	382.04	395.78	416.40	437.01	457.63	478.23	498.85
<u>CATEGORIE III</u>								
Classe 1	215.20	224.12	233.04	241.96	249.76			
Classe 2	256.45	268.72	280.98	293.25	305.51	317.78	330.04	
Classe 3	273.18	285.44	297.71	311.09	323.35	335.62	353.46	372.41
Classe 4	335.62	353.46	372.41	390.25	409.21	428.16	446.00	

- 3- L'intégration des employés dans les nouvelles échelles de salaire se fait au niveau de l'échelon déjà atteint dans la classification actuelle à l'échelon correspondant dans la nouvelle classification au 6 juin 1980.

Les employés hors barème bénéficient des augmentations générales de salaire prévues ci-dessous.

4- Augmentations générales

Au 7 juin 1980: Salaires de l'échelle prévue au point 2 ci-dessus.

Au 7 juin 1981: 10.5% sur tous les salaires des échelles au 6 juin 1981.

Au 7 juin 1982: 10% sur tous les salaires des échelles au 6 juin 1982.

5- Indexation

Sur la base de l'indice des prix à la consommation, moyenne nationale, statistiques Canada 1971= 100.

Si pour le mois de juin 1981, l'indice des prix à la consommation est supérieur de 9% à l'indice du mois de juin 1980, les échelles seront alors majorées de la différence (x% - 9%) jusqu'à concurrence de \$5.00 par semaine dès le 7 juin 1981.

Si pour le mois de juin 1982, l'indice des prix à la consommation est supérieur de 9% à l'indice du mois de juin 1981, les échelles seront alors majorées de la différence jusqu'à concurrence de \$5.00 par semaine dès le 7 juin 1982.

Cette clause devient inopérante après le mois de juin 1982.

APPENDICE "A"

DROIT D'AUTORISATION DE DEDUCTION DE
COTISATION SYNDICALE

Je, soussigné (e) autorise
VACHON INC. à déduire le montant de cotisation syndica-
le fixé par le local 57 ou en assemblée générale de mon
unité.

Cette autorisation sera valide pour la durée de cette
convention et se renouvellera automatiquement pour la
durée de toute extension ou nouvelle convention.

DATE.....

SIGNATURE