

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

metro

METRO RICHELIEU INC.

SECTEUR BUREAU
SECTEUR TRANSPORT-MÉRITE 1
SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

ci-après appelée : «L'Employeur»

ET



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DES ÉPICIERS UNIS MÉTRO-RICHELIEU (CSN)

ci-après appelé : «Le Syndicat»

2020 - 2025

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS	3
ARTICLE 1	BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION.....6
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION6
ARTICLE 3	SÉCURITÉ SYNDICALE.....9
ARTICLE 4	AFFAIRES SYNDICALES10
ARTICLE 5	ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS.....15
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ16
ARTICLE 7	SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURE DISCIPLINAIRE32
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEF33
ARTICLE 9	ARBITRAGE.....34
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL35
ARTICLE 11	SALAIRES.....37
ARTICLE 12	HEURES SUPPLÉMENTAIRES39
ARTICLE 13	PRIMES ET BONIS.....46
ARTICLE 14	VACANCES.....47
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS52
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....54
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL58
ARTICLE 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....63
ARTICLE 19	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE70
ARTICLE 20	FONDS DE PENSION.....71
ARTICLE 21	JOURNÉES DE MALADIE72
ARTICLE 22	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES74
ARTICLE 23	FONCTION JURÉ75
ARTICLE 24	UNIFORMES.....76
ARTICLE 25	SALLE DE REPOS ET DE REPAS.....77
ARTICLE 26	DIVERS78
ARTICLE 27	FORMATION.....79
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....80
ANNEXE «A»	DÉPARTEMENTS DU SECTEUR BUREAU82
ANNEXE «B»	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU SECTEUR TRANSPORT- MÉRITE 183
ANNEXE «B-1»	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU DÉPARTEMENT TRANSPORT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES86
ANNEXE «C»	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES ET UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL POUR LE SECTEUR BUREAU ET LE DÉPARTEMENT ENTREPÔT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES.....90

ANNEXE «D»	CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES DES SALAIRES	98
ANNEXE «E»	RELÈVES ET HORAIRES DE TRAVAIL	109
ANNEXE «F»	CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR CERTAINS SALARIÉS RÉGULIERS POLYVALENTS DU SECTEUR BUREAU	119
ANNEXE «G»	CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS OCCASIONNELS AU DÉPARTEMENT ENTREPÔT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES.....	121
ANNEXE «H»	CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS OCCASIONNELS AU SECTEUR BUREAU	123
ANNEXE «I»	MONTANTS RÉTROACTIFS.....	125
ANNEXE «J»	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	126
RECUEIL DE DIVERSES LETTRES D'ENTENTE		128
# 1	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA VENTE.....	128
# 2	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF TEMPS ET MOUVEMENT».....	128
#3	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉSEAU SENTINEL	129

DÉFINITIONS

A) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention collective et couvert par l'unité d'accréditation de son secteur.

B) Salarié en probation

Salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à 6.04.

C) Mise à pied - Salarié régulier

Salarié qui à la suite de l'application des dispositions de la clause 6.07 est effectivement mis à pied, mais demeure admissible à un rappel au travail selon les dispositions prévues à la clause 6.07 i) et reçoit le préavis prévu à la clause 6.08 B).

D) Mise à pied - Salarié à temps partiel

Absence totale d'heures de travail durant une période de six (6) semaines consécutives pour manque de travail.

E) Départements

Secteur Bureau: pour les fins d'application de la convention collective, les départements du secteur Bureau sont ceux prévus à l'annexe «A».

Secteur Fruits et légumes: pour les fins d'application de la convention collective, les départements du secteur Fruits et légumes sont le département Entrepôt et le département Transport.

F) Poste

Signifie l'ensemble des caractéristiques suivantes soit: le secteur, le département, le titre d'emploi, les principales tâches, le salaire, la classification, les heures de travail, la relève et la prime d'équipe.

G) Occupation

Signifie l'ensemble des postes se rattachant à un même titre d'emploi et apparaissant à l'annexe «D».

H) Classification

Signifie l'ensemble des occupations d'une même classe de salaire.

I) Représentant syndical

Aux fins de la présente convention collective, le terme «représentant syndical» signifie les sept (7) membres de l'exécutif syndical, les délégués nommés en vertu de la clause 4.04 de même que ceux nommés en vertu de la clause 18.09 J) et toutes autres personnes désignées par le Syndicat pour agir sur l'un des comités prévus à la convention collective ou sur tout autre comité convenu par les parties.

J) Jour

Dans la présente convention, à moins de stipulation contraire, le mot «jour» signifie jour de calendrier.

K) Jour ouvrable

Dans la présente convention, à moins de stipulation contraire, le mot «jour ouvrable» signifie un jour où le salarié est programmé pour travailler.

L) Employeur

Metro Richelieu Inc.

M) Syndicat

Syndicat des travailleurs(euses) des Épiciers unis Métro-Richelieu (CSN).

N) Salarié régulier

Salarié qui a complété la période de probation prévue à 6.04 et qui occupe un poste à temps plein.

O) Salarié à temps partiel

Salarié qui a complété la période de probation prévue à 6.04 et qui n'a pas de poste à temps plein. Les conditions de travail et d'utilisation des salariés à temps partiel sont prévues à l'annexe «C».

P) Salarié à temps partiel (TPA)

Salarié qui a complété la période de probation prévue à 6.04 et qui n'a pas de poste à temps plein. Les conditions de travail et d'utilisation des salariés à temps partiel (TPA) sont prévues à l'annexe «C» B. 4. d).

Q) Salarié occasionnel

Salarié qui a complété la période de probation prévue à 6.04 et appelé à travailler pour les mêmes motifs qu'un salarié à temps partiel tel que défini à l'annexe «C», mais uniquement après avoir épuisé la liste des salariés à temps partiel. Les conditions de travail et d'utilisation des salariés occasionnels sont prévues à l'annexe «G» et à l'annexe «H».

R) Relève

Il y a trois (3) relèves de travail:

- Jour
- Soir
- Nuit

S) Conjoint

Les personnes :

- 1- qui sont mariées et cohabitent;
- 2- qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- 3- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

NOTE: Selon que le contexte le requiert, tout mot écrit au genre masculin comprend aussi le genre féminin et le singulier inclut le pluriel. La règle précitée quant à la rédaction de la convention n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques.

ARTICLE 1 BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de favoriser l'application de conditions de travail et de salaires équitables, de protéger les intérêts des salariés, de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés à son emploi couverts par les certificats d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec.

Si les activités de la mise en marché de Super C doivent revenir dans un établissement couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat, il est entendu que lesdites activités seront incluses à nouveau dans le certificat d'accréditation comme si elles y étaient restées, sujet aux modifications apportées à la convention collective.

- 2.02 A) Lors d'une rencontre entre l'Employeur et un salarié concernant ses conditions de travail prévues à la convention collective ou pour un motif disciplinaire ou pour son rendement au travail, celui-ci peut exiger la présence d'un représentant syndical. L'Employeur doit aviser le salarié de son droit d'avoir la présence de son représentant syndical. Le salarié qui renonce à la présence d'un représentant syndical doit l'indiquer à l'Employeur par écrit sur le formulaire prévu à cette fin et une copie est par la suite remise au Syndicat.

Dans l'éventualité où un représentant de l'employeur rencontre un salarié, sans aviser celui-ci de son droit d'avoir la présence de son représentant syndical, afin de discuter de ses conditions de travail prévues à la convention collective, ou pour motif disciplinaire ou pour son rendement au travail, les faits invoqués lors de cette rencontre ne peuvent servir à des fins de mesures disciplinaires.

- B) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- C) L'Employeur accorde sur demande du temps raisonnable afin que le salarié et son représentant syndical puissent se rencontrer avant et après la rencontre avec l'Employeur, au moment convenu entre les parties et selon la pratique actuelle.

- 2.03 Les salariés qui ne font pas partie des unités de négociation couvertes par la présente convention collective n'effectuent aucun travail normalement fait par les salariés visés par la présente convention collective sauf dans les cas suivants:

- s'occuper de la formation des salariés;
- assurer la sécurité au travail;
- force majeure ou cas fortuit.

Au cas de non-respect de cette clause par l'Employeur, le Syndicat ou un salarié peut se prévaloir de la procédure de grief.

Les marchandises livrées par les fournisseurs ou transporteurs sont déchargées, placées sur l'aire de réception et palettisées au besoin par des personnes faisant partie de l'unité d'accréditation.

2.04 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.

2.05 A) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques ou syndicales, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

B) Les salariés ont droit à un environnement exempt de harcèlement sous toutes ses formes.

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'unir leurs efforts dans le but d'empêcher ou de prévenir toute forme de harcèlement par de la sensibilisation et de l'information.

Les parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la confidentialité la plus stricte dans le traitement des plaintes de harcèlement.

2.06 L'Employeur et le Syndicat s'engagent pour la durée de la présente convention à ne pas recourir au lock-out et à la grève.

2.07 Si l'un ou l'autre des sous-alinéas, alinéas, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses et articles n'en seraient pas affectés. Seule la section affectée serait soumise à amendement pour se conformer aux dispositions de la Loi.

2.08 Contrat à forfait

- A) L'Employeur n'accorde aucun contrat à forfait s'il possède l'équipement nécessaire et s'il dispose de salariés aptes à remplir les exigences normales des tâches à accomplir.
- B) Aucun contrat à forfait accordé par l'Employeur n'aura pour effet de causer des mises à pied, ni réduire les heures régulières ou supplémentaires des salariés, ni empêcher le rappel au travail de salariés du secteur affecté en raison de l'octroi du contrat à forfait.

Malgré ce qui précède, dans le département «Soutien matériel et courrier» du secteur Bureau, aucun contrat à forfait accordé par l'Employeur n'aura pour effet de causer des mises à pied, ni réduire les heures régulières, ni empêcher le rappel au travail de salariés du secteur affecté en raison de l'octroi du contrat à forfait. Par ailleurs, la pratique concernant le temps supplémentaire qui existait au secteur Courrier est maintenue dans le nouveau département «Soutien matériel et courrier» du secteur Bureau.

Pour les fins d'application de cet article, le travail occasionnel de nettoyage de l'entrepôt nécessitant de l'équipement spécialisé peut être effectué par des firmes reconnues en la matière. L'Employeur avise le Syndicat au préalable de l'exécution de tels travaux.

- C) Tout nouveau contrat à forfait sera discuté avec le Syndicat au moins trente (30) jours avant qu'il ne soit accordé sauf s'il s'agit de contrats non reliés ni directement, ni indirectement au travail des salariés des unités de négociation couvertes par la présente convention ou lorsque la situation ne permet pas à l'Employeur de respecter ce délai.
- D) Les dispositions prévues en A) et B) qui précèdent s'appliquent pour le secteur Transport-Mérite 1 et le département Transport du secteur Fruits et légumes tout en tenant compte des dispositions prévues à la lettre d'entente hors convention collective numéro 8 concernant l'attrition au secteur Transport-Mérite 1 et au département Transport du secteur Fruits et légumes. Ainsi, bien qu'ils établissent des droits pour les chauffeurs qui resteront à l'emploi, les dispositions des paragraphes A) et B) ci-dessus ne peuvent d'aucune façon constituer une entrave ou un empêchement à l'application des principes qui sont prévus dans cette lettre d'entente.

Les dispositions prévues en C) qui précèdent ne s'appliquent pas pour le secteur Transport-Mérite 1 et le département Transport du secteur Fruits et légumes.

L'utilisation de personnel d'agence en conformité avec les dispositions de la convention collective pour le remplacement des chauffeurs, ce qui inclut l'application des clauses 6.12 et 6.13 de cette convention collective, ne constitue donc pas de la sous-traitance au sens de l'article 2.

- 2.09 L'Employeur informe le Syndicat de toute nouvelle occupation ou opération à être créée dans chacun des secteurs.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de négocier avant qu'elles ne soient affichées des modalités de la nouvelle occupation en tenant compte des taux de salaire stipulés aux présentes pour des occupations similaires ou comparables. À défaut d'entente, le poste est affiché et le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief prévue à l'article 8 de la présente convention collective.

- 2.10 L'Employeur fournit au Syndicat, lorsqu'il en fait la demande, une liste des noms des contremaîtres, des surintendants, des chefs de service et des supérieurs immédiats.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

- 3.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat dès son entrée en service pour l'Employeur.

- 3.03 A) L'Employeur déduit sur chaque paie des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

B) Toute modification dans la cotisation syndicale est transmise par écrit à l'Employeur et ladite modification entre en vigueur dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis.

- 3.04 A) L'Employeur remettra les cotisations au trésorier du Syndicat le ou avant le quinzième (15^e) jour de la période de quatre (4) semaines suivant celle où le prélèvement aura été fait.

B) Avec cette remise, l'Employeur fournit le formulaire «Sommaire de remise de retenues syndicales» qui contient les renseignements suivants:

- secteur
- numéro du salarié
- nom du salarié
- occupation
- taux de salaire
- déduction syndicale
- cumulatif des déductions

- date de départ ou la raison d'un non-prélèvement
- le montant total de la masse salariale
- le total des cotisants
- le salaire brut hebdomadaire en temps régulier
- le salaire brut hebdomadaire en temps supplémentaire
- Autres revenus hebdomadaires
- Occupation quotidienne
- Raison de l'écart de prélèvement

3.05 L'Employeur s'engage à fournir à chaque salarié sur les formules T4 et Relevé 1 le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de sa paie durant l'année.

3.06 Tout nouveau salarié est présenté à son délégué syndical ou à son substitut durant sa période de probation.

En cas d'absence du délégué et/ou du substitut, le nouveau salarié est présenté à l'un ou l'autre dès son retour au travail.

3.07 L'Employeur libère le trésorier du syndicat, une (1) journée par mois sans perte de salaire.

Cette journée incluse, pour celle-ci, toutes les libérations sans perte de salaire permises par la convention collective.

ARTICLE 4 AFFAIRES SYNDICALES

4.01 L'Employeur reconnaît un comité exécutif du Syndicat composé de sept (7) personnes. Ce comité peut, sur demande, obtenir une rencontre avec l'Employeur pour discuter de toute question d'ordre général se rapportant aux conditions de travail des salariés. Les membres du comité exécutif ne subissent aucune perte de traitement pour le temps consacré à ces rencontres.

4.02 L'Employeur reconnaît un comité de négociation de neuf (9) représentants du Syndicat qui rencontreront l'Employeur sans perte de traitement jusqu'à un maximum de huit (8) salariés pour toute séance de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective.

4.03 L'Employeur reconnaît un comité de griefs pour chacun des trois (3) secteurs (Bureau, Transport-Mérite 1, Fruits et légumes) composé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat en plus du président du Syndicat.

Les fonctions des comités de griefs sont définies à la procédure de grief. Les membres des comités de griefs ne subissent aucune perte de salaire lors de rencontres avec l'Employeur.

4.04 L'Employeur reconnaît les délégués désignés par le Syndicat selon la répartition suivante:

secteur Fruits et légumes: Onze (11) délégués

- Trois (3) délégués pour la relève de jour à l'entrepôt
- Trois (3) délégués pour la relève de soir à l'entrepôt
- Trois (3) délégués pour la relève de nuit à l'entrepôt
- Deux (2) délégués pour le département transport

secteur Transport-Mérite 1: cinq (5) délégués

secteur Bureau: cinq (5) délégués

Le Syndicat peut nommer des délégués substituts qui agissent en cas d'absence du délégué officiel, lesquels sont reconnus par l'Employeur.

- 4.05 Les parties conviennent qu'il est du rôle du représentant syndical d'exercer une activité syndicale normale se reliant à l'application de la convention collective, au règlement des griefs, aux relations entre le Syndicat et l'Employeur ainsi qu'à la santé et sécurité au travail dans le cas des délégués en santé et sécurité.

Lorsqu'il est nécessaire pour un représentant syndical de quitter momentanément son travail afin de jouer son rôle, il avise son supérieur immédiat des raisons, du moment et de la durée approximative de son absence et il ne subit à ce moment aucune perte de salaire.

L'Employeur convient de ne pas imposer de refus sans motif valable à un représentant syndical si celui-ci doit quitter momentanément son travail durant son horaire normal de travail.

Les représentants syndicaux doivent coordonner avec leur supérieur immédiat le temps qu'ils doivent consacrer aux activités syndicales et ils conviennent d'utiliser les dispositions de cette clause de façon à ne pas entraver la bonne marche des opérations.

- 4.06 A) Dans le cas de réunions du comité de griefs prévu à la clause 4.03 ou du comité de relations de travail prévu à la clause 4.19, si un représentant syndical travaillant de nuit y assiste, il peut s'absenter de son travail avec solde la veille ou le lendemain de la réunion, après entente avec l'Employeur. Si la réunion coïncide avec une journée de congé, le salarié reprend en congé payé le premier (1^{er}) quart de travail suivant.

Les rencontres de comités où le délégué de nuit du département Entrepôt du secteur Fruits et légumes doit être présent se verront programmées au début du quart de jour.

- B) Dans le cas de réunions du comité de griefs prévu à la clause 4.03 ou du comité de relations de travail prévu à la clause 4.19, si un représentant syndical travaillant de soir y assiste, il est rémunéré à taux simple pour toutes les heures passées à la réunion lorsque ces réunions ont lieu en dehors de son horaire normal de travail. Toutefois, si cette réunion dure plus de trois (3) heures, le représentant de soir peut s'absenter, sans perte de salaire, de la relève normale de travail la journée de la réunion.

- C) Dans le cas de réunions du comité de griefs prévu à la clause 4.03 ou du comité de relations de travail prévu à la clause 4.19, si un représentant syndical travaillant de jour y assiste, il est rémunéré à taux simple pour toutes les heures passées à la réunion. Toutefois, si cette réunion dure plus de trois (3) heures, le représentant de jour peut s'absenter, sans perte de salaire, de sa relève normale de travail la journée de la réunion.
- D) Dans les cas de réunions du comité de négociation tel que prévu à la clause 4.02, si un représentant syndical travaillant de nuit y assiste, il peut s'absenter avec solde de sa relève normale de travail la veille de la réunion et de sa relève normale de travail qui débute la journée de la réunion. Si la réunion coïncide avec une journée de congé, le salarié reprend en congé payé le premier (1^{er}) quart de travail suivant.
- E) Dans le cas de réunions du comité de négociation tel que prévu à la clause 4.02, si un représentant syndical travaillant de soir y assiste, il peut s'absenter, sans perte de salaire, de sa relève normale de travail la journée de la réunion.

4.07 Lorsque des représentants syndicaux sont libérés pour activités syndicales sans solde, l'Employeur leur verse leur plein salaire comme si les salariés ne s'étaient pas absentés à condition que le président du Syndicat ou son remplaçant autorise ledit paiement par écrit.

L'Employeur se rembourse ensuite à même l'ensemble des cotisations syndicales prélevées et remises au Syndicat mensuellement, en fournissant les pièces justificatives à cet effet.

Le montant ainsi remboursé représente le salaire versé lors de l'absence du salarié majoré de trente pourcent (30 %) pour tenir compte des avantages sociaux.

Pour l'application de cet article, les parties conviennent de ne pas appliquer de limite de jours envers l'exécutif du Syndicat, tel que reconnu à la clause 4.01, et d'appliquer un maximum de dix (10) jours ouvrables par année contractuelle envers les délégués.

4.08 Tout représentant syndical reconnu dans cette convention collective peut obtenir des permis d'absence sans solde pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de l'établissement. Le Syndicat fait sa demande par écrit à l'Employeur le jeudi avant quatorze heures (14 h 00) pour les libérations du dimanche et du lundi suivant et trois (3) jours avant le début de l'absence pour les autres journées sauf en cas d'urgence où la demande est formulée par écrit dès que possible.

Tout autre salarié désigné par le Syndicat peut obtenir des permis d'absence sans solde pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de l'établissement. Une telle demande doit cependant être faite par écrit au moins sept (7) jours à l'avance, ne pas viser plus de trois (3) salariés en même temps et pas plus d'un (1) en provenance du même secteur en même temps.

- 4.09 Tout membre du Syndicat appelé par le Syndicat, la Fédération, le Conseil Central ou la Confédération des Syndicats Nationaux à exercer une fonction syndicale de façon temporaire ou permanente, obtient un congé sans solde (minimum trois (3) mois) à cette fin, moyennant un avis préalable donné à l'Employeur par le Syndicat ou l'organisme concerné: un tel avis doit être de trente (30) jours.

Ce congé est renouvelable si le salarié en avise l'Employeur dix (10) jours avant la date prévue de sa terminaison, à condition que le salarié continue d'occuper une fonction syndicale. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour la durée de l'absence.

Lorsque le salarié désire mettre fin à son congé, il en avise l'Employeur trente (30) jours à l'avance et il retourne alors au poste qu'il occupait à son départ. Si son poste n'existe plus, il peut se prévaloir des clauses prévues à la convention collective.

Le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que l'ancienneté qu'il aurait accumulée s'il avait été autrement disponible pour travailler.

- 4.10 En plus des libérations prévues à la clause 4.08, les membres du comité exécutif du Syndicat peuvent être libérés sans solde pour assister aux réunions officielles des organismes auxquels le Syndicat est affilié; la demande doit être faite par écrit au moins sept (7) jours avant l'absence.

- 4.11 L'Employeur libérera les représentants syndicaux pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables payés par année pour fins d'éducation syndicale.

Il est entendu que le nombre de jours alloués ne pourra en aucun temps excéder cinq (5) jours annuellement pour l'ensemble des représentants.

- 4.12 Pour être reconnus par l'Employeur, les représentants du Syndicat devront être confirmés à l'Employeur par écrit.

- 4.13 L'Employeur fournira au Syndicat, pour fins d'accommodation, une filière pour les affaires du Syndicat.

De plus, l'Employeur s'engage à fournir au représentant syndical, lorsque nécessaire, un local pour lui permettre de rencontrer un salarié en privé.

- 4.14 Les membres du comité exécutif du Syndicat ainsi que les délégués syndicaux (à l'exception des salariés à temps partiel) ne sont pas déplacés de leur relève ou d'établissement ni mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible qu'ils sont aptes à accomplir. Inversement, lorsque mis à pied, ils sont les premiers à être rappelés au travail s'ils sont aptes à accomplir tel travail.

- 4.15 L'Employeur met à la disposition du Syndicat cinq (5) tableaux d'affichage vitrés et fermés à clef, placés à des endroits convenus entre l'Employeur et le Syndicat. Le Syndicat remet en même temps à l'Employeur copie des documents affichés.
- 4.16 Le jour où le Syndicat décrète un vote, l'Employeur permet que ce vote ait lieu dans son établissement.
- 4.17 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'Employeur consent à le recevoir.
- 4.18 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de mettre à la disposition du Syndicat et des délégués une salle de réunion lorsqu'ils rencontrent les salariés pour voir à l'application de la convention collective.
- 4.19 Les parties conviennent de la tenue d'un comité de relations de travail dont le mandat est de discuter de tout problème qui est soumis par l'une ou l'autre des parties.

Le comité de relations de travail est composé des membres de l'exécutif du Syndicat (4.01) et d'un nombre de personnes à être déterminé par l'Employeur, sans pour autant que ce nombre excède le nombre de représentants du Syndicat.

De plus, l'Employeur soumet pour discussion lors de la réunion du comité de relations de travail, des informations relativement à la situation financière de l'entreprise ainsi que des données sur les statistiques d'absentéisme dans chacun des secteurs afin de permettre au Syndicat de suivre l'évolution de cette situation.

Les réunions de ce comité se tiennent sur demande de l'une ou l'autre des parties mais au moins une (1) fois par six (6) mois, le tout sans perte de salaire pour les salariés qui y participent, en respectant les modalités prévues à la clause 4.06.

De plus, l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une rencontre sectorielle afin d'aborder un sujet spécifique à ce secteur. Dans ce cas, seul les membres de l'exécutif du Syndicat (4.01) rattachés au secteur concerné participent à cette rencontre, ainsi que le président ou son remplaçant. Lors de ces rencontres, les parties aborderont, s'il y a lieu, les problèmes d'absentéisme, les questions relatives à la formation et au perfectionnement des salariés tels que mentionnés aux clauses 21.05 et 27.01 et les problèmes relatifs à l'application de l'annexe «J» portant sur la semaine réduite de travail.

- 4.20 Le président du Syndicat siège d'office sur tous les comités prévus à la présente convention collective ou formés par les parties.
- 4.21 Libération du président du syndicat :

L'Employeur libère le président du Syndicat trois (3) jours par semaine sans perte de salaire, si celui-ci est programmé cinq (5) jours de travail par semaine.

L'Employeur libère le président du Syndicat deux (2) jours par semaine sans perte de salaire, si celui-ci est programmé quatre (4) jours de travail par semaine.

Ces jours incluent, pour celui-ci, toutes les libérations sans perte de salaire permises par la convention collective.

Exemples :

S'il n'est pas libéré au cours d'une semaine, il est payé deux (2) jours sur un horaire de quatre (4) jours et trois (3) jours sur un horaire de cinq (5) jours;

S'il est libéré 1 jour pour une autre libération prévue à la convention, il est payé deux (2) jours sur un horaire de quatre (4) jours et trois (3) jours sur un horaire de cinq (5) jours;

S'il est libéré 2 jours pour une autre libération prévue à la convention, il est payé deux (2) jours sur un horaire de quatre (4) jours et trois (3) jours sur un horaire de cinq (5) jours;

S'il est libéré à des fins patronales pour plus de deux (2) jours au cours d'une même semaine, il a droit, en plus du paiement des deux (2) jours prévus ci-dessus, au paiement du temps correspondant aux libérations patronales accordées en excédent de deux (2) jours, sans excéder quatre (4) ou cinq (5) jours payés par semaine, selon sa programmation.

4.22 Libération des vice-présidents des secteurs et de la santé et sécurité du syndicat :

L'Employeur libère les vice-présidents des secteurs Entrepôt, Bureau, Transport et le vice-président en santé et sécurité, un (1) jour par mois sans perte de salaire.

Cette journée incluse, pour ceux-ci, toutes les libérations sans perte de salaire permises par la convention collective.

ARTICLE 5 ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS

5.01 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention et deux (2) fois par année, soit vers le 1^{er} janvier et vers le 1^{er} juillet, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète des noms de ses salariés réguliers visés par les certificats d'accréditation et une liste des noms des salariés à temps partiel. La liste mentionnera le numéro du salarié, le nom, l'adresse, la classification, la date d'ancienneté, la date d'embauche, le taux de salaire, l'adresse courriel et le numéro de téléphone.

De plus, à chaque mois, l'Employeur fournit la liste des nouveaux salariés avec les mêmes informations mentionnées précédemment.

- 5.02 A) L'Employeur maintient à jour les listes d'ancienneté décrites à la clause 6.09 de la présente convention. Copie de ces listes est remise au Syndicat.
- B) La liste d'ancienneté de chaque secteur est affichée en permanence dans son secteur respectif.
- C) Le salarié peut en tout temps contester par écrit l'exactitude de sa date d'ancienneté en s'adressant au Service des ressources humaines. Le salarié achemine une copie de sa demande au Syndicat.
- 5.03 Chaque salarié a la responsabilité d'informer l'Employeur de tout changement dans son nom, son numéro d'assurance sociale, son état civil, son adresse et/ou numéro de téléphone en faisant parvenir au Service des ressources humaines le formulaire mis à sa disposition à cet effet et qu'il aura dûment rempli.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié régulier est définie comme étant la période de temps écoulé depuis sa date d'embauchage ou sa date de réembauchage pour un salarié ayant perdu ses droits d'ancienneté.

- 6.02 L'ancienneté d'un salarié à temps partiel se calcule et se cumule sur la base du nombre d'heures régulières.

Cependant, un salarié ne peut accumuler plus d'heures d'ancienneté que le nombre d'heures régulières hebdomadaire prévu aux horaires du secteur.

Aucune perte d'heures d'ancienneté ne peut être calculé pour les appels au travail effectués à compter de soixante (60) minutes qui précèdent le début d'un horaire.

Aucune perte d'heures d'ancienneté ne peut être calculé pour les appels au travail effectués après le début d'un horaire.

Toutefois, la progression dans l'échelle salariale se calcule en termes d'heures régulières travaillées depuis sa dernière date d'embauchage. Les heures de travail perdues pour cause d'accident de travail ou de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental, de jours fériés et mobiles, de vacances, de congé social, des absences indemnisées par la SAAQ ou l'IVAC, de fonction de juré ou témoin et les heures consacrées aux activités syndicales prévues à la présente convention sont ajoutées au cumul des heures régulières travaillées, à condition que le salarié ait été normalement programmé pour travailler s'il avait été autrement disponible.

- 6.03 Les conditions particulières de travail des salariés à temps partiel sont décrites à l'annexe «C».

- 6.04 Pour acquérir ses droits d'ancienneté, le salarié doit avoir effectué quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail sauf pour le secteur Bureau où le salarié doit avoir effectué quatre cent cinquante (450) heures de travail. Pendant la période de probation, le salarié ne peut recourir à la procédure de grief lorsque l'Employeur termine son emploi. Une rencontre avec le salarié, un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat se tient vers le milieu de la période de probation afin de faire le point et discuter des ajustements si nécessaire.

Les heures de travail effectuées en assignation temporaire à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail ne sont pas comptabilisées aux fins de la période de probation.

Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté du salarié rétroagit à sa date d'embauchage.

- 6.05 A) Lorsque plus d'un salarié de l'extérieur est embauché le même jour, il y a tirage au sort en présence d'un représentant syndical pour établir lequel a priorité d'ancienneté.
- B) Lorsque plus d'un salarié à temps partiel obtient un poste régulier le même jour, c'est le salarié à temps partiel ayant accumulé le plus grand nombre de jours pour fins d'ancienneté qui est considéré comme le plus ancien. Advenant que le nombre de jours soit équivalent, il y a tirage au sort en présence d'un représentant syndical pour établir lequel a priorité d'ancienneté.

- 6.06 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre recommandée dont copie a été transmise au Syndicat;
- d) mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus sans raison valable ou sans avertissement à son supérieur immédiat;
- f) mutation permanente à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période excédant quatre-vingt-dix (90) jours travaillés;
- g) lorsqu'un salarié à temps partiel n'est pas appelé au travail pendant douze (12) mois.

6.07 Procédure d'abolition de poste et de réduction de personnel

Lorsque l'Employeur procède à une abolition de poste qui entraîne une réduction de personnel parmi les salariés réguliers, il procède de la façon suivante:

- a) Ces abolitions de postes se font à l'intérieur de chaque secteur soit Bureau, Fruits et légumes et Transport-Mérite 1. Les salariés visés par les abolitions de poste reçoivent alors le préavis prévu à la clause 6.08 A).
- b) Dans le secteur Transport-Mérite 1, l'Employeur procède à l'abolition du poste du salarié qui a le moins d'ancienneté sur l'occupation concernée et la relève visée.

Dans le secteur Bureau et le secteur Fruits et légumes, l'Employeur procède à l'abolition du poste du salarié qui a le moins d'ancienneté, sur l'occupation concernée, dans le département et la relève visés.

L'Employeur remet à l'employé dont le poste est aboli, la liste d'ancienneté des salariés de son secteur (incluant leur occupation, leur relève et leur département s'il y a lieu). Le salarié doit signifier son choix de déplacement à l'Employeur douze (12) jours avant la date de son abolition de poste. Le salarié ainsi déplacé doit effectuer son choix de déplacement douze (12) jours avant le moment de son déplacement.

- c) Dans le secteur Transport-Mérite 1, le salarié ainsi affecté déplace un salarié qui a moins d'ancienneté dans l'occupation concernée ou dans une autre occupation, à condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

Dans le secteur Bureau, le salarié ainsi affecté déplace un salarié qui a moins d'ancienneté à condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

Malgré ce qui précède, le salarié affecté qui déplace dans une autre occupation que la sienne et qui choisit une occupation portant la mention «polyvalent» ou une des occupations où il y a interchangeabilité selon la clause 6.13 A) 1, doit déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette occupation à condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

Dans le secteur Fruits et légumes, le salarié ainsi affecté déplace dans son département un salarié qui a moins d'ancienneté dans l'occupation concernée ou dans une autre occupation, à condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

Dans le secteur Transport-Mérite 1 et le secteur Fruits et légumes, le salarié bénéficie d'une période d'essai de cinq (5) jours travaillés. Si l'Employeur exige des connaissances en bureautique, la période d'essai est de quinze (15) jours travaillés, dont cinq (5) sont d'entraînement.

Dans le secteur Bureau, la période d'essai et d'entraînement est de soixante (60) jours travaillés maximum. Cette période inclut une période d'entraînement de dix (10) à trente (30) jours travaillés selon la complexité de la tâche. Pour les postes d'analyste-comptables et de commis polyvalent soutien aux marchands/achats, la période d'essai et d'entraînement est de quatre-vingts (80) jours travaillés maximum, ce qui inclut une période d'entraînement de vingt (20) à quarante (40) jours travaillés selon la complexité de la tâche. Les parties peuvent aussi s'entendre pour une durée moindre.

Une rencontre avec le salarié, un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat se tient vers le milieu de la période d'essai afin de faire le point et discuter des ajustements si nécessaire. Le salarié qui désire interrompre sa période d'essai, doit quant à lui, donner à l'Employeur un préavis de sept (7) jours.

Les parties peuvent s'entendre afin de prolonger la période d'essai et d'entraînement après entente entre ceux-ci.

Dans le secteur Bureau, lorsqu'un salarié déplace un autre salarié de son poste, ce salarié ne peut être considéré comme détenant ce poste tant et aussi longtemps que les salariés le précédant dans la séquence soient confirmés dans leur poste respectif. Lorsque plus d'un salarié déplacent plusieurs salariés d'une même occupation ayant le même poste, ces salariés ne peuvent être considérés comme détenant leur poste tant et aussi longtemps que les salariés les précédant dans leur séquence soient confirmés dans leur poste respectif. Advenant le cas où un salarié ne termine pas sa période d'essai, les salariés déplacés dans les séquences concernées seront réintégrés par ancienneté dans leur ancien poste.

Les exigences doivent être relatives et pertinentes à la nature du poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- d) Si le salarié ne peut déplacer un autre salarié tel que prévu au paragraphe c) ci-dessus, il peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté qui effectue un remplacement de plus de trente (30) jours, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

Pour le secteur Bureau, le paragraphe ci-dessus s'applique lorsque la durée non écoulée du remplacement est de six (6) mois ou plus.

- e) Si le salarié ne peut déplacer un autre salarié tel que prévu au paragraphe d) ci-dessus, il devient un salarié à temps partiel et le préavis prévu à la clause 6.08 A) s'applique dans ce cas.

Advenant qu'un salarié régulier choisit de ne pas déplacer un autre salarié régulier de la même relève malgré qu'il possède les exigences normales du poste, il devient un salarié à temps partiel sans obtenir les avantages prévus au paragraphe f) ci-dessous.

- f) Le salarié régulier qui, à la suite d'une réduction de personnel devient temps partiel, transporte et continue d'accumuler son ancienneté de salarié régulier. Un tel salarié bénéficie donc d'une ancienneté prioritaire par rapport aux salariés à temps partiel, de sorte que le travail est donc offert prioritairement aux salariés réguliers devenus temps partiel par ordre d'ancienneté et ensuite aux salariés à temps partiel par ordre d'ancienneté. Par la suite, le même ordre s'applique lorsque l'Employeur offre du travail à temps supplémentaire.
- g) Tout salarié déplacé par un autre salarié à l'occasion de l'application de la présente clause peut se prévaloir des mêmes droits de déplacement.

- h) Si un salarié est déplacé dans une classe égale ou dans une autre classe ou est devenu à temps partiel ou est mis à pied à la suite d'une réduction de personnel et que son poste est rouvert dans les vingt-quatre (24) mois de son abolition, le salarié ainsi déplacé ou devenu à temps partiel ou mis à pied peut s'il le désire, réintégrer son poste sans qu'il soit affiché selon la clause 6.12.
- i) Dans le secteur Transport-Mérite 1, l'Employeur convient de rappeler les salariés au travail selon leur ancienneté, c'est-à-dire que le salarié le plus ancien du secteur concerné est le premier à être rappelé au travail.

Dans le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, l'Employeur convient de rappeler les salariés au travail selon leur ancienneté, c'est-à-dire que le salarié le plus ancien du département concerné est le premier à être rappelé au travail.

Dans le département Transport du secteur Fruits et légumes, l'Employeur convient de rappeler les salariés au travail selon leur ancienneté, c'est-à-dire que le salarié le plus ancien du département concerné est le premier à être rappelé au travail.

Dans le secteur Bureau, l'Employeur convient de rappeler les salariés au travail selon leur ancienneté, c'est-à-dire que le salarié le plus ancien est le premier rappelé au travail pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales du poste et que l'horaire de travail lui convient. Les exigences doivent être pertinentes à la nature du poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 6.08 A) Dans le cas de l'abolition d'un poste à l'intérieur d'une occupation, le Syndicat et les salariés susceptibles d'être affectés par cette abolition sont avisés quatorze (14) jours à l'avance.
- B) S'il est nécessaire de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, ce salarié reçoit un préavis écrit selon son ancienneté, comme suit:
 - cinq (5) jours ouvrables s'il a moins de six (6) mois d'ancienneté;
 - la loi sur les normes du travail, mais avec un minimum de deux (2) semaines s'il a six (6) mois et plus d'ancienneté.

Si l'Employeur fait défaut de donner le préavis précité, le salarié reçoit une indemnité équivalente.

Ce préavis ne s'applique pas dans les cas de force majeure (Act of God).

- C) Tout salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied se voit adresser un avis de mise à pied dans les sept (7) jours qui suivent une période de six (6) semaines consécutives sans travail pour manque de travail. La date effective de mise à pied rétroagit alors à la date où le salarié a cessé de travailler.

6.09 L'Employeur maintiendra à jour les listes d'ancienneté suivantes:

- a) secteur Bureau: une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers et une liste pour les salariés à temps partiel;
- b) secteur Fruits et légumes:
 - i) au département Entrepôt : une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers et une liste pour les salariés à temps partiel;
 - ii) au département Transport : une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers;
- c) secteur Transport-Mérite 1: une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers.

6.10 Dans tous les cas où il y a abolition d'une occupation telle que prévue à l'annexe «D», le Syndicat et le ou les salariés concernés en sont avisés au moins vingt et un (21) jours à l'avance. Les salariés dont l'occupation est abolie peuvent se prévaloir des modalités de déplacement prévues à la clause 6.07.

6.11 Tout salarié qui obtient un remplacement temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation maintient et accumule son ancienneté pour la durée de ce remplacement. L'Employeur informe le vice-président du secteur concerné de la durée prévue de ce remplacement.

Sous réserve de la clause 6.06 f) et du paragraphe qui précède, un salarié membre de l'unité de négociation n'agit en aucun temps comme représentant de l'Employeur auprès des autres salariés à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

Un salarié qui effectue les tâches d'une personne exclue de l'unité de négociation ou qui effectue un remplacement temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation voit son salaire normal majoré de dix pour cent (10 %) pour la durée d'un tel remplacement. De plus l'Employeur doit remplacer le salarié ainsi affecté.

6.12 Affichage de postes nouveaux ou vacants

L'Employeur affiche et envoie par courriel à tous les salariés tout poste vacant, nouvellement créé ou créé en vertu de la clause 2.09 dans tous les secteurs pendant une période de sept (7) jours sur les tableaux prévus à cette fin. Le poste est affiché dans les quatorze (14) jours de la date que se crée le poste ou la vacance de poste.

Si l'Employeur ne désire pas afficher le poste, il en avise le Syndicat dans les quatorze (14) jours suivant la vacance du poste.

Le candidat pose sa candidature sur le formulaire prévu à cette fin ou par courriel et selon la procédure prévue aux articles 6.12 A), B) ou C) selon le cas. Une copie du formulaire est remise au salarié. L'avis d'affichage précise les principales tâches du poste, le secteur, le département, le titre d'emploi, la classification, les heures de travail, le salaire, les primes applicables, les exigences normales de l'occupation ainsi que la date de la fin de l'affichage. Une copie de tout affichage est remise au vice-président de chacun des secteurs.

C'est le salarié qui satisfait aux exigences normales du poste et qui a le plus d'ancienneté qui obtient le poste affiché selon la procédure prévue aux articles 6.12 A), B) ou C) selon le cas.

L'Employeur fait connaître sa décision dans les quatorze (14) jours de la fin de l'affichage en indiquant le nom du salarié choisi. Dans le cas de promotion, le salarié sélectionné pour occuper un nouveau poste reçoit le salaire de sa nouvelle occupation au plus tard dans les sept (7) jours suivant sa sélection.

Dans le cas de postes vacants ou de nouveaux postes, le salarié absent, pour cinq (5) jours ou plus, pour raisons de vacances, maladie, accident, accident du travail ou en congé autorisé par la convention sera considéré comme ayant soumis sa candidature, s'il a indiqué son intérêt pour cette occupation sur le registre annuel prévu au paragraphe ci-dessous.

Un salarié qui est mis à pied est automatiquement considéré comme candidat à un poste vacant ou nouvellement créé, pour autant qu'au moment de son départ pour sa mise à pied il ait complété le formulaire prévu au paragraphe précédent en indiquant les postes pour lesquels il voulait que sa candidature soit considérée. Ce formulaire doit être remis au Service des ressources humaines et une copie est remise au Syndicat.

Un salarié à temps partiel qui n'a pu débiter sa période d'essai à cause d'une absence maladie, accident, accident de travail ou d'un congé autorisé par la convention verra son ancienneté rétroagir à la période de quatorze (14) jours après la fin de l'affichage.

A) Secteur Bureau

1. Le poste affiché est comblé par l'un des salariés qui s'est porté candidat suivant la séquence ci-dessous:
 - 1^{er} par les salariés réguliers du secteur Bureau (incluant les salariés réguliers devenus temps partiel à la suite d'une réduction de personnel);
 - 2^e par les salariés réguliers des autres secteurs (incluant les salariés réguliers devenus temps partiel à la suite d'une réduction de personnel);
 - 3^e par les salariés à temps partiel du secteur Bureau;
 - 4^e par les salariés à temps partiel des autres secteurs.

2. Une période d'essai de soixante (60) jours travaillés est accordée au salarié sélectionné. Cette période inclut une période d'entraînement de dix (10) à trente (30) jours travaillés selon la complexité de la tâche. Pour les postes d'analyste-comptables et de commis polyvalent soutien aux marchands/achats, la période d'essai et d'entraînement est de quatre-vingts (80) jours travaillés maximum, ce qui inclut une période d'entraînement de vingt (20) à quarante (40) jours travaillés selon la complexité de la tâche. L'Employeur peut, après la période d'essai, ou pendant, retourner le salarié au poste qu'il occupait s'il est jugé inapte à remplir le nouveau poste. Une rencontre avec le salarié, un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat se tient vers le milieu de la période d'essai afin de faire le point et discuter des ajustements si nécessaire.

Les parties peuvent s'entendre afin de prolonger la période d'essai et d'entraînement après entente entre ceux-ci. Les parties peuvent également décider de réduire cette période, après entente.

Le salarié qui désire interrompre sa période d'essai, doit quant à lui donner à l'Employeur un préavis de sept (7) jours à moins d'un délai plus court convenu entre les parties.

Lorsqu'un salarié retourne à son ancien poste, l'Employeur affiche à nouveau le poste rendu vacant, selon les modalités prévues au présent article.

Lorsque l'Employeur exige d'un salarié de se soumettre à des tests, il ne peut exiger d'un salarié syndiqué la surveillance de ces tests. Sur demande, le Syndicat peut obtenir copie des résultats et du test. Les tests sont administrés en milieu adéquat et doivent être relatifs et pertinents avec les exigences du poste pour lequel le test est exigé.

Le salarié éliminé peut demander des explications écrites à savoir pour quel(s) motif(s) il a été éliminé.

Le salarié retourné à son ancien poste à la suite d'une décision de l'Employeur, peut utiliser la procédure de grief pour contester cette décision et dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.12 B) Secteur Fruits et légumes

1- Département Entrepôt

- A. Le poste affiché est comblé par l'un des salariés qui s'est porté candidat suivant la séquence ci-dessous:

- 1^{er} par les salariés réguliers du secteur et du département visé (incluant les salariés réguliers devenus temps partiel à la suite d'une réduction de personnel);

- 2^e par les salariés réguliers du secteur et des autres départements (incluant les salariés réguliers devenus temps partiel à la suite d'une réduction de personnel);
- 3^e par les salariés réguliers des autres secteurs (incluant les salariés réguliers devenus temps partiel à la suite d'une réduction de personnel);
- 4^e par les salariés à temps partiel du secteur et du département visé;
- 5^e par les salariés à temps partiel du secteur et des autres départements;
- 6^e par les salariés à temps partiel des autres secteurs.

B. Une période d'essai de dix (10) jours travaillés est accordée au salarié sélectionné dont cinq (5) jours d'entraînement si le salarié choisi provient d'un autre secteur ou département. Si l'Employeur exige des connaissances en bureautique, la période d'essai est de quinze (15) jours travaillés, dont cinq (5) sont d'entraînement.

La période d'essai pour un salarié peut être prolongé après entente entre les parties.

En tout temps, les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin à la période d'essai d'un salarié.

L'Employeur peut, après la période d'essai, retourner le salarié au poste qu'il occupait s'il est jugé inapte à remplir le nouveau poste. Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer le poste qu'il occupait avant l'affichage s'il juge que le nouveau poste ne lui convient pas.

Lorsqu'un salarié retourne à son ancien poste, l'Employeur affiche à nouveau le poste rendu vacant, selon les modalités prévues au présent article.

Lorsque l'Employeur exige d'un salarié de se soumettre à des tests, il ne peut exiger d'un salarié syndiqué la surveillance de ces tests. Sur demande, le Syndicat peut obtenir copie des résultats. Les tests sont administrés en milieu adéquat et doivent être relatifs et pertinents avec les exigences du poste pour lequel le test est exigé.

Le salarié éliminé peut demander des explications écrites à savoir pour quel(s) motif(s) il a été éliminé.

Si l'Employeur retourne un salarié à son ancien poste, celui-ci peut utiliser la procédure de grief et dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Un salarié en période d'essai ne peut supplanter un autre salarié plus ancien dans l'occupation concernée.

Un salarié ayant eu une période d'essai au courant des douze (12) derniers mois, lors de l'octroi d'un nouveau poste, celui-ci ne peut avoir une autre période d'essai pour le même poste, occupation, relève et horaire. Il est automatiquement confirmé détenteur du nouveau poste, si le salarié accepte le poste.

Si un salarié décide de retourner sur son ancien poste lors de sa période d'essai. Celui-ci ne peut pas appliquer sur le même poste, occupation, relève et horaire, pour une durée de six (6) mois.

2- Département Transport

Lorsqu'un poste de chauffeur ou de préposé à la cour devient vacant, celui-ci est affiché et comblé par l'un des salariés qui s'est porté candidat suivant la séquence ci-dessous :

1^{er} par les salariés réguliers du département Transport du secteur Fruits et légumes;

2^e par les salariés réguliers du secteur Transport-Mérite 1;

Si le poste n'est pas comblé selon ce qui précède, l'Employeur a recours aux services de camionnage extérieurs.

6.12 C) Secteur Transport-Mérite 1

1. Advenant qu'un poste de chauffeur, de commis-répartiteur ou de préposé à la cour devienne vacant, le poste est affiché et comblé par l'un des salariés réguliers du secteur.
2. Une période d'essai de dix (10) jours travaillés est accordée au salarié sélectionné. Si l'Employeur exige des connaissances en bureautique, la période d'essai est de quinze (15) jours travaillés, dont cinq (5) sont d'entraînement.

Lorsqu'un salarié retourne à son ancien poste, l'Employeur affiche à nouveau le poste rendu vacant, selon les modalités prévues au présent article.

L'Employeur peut, après la période d'essai, retourner le salarié au poste qu'il occupait s'il est jugé inapte à remplir le nouveau poste. Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer le poste qu'il occupait avant l'affichage s'il juge que le nouveau poste ne lui convient pas.

Lorsque l'Employeur exige d'un salarié de se soumettre à des tests, il ne peut exiger d'un salarié syndiqué la surveillance de ces tests. Sur demande, le Syndicat peut obtenir copie des résultats. Les tests sont administrés en milieu adéquat et doivent être relatifs et pertinents avec les exigences du poste pour lequel le test est exigé.

Le salarié éliminé peut demander des explications écrites à savoir pour quel(s) motif(s) il a été éliminé.

Si l'Employeur retourne un salarié à son ancien poste, celui-ci peut utiliser la procédure de grief et dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

3. Si un poste de commis-répartiteur ou de préposé à la cour n'est pas comblé après avoir utilisé la procédure ci-dessus ou si aucun salarié régulier du secteur Transport-Mérite 1 n'applique sur le poste, l'Employeur peut y assigner le chauffeur du secteur Transport-Mérite 1 ayant le moins d'ancienneté.

Si un poste de chauffeur n'est pas comblé selon ce qui précède, l'Employeur a recours aux services de camionnage extérieurs.

- 6.12 D) Lorsqu'un salarié obtient un poste, dans son secteur ou dans un autre secteur, son poste devenu vacant est affiché et comblé conformément à la procédure prévue ci-dessus, s'il y a lieu. Cependant, le salarié qui obtient un poste dans cette séquence ne peut être considéré comme détenant ce poste tant et aussi longtemps que les salariés le précédant dans la séquence ne soient confirmés dans leur nouveau poste respectif.

6.13 Remplacement temporaire

On entend par remplacement temporaire le remplacement d'un salarié membre de l'unité de négociation absent pour une raison mentionnée à la convention collective.

Pour l'application de cet article, les parties conviennent, à moins d'avis contraire, de considérer comme absence de plus de trente (30) jours ouvrables les absences pour lesquelles les professionnels de la santé ont indiqué comme étant indéterminée la date du retour au travail du salarié et les absences pour lesquelles ils ont indiqué une durée spécifique de plus de trente (30) jours ouvrables.

6.13 A) Secteur Bureau

1. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement pour une période de moins de six (6) mois, les remplacements sont d'abord offerts par ancienneté aux salariés à temps partiel à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du poste et pourvu qu'ils ne soient pas déjà affectés à un autre remplacement.

Le salarié à temps partiel qui obtient une assignation pour un remplacement de trente (30) jours ouvrables et plus mais de moins de six (6) mois occupe cette assignation pour la durée de l'absence. Il peut cependant, durant ce remplacement, être assigné par l'Employeur pour la durée qu'il juge nécessaire, pour effectuer des remplacements sur d'autres postes temporairement vacants, à moins d'obtenir un poste régulier en vertu de la clause 6.12 ou en vertu de la clause 6.13 A) 2.

Le salarié à temps partiel qui obtient une assignation pour un remplacement de moins de trente (30) jours ouvrables occupe cette assignation pour la durée de l'absence. Il peut cependant, durant ce remplacement, être assigné par l'Employeur pour la durée qu'il juge nécessaire sur d'autres postes temporairement vacants d'une durée de moins de trente (30) jours ouvrables, à moins d'obtenir un poste régulier en vertu de la clause 6.12.

Exceptionnellement, pour les remplacements aux postes de secrétaire, l'Employeur peut, s'il n'a pas de salarié qualifié, affecter par ancienneté un salarié à temps partiel qui ne rencontre pas les exigences normales de l'occupation de secrétaire.

Toutefois, le salarié ainsi affecté à un remplacement de secrétaire sans rencontrer les exigences normales de l'occupation, ne pourra utiliser cette situation pour contester les exigences établies par l'Employeur ni pour faire reconnaître qu'il rencontre lesdites exigences.

L'Employeur ne pourra utiliser cette situation pour justifier une réduction des exigences normales à l'occupation de secrétaire ni pour minimiser ses démarches pour recruter des salariés qualifiés pour ces postes.

Les parties conviennent qu'il peut y avoir interchangeabilité entre les tâches de salariés occupant un poste dans chacune des occupations suivantes: Technicien GDM, Commis soutien aux marchands, Analyste-comptable logistique-distribution, Préposé production et mise en page, Commis aux achats et Analyste-comptable revenus, Agent Service aux consommateurs et Commis Service aux consommateurs. Ces occupations peuvent aussi être incluses dans la procédure de remplacement temporaire prévue ci-dessus.

Dans tous les départements où il y a un ou plusieurs salariés polyvalents le remplacement est offert à un salarié polyvalent conformément à l'annexe «F» ou à un salarié à temps partiel selon les dispositions prévues ci-dessus.

2. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement pour une période de six (6) mois et plus, le remplacement est comblé selon la clause 6.12 A) 1. Le salarié qui obtient le poste a droit à la période d'essai prévue à la clause 6.12 A) 2.

Il est convenu que le salarié qui remplace temporairement occupe le poste pour la durée de l'absence, à moins d'obtenir un autre poste régulier en vertu de la clause 6.12.

L'Employeur envoie l'avis de nomination par courriel et affecte le candidat choisi selon la procédure prévue à 6.12.

3. Le salarié à temps partiel qui remplace temporairement doit terminer son assignation et ne peut supplanter sur un autre poste avant que cette assignation ne soit complétée. Après que son assignation est complétée, le salarié à temps partiel peut supplanter sur une autre assignation selon son ancienneté, à la condition qu'il soit déjà formé sur ce poste et que la durée de l'assignation soit d'un minimum de quatre (4) jours.

Si la durée de l'assignation excède vingt (20) jours et que le salarié à temps partiel n'a pas déjà été formé sur ce poste, il pourra bénéficier de la formation et supplanter sur ce poste s'il répond aux exigences normales du poste.

Malgré ce qui précède, le salarié régulier qui, à la suite d'une mise à pied est devenu salarié à temps partiel et qui termine une assignation, peut supplanter sur une autre assignation même si la durée de cette assignation est de moins de quatre (4) jours et même s'il n'a pas été formé sur ce poste pourvu qu'il réponde aux exigences normales de ce poste.

4. Un salarié régulier n'est pas tenu d'accepter une assignation sur un remplacement temporaire à un autre poste si un salarié sur place possédant moins d'ancienneté peut répondre aux exigences normales du poste.

6.13 B) Secteur Fruits et légumes

Département Entrepôt:

1. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement pour une période de moins de cinq (5) jours ouvrables, les remplacements sont comblés selon la séquence suivante:
 - i) si l'absence est connue avant la relève, par un salarié de cette relève, par ancienneté;
 - ii) par un salarié à temps partiel, si nécessaire.

Le salarié qui a prévenu l'Employeur de son retard reprend son poste régulier à son arrivée au travail si son retard est de moins d'une demi-heure (1/2). Dans tous les autres cas, il est affecté à tout autre travail.

Pour les fins de remplacements temporaires pour moins de cinq (5) jours, un salarié ne peut exprimer qu'un seul choix au début de son horaire.

Aux fins de procéder à l'affectation quotidienne de la main-d'œuvre, l'Employeur détermine à chaque début d'horaire le nombre de postes requis dans chacune des occupations, et ce, en fonction de ses besoins opérationnels.

Si l'Employeur déplace un salarié au cours de la journée, il déplace, s'il y a lieu, le salarié ayant le moins d'ancienneté qui effectue un remplacement temporaire pour moins de cinq (5) jours dans l'occupation concernée. S'il n'y a aucun salarié qui remplace temporairement, il déplace alors le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'occupation concernée.

Le salarié ainsi déplacé est affecté à toute autre tâche dans l'unité d'accréditation.

2. Le salarié qui désire effectuer des remplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou plus indique ses choix de remplacement en complétant le formulaire convenu entre les parties, et ce douze (12) jours à l'avance. Aux fins d'assignation des remplacements temporaires, l'Employeur assigne les salariés à chaque semaine pour la semaine suivante, en tenant compte des choix exprimés sur les formulaires remis avant midi le mardi de chaque semaine.

Il est convenu que le salarié régulier qui remplace temporairement en vertu des dispositions de cet article le fait pour une durée minimale d'une (1) semaine.

Les salariés qui s'absentent pour une (1) semaine en raison de vacances, sont considérés, aux fins de cette clause, comme étant absents temporairement pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus. Il en est de même pour les postes vacants conformément à la clause 6.12.

3. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables, les remplacements sont comblés selon la clause 6.12 B) 1- A. Dans ce cas cependant, il n'y a pas de période d'essai.

Il est convenu que le salarié régulier qui remplace temporairement occupe le poste pour la durée de l'absence, à moins d'obtenir un autre poste régulier par affichage. Toutefois, après avoir complété un minimum de cinquante deux (52) semaines, le salarié peut quitter un tel remplacement.

Si aucun salarié régulier n'accepte le remplacement temporaire, l'Employeur offre le remplacement par ancienneté aux salariés à temps partiel et si aucun salarié à temps partiel n'accepte le remplacement, l'Employeur y assigne un salarié à temps partiel par ordre inverse d'ancienneté.

Département Transport:

1. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent pour une période de moins de cinq (5) jours ouvrables, les remplacements sont effectués par du personnel d'agence.

En ce qui concerne le remplacement des préposés à la cour, ces remplacements sont d'abord offerts par ancienneté aux salariés réguliers qui sont sur le même horaire. Si aucun salarié régulier n'accepte le remplacement,

l'Employeur affecte celui-ci à du personnel d'agence remplissant les exigences normales du poste. En l'absence de disponibilité dudit personnel d'agence, l'Employeur y affecte un salarié régulier du même horaire ou de l'horaire le plus près par ordre inverse d'ancienneté.

2. Lorsqu'un salarié régulier est absent temporairement pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus, ce remplacement est assigné aux autres salariés du département qui ont demandé d'effectuer des remplacements, selon la séquence suivante:

- par ordre d'ancienneté aux salariés de la même relève;
- par ordre d'ancienneté aux salariés des autres relèves;
- aux personnels d'agence.

En ce qui concerne le remplacement des préposés à la cour, ces remplacements sont offerts selon la séquence suivante:

- par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers de la même relève;
- par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers des autres relèves;
- si aucun salarié régulier n'accepte le remplacement, l'Employeur affecte celui-ci à du personnel d'agence remplissant les exigences normales du poste. En l'absence de disponibilité dudit personnel d'agence, l'Employeur y affecte un salarié régulier du même horaire ou de l'horaire le plus près par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié du département qui désire effectuer des remplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou plus indique ses choix de remplacement en complétant le formulaire convenu entre les parties. Pour fins d'assignation des remplacements temporaires, l'Employeur assigne les salariés à chaque semaine pour la semaine suivante, en tenant compte des choix exprimés sur les formulaires remis avant midi le mardi de chaque semaine.

Il est convenu que le salarié régulier qui remplace temporairement en vertu des dispositions de cet article le fait pour une durée minimale d'une (1) semaine.

Les salariés qui s'absentent pour une (1) semaine en raison de vacances, sont considérés, aux fins de cette clause, comme étant absents temporairement pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus. Il en est de même pour les postes vacants conformément à la clause 6.12.

6.13 C) Secteur Transport-Mérite 1

1. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent pour une période de moins de cinq (5) jours ouvrables, les remplacements sont effectués par du personnel d'agence.

En ce qui concerne le remplacement des préposés à la cour et des commis-répartiteurs, ces remplacements sont d'abord offerts par ancienneté aux salariés réguliers qui sont sur le même horaire. Si aucun salarié régulier n'accepte le remplacement, l'Employeur y assigne un salarié régulier de la même relève par ordre inverse d'ancienneté.

2. Lorsqu'un un salarié régulier est absent temporairement pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus, ce remplacement est assigné aux autres salariés qui ont demandé d'effectuer des remplacements, selon la séquence suivante:

- par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers de la même relève;
- par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers des autres relèves;
- au personnel d'agence.

En ce qui concerne le remplacement des préposés à la cour et des commis-répartiteur, ces remplacements sont offerts selon la séquence suivante:

- par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers de la même relève;
- par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers des autres relèves;
- si aucun salarié régulier n'accepte le remplacement, l'Employeur y assigne un salarié régulier par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié qui désire effectuer des remplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou plus indique ses choix de remplacement en complétant le formulaire convenu entre les parties. Pour fins d'assignation des remplacements temporaires, l'Employeur assigne les salariés à chaque semaine pour la semaine suivante, en tenant compte des choix exprimés sur les formulaires remis avant midi le mardi de chaque semaine.

Il est convenu que le salarié régulier qui remplace temporairement en vertu des dispositions de cet article le fait pour une durée minimale d'une (1) semaine.

Les salariés qui s'absentent pour une (1) semaine en raison de vacances, sont considérés, aux fins de cette clause, comme étant absents temporairement pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus. Il en est de même pour les postes vacants conformément à la clause 6.12.

- 6.13 D) Le salarié qui occupe un poste de remplacement temporaire est rémunéré au taux de salaire de l'occupation qu'il occupe.

ARTICLE 7 SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURE DISCIPLINAIRE

7.01 A) Tout avertissement écrit, toute suspension ou tout congédiement sont des mesures disciplinaires.

B) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le salarié par écrit, avec copie au Syndicat, l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs qui donnent lieu à la mesure disciplinaire. Il est entendu que la décision de l'Employeur doit être rendue dans les vingt et un (21) jours de la naissance ou de la connaissance des faits qui donnent ouverture aux mesures disciplinaires, sinon la mesure disciplinaire est nulle.

Lors de toute rencontre où l'Employeur remet une mesure disciplinaire à un salarié, celui-ci offre au salarié la possibilité d'être accompagné d'un représentant syndical ou à défaut, d'un salarié de son choix présent sur place. Le salarié qui renonce à la présence d'un représentant syndical ou d'un salarié selon ce qui précède doit l'indiquer par écrit sur la mesure disciplinaire qui lui est remise.

7.02 A) Il est expressément convenu par les parties que dans le cas de mesures disciplinaires, sauf pour une infraction grave où la mesure sera appliquée immédiatement, la décision de l'Employeur sera suspendue jusqu'à ce qu'un arbitre, nommé selon les dispositions de la présente convention, rende une décision sur le bien-fondé de la décision patronale.

Advenant que la décision de l'Employeur soit accueillie par l'arbitre, le salarié subira alors sa mesure disciplinaire.

B) Sauf en cas d'infraction grave, l'Employeur s'engage à ne pas suspendre un salarié avant de l'avoir préalablement averti au moins une (1) fois par écrit pour une infraction de même nature. Pour les fins du présent paragraphe, 7.02 A) ne s'applique pas.

7.03 A) Toute mesure disciplinaire de l'Employeur versée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois. Après cette période, l'Employeur ne peut plus opposer ladite mesure contre le salarié ni l'invoquer lors d'arbitrage.

Tout avis valide (i.e. moins de six (6) mois) inscrit au dossier d'un salarié qui n'a pas été contesté par le Syndicat selon la procédure de grief, peut être contesté ultérieurement par le Syndicat, et ce, même au-delà des délais de grief prévus à l'article 8, si l'Employeur invoque cet avis par la suite pour suspendre ou congédier un salarié. Dans ce dernier cas, l'Employeur ne peut soulever d'objection en arbitrage quant aux délais de griefs et d'arbitrage concernant l'avis écrit.

- B) En tout temps, pendant les heures normales d'ouverture du Service des ressources humaines, le salarié peut prendre rendez-vous pour consulter son dossier, et ce, en présence d'un délégué syndical. Un tel rendez-vous est donné dans les sept (7) jours de la demande.
- 7.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.05 Aucune mesure disciplinaire n'est imposée à un chauffeur, à un préposé à la cour ou à un salarié qui, dans le secteur Bureau, agit à titre de messenger qui a été impliqué dans un accident ou un incident relié à l'exercice de sa fonction, alors qu'il est en possession d'un véhicule de l'Employeur, s'il est déchargé civilement ou criminellement de toute responsabilité dans l'accident ou l'incident.
- Les dispositions qui précèdent n'empêchent pas l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire dans les cas d'accident ou d'incident qui sont soit de nature répétitive ou qui sont causés par une négligence du salarié concerné et qui ne font pas l'objet de déclaration ou de réclamation à l'assureur.
- 7.06 L'Employeur prépare et remet à chaque salarié un manuel de règlements édictant les principales normes attendues de chaque salarié.
- Tout nouveau règlement doit être affiché à chacun des tableaux d'affichage et le Syndicat doit en être informé par écrit avant son entrée en vigueur. Tout règlement existant ou à venir, contraire à l'une des dispositions de la présente convention collective, sera immédiatement considéré nul et non avenu. Les règlements de l'Employeur devront être raisonnables et non discriminatoires.
- 7.07 Toute mesure administrative de l'Employeur qui résulte en suspension, congédiement ou renvoi pour un salarié est considérée comme une mesure disciplinaire.
- 7.08 Aucun salarié ne peut être discipliné pour avoir obéi à des directives contradictoires de son supérieur immédiat et de celles de son remplaçant ou d'un autre supérieur.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEF

- 8.01 Constitue un grief au sens de la présente convention, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 8.02 Le salarié accompagné de son délégué syndical ou le Syndicat comme tel, peuvent soumettre par écrit tout grief au supérieur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines, dans les cinquante-six (56) jours de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné ouverture au grief.

Une rencontre du comité de griefs a lieu entre les parties pour discuter du grief dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief au supérieur immédiat. Une décision est rendue dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre. Une copie de ladite décision est remise au délégué syndical et une autre transmise au bureau du Syndicat. Un conseiller syndical de l'extérieur peut assister à cette rencontre.

Les parties conviennent que les griefs du secteur Bureau relatifs aux tâches dites exclues de l'unité seront discutés au comité de relations de travail prévu à la clause 4.19 s'ils demeurent toujours actifs à la suite de la tenue du comité de grief prévu au paragraphe qui précède.

- 8.03 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief et le règlement recherché.
- 8.04 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, l'entente est constatée par écrit et signée entre l'Employeur et le Syndicat. Ce règlement lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés, et ne constitue pas un précédent à l'égard de tout autre grief.
- 8.05 Une erreur technique dans la rédaction ou dans la présentation d'un grief n'entraînera pas l'annulation du grief.
- 8.06 Un salarié ne subit aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.
- 8.07 Les délais prévus à chacune des étapes de la procédure de grief sont impératifs et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre les deux (2) parties.
- 8.08 L'Employeur, le Syndicat ou les salariés peuvent soumettre un grief dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective, impliquant directement et au même moment plusieurs personnes ou les parties contractantes en tant que telles, et ce, dans les cinquante-six (56) jours de la connaissance des faits ayant donné matière à grief.

L'Employeur peut soumettre par écrit au Syndicat tout grief. Si dans les quatorze (14) jours de la réception du grief le Syndicat n'a pas donné une réponse écrite ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante par l'Employeur, ce dernier peut, dans les trente et un (31) jours suivants, référer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 9.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Le dépôt d'un grief déposé en vertu de 8.02 ou de 8.08 constitue en lui-même un avis d'arbitrage, sous réserve des dispositions de la clause 9.02.
- 9.02 Si le grief n'est pas réglé à la suite de la décision rendue en vertu de 8.02 ou de 8.08, les parties tentent de convenir du choix d'un arbitre dans les trente (30) jours qui suivent. S'il n'y a pas d'entente dans ce délai, le cas peut être référé par l'une ou l'autre des parties au ministre du Travail pour la désignation d'un arbitre.

Sept (7) mois suivant le dépôt d'un grief non référé à l'arbitrage en vertu du paragraphe précédent et contestant une mesure disciplinaire, lors du prochain comité de relations de travail tenu après l'atteinte du sept (7) mois précité, les parties doivent décider si le grief est référé ou non à l'arbitrage. Dans les trente (30) jours suivant cette rencontre, si l'une ou l'autre des parties ne réfère pas ledit grief, celui-ci est réputé être retiré.

- 9.03 L'arbitre nommé se conforme aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 9.04 A) Dans le cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a autorité pour confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il a autorité pour décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur dans les cas de congédiement ou de suspension.
- B) L'arbitre a juridiction pour entendre toutes les causes de congédiement, de suspension et de rétrogradation.
- 9.05 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.
- 9.06 A) Lors d'arbitrage, chaque partie assume ses propres frais et les frais de l'arbitre sont divisés également entre les parties.
- B) Un représentant du Syndicat est libéré sans perte de salaire pour chaque journée d'audition du grief à l'arbitrage.
- 9.07 L'arbitre rend sa décision dans les délais prévus au Code du travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

Toutefois, dans le cas de mesures disciplinaires, il est convenu que toutes les conditions existantes préalablement à de telles mesures restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé du contraire. Cependant, cet alinéa ne s'applique pas dans les cas d'infraction grave.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 A) Les relèves et les horaires de travail sont ceux prévus à l'annexe «E».
- B) L'Employeur garantit à tous les salariés réguliers le nombre d'heures de travail par semaine tel que prévu à l'annexe «E» selon le cas, sauf lors de cas fortuit.

- C) Advenant que l'Employeur désire changer ou intégrer un nouvel horaire de travail afin de répondre aux exigences des opérations ou du Service à la clientèle, il soumet la question au comité de relations de travail sectoriel prévu à la clause 4.19 pour en discuter et tenter de s'entendre sur ce nouvel horaire avant de le mettre en application. L'Employeur remet au Syndicat lors de la rencontre du comité de relations de travail, les documents pertinents concernant la demande de modification ou d'intégration d'un nouvel horaire de travail.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur ce nouvel horaire après une période de trente (30) jours, elles feront appel au Service de médiation préventive offert par le ministère du Travail pour tenter de solutionner la problématique. Les discussions se poursuivront alors pour une période de trente (30) jours additionnels.

Dans le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, dans le département Service aux consommateurs du secteur Bureau et dans le secteur Transport-Mérite 1, s'il n'y a toujours pas d'entente entre les parties malgré l'utilisation du Service de médiation préventive, les parties soumettent le différend à un arbitre de grief qui sera choisi selon les dispositions prévues à l'article 9.

Dès sa nomination, l'arbitre convoque les parties à une journée d'audition qui doit avoir lieu dans les quinze (15) jours de telle nomination ou à la date de disponibilité de l'arbitre la plus rapprochée mais sans excéder une période de trente (30) jours, à défaut de quoi les parties pourront soumettre le différend à un autre arbitre. Lors de l'audition, chaque partie présente son point de vue et explique le contenu et le pourquoi de sa position. Elles peuvent mettre en preuve tout élément pertinent lors de cette journée d'audition. L'arbitre doit rendre sa décision dans les dix (10) jours de la fin de l'audition.

Malgré le présent article, si les parties en arrivent à un règlement après que la procédure d'arbitrage a été amorcée, mais avant que l'arbitre rende une décision, l'arbitre homologue ledit règlement.

- 10.02 Dans tous les cas où l'Employeur diminue le nombre de salariés sur une relève pour l'augmenter sur une autre relève, l'ancienneté du salarié accorde à celui-ci la priorité sur un salarié ayant moins d'ancienneté.

- 10.03 A) L'Employeur peut utiliser un système de gestion du temps pour que les salariés enregistrent leur entrée et leur sortie du travail de même que les périodes d'arrêt en cours de journée.

Il est entendu qu'un système de gestion de temps est utilisé pour comptabiliser les heures de travail des salariés et ne peut servir à des fins disciplinaires autres que celles reliées au respect des heures de travail.

- B) L'Employeur accorde à chaque salarié une période de cinq (5) minutes payées, à chaque fin de journée, immédiatement avant la fin de son horaire normal de travail et ce, pour fin de lavage de mains et de déplacement. Lorsqu'un salarié effectue du travail supplémentaire immédiatement après son horaire normal de travail, la période de cinq (5) minutes est déplacée à la fin de son travail supplémentaire.

Le salarié peut enregistrer sa sortie mais il doit demeurer sur les lieux du travail durant cette période. Il est entendu que ces périodes ne sont pas cumulatives. Il est entendu que la période de cinq (5) minutes qui précèdent ne s'appliquent pas aux salariés du secteur Bureau.

- 10.04 A) Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes durant la première (1^{re}) moitié de sa période de travail pour la relève de jour est accordée aux salariés, et ce, sans perte de salaire. Pour le salarié de la relève de soir et de nuit, cette période de repos est accordée durant la deuxième moitié de sa période de travail. De plus, une autre période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail trente (30) minutes durant la deuxième (2^e) moitié de sa période de travail pour la relève de jour est accordée au salarié, et ce, sans perte de salaire. Pour le salarié de la relève de soir et de nuit, cette période de repos est accordée durant la première (1^{re}) moitié de sa période de travail. Tous les salariés prennent le repos en même temps. Il est cependant convenu qu'à cause de certains services essentiels à l'entreprise, des particularités peuvent exister à ce chapitre. À cet effet, la pratique passée en cette matière est maintenue.

Pour le secteur Bureau, les pauses sont programmées par l'Employeur vers le milieu de chaque demi-période de travail, le tout en tenant compte des besoins du département pour assurer la continuité du service.

Pour le secteur Fruits et légumes, département entrepôt, le salarié qui travaille sur une relève de dix (10) heures a droit à une quatrième (4^e) pause payée de quinze (15) minutes qui doit être normalement prise au cours du dernier tiers de la journée de travail.

- B) Les chauffeurs peuvent prendre une période de repos de quinze (15) minutes la première moitié de leur période de travail et de quinze (15) minutes la deuxième moitié de leur période de travail. Le chauffeur qui travaille sur une relève de dix (10) heures a droit à une troisième (3^e) pause payée de quinze (15) minutes qui doit être normalement prise au cours du dernier tiers de la journée de travail.

Pour les chauffeurs qui sont absents de l'entrepôt et qui ne peuvent bénéficier de la période de repos au moment programmé par l'Employeur, ils doivent s'efforcer de faire coïncider leur période de repos en même temps que la période d'attente de déchargement de la marchandise chez les clients. Si cela n'est pas possible, ils peuvent prendre ce repos au moment qu'ils jugent opportun sans toutefois excéder les périodes de repos octroyées à chaque jour et selon la répartition prévue au paragraphe ci-dessus.

ARTICLE 11 SALAIRES

- 11.01 Les occupations, leur classification et les salaires apparaissent à l'annexe «D».

- 11.02 Les taux de salaires actuels supérieurs aux taux prévus aux présentes ne sont pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention. Cependant, les salariés qui bénéficient de ces taux de salaires supérieurs recevront la moitié [cinquante pour cent (50 %)] de toutes les hausses de salaires prévues à l'annexe «D» tant et aussi longtemps que leur taux de salaire sera supérieur à celui prévu à cette annexe.
- 11.03 Un salarié affecté temporairement par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal, et un salarié affecté temporairement par l'Employeur à une tâche supérieure reçoit le salaire de la tâche supérieure pour toutes les heures travaillées ce jour-là.
- 11.04 Un salarié qui exerce son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié reçoit le salaire de l'occupation où il déplace, suivant le niveau de son ancienneté.
- 11.05 A) La paie est remise par dépôt bancaire au compte de chaque salarié le jeudi, pour la semaine se terminant le deuxième samedi précédent. Si le jeudi coïncide avec un congé civil, la paie est versée au compte de chaque salarié le mercredi précédent.
- B) L'Employeur doit rendre disponible au salarié un avis de dépôt électronique contenant les mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Cet avis de dépôt doit contenir en particulier les mentions suivantes :
- le nom de l'Employeur;
 - les nom et prénom du salarié;
 - l'identification de l'occupation du salarié;
 - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - le nombre d'heures payées au taux normal;
 - le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 - le taux du salaire;
 - le montant du salaire brut;
 - la nature et le montant des déductions opérées;
 - le montant du salaire net versé au salarié;
 - le montant versé par l'Employeur au fonds de pension;
 - le solde des jours de maladie.
- 11.06 L'Employeur convient de corriger, au cours de la même semaine, toute erreur impliquant un montant supérieur à cinquante (50 \$) dollars sur la paie d'un salarié, en autant que le salarié ne soit pas directement responsable de cette erreur.
- 11.07 Le salarié embauché ou payé à un taux supérieur à celui correspondant au nombre de mois ou d'heures prévus à l'échelle, voit ses augmentations progresser comme s'il avait à son crédit le nombre de mois ou d'heures requis pour justifier ce taux.

Par ailleurs, les progressions salariales prévues aux échelles de salaire constituent uniquement l'écoulement du temps dans une classification donnée exprimé en mois pour les salariés réguliers et en heures travaillées pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 12.01 A) Pour le salarié régulier, tout travail effectué en dehors de son horaire normal de travail quotidien ou en plus du total d'heures de la semaine normale de travail est rémunéré à raison du taux normal majoré de moitié. Aux fins de la présente convention, les journées de la semaine de travail sont comptées de relève à relève plutôt que de minuit à minuit. La première relève de la semaine débute le dimanche.
- B) Pour les salariés à temps partiel, tout travail exécuté en plus des heures régulières de travail quotidiennes ou en plus du total d'heures de la semaine normale de travail, est rémunéré à raison du taux normal majoré de moitié.
- C) L'utilisation de salariés à temps partiel pour des fins autres que le remplacement des salariés réguliers ou en excédent des maximums prévus à l'annexe «C» B.7. ne peut priver les salariés réguliers de l'opportunité de faire du temps supplémentaire, si ces derniers sont disponibles.

Toutefois, cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'application des dispositions de la convention collective sur le remplacement d'un salarié absent sur la relève suivante ou précédente, selon les dispositions concernant les salariés à temps partiel prévues à la convention collective (annexe «C»).

- 12.02 A) Les heures supplémentaires sont facultatives et le salarié n'est pas pénalisé s'il refuse d'effectuer des heures supplémentaires.
- B) Dans le secteur Transport-Mérite 1 et dans le département Transport du secteur Fruits et légumes, les parties conviennent qu'un salarié qui a choisi une route comportant du temps supplémentaire est considéré comme ayant accepté de faire du surtemps.

Un salarié qui a avisé son contremaître qu'il ne peut faire du surtemps et qui a choisi un voyage ne comportant pas de surtemps, n'est pas tenu de partir avec ledit voyage si le départ de celui-ci est retardé au point où le salarié ne pourrait raisonnablement revenir avant l'heure prévue pour la fin de son horaire. L'Employeur assigne ce salarié à une autre tâche.

- 12.03 A) Le salarié qui effectue deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement avant ou après son horaire normal de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération; cette période de repos est prise immédiatement après son horaire normal de travail ou avant le début de sa relève normale de travail.

Le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos après chaque bloc de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire avec pleine rémunération si le temps supplémentaire n'est pas terminé.

- B) Les salariés qui effectuent des heures supplémentaires peuvent, après entente avec le supérieur immédiat, faire reporter leurs périodes de repos à la fin du temps supplémentaire afin de quitter plus tôt.
 - C) Lorsqu'un salarié travaille lors d'un jour férié ou d'un congé hebdomadaire, il a droit aux périodes de pauses et repas comme s'il s'agissait d'une journée normale de travail.
- 12.04 Le salarié appelé à travailler des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures durant sa journée normale de travail est rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de trois (3) heures supplémentaires au cours de cette journée.
- 12.05 A) La semaine normale de travail est du dimanche au samedi. Tout travail supplémentaire exécuté le premier jour de congé hebdomadaire suivant le premier jour de travail prévu à l'horaire du salarié est rémunéré au taux normal majoré de moitié, et au taux double le second jour de congé hebdomadaire suivant le premier jour de travail prévu à l'horaire du salarié.
- Pour les salariés réguliers travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine, le premier jour de congé hebdomadaire suivant le premier jour de travail prévu à l'horaire du salarié est rémunéré au taux normal majoré de moitié. Pour le deuxième jour de congé hebdomadaire suivant le premier jour de travail prévu à l'horaire du salarié, les trois (3) premières heures de travail à temps supplémentaire sont rémunérées au taux normal majoré de moitié et les suivantes sont rémunérées à taux double. Le troisième jour de congé hebdomadaire suivant le premier jour de travail prévu à l'horaire du salarié est rémunéré à taux double.
- B) Les salariés affectés à un horaire de dix (10) heures par jour sont rémunérés à temps et demi pour le temps travaillé en plus de dix (10) heures dans une journée, et à temps double pour le temps travaillé en plus de onze (11) heures dans une journée.
- 12.06 Un salarié régulier rappelé au travail en dehors de son horaire normal de travail reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas si le rappel précède ou suit immédiatement l'horaire normal de travail du salarié.
- 12.07 En cas de non-respect par l'Employeur des modalités de distribution du temps supplémentaire prévues à l'article 12, il rembourse au salarié lésé les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées si la procédure avait été respectée.
- 12.08 Aucun salarié ayant travaillé des heures supplémentaires n'est tenu de prendre congé dans le but de compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé. Malgré ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit:

a) Secteurs Fruits et légumes et Transport-Mérite 1

Dans les secteurs Fruits et légumes et Transport-Mérite 1, les salariés réguliers ayant fait des heures supplémentaires peuvent, à leur choix, être payés selon la convention collective ou prendre congé pour compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles ils ont travaillé (ex: une (1) heure supplémentaire au taux normal majoré de moitié équivaut à une heure trente (1 h 30) de temps à reprendre) et ce, selon les modalités suivantes:

- 1) Un maximum de quarante (40) heures de temps à reprendre pourra être accumulé pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
- 2) Le temps ainsi accumulé ne peut être repris qu'une (1) seule fois au cours d'une année en un (1) seul bloc de huit (8), seize (16), vingt-quatre (24), trente-deux (32) ou quarante (40) heures, selon le cas, pour les salariés travaillant sur des horaires de huit (8) heures par jour; en un (1) seul bloc de dix (10), vingt (20), trente (30) ou quarante (40) heures, selon le cas, pour les salariés travaillant sur des horaires de dix (10) heures par jour.
- 3) Le salarié doit en faire la demande au moins deux (2) semaines à l'avance et cette demande est accordée dans la mesure où les ratios prévus aux clauses 14.04 D) et E) le permettent.
- 4) Le temps ainsi accumulé pour fins de reprise qui n'aura pas été utilisé au 31 décembre sera payé au salarié au plus tard le 31 janvier qui suit.

b) Secteur Bureau

Dans le secteur Bureau, les salariés réguliers ayant fait des heures supplémentaires peuvent, à leur choix, être payés selon la convention collective ou prendre congé pour compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles ils ont travaillé (ex: une (1) heure supplémentaire au taux normal majoré de moitié équivaut à une heure trente (1 h 30) de temps à reprendre), et ce, selon les modalités suivantes:

- 1) Un maximum de trente-sept heures et demie (37 h ½) de temps à reprendre pourra être accumulé pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
- 2) Le temps ainsi accumulé ne peut être repris qu'une seule fois au cours d'une année en un (1) seul bloc de sept virgule cinq (7,5) heures, quinze (15) heures, vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, trente (30) heures ou trente-sept heures et demie (37 h ½).
- 3) Le salarié doit en faire la demande au moins deux (2) semaines à l'avance et il doit y avoir entente avec son supérieur immédiat quant au moment de la reprise. Cependant, aucune reprise de temps n'est autorisée au cours des périodes suivantes:

- i) du 15 décembre au 5 janvier;
 - ii) du 1^{er} juin au 15 septembre;
 - iii) pendant les semaines de relâche scolaire de l'hiver;
 - iv) ni un jour qui précède ou qui suit un jour férié.
- 4) Le temps ainsi accumulé pour fins de reprise qui n'aura pas été utilisé au 31 décembre sera payé au salarié au plus tard le 31 janvier qui suit.

12.09 Lorsqu'un salarié qui a quitté la propriété de l'Employeur ne peut être rejoint par l'Employeur pour se voir offrir du travail en temps supplémentaire, cet état de fait est constaté par un système mécanique ou électronique permettant d'enregistrer ces appels et de les valider.

Un représentant syndical pourra consulter en tout temps ces fiches enregistrées.

12.10 Si l'Employeur oblige le salarié qui accepte d'effectuer du temps supplémentaire, de demeurer sur les lieux de travail avant que commence le temps supplémentaire, cette période d'attente est rémunérée au taux de temps supplémentaire.

12.11 Distribution du temps supplémentaire

A) Secteur Bureau

1. Nonobstant la clause 12.01 C), le temps supplémentaire est d'abord offert au salarié régulier qui occupe le poste (incluant le salarié régulier ou le salarié à temps partiel qui occupe le poste et qui a terminé sa période de formation sur ce poste) ou au salarié temps partiel qui effectue un remplacement temporaire de plus de trente (30) jours ouvrables, où le temps supplémentaire est nécessaire.

Si le nombre de salariés est insuffisant, le temps supplémentaire est offert dans le département et dans l'occupation par rotation, par ancienneté. Si le nombre de salariés est insuffisant, le temps supplémentaire est offert dans le département par rotation, par ancienneté. Si le nombre de salariés est insuffisant, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés du secteur par rotation, par ancienneté, le tout à condition qu'ils soient en mesure d'effectuer le travail.

2. L'Employeur tient à jour une liste de distribution des heures supplémentaires qui indique pour chaque salarié, par occupation et par classification, selon que le temps supplémentaire est distribué, s'il accepte ou refuse du temps supplémentaire.

Ces listes sont disponibles en tout temps pour vérification.

Sur demande, ces listes seront remises hebdomadairement au vice-président du secteur.

12.11 B) Secteur Fruits et légumes

Département Entrepôt:

Lorsque du temps supplémentaire est disponible, il est distribué selon la méthode suivante:

1. Par occupation, par rotation et selon l'ordre d'ancienneté.
2. Dans tous les autres cas, le temps supplémentaire est distribué par rotation et par ordre d'ancienneté parmi tous les autres salariés réguliers du département et ensuite parmi les salariés à temps partiel du département.

Tout en respectant l'ordre de distribution du temps supplémentaire tel qu'établi ci-haut, l'Employeur maintient une liste d'appel pour offrir du temps supplémentaire.

Les salariés du département qui sont disponibles pour faire du temps supplémentaire doivent s'inscrire en apposant leur nom et signature sur la ou les listes qui leur conviennent. Cette inscription peut se faire en tout temps mais applicable pour la semaine suivante si remise avant midi le mardi. Il en est de même pour le salarié qui désire retirer son nom de ces listes. Par la suite, tout en tenant compte des principes prévus aux points 1 et 2 qui précèdent, l'Employeur se limite à appeler uniquement les salariés qui ont inscrit leur nom sur la liste d'appel applicable. Les salariés dont le nom n'apparaît pas à la liste applicable n'ont aucun droit de réclamer le temps supplémentaire distribué par l'Employeur.

Pour les fins du point 1 ci-dessus, l'Employeur utilise une liste par occupation.

Pour les fins du point 2 ci-dessus, l'Employeur utilise une liste générale.

Aux fins du point 2 ci-dessus, l'Employeur utilise la liste générale des préposés à la maturation des bananes pour les heures supplémentaires à être effectuées à cette occupation. Dans l'établissement de la liste ci-haut décrite, l'article 27.03 s'applique quant aux besoins de formation, s'il y a lieu.

Ces listes sont disponibles en tout temps pour vérification. Sur demande, ces listes seront remises hebdomadairement au vice-président du secteur.

Département Transport

1. Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis et que ce travail doit commencer avant la fin d'une relève régulière ou que le début du travail en temps supplémentaire coïncide avec la fin d'une relève régulière de travail, l'Employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté aux salariés du département en suivant la séquence suivante:

- i) au premier salarié régulier disponible qui est sur place et prêt à partir;
 - ii) par rotation, aux salariés réguliers du département inscrits sur la liste 2;
 - iii) par rotation, aux autres salariés réguliers du département inscrits sur la liste 1.
2. Lorsque l'Employeur décide de devancer un départ prévu initialement sur l'un des horaires du dimanche soir, le temps supplémentaire est offert par ancienneté aux salariés du département en suivant la séquence suivante :
- i) par rotation, aux salariés réguliers de cet horaire;
 - ii) par rotation, aux autres salariés réguliers du département inscrits sur la liste 2;
 - iii) par rotation, aux autres salariés réguliers du département inscrits sur la liste 1.
3. Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis un jour férié ou un dimanche qui précède un jour férié qui survient un lundi, l'Employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté et par rotation, parmi les salariés réguliers du département inscrits sur la liste 1.
4. Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis un samedi selon les dispositions de la lettre d'entente hors convention collective numéro 8, le temps supplémentaire est offert par ancienneté aux salariés du département en suivant la séquence suivante:
- i) au premier salarié régulier disponible qui est sur place et prêt à partir;
 - ii) par rotation, aux salariés réguliers du département inscrits sur la liste 2;
 - iii) par rotation, aux autres salariés réguliers du département inscrits sur la liste 1;
5. Tout en respectant les séquences de distribution du temps supplémentaire indiquées ci-haut, l'Employeur utilise deux (2) listes d'appel pour offrir le temps supplémentaire dans le département.
- Liste 1 : Liste générale (avant ou après la relève du salarié)
- Liste 2 : Salariés en congé hebdomadaire ou en congé férié
6. Les salariés du département qui sont disponibles pour faire du temps supplémentaire doivent s'inscrire en apposant leur nom et signature sur la ou les listes qui leur conviennent. Cette inscription peut se faire en tout temps mais applicable pour la semaine suivante si remis avant midi le mardi. Il en est de même pour le salarié qui désire retirer son nom de ces listes.

Par la suite, tout en tenant compte des principes prévus aux paragraphes 1. à 5. qui précèdent, l'Employeur se limite à appeler uniquement les salariés qui ont inscrit leur nom sur la liste d'appel applicable. Les salariés dont le nom n'apparaît pas à la liste applicable n'ont aucun droit de réclamer le temps supplémentaire distribué par l'Employeur.

7. Ces listes sont disponibles en tout temps pour vérification. Sur demande, ces listes seront remises hebdomadairement au vice-président du secteur.

12.11 C) Secteur Transport-Mérite 1

1. Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis et que ce travail doit commencer avant la fin d'une relève régulière ou que le début du travail en temps supplémentaire coïncide avec la fin d'une relève régulière de travail, l'Employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté aux salariés du secteur en suivant la séquence suivante:
 - i) au premier salarié régulier disponible qui est sur place et prêt à partir;
 - ii) par rotation, aux salariés réguliers inscrits sur la liste 2;
 - iii) par rotation, aux autres salariés réguliers inscrits sur la liste 1.
2. Lorsque l'Employeur décide de devancer un départ prévu initialement sur l'horaire de 20 h 00 le dimanche soir, le temps supplémentaire est offert par ancienneté en suivant la séquence suivante:
 - i) par rotation, aux salariés réguliers de cet horaire;
 - ii) par rotation, aux autres salariés réguliers inscrits sur la liste 2.
3. Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis un jour férié ou un dimanche qui précède un jour férié qui survient un lundi, l'Employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté et par rotation, parmi les salariés réguliers inscrits sur la liste 1.
4. Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis un samedi selon les dispositions de la lettre d'entente hors convention collective numéro 8, le temps supplémentaire est offert par ancienneté en suivant la séquence suivante:
 - i) au premier salarié régulier disponible qui est sur place et prêt à partir;
 - ii) par rotation, aux salariés réguliers inscrits sur la liste 2;
 - iii) par rotation, aux autres salariés réguliers inscrits sur la liste 1.

5. Tout en respectant les séquences de distribution du temps supplémentaire indiquées ci-haut, l'Employeur utilise deux (2) listes d'appel pour offrir le temps supplémentaire dans le secteur.

Liste 1 : Liste générale (avant ou après la relève du salarié)

Liste 2 : Salariés en congé hebdomadaire ou en congé férié

6. Les salariés du secteur qui sont disponibles pour faire du temps supplémentaire doivent s'inscrire en apposant leur nom et signature sur la ou les listes qui leur conviennent. Cette inscription peut se faire en tout temps mais applicable pour la semaine suivante si remis avant midi le mardi. Il en est de même pour le salarié qui désire retirer son nom de ces listes. Par la suite, tout en tenant compte des principes prévus aux paragraphes 1. à 5. qui précèdent, l'Employeur se limite à appeler uniquement les salariés qui ont inscrit leur nom sur la liste d'appel applicable. Les salariés dont le nom n'apparaît pas à la liste applicable n'ont aucun droit de réclamer le temps supplémentaire distribué par l'Employeur.
7. Ces listes sont disponibles en tout temps pour vérification. Sur demande, ces listes seront remises hebdomadairement au vice-président du secteur.

12.12 Tout salarié qui quitte pour une période de vacances ne sera pas demandé d'effectuer des heures supplémentaires entre minuit le samedi soir suivant la dernière période de travail qui précède ses vacances et 00 h 01 le dimanche matin précédant la première période de travail qui suit ses vacances.

12.13 Le salarié qui effectue des heures supplémentaires doit respecter les conditions suivantes:

- 1- Il doit y avoir un temps de repos de huit (8) heures entre deux (2) présences au travail;
- 2- Il ne peut effectuer plus de seize (16) heures consécutives incluant ses heures normales de travail.

ARTICLE 13 PRIMES ET BONIS

13.01 L'équipe normale du soir reçoit, pour toutes les heures travaillées, une prime de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure et l'équipe normale de nuit reçoit, pour toutes les heures travaillées, une prime d'un dollar dix (1,10 \$) l'heure.

13.02 Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, accepte d'exécuter des heures supplémentaires au-delà d'une heure trente (1 h 30) continue avant ou après son horaire normal de travail, reçoit une prime de huit dollars (8,00 \$) en remboursement d'un repas, et ce, en plus de la rémunération attachée aux heures supplémentaires.

13.03 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul des heures supplémentaires et au calcul du paiement des vacances, des jours fériés, des congés de maladie et des congés mobiles.

13.04 Sous réserve de la clause 16.03 D), un boni de Noël équivalant à une semaine de salaire au taux du salarié au 1^{er} décembre de l'année est payé, au plus tard le 15 décembre de chaque année, à tout salarié régulier qui a travaillé dans la période de référence s'étalant entre le 1^{er} décembre d'une année et le 30 novembre de l'année suivante et qui est encore inscrit sur la liste de paie le 30 novembre.

Le nouveau salarié régulier, incluant le salarié en probation, embauché au cours de la période de référence citée ci-haut et qui est inscrit sur la liste de paie le 30 novembre de l'année courante a droit au boni prévu au paragraphe précédent, au prorata des heures travaillées durant la période de référence citée ci-haut.

Le boni de Noël n'est pas payable lorsque le salarié ne travaille pas dans la période de référence.

Pour être considéré inscrit à la liste de paie, le salarié doit recevoir de l'Employeur un salaire, au sens de la Loi sur les normes du travail, dans la semaine du 30 novembre.

Pour le salarié régulier non inscrit à la liste de paie au 30 novembre, les règles suivantes s'appliquent :

- a) le salarié régulier, absent pour accident de travail ou maladie professionnelle au 30 novembre, reçoit un boni de Noël équivalent à une (1) semaine de salaire au taux du salarié au 1^{er} décembre de l'année.
- b) le salarié régulier absent au 30 novembre pour congé de maternité sans solde, congé de paternité, congé parental, congé sans solde et maladie, reçoit le boni au prorata des heures travaillées durant la période de référence citée ci-haut.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées. Les salariés ayant acquis le service continu nécessaire au 30 avril de l'année courante auront droit à:

Service continu

Vacances payées

Moins d'un (1) an	1 jour par mois de service (maximum 10 jours) payable à 4 % du salaire;
Un (1) an	2 semaines payables à 4 % ou l'équivalent de deux (2) semaines si plus avantageux;
Trois (3) ans	3 semaines payables à 6 % ou l'équivalent de trois (3) semaines si plus avantageux;

Service continu

Vacances payées

Huit (8) ans	4 semaines payables à 8 % ou l'équivalent de quatre (4) semaines si plus avantageux;
Seize (16) ans	5 semaines payables à 10 % ou l'équivalent de cinq (5) semaines si plus avantageux;
Vingt-deux (22) ans	6 semaines payables à 12 % ou l'équivalent de six (6) semaines si plus avantageux.

- 14.02 Les salariés comptant un (1) an de service continu ou plus au 30 avril de chaque année contractuelle ont droit à un boni de vacances d'une (1) semaine de salaire, et ce, à chaque année.

Le boni de vacances peut être pris en temps ou payé en argent, et ce, au choix du salarié. Si le salarié prend son boni de vacances en temps, cette demande est accordée dans la mesure où les ratios prévus aux clauses 14.04 D), E) et F) le permettent. Cette semaine de vacances doit également être prise en dehors des périodes suivantes :

- i) du 15 décembre au 5 janvier;
- ii) du 1^{er} juin au 15 septembre;
- iii) pendant les semaines de relâche scolaire de l'hiver

- 14.03 Le choix des périodes de vacances, pour les secteurs Bureau et Fruits et légumes, département Entrepôt, se fait par ordre d'ancienneté à moins que l'Employeur ne ferme son établissement pour les vacances à une période donnée.

Pour le secteur Transport-Mérite-1 et le département Transport du secteur Fruits et légumes le choix des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté, par relève, à moins que l'Employeur ne ferme son établissement pour les vacances à une période donnée.

Pour le secteur Fruits et légumes, département Entrepôt le choix des vacances s'effectue selon le formulaire de vacance.

Pour le secteur Bureau, le choix des vacances s'effectue selon le formulaire vacance.

Pour la période du 1^{er} dimanche de juin au 1^{er} samedi après le 15 septembre, le premier (1^{er}) tour du choix des trois (3) premières semaines de vacances est d'abord offert aux salariés réguliers et ensuite aux salariés à temps partiel. Un deuxième (2^e) tour de choix de vacances est ensuite offert en fonction des semaines de vacances toujours disponibles, en débutant par les salariés réguliers et ensuite aux salariés à temps partiel, et ce, sans excéder quatre (4) semaines de vacances pour cette période.

Pour le reste de l'année, le choix des vacances se fait d'abord par les salariés réguliers et ensuite par les salariés à temps partiel.

- 14.04 A) Les vacances du salarié peuvent être prises en une seule période continue en dehors de la période privilégiée.

- B) Sous réserve de la clause 14.03, deuxième paragraphe, le salarié peut, s'il le désire, prendre jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances, s'il y a droit, pendant la période privilégiée des vacances.
- C) La période privilégiée des vacances s'étend du 1^{er} juin au 15 septembre.
- D) i) Pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, l'Employeur permet à vingt-cinq pour cent (25 %) des salariés réguliers de prendre leurs vacances à la semaine et cinq pour cent (5 %) des salariés réguliers en congés journaliers, et ce, par ancienneté.

Durant la période privilégiée, l'Employeur permet à vingt pour cent (20 %) (à la semaine) et six pour cent (6 %) (journaliers) des salariés réguliers de prendre leurs vacances et congés en même temps. Ce pourcentage est réduit à quinze pour cent (15 %) (à la semaine) et cinq pour cent (5 %) (journaliers) pour la période couvrant les deux (2) dernières semaines de juin et la première (1^{re}) semaine de juillet. Ce pourcentage est réduit à quatorze pour cent (14 %) (à la semaine) et un pour cent (1 %) (journaliers) pour la période couvrant les deux (2) dernières semaines de décembre et la première (1^{re}) semaine de janvier.

Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5.

- ii) Pour le département Transport du secteur Fruits et légumes, l'Employeur permet à trente pour cent (30 %) des salariés réguliers par relève de prendre leurs vacances en même temps, et ce, par ancienneté, avec un minimum de quatre (4) salariés sur la relève de jour, de deux (2) salariés sur la relève de soir et de deux (2) salariés sur la relève de nuit.

Le minimum ne s'applique pas pour la période couvrant les deux (2) dernières semaines de décembre et la première (1^{re}) semaine de janvier ainsi que les trois (3) semaines de la Fête Nationale, de la Fête du Canada et de Pâques.

Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5, minimum un (1) salarié.

- E) Pour le secteur Transport-Mérite 1, l'Employeur permet à trente pour cent (30 %) des salariés réguliers par relève de prendre leurs vacances en même temps, et ce, par ancienneté, avec un minimum de sept (7) salariés sur la relève de jour, de quatre (4) salariés sur la relève de soir et de deux (2) salariés sur la relève de nuit.

Le minimum ne s'applique pas pour la période couvrant les deux (2) dernières semaines de décembre et la première (1^{re}) semaine de janvier ainsi que les trois (3) semaines de la Fête Nationale, de la Fête du Canada et de Pâques.

Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5 minimum un (1) salarié.

Pour le secteur Transport Mérite-1, et pour le département Transport du secteur Fruits et légumes, si un salarié ne peut obtenir une (1) semaine de vacances du fait que les limites permises ci-dessus ont été atteintes, il peut alors soumettre sa demande au comité de relations de travail qui en dispose à sa discrétion. Une telle demande accordée par le comité de relations de travail constitue une entente au sens de la clause 2.02 B).

- F) Pour le secteur Bureau, l'Employeur permet à trente-trois pour cent (33 %) des salariés par occupation, par département, par ancienneté de prendre leurs vacances en même temps. Il est entendu que ledit pourcentage ne s'applique que lorsque le nombre de salariés est d'au moins trois (3). Lorsqu'il est de deux (2), ce pourcentage passe à cinquante pour cent (50 %) et, dans le cas où il n'y a qu'un (1) salarié, le pourcentage ne s'applique pas. Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5. Pour les fins d'application de cet article, les départements sont ceux prévus à l'annexe «A».

Malgré ce qui précède, au département de la mise en marché, le ratio de trente-trois pour cent (33 %) s'applique à l'ensemble des techniciens et des techniciens polyvalents, analyse et mise en marché et au département Service aux consommateurs, le ratio de trente-trois pour cent (33 %) s'applique à l'ensemble des agents et des commis Service aux consommateurs.

- G) i) Un salarié régulier peut conserver deux (2) semaines de vacances auxquelles il est éligible qu'il pourra répartir en journée de vacances équivalente à une journée normale de travail. Il pourra utiliser jusqu'à un maximum de deux (2) jours consécutifs de vacances à la fois.

Ces journées de vacances ne pourront être prises au cours des périodes suivantes:

- i) du 15 décembre au 5 janvier;
- ii) du 1^{er} juin au 15 septembre;
- iii) pendant les semaines de relâche scolaire de l'hiver;
- iv) ni un jour qui précède ou qui suit un jour férié.

En tout temps, le salarié devra avoir avisé son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance et ces journées sont accordées sous réserve que les ratios prévus aux clauses 14.04 E) et F) le permettent au moment où le salarié désire prendre ces journées de vacances.

- ii) Pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, un salarié peut conserver deux (2) semaines de vacances auxquelles il est éligible qu'il pourra répartir en journée de vacances équivalente à une journée normale de travail.

En tout temps, le salarié devra avoir avisé son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et ces journées sont accordées sous réserve que les ratios journaliers prévus à la clause 14.04 D) le permettent au moment où le salarié désire prendre ces journées de vacances.

- 14.05 A) Les salariés doivent effectuer leur choix de vacances au plus tard le 1^{er} avril pour ce qui est des vacances prises durant la période privilégiée, durant la période des Fêtes et pour celles prises durant les semaines de relâche scolaire de l'hiver.

Une copie de la programmation des vacances est remise au vice-président du secteur, au plus tard le 15 avril de l'année en cours, selon les modalités convenues entre les parties. La programmation des vacances est affichée le 15 avril de l'année en cours.

De plus, pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, un salarié peut choisir cinq (5) congés journaliers, excluant les congés personnels, durant cette étape du processus de sélection des vacances.

- B) Pour un salarié qui n'a pas effectué de choix en vertu du paragraphe ci-dessus et pour toute autre période, le salarié donne quatorze (14) jours d'avis à l'Employeur sauf pour le secteur Bureau où l'avis doit être de vingt et un (21) jours. Toutefois, l'ancienneté d'un salarié ne peut servir pour déplacer les vacances déjà prévues pour un autre salarié.

- 14.06 Les salariés qui ont droit à plus de quatre (4) semaines de vacances prennent les semaines excédentaires en dehors de la période privilégiée des vacances.

- 14.07 Au moment de la préparation du programme de vacances, le salarié qui désire que sa paie de vacances lui soit versée avant son départ pour vacances, doit l'indiquer sur le formulaire prévu à cet effet. Le paiement est effectué durant la semaine qui précède son départ, et ce, pour le nombre de semaine à être observé durant la période de vacances programmée à cet effet.

Le boni de vacances est payable au salarié au moment de son choix s'il donne un préavis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur.

- 14.08 La période de référence pour les vacances est du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Les vacances ne sont pas cumulatives et ne peuvent être reportées d'une année à l'autre, sauf si un salarié est dans l'impossibilité de prendre ses vacances en raison d'une maladie ou d'un accident dont la durée de l'incapacité rend impossible la prise de ses vacances programmées.

Le salarié avise donc l'Employeur aussitôt que possible, après le début de la maladie ou de l'accident, de l'impossibilité de prendre ses vacances.

L'Employeur peut, s'il le juge nécessaire, exiger un certificat médical à cet effet.

- 14.09 Le salarié qui se marie a la priorité pour le choix de ses vacances afin que ses vacances coïncident avec son mariage. Ceci n'affecte pas les vacances des autres salariés.

14.10 Les salariés quittant le service de l'Employeur ont droit au paiement de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1^{er} mai à la date de leur départ, basé sur les années de service au moment de tel départ, d'après 4 %, 6 %, 8 %, 10 % ou 12 % de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1^{er} mai de chaque année, en plus de la partie du boni de vacances à laquelle ils ont droit.

Dans le cas de décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers légaux ou ayants droit.

14.11 Les membres du comité de négociation ont priorité pour le choix de leurs vacances lorsque cette période coïncide avec la période du renouvellement de la convention collective. Cette disposition particulière n'affecte pas le choix de vacances des autres salariés.

14.12 Le choix de la période de vacances d'un salarié exclu de l'unité de négociation n'empêchera pas un salarié de l'unité de négociation de choisir librement sa période de vacances.

14.13 Tout salarié qui ne peut bénéficier de quatre (4) semaines de vacances payées en vertu de la convention collective a droit de prendre une (1) semaine de vacances additionnelle sans solde en donnant à l'Employeur un préavis de quatorze (14) jours sauf pour le secteur Bureau où l'avis doit être de vingt et un (21) jours et cette semaine de vacances est accordée sous réserve que les ratios prévus aux clauses 14.04 D), E) et F) le permettent.

Cette semaine de vacances sans solde doit également être prise en dehors des périodes suivantes:

- i) du 15 décembre au 5 janvier;
- ii) du 1^{er} juin au 15 septembre;
- iii) pendant les semaines de relâche scolaire de l'hiver.

14.14 Le boni de vacances et les vacances ne sont pas payables lorsqu'un salarié ne travaille pas dans l'année de référence pertinente (1^{er} mai au 30 avril).

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 A) Les jours fériés suivants sont payés en plus d'être chômés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Fête Nationale;
- Fête du Canada;

- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Quatre (4) congés mobiles pris au choix du salarié, à condition que le salarié avise l'Employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance et que les ratios prévus aux clauses 14.04 D), E) et F) le permettent.

Les congés mobiles non utilisés avant le 31 décembre de chaque année sont payables au salarié au plus tard le dernier jeudi de janvier de chaque année.

Le salarié nouvellement embauché a droit, après l'expiration de sa période de probation, à un crédit de trois (3) jours de congés mobiles s'il a été embauché neuf (9) mois ou plus avant le 31 décembre; deux (2) jours s'il a été embauché six (6) mois ou plus avant le 31 décembre, et un (1) jour s'il a été embauché trois (3) mois ou plus avant le 31 décembre.

- B) Les parties se rencontreront une fois l'an, au mois de janvier, afin de discuter et de déterminer le calendrier final des jours fériés pour la période du 1^{er} mai au 30 avril qui suit. À défaut d'entente entre les parties, les dispositions ci-dessous s'appliquent.

Lorsqu'un jour férié survient un jour ouvrable pour un salarié, le congé est accordé le jour même au salarié concerné. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé hebdomadaire, il est reporté au premier jour ouvrable suivant à moins que cela ne rencontre pas les besoins des opérations, auquel cas le jour de congé est reporté au premier jour ouvrable précédent.

- 15.02 Lorsqu'un (1) ou des congés, tel que défini à la clause 15.01, survient ou surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci est accordé le jour même au salarié concerné. Le salarié doit reprendre, à une date précédente ou ultérieure, la ou les journées de vacances (sous réserve de la clause 14.04 D) pour le secteur Entrepôt) et durant l'année de référence des vacances.

De plus, lorsqu'un (1) ou des congés, tel que défini à la clause 15.01, survient ou surviennent pendant la période de vacances, le salarié ne doit pas être appelé pour travailler en temps supplémentaire durant cette journée.

Pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, lorsqu'un (1) ou des congés, tel que défini à la clause 15.01, survient ou surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le congé est accordé le jour même au salarié concerné. Le salarié doit reprendre, à une date précédente ou ultérieure, la ou les journées de vacances, et ce, sous réserve du pourcentage journalier prévu à la clause 14.04 D), et durant l'année de référence des vacances.

De plus, lorsqu'un (1) ou des congés, tel que défini à la clause 15.01, survient ou surviennent pendant la période de vacances, le salarié ne doit pas être appelé pour travailler en temps supplémentaire durant cette journée.

15.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé précités ou le jour y tenant lieu, est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

15.04 Pour bénéficier de l'un ou de l'autre des jours de congé prévus à la clause 15.01, le salarié doit être présent au travail la veille et le lendemain de la fête ou du jour y tenant lieu, à condition que ces jours soient des jours ouvrables. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées sont des journées réputées travaillées à l'exception des absences suivantes: invalidité à la suite d'une maladie ou un accident, congé sans solde, congé de maternité, congé parental, congé de paternité, mise à pied, suspension.

De plus, pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, lorsqu'un (1) ou des congés, tel que défini à la clause 15.01, survient ou surviennent pendant la période de vacances, le salarié bénéficie de son congé même s'il est en absence non-autorisée la veille et le lendemain de ses vacances.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours;
- b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ou au moment où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital: deux (2) jours, sauf si le salarié adopte l'enfant de son conjoint;
- c) à l'occasion du mariage de son enfant: un (1) jour;
- d) lors du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint (incluant un enfant mort-né): cinq (5) jours;
- e) à l'occasion du décès de son père, de sa mère: cinq (5) jours;
- f) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours;
- g) à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère: un (1) jour;
- h) un salarié qui doit voyager dans les circonstances prévues aux alinéas d) et e) à une distance supérieure à mille six cents (1 600) kilomètres a droit, en plus des congés payés prévus à d) et e) à un maximum de deux (2) semaines de congés additionnelles sans solde;
- i) un salarié aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payé lorsque les funérailles du parent décédé auront lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence du salarié;

- j) Si une des situations visées aux paragraphes b), d), e), f), g) ou i) survient pendant les vacances annuelles du salarié, celui-ci peut reporter ses vacances pour un nombre de jours égal au congé auquel il a droit, pourvu que le salarié avise l'Employeur dans un délai raisonnable.

Dans le cas où l'Employeur a un doute raisonnable sur la prise de congé d'un salarié, celui-ci peut exiger une pièce justificative de sa part.

16.02 Lors d'élections, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la loi en vigueur.

16.03 Modalité du congé sans solde

Pour l'attribution des congés sans solde, la priorité est accordée au salarié qui, au moment de sa demande, n'a pas demandé un tel congé sans solde durant l'année qui précède sa demande ou s'est désisté à la suite de l'obtention d'un tel congé sans solde durant l'année qui précède sa demande. Cette règle ne s'applique pas si les limites fixées au paragraphe « D » ne sont pas atteintes.

Toute demande formulée en dehors de la période prévue du 1^{er} novembre au 1^{er} décembre doit être faite au moins trente (30) jours à l'avance de la prise du congé sans solde. L'Employeur rend sa décision selon les paramètres prévus à cet article pendant ladite période de trente (30) jours.

A) Secteur Fruits et légumes (département Entrepôt) et Transport Mérite-1

- 16.03 A) Tout salarié qui en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance bénéficie d'un congé sans solde pour raisons personnelles d'une durée minimum de trois (3) mois et d'une durée maximum d'un (1) an. Les demandes pour un tel congé sont formulées par les salariés entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} décembre de chaque année pour les congés à être pris dans l'année suivante, soit du 1^{er} dimanche de janvier au dernier samedi de décembre. L'Employeur rend sa décision selon les paramètres prévus à cet article entre le 1^{er} décembre et l'avant-dernier samedi de décembre. Il est entendu que le salarié peut prendre plus d'un (1) congé sans solde par année, mais, pour ce faire, il doit respecter, pour chaque congé, les conditions mentionnées à la présente clause, à savoir le préavis et la durée minimum. Les raisons personnelles justifiant un tel congé ne doivent pas avoir pour effet de placer le salarié en conflit d'intérêts avec Metro Richelieu Inc.

Durant son congé, le salarié à temps partiel cesse d'accumuler son ancienneté.

- B) Pour l'attribution des congés sans solde, la priorité est accordée au salarié qui, au moment de sa demande, n'a pas demandé un tel congé sans solde durant l'année qui précède sa demande ou s'est désisté à la suite de l'obtention d'un tel congé sans solde durant l'année qui précède sa demande. Cette règle ne s'applique pas si la limite fixée ci-dessous n'est pas atteinte.

B) Secteur Fruits et Légumes (Département Transport)

Tout salarié qui en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance bénéficie d'un congé sans solde pour raisons personnelles d'une durée minimum de trois (3) mois et d'une durée maximum d'un (1) an. Les demandes pour un tel congé sont formulées par les salariés réguliers entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} décembre de chaque année pour les congés débutant dans l'année suivante, soit du 1^{er} dimanche de janvier au dernier samedi de décembre. L'Employeur rend sa décision selon les paramètres prévus à cet article entre le 1^{er} décembre et l'avant-dernier samedi de décembre. Il est entendu que le salarié peut prendre plus d'un (1) congé sans solde par année, mais, pour ce faire, il doit respecter, pour chaque congé, les conditions mentionnées à la présente clause, à savoir le préavis et la durée minimum. Les raisons personnelles justifiant un tel congé ne doivent pas avoir pour effet de placer le salarié en conflit d'intérêts avec Metro Richelieu Inc.

Les salariés du département Transport peuvent prendre un congé sans solde chevauchant plus d'une (1) année.

C) Secteur Bureau

Tout salarié régulier qui en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance bénéficie d'un congé sans solde pour raisons personnelles d'une durée minimum de trois (3) mois et d'une durée maximum d'un (1) an. Les demandes pour un tel congé sont formulées par les salariés réguliers, entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} décembre de chaque année pour les congés à être pris dans l'année suivante, soit du 1^{er} dimanche de janvier au dernier samedi de décembre. L'Employeur rend sa décision selon les paramètres prévus à cet article entre le 1^{er} décembre et l'avant-dernier samedi de décembre. Il est entendu que le salarié peut prendre plus d'un (1) congé sans solde par année, mais, pour ce faire, il doit respecter, pour chaque congé, les conditions mentionnées à la présente clause, à savoir le préavis et la durée minimum. Les raisons personnelles justifiant un tel congé ne doivent pas avoir pour effet de placer le salarié en conflit d'intérêts avec Metro Richelieu Inc.

Une demande de congé sans solde ne peut excéder le dernier samedi de décembre de chaque année. Si tel est le cas, un salarié doit formuler une deuxième demande pour avoir un congé sans solde qui chevauche deux années, et ce selon les modalités prévues au secteur Bureau.

Un salarié ne peut cumuler plus de vingt-quatre (24) mois de congé sans solde.

De plus, un salarié qui obtient un poste vacant ou un nouveau poste en vertu du 6^e paragraphe de l'article 6.12 alors qu'il est en congé sans solde se doit de revenir au travail dans les quatorze (14) jours suivant l'obtention du poste.

Les demandes formulées en dehors de la période prévue du 1^{er} novembre au 1^{er} décembre doivent être faites au moins trente (30) jours à l'avance de la prise du congé sans solde. L'Employeur rend sa décision selon les paramètres prévus à cet article pendant ladite période de trente (30) jours.

Si toutefois une telle demande concerne un congé qui se situe en tout ou en partie entre le 15 juin et le 15 septembre, elle peut être refusée par l'Employeur s'il ne dispose pas d'un salarié qualifié pour faire adéquatement le travail de remplacement du salarié concerné, nonobstant le 5^e paragraphe de 16.03 C) et le ratio prévu au paragraphe D) qui suit.

CONGÉ SANS SOLDE POUR LA GARDE D'UN ENFANT

Un tel congé sans solde doit être pris du 15 juin au 15 septembre, afin de s'occuper de la garde d'un enfant.

Un maximum d'un (1) salarié, a le droit de se prévaloir d'un tel congé, et ce sans tenir compte de tous autres ratios prévus aux présentes;

La demande d'un tel congé doit être faite selon le même processus aux paragraphes 16.03 C) et selon les modalités prévues dans le secteur bureau, à l'exception des mécanismes prévus pour l'octroi d'un congé formulé en dehors de la période du 1^{er} novembre au 1^{er} décembre.

L'octroi d'un tel congé est fait par ancienneté parmi les salariés ayant fait leur demande.

- D) Pour fins d'application de cette clause, de tels congés sans solde sont limités selon les ratios qui suivent:

Secteur Fruits et légumes

Département Entrepôt

Un maximum de quatre (4) salariés en même temps pour la période de la première semaine complète de juin à la 2^e semaine complète de septembre, et un maximum de sept (7) salariés en même temps pour la période de la troisième (3^e) semaine complète de septembre à la dernière semaine complète de mai;

Département Transport

Un maximum d'un (1) salariés pour la période de la première semaine complète de juin à la deuxième (2^e) semaine complète de septembre, et un maximum de trois (3) salariés en même temps pour la période de la troisième (3^e) semaine complète de septembre à la dernière semaine complète de mai;

Secteur Transport-Mérite 1

Un maximum de trois (3) salariés en même temps pour la période de la première semaine complète de juin à la deuxième (2^e) semaine complète de septembre, et un maximum de six (6) salariés en même temps pour la période de la troisième (3^e) semaine complète de septembre à la dernière semaine complète de mai;

Secteur Bureau

Un maximum de six (6) salariés réguliers en même temps sans toutefois excéder plus de deux (2) salariés réguliers par département et plus d'un (1) salarié régulier par occupation.

- E) Durant son congé, le salarié ne bénéficie d'aucun des avantages prévus dans la présente convention mais il continue d'accumuler son ancienneté. Il peut aussi maintenir en vigueur son régime d'assurances collectives en s'acquittant mensuellement des primes totales, lesquelles sont acquittées par le salarié avant son départ en congé en remettant un ou des chèques postdatés ou toute autre forme de versements mensuels, et ce après entente avec le salarié et l'Employeur.

À son retour au travail, tous ses bénéfices sont ajustés au prorata du temps travaillé dans les périodes de référence applicables.

- F) À la fin de tel congé, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant son départ dans les délais prévus à la clause 6.06 c). Si son poste n'existe plus, il peut se prévaloir de son droit de déplacement conformément à la clause 6.07 ou à l'article 22.
- G) Si un salarié ne peut obtenir un congé sans solde du fait que les limites permises ci-dessus ont été atteintes, il peut alors soumettre sa demande au comité de relations de travail qui en dispose à sa discrétion. Une telle demande accordée par le comité de relations de travail constitue une entente au sens de la clause 2.02 B).
- H) Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant la date originalement prévue de son retour, en donnant un préavis d'au moins trente (30) jours à l'Employeur.

ARTICLE 17 *CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL*

A- CONGÉ DE MATERNITÉ

17.01 Dans le présent article, on entend par:

- a) «certificat médical»: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b) «accouchement»: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

17.02 La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

- 17.03 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

- 17.04 Sous réserve des clauses 17.09 et 17.10, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

L'Employeur remboursera à la salariée la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire habituel et les prestations d'assurance parentale reçues pendant la durée de ce congé, le tout étant sujet à l'application du Régime québécois d'assurance parentale tel que prévu à la Loi sur l'assurance parentale.

Pour bénéficier de la prestation ci-dessus, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu à 17.02, et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant ce préavis.

Pour les fins du paragraphe ci-dessus, une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

- 17.05 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- 17.06 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

- 17.07 A) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, la salariée peut demander à être affectée à d'autres tâches dont les conditions de travail ne comportent aucun danger pour elle-même et l'enfant à naître jusqu'au moment de son congé de maternité.
- B) La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

C) Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. La salariée a droit pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de cessation de travail d'être rémunérée à son taux de salaire régulier. À la fin de cette période, la salariée a droit à l'indemnité de remplacement de revenu à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

17.08 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte, qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité, en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

17.09 Lorsqu'un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un 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 de maternité prévu à la clause 17.04 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

17.10 Si une interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à son congé de maternité.

Si une interruption de grossesse survient avant le début de la vingtième (20^e) 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 (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger ce congé.

17.11 La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

17.12 Sauf dans le cas de la clause 17.10, l'Employeur doit faire parvenir à la salariée, avant la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à la clause 17.13.

17.13 La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

À défaut de préavis, l'Employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à la clause 17.12 n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- 17.14 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné à moins que cette absence soit due à son état de santé, confirmé par un certificat médical.
- 17.15 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 17.16 La salariée qui en fait la demande peut obtenir une prolongation sans solde de son congé de maternité et parental, le tout sous réserve de la durée maximale prévue à la clause 17.26 qui suit. La salariée accumule son ancienneté pendant cette prolongation.

Durant son absence, son poste est comblé d'une façon temporaire.

À son retour, elle réintègre son poste régulier dans les délais prévus à la clause 6.06 c). Si ce poste n'existe plus, elle se prévaut de ses droits de déplacement tels que prévus à la clause 6.07 et l'article 22.

Le nombre de salariées en congé sans solde post-maternité n'est d'aucune façon lié par la clause 16.03.

- 17.17 A) Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, la salariée peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- B) Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.

B- CONGÉ PARENTAL

- 17.18 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant, ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de l'accouchement du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- 17.19 Le congé parental 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. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Le salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixé dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

C- CONGÉ DE PATERNITÉ

- 17.20 Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de l'accouchement et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de l'accouchement.

Le salarié doit avertir son Employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si l'accouchement survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé ne peut être fractionné à moins d'entente avec l'Employeur.

Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

D- CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

- 17.21 À la fin de son congé, l'Employeur doit réinstaller le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
- 17.22 La participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- 17.23 Si le poste régulier du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- 17.24 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au rappel au travail.
- 17.25 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 17.26 Toute combinaison de congé de maternité, de congé parental, de congé de paternité, de congé sans solde, ne peut dépasser vingt-quatre (24) mois à compter de la date de l'accouchement.

E- CONGÉ POUR OBLIGATION FAMILIALE

- 17.27 Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.
- 17.28 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
- 17.29 L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence
- 17.30 Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.
- 17.31 Le salarié a la responsabilité à cet effet de fournir par écrit à l'Employeur les détails de son absence, en complétant le formulaire prévu à (voir numérotation) et ce au plus tard lors de la première (1^{re}) journée suivant son retour au travail.
- 17.32 L'Employeur doit remettre une copie du formulaire par courriel au moins une fois l'an au cours du mois de janvier. Pour les salariés n'ayant pas de courriel ou les salariés embauchés en cours d'année, ceux-ci reçoivent une copie papier du formulaire.
- 17.33 Ce formulaire doit être accessible et en nombre suffisant, et ce dans chaque secteur.
- 17.34 Seules deux (2) de ces dix (10) journées d'absence peuvent être rémunérées, auquel cas elles le sont à la demande du salarié via ses crédits de maladie prévus à l'article 21.02. Dans un tel cas, seule la banque de congé maladie est imputée du nombre d'heures observées.
- 17.35 Le salarié qui se prévaut des présentes dispositions lors d'une journée donnée doit travailler un minimum de trois (3) heures sur son horaire lors de cette journée afin de conserver son éligibilité aux heures supplémentaires selon l'article 12.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 18.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. L'Employeur et les salariés respectent les lois, règlements et normes en matière de santé et sécurité au travail.
- 18.02 L'Employeur s'engage à donner à tout nouveau salarié ou à tout salarié accédant à une nouvelle fonction, la formation technique nécessaire à assurer sa sécurité ou son intégrité physique.

18.03 L'Employeur informe chaque salarié des risques inhérents à son travail. Dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur dresse aussi un registre des caractéristiques concernant les postes de travail en identifiant les risques inhérents, les contaminants, ainsi que les antidotes en matière dangereuse qui sont présents au poste de travail. De plus ce registre est remis aux membres du comité paritaire de santé et sécurité au travail.

18.04 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce, à moins que ces conditions d'exécution ne soient contraires aux normes gouvernementales.

Aucune perte de droit, de bénéfices et de salaire, aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit, sauf si ce droit a été exercé de façon abusive.

Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité de l'Employeur.

Lors de l'exercice d'un droit de refus, l'Employeur avise prioritairement le délégué santé et sécurité du secteur concerné. Advenant que celui-ci ne soit pas disponible, l'Employeur avise dans l'ordre suivant le vice-président syndical en santé et sécurité et ensuite le vice-président syndical du secteur concerné.

18.05 Le représentant syndical, membre du comité paritaire de santé-sécurité, peut, après en avoir avisé l'Employeur, faire appel à un conseiller extérieur choisi par le Syndicat pour comparer les résultats de toute expertise en matière de santé et sécurité au travail menée par l'Employeur.

Ledit conseiller ou tout autre conseiller choisi par les parties peut procéder à toute expertise sur les lieux du travail convenue par le comité paritaire, et ce, selon les modalités déterminées par le comité paritaire.

18.06 L'Employeur informe le comité paritaire de santé-sécurité des dangers inhérents à l'installation, l'opération ou l'utilisation quelconque de nouveaux équipements ou de nouveaux produits ou de nouveaux procédés de travail qui influent sur la santé et la sécurité des salariés.

18.07 Toute inspection sur la santé et la sécurité au travail et toutes enquêtes d'accidents ou d'incidents doivent s'effectuer en présence du représentant syndical au sein du comité paritaire. L'Employeur remet au comité paritaire de santé et de sécurité au travail une copie de tous les rapports de ces inspections ou enquêtes d'accidents ou d'incidents. De plus, il transmet au comité les statistiques d'accidents ou d'incidents.

Pour les fins du paragraphe qui précède, les incidents sont des événements qui ont causé des blessures mineures sans perte de temps ou des événements qui auraient pu avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés.

- 18.08 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps pendant les heures normales de travail. L'Employeur donne au salarié les raisons pour lesquelles il demande un tel examen. Tel examen s'effectue chez le médecin désigné par l'Employeur et ceci sans perte de salaire pour le salarié impliqué sauf que, pour un nouveau salarié, l'examen médical n'a pas lieu pendant les heures de travail. Dans le cas des salariés du soir ou de nuit, trois (3) heures au taux normal sont payées aux salariés.

Pour les salariés travaillant sur la relève de soir, le rendez-vous chez le médecin désigné par l'Employeur a lieu si possible dans les heures qui précèdent le début de sa relève et pour les salariés travaillant sur la relève de nuit le rendez-vous a lieu si possible dans les heures qui suivent la fin de sa relève.

Il est entendu qu'un salarié peut se soumettre à un examen médical par un médecin de son choix.

Lorsqu'il y a divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et le médecin choisi par le salarié, les parties peuvent choisir de soumettre le litige à un médecin qu'elles désignent d'un commun accord. À défaut d'entente, le litige est soumis à la procédure de règlement des griefs.

L'Employeur remet une copie de tout rapport médical concernant le salarié s'il en fait la demande par écrit ainsi qu'une copie au Syndicat si le salarié le mentionne sur sa demande écrite.

- 18.09 A) Dans chacun des secteurs, un comité de santé et sécurité au travail formé de deux (2) représentants choisis par l'Employeur et deux (2) représentants choisis par le Syndicat (incluant le vice-président à la santé et sécurité) doit être maintenu, et les salariés sont informés des noms des membres du comité par un avis au tableau d'affichage. L'Employeur rencontre sur demande le vice-président à la santé et sécurité pour discuter de toute question de santé et sécurité, et ce, sans perte de salaire.
- B) Ce comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties, mais au moins une (1) fois par mois statutairement ou autrement convenu par secteur selon les parties. Le comité se réunit pendant les heures normales de travail sans perte de salaire; les conditions de présence et de rémunération des représentants syndicaux à ce comité sont celles prévues aux clauses 4.05 et 4.06.
- C) Le comité a le mandat d'étudier tous les problèmes de santé-sécurité que peuvent soulever l'une ou l'autre des parties incluant toutes questions concernant les assignations temporaires.
- D) Toute décision unanime du comité est finale et doit être exécutée dans les délais fixés par le comité.

- E) Chaque partie a une voix au sein du comité.
- F) Le comité est présidé par alternance entre les deux (2) parties.
- G) Le comité se nomme un secrétaire à chaque rencontre, et ce, par alternance entre les deux (2) parties.
- H) Le procès-verbal de chaque réunion est remis au plus tard quatorze (14) jours après la tenue de la réunion et est adopté lors de la tenue de la prochaine réunion.
- I) Le comité procède à une inspection des lieux à la demande d'une des parties, mais au moins une (1) fois par mois statutairement.
- J) L'Employeur reconnaît les délégués santé et sécurité désignés par le Syndicat selon la répartition suivante:

secteur Fruits et légumes: onze (11) délégués dont deux (2) au Transport :

Trois (3) délégués pour la relève de jour à l'entrepôt
Trois (3) délégués pour la relève de soir à l'entrepôt
Trois (3) délégués pour la relève de nuit à l'entrepôt
Deux (2) délégués pour le département transport

secteur Transport-Mérite 1: deux (2) délégués

secteur Bureau: deux (2) délégués

Les délégués santé et sécurité peuvent exercer leurs activités uniquement en vertu des motifs prévus à l'article 18 et dans ce cas ils sont régis par les dispositions de la clause 4.05. Les dispositions prévues aux clauses 4.07, 4.08, 4.11, 4.12 et 4.13 s'appliquent aussi pour les délégués santé et sécurité.

- 18.10 A) Dans le cas d'un accident du travail, l'Employeur avance les sommes dues au salarié par la Commission de santé et sécurité du travail jusqu'au moment où celui-ci commence à recevoir ses chèques de la CNESST ou que sa réclamation soit refusée par la CNESST. Le salarié doit accepter de signer tous les formulaires requis auprès de la CNESST et de l'employeur et de rembourser à l'Employeur intégralement les sommes dues.

En cas où le salarié ne rembourse pas les sommes dues à l'Employeur, celui-ci est autorisé à déduire les sommes qui lui sont dues de la paie du salarié, jusqu'à concurrence de 10 % de la paie brute du salarié.

- B) L'Employeur s'engage à rédiger, dans les quatorze (14) jours de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail du Québec et en remet copie au salarié concerné et au représentant syndical du comité paritaire de santé-sécurité à moins que le salarié ne s'y oppose.

- C) Il est convenu que c'est le médecin traitant du salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail.
- D) Aucune perte d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs prescrits par la convention collective et aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident ou d'une maladie du travail, sauf si la réclamation était refusée par la CNESST ou si le salarié est admis sur un programme de réadaptation de la CNESST et qu'il n'y a pas d'emploi convenable disponible prioritairement dans son secteur ou dans un autre secteur visé par la convention collective.
- E) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du salarié ou par une décision de la CNESST ou de la CLP, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, dans les délais prescrits par son médecin ou par la décision de la CNESST ou de la CLP.
- F) Néanmoins, si selon les recommandations médicales une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'Employeur fait tous les efforts pour tenter de relocaliser le salarié sur du travail que le salarié est en mesure d'accomplir à l'intérieur de son secteur. Cependant, au secteur Fruits et légumes, la relocalisation du salarié se fait dans le département de ce dernier.

Le salarié peut également déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans son secteur s'il est capable de répondre aux exigences normales du poste sans période d'essai. Cependant, au secteur Fruits et légumes, le déplacement est limité au département où travaille le salarié.

Dans le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, deux (2) postes sont désignés à titre de poste adapté: un (1) poste de commis (soir) et un (1) poste d'opérateur de monte-charge (soir) à moins d'entente contraire entre les parties au comité de relations de travail.

Les postes mentionnés au paragraphe qui précède sont accordés aux salariés réguliers du département Entrepôt du secteur Fruits et légumes pour qui une incapacité permanente a été reconnue à la suite d'une lésion professionnelle, laquelle incapacité comporte des restrictions les rendant incapable d'occuper leur poste.

Le salarié détenteur d'un tel poste à la suite de l'application du paragraphe ci-dessus, ne peut être déplacé par un autre salarié sauf si ce dernier a plus d'ancienneté que lui et qu'il est lui-même victime d'une incapacité permanente reconnue à la suite d'une lésion professionnelle, laquelle le rend incapable d'occuper son poste.

Toutefois, ce même salarié doit être mis à pied dès qu'un salarié plus ancien que lui fait l'objet d'une mise à pied.

- 18.11 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant les heures de travail, un service de premiers secours, tel que prescrit par la réglementation.
- 18.12 Un représentant de chaque secteur pour chaque relève reçoit, aux frais de l'Employeur et sans perte de salaire, une formation en premiers secours équivalente à celle des Ambulanciers St-Jean, incluant toutefois des cours de réanimation cardio-vasculaire.
- 18.13 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais le transport des salariés accidentés.
- 18.14 À compter du 15 septembre de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir à ses frais à tous les salariés du secteur Transport-Mérite 1 et à tous les salariés du département Transport du secteur Fruits et légumes, deux (2) paires de bottines ou de souliers de sécurité par année; aux salariés du département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, et aux salariés réguliers appelés à manipuler des boîtes du département «soutien matériel et courrier» du secteur Bureau, une (1) paire de souliers ou de bottines de sécurité par année.
- Les salariés choisissent leurs propres bottines et souliers de sécurité selon les recommandations du comité paritaire de santé-sécurité, à l'exception des salariés du secteur Fruits et légumes, département transport et du secteur Transport Mérite-1 qui peuvent choisir leurs paires de bottines ou de souliers en dehors des recommandations du comité paritaire de santé-sécurité.
- 18.15 L'Employeur est disposé à déployer les efforts de support aux salariés atteints de toxicomanie.
- 18.16 L'Employeur peut assigner temporairement un salarié victime d'une lésion professionnelle qui, suivant un examen médical, est incapable temporairement de continuer à accomplir les tâches du poste qu'il détient, et ce, conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et aux conditions prévues au présent article.
- 18.17 L'Employeur peut assigner temporairement un travailleur à l'une des tâches existantes à la signature de la convention collective ou à une tâche exclue de l'unité d'accréditation.

De plus, les parties peuvent convenir ensemble au comité paritaire de santé et sécurité de l'élaboration d'autres tâches et de leurs descriptions sur lesquelles l'Employeur peut assigner temporairement un travailleur. Les tâches faisant partie de l'unité sont considérées parmi les tâches sur lesquelles les parties peuvent s'entendre.

L'application des principes reliés à l'assignation temporaire ne peut toutefois empêcher le remplacement prévu à la clause 6.13, ni permettre de déplacer ou de réduire les heures d'un autre salarié, ni les heures en temps supplémentaire, ni empêcher le rappel au travail d'un autre salarié si l'ancienneté du salarié en assignation temporaire ne le lui permet pas.

Lorsque le médecin qui a charge du travailleur recommande un retour progressif du salarié à son travail, ceci est considéré comme une forme d'assignation temporaire à privilégier afin de faciliter une réintégration rapide et sécuritaire au travail.

18.18 L'Employeur peut assigner temporairement un travailleur à un travail prévu à la clause 18.17, à la condition que le médecin qui a charge du travailleur croit que:

- a) le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- b) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, compte tenu de sa lésion; et
- c) ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

18.19 Toute demande d'assignation temporaire est faite en utilisant le formulaire d'assignation temporaire de la CNESST et doit comprendre une description du travail pour lequel cette assignation temporaire est demandée. Copie dûment complétée de cette demande est remise simultanément au salarié, au Syndicat de même qu'à la CNESST si elle le requiert. L'assignation temporaire tient compte des restrictions médicales identifiées par le médecin qui a charge du travailleur.

18.20 L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur son horaire de travail régulier, sauf après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

18.21 Le salarié en assignation temporaire continue d'être couvert par la présente convention collective.

18.22 L'Employeur maintient le salaire du salarié qui doit s'absenter de son travail pendant son assignation temporaire pour le temps nécessaire consacré à des traitements ou visites médicales reliés à son accident de travail. Le salarié doit fournir à l'Employeur l'horaire de ses visites médicales de même que l'horaire et la durée de ses traitements.

Si le rendez-vous obtenu par le salarié se situe vers le milieu de son horaire de travail, l'Employeur n'exigera pas de celui-ci qu'il se présente au travail plus d'une fois au cours de cette journée.

Le temps nécessaire consacré à ces traitements ou visites médicales, en dehors de l'horaire de travail du salarié, est compensé par l'Employeur en réduisant du même nombre d'heures l'horaire de travail du salarié. Le salarié de la relève de nuit qui suit des traitements ou se présente à une visite médicale de jour ou de soir bénéficie d'une libération d'une durée maximale de trois (3) heures.

18.23 Programme de prévention

Conformément à la Loi sur la santé et sécurité, l'Employeur consulte le comité paritaire de santé et sécurité s'il prépare un programme de prévention. Tel programme ne peut restreindre les droits prévus à la convention collective.

18.24 Rendez-vous médical

- 1) Pour le salarié travaillant sur la relève de jour ou de soir, le rendez-vous de ses traitements ou visites médicales à lieu si possible le plus près possible au début de son quart de travail ou à la fin de son quart de travail.

2) Le salarié doit fournir, à l'employeur, l'horaire de ses visites médicales de même que la durée de ses traitements. Le salarié qui fournit ultérieurement l'horaire de ses visites ne peut être indemnisé rétroactivement.

3) Le dossier du salarié est évalué de façon personnelle en tenant compte des critères suivants :

Le salarié n'est pas au travail en raison de ses congés hebdomadaires, le temps nécessaire consacré à ses traitements ou visites médicales est reporté à la première ou la seconde journée sans traitement suivant le congé hebdomadaire. L'employeur détermine si le temps reporté est au début ou à la fin de son quart de travail.

Si le salarié est au travail lorsqu'il doit subir un traitement, l'employeur lui accorde en plus du temps de traitement, le temps de déplacement nécessaire entre le lieu de travail et le lieu des visites ou traitements.

Si le salarié revient à l'établissement, il a droit en plus au temps de déplacement de retour nécessaire entre le lieu des visites ou traitements et le lieu de travail.

4) Un salarié n'a pas droit au report de temps pour les traitements qu'il pourrait avoir alors qu'il est en vacances ou en absence maladie.

5) Un salarié qui refuse de rentrer au travail ou qui n'est pas rejoint, a droit au report du temps de traitement qu'il reçoit cette journée s'il est appelé pour les autres jours de travail de la semaine. Si le salarié ne travaille pas les cinq (5) autres jours de la semaine, il n'a pas le droit au report des temps de traitement de la journée de son refus ou qui n'est pas rejoint.

6) Si le salarié n'est pas appelé au travail en raison que l'employeur n'a pas de travail à offrir, alors que le salarié bénéficie d'un traitement, le salarié peut se faire créditer le temps accordé pour la durée du traitement à raison de une (1) fois par jour de travail par semaine.

7) Les principes énoncés précédemment s'appliquent aux salariés de la relève de nuit.

ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Tous les salariés sont couverts par un régime d'assurance collective dont le résumé des modalités est reproduit dans une brochure remise à tous les salariés.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes bénéfices que les salariés réguliers sauf les particularités suivantes :

assurance-salaire:	non applicable
--------------------	----------------

19.02 Les primes (incluant la taxe) sont partagées selon le pourcentage 75 % Employeur et 25 % salarié, tant pour les salariés réguliers que pour les salariés à temps partiel.

Cependant, chaque salarié doit en tout temps acquitter la totalité de sa prime d'assurance-invalidité de courte durée, afin que la prestation demeure non-imposable.

L'Employeur doit acquitter auprès des assureurs les primes totales mensuelles (incluant la taxe) et est autorisé à prélever de la paye des salariés les sommes nécessaires à établir la contribution prévue à 19.02 dans leur cas.

- 19.03 Les polices d'assurances sont émises au nom des deux (2) parties et administrées par un comité paritaire dont les représentants sont nommés par les parties selon le système actuellement en vigueur.

L'Employeur remet deux (2) fois par année au Syndicat, un rapport du statut des invalidités de courte et de longue durée.

Comité d'assurance

Trente (30) jours après la signature des présentes, l'Employeur et le Syndicat créent un comité d'assurance qui doit se réunir au moins une (1) fois par année. Le comité se rencontre aussi à la demande d'une des parties.

Lorsque les membres du comité paritaire se rencontrent, ils effectuent une analyse de l'expérience et des conditions de renouvellement.

Ce comité est formé de trois (3) représentants patronaux et trois (3) représentants syndicaux.

Le comité se réunit pendant les heures normales de travail sans perte de salaire; les conditions de présence et de rémunération des représentants syndicaux à ce comité sont celles prévues aux clauses 4.05 et 4.06.

Sur demande du salarié, l'Employeur remet une copie du rapport d'expertise du médecin mandaté par l'Employeur au plus tard dans les trente (30) jours de la demande.

- 19.04 Le Syndicat accepte que l'Employeur conserve la totalité (part de l'Employeur et part de l'employé) du rabais provenant du taux de cotisation réduit auprès de l'Assurance Emploi Canada, à la suite de l'enregistrement du régime d'assurance salaire.

ARTICLE 20 FOND DE PENSION

- 20.01 L'Employeur verse à un fonds de caisse de retraite quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) du salaire régulier d'un salarié régulier. Les salariés réguliers doivent contribuer dans la même proportion. Le régime est administré par un comité paritaire dont les représentants sont nommés par les parties. Le Fiduciaire est choisi par l'Employeur et le Syndicat.

20.02 À compter du 1^{er} janvier 2022, un salarié peut, en plus de sa cotisation établie à la clause 20.01 de la convention collective, cotiser un montant additionnel facultatif (cotisation volontaire), d'un pour cent (1 %), deux pour cent (2 %), trois pour cent (3 %), quatre pour cent (4 %), cinq pour cent (5 %), six pour cent (6 %), sept pour cent (7 %) ou huit pour cent (8 %) de son salaire régulier. La cotisation volontaire est versée seulement par le salarié. L'Employeur n'ajoute aucune autre cotisation que celle prévue à la clause 20.01.

20.03 Contributions d'un salarié au FONDACTION

L'Employeur s'engage, dans un délai raisonnable, à retenir à la source pour chaque salarié qui en fait la demande et qui remplit le formulaire prévu à cet effet, les montants fixés par ce dernier.

Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

L'Employeur remet directement au FONDACTION ou au fiduciaire désigné par ce dernier, les montants retenus suivant cette entente, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant celui pendant lequel l'Employeur a fait sa retenue. Cette remise est accompagnée d'un état indiquant le montant prélevé sur le salaire de chaque salarié et le nom ainsi que l'adresse et la date de naissance de celui-ci.

ARTICLE 21 JOURNÉES DE MALADIE

21.01 Le salarié a droit à des congés de maladie dont le nombre varie selon son ancienneté; ces crédits de maladie sont renouvelables à chaque année, le troisième (3^e) dimanche du mois d'octobre.

A) Un salarié peut utiliser ses crédits de maladie jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours en journées de congés personnels, dans la mesure où il respecte toutes les conditions suivantes:

a) Un préavis minimal d'une (1) semaine doit être donné pour les absences de plus d'une (1) journée et de trois (3) jours pour les absences d'une (1) journée.

b) Un tel congé est accordé dans la mesure où les ratios prévus aux clauses 14.04 E) et F) le permettent et ne peut être pris durant l'une ou l'autre des périodes suivantes:

- i) du 15 décembre au 5 janvier;
- ii) du 1^{er} juin au 15 septembre;
- iii) pendant les semaines de relâche scolaire de l'hiver;
- iv) ni un jour qui précède ou qui suit un jour férié.

- c) L'absence du salarié ne doit pas entraîner un dépassement du ratio de vacances permis.
- B) Pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, un salarié peut utiliser ses crédits de maladie en journées de congés personnels, et ce, dans la mesure où il respecte toutes les conditions suivantes:
 - a) Un préavis minimal de quatorze (14) jours à vingt-quatre (24) heures doit être donné.
 - b) Un tel congé est accordé dans la mesure où les ratios journaliers prévus aux clauses 14.04 D) le permettent.
 - c) L'absence du salarié ne doit pas entraîner un dépassement du ratio de vacances permis.

21.02 Ces crédits de maladie sont accordés selon les modalités suivantes:

- a) Le nouveau salarié a droit, après l'expiration de sa période de probation, à un crédit de trois (3) jours s'il a été embauché neuf (9) mois ou plus avant la prochaine date anniversaire de la convention; deux (2) jours s'il a été embauché six (6) mois ou plus avant la prochaine date anniversaire de la convention, et un (1) jour s'il a été embauché trois (3) mois ou plus avant la prochaine date anniversaire de la convention.
- b) Le troisième (3^e) dimanche du mois d'octobre, des crédits de maladie sont versés au compte de chaque salarié, selon l'échelle suivante:

Moins de deux (2) ans d'ancienneté:	5 jours
Après deux (2) ans d'ancienneté:	6 jours
Après trois (3) ans d'ancienneté:	7 jours
Après quatre (4) ans d'ancienneté:	8 jours
Après cinq (5) ans d'ancienneté:	9 jours
Après six (6) ans d'ancienneté:	10 jours
Après sept (7) ans d'ancienneté:	11 jours
Après huit (8) ans d'ancienneté:	12 jours
Après neuf (9) ans d'ancienneté:	13 jours
Après dix (10) ans d'ancienneté:	14 jours

- c) Ces jours sont payés aux salariés au moment où ils s'absentent pour maladie au taux de salaire en vigueur à ce moment-là.
- d) Les journées de maladie non utilisées sont payées le premier (1^{er}) jeudi de novembre au taux de salaire en vigueur à ce moment-là.

21.03 Le salarié qui ne peut se présenter au travail, avise la personne désignée par l'Employeur au plus tard soixante (60) minutes avant le début de son horaire normal de travail, à moins de force majeure.

Dans le secteur Bureau, cet avis est de trente (30) minutes.

- 21.04 Si l'absence maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut demander un billet médical justifiant l'absence.
- 21.05 Les problèmes d'absentéisme sont discutés lorsqu'il y a lieu lors du comité de relations de travail de chaque secteur prévu à la clause 4.19. À cette occasion, les parties pourront étudier les moyens à prendre pour diminuer le taux d'absentéisme, discuter des cas particuliers de salariés présentant des problèmes d'absentéisme ainsi que des mesures à prendre.
- 21.06 Les crédits de maladie sont versés au compte de chaque salarié qui est effectivement au travail. Les salariés qui reviennent au travail dans l'année de référence se voient créditer les congés au moment de leur retour au travail.

ARTICLE 22 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 22.01 Dans l'éventualité d'un déplacement géographique des lieux de travail, d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur susceptibles de modifier substantiellement les occupations, les postes ou les méthodes de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdits changements, améliorations ou modifications. Les parties peuvent examiner l'opportunité d'offrir aux salariés affectés par ces changements la paie de séparation prévue à 22.03.

L'Employeur s'engage à assurer à ses frais le recyclage, la formation ou le perfectionnement des salariés afin de permettre aux salariés affectés par ces changements de s'adapter auxdits changements, améliorations ou modifications. Ces cours sont donnés sans perte de salaire.

Après ces cours de formation ou de recyclage, les salariés ainsi affectés par lesdits changements, ont droit à une période d'essai équivalente à celle prévue à la clause 6.07 c).

Les salariés visés par ces changements n'auront aucune diminution de salaire, ce qui n'exclut pas la possibilité que leur salaire soit éventuellement considéré comme «cercle rouge».

- 22.02 Advenant le cas où les salariés réguliers ainsi affectés ne puissent s'adapter auxdits changements après la période d'essai ci-haut mentionnée, ces derniers peuvent:
 - a) utiliser leur ancienneté pour déplacer selon les dispositions prévues à l'article 6. Dans un tel cas, le poste laissé vacant est alors comblé selon la procédure prévue à la clause 6.12;
 - b) demander de bénéficier de l'indemnité de départ prévue à la clause 22.03;

- c) cependant, si les deux (2) hypothèses ci-haut mentionnées ne sont pas possibles, l'Employeur réaffecte alors le salarié à l'intérieur de l'organisation dans un rayon de 50 km du lieu de travail actuel du salarié. Si une telle réaffectation est effectuée, le salarié quitte l'unité de négociation, mais durant les douze (12) premiers mois de cette réaffectation, le salarié maintient au minimum le salaire qu'il avait à sa dernière occupation.

22.03 L'indemnité de départ pour le salarié régulier qui choisit de quitter est la suivante:

- Mille-cent dollars (1 100 \$) par année de service pour les quinze (15) premières années;
- Mille quatre cents dollars (1 400 \$) par année pour les années au-delà de quinze (15) ans.

Le salarié régulier qui choisit de bénéficier de l'indemnité de départ a droit à quatre (4) jours de congé payés pendant la période de préavis prévue à la clause 6.08, afin de lui permettre de se trouver un emploi.

22.04 L'Employeur s'engage à donner au Syndicat et aux salariés qui seraient ainsi touchés, un préavis de soixante (60) jours avant l'introduction du changement technologique. Le préavis doit entre autres contenir les informations suivantes: le ou les postes affectés, la nature du ou des changements et la date d'entrée en vigueur du ou desdits changements.

22.05 Dans le cas d'une abolition de poste qui survient à la suite de l'application de la clause 22.01, la personne affectée par l'une ou l'autre des étapes de la procédure de déplacement peut demander l'indemnité de départ prévue à 22.03 au lieu d'exercer son droit de déplacement dans la mesure où une mise à pied de salarié régulier résulte de ce processus.

Advenant qu'aucun salarié affecté ne demande l'indemnité de départ et qu'une mise à pied de salarié régulier doit être effectuée, l'Employeur doit offrir l'indemnité de départ prévue à 22.03 aux salariés non affectés par ordre général d'ancienneté dans le secteur.

ARTICLE 23 *FONCTION JURÉ*

23.01 Un salarié appelé à agir comme juré ou comme témoin assigné par subpoena devant un tribunal civil ou criminel, reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré ou témoin pour toute la durée de son service comme juré ou comme témoin.

23.02 Un salarié appelé à agir comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi, reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires pour les jours d'attente.

23.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.

ARTICLE 24 UNIFORMES

24.01 Pour le département «soutien matériel et courrier» du secteur Bureau, l'Employeur convient de fournir aux salariés les serviettes et vêtements protecteurs régis par les règlements.

24.02 Pour le secteur Bureau, l'Employeur défraie au messager régulier le coût d'achat de l'uniforme selon la liste suivante:

- Une (1) veste par année;
- Un (1) chapeau ou une (1) tuque tous les deux (2) ans;
- Un (1) manteau d'hiver à tous les deux (2) ans;
- Quatre (4) pantalons par année (hiver ou été, au choix du salarié);
- Six (6) chemises par année (hiver ou été, au choix du salarié);
- Deux (2) polos par année.

24.03 Pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, l'Employeur fournit à chaque année aux salariés réguliers et à temps partiel, dès qu'ils ont complété leur période de probation et par la suite au 15 septembre de l'année (maximum une (1) fois par année), les vêtements indiqués ci-dessous:

- Une (1) veste thermique ou cinq (5) chandails col roulé pourvu que la veste thermique soit encore en bon état, ainsi qu'un (1) des choix indiqués ci-dessous:
 - Un (1) sarrau et une (1) salopette, ou
 - Deux (2) sarraus, ou
 - Deux (2) salopettes (doublées ou non), ou
 - Deux (2) paires de pantalon (doublés ou non), ou
 - Deux (2) paires de pantalon cargo (doublés ou non);
- Une (1) tuque
- Un (1) cache cou

L'Employeur défraie aussi pour les salariés occasionnels dès qu'ils ont complété leur période de probation et par la suite au 15 septembre de l'année (maximum une (1) fois par année), les vêtements indiqués ci-dessous:

- Une (1) veste thermique ou cinq (5) chandails col roulé pourvu que la veste thermique soit encore en bon état, ainsi qu'un des choix indiqués ci-dessous:
 - Un (1) sarrau, ou
 - Une (1) salopette (doublée ou non), ou
 - Une (1) paire de pantalon (doublé ou non), ou
 - Une (1) paire de pantalon cargo (doublé ou non)
- Une (1) tuque
- Un (1) cache cou

Advenant que le nouveau salarié quitte volontairement son emploi dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a terminé sa période de probation, il doit remettre ses vêtements à l'Employeur à défaut de quoi il doit rembourser le montant déboursé par l'Employeur au prorata des mois qui restent à écouler dans ces douze (12) mois. L'Employeur peut déduire les montants prévus ci-dessus des sommes d'argent qu'il doit au salarié concerné.

24.04 Pour le secteur Transport-Mérite 1 et pour le département Transport du secteur Fruits et légumes, l'Employeur défraie pour les chauffeurs, le coût d'achat de l'uniforme selon la liste suivante:

- Deux (2) des quatre (4) items suivants (veste thermique, cardigan, veston, sarrau) par année;
- Un (1) chapeau ou une (1) tuque par année;
- Un (1) manteau d'hiver (long ou court) à tous les trois (3) ans; (cependant, il est possible d'échanger le manteau d'hiver devenu inutilisable malgré un usage normal après deux (2) ans sur présentation de la pièce usagée);
- Quatre (4) pantalons (été ou hiver);
- Cinq (5) chemises par année (été ou hiver) ou polos, au choix du salarié;
- Deux (2) polos par année;
- Deux (2) sarraus pour le préposé à la cour;
- Un (1) manteau de pluie.

Les chauffeurs devront prendre possession de leur uniforme entre le 15 septembre et le 15 octobre. L'Employeur continue la pratique actuelle de fournir l'uniforme au commis répartiteur.

Les chauffeurs portent leur uniforme en tout temps et voient à le tenir propre et en bonne condition.

24.05 La sélection des uniformes est présentée et discutée au comité santé-sécurité.

ARTICLE 25 SALLE DE REPOS ET DE REPAS

25.01 L'Employeur maintient les salles de repos et de repas existantes dans des conditions hygiéniques adéquates.

Les salariés collaborent pour maintenir ces salles dans des conditions de propreté normales.

ARTICLE 26 DIVERS

26.01 Caisse d'Économie

L'Employeur s'engage à respecter les adhésions consenties par ses salariés à la Caisse d'économie solidaire et à déduire à la source les sommes que les salariés ont convenu d'y verser.

26.02 L'Employeur convient de faire publier à ses frais, sous forme de livrets, le texte de la présente convention collective pour distribuer à tous les salariés régis par les présentes. La publication sera faite dans les deux (2) mois suivant la date de la signature de la présente convention et l'Employeur remet, à tous les salariés à l'emploi, ainsi qu'aux salariés nouvellement embauchés, des livrets de la convention collective. La remise des livrets pour les nouveaux salariés se fait le jour de son intégration. Il remet également deux cents (200) copies au syndicat. Le sigle de la CSN est inscrit sur la page couverture de la convention collective.

26.03 La surveillance électronique est utilisée aux fins de la surveillance des biens et de la propriété de l'Employeur et non des personnes. Elle ne peut donc pas être utilisée pour des fins de mesures disciplinaires, sauf afin de prouver un vol, le trafic de drogues ou du vandalisme. L'utilisation de la technologie radio fréquence et de la reconnaissance vocale n'est pas considérée comme de la surveillance électronique et ces systèmes de technologie peuvent être installés au département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, et ce, pour toutes les fins auxquelles ces technologies peuvent être utilisées.

Malgré les dispositions prévues au paragraphe précédent, des systèmes de surveillance électronique peuvent être installés à bord de l'équipement roulant du secteur Transport-Mérite 1 et du département Transport du secteur Fruits et légumes pour toutes les fins auxquelles ces équipements peuvent être utilisés.

De plus, au département « Service aux consommateurs » du secteur Bureau, l'employeur procède à l'enregistrement et la conservation obligatoires de tous les appels et des courriels de même qu'il peut procéder à l'écoute « en direct » des appels. L'Employeur peut utiliser ces enregistrements ou ces écoutes pour fins de formation et non pas à de mesures disciplinaires.

Au moment de l'imposition d'une mesure disciplinaire à un salarié en raison d'un des motifs identifiés au premier paragraphe, l'Employeur doit informer le représentant syndical présent qu'il a utilisé le système de surveillance et remettre, sur demande, copie de la preuve vidéo recueillie au Vice-Président du secteur et, en cas d'absence de celui-ci, au Président du Syndicat.

26.04 Aucun salarié syndiqué n'est affecté à la surveillance du respect ou non des heures de travail des salariés de l'unité de négociation.

26.05 Toutes les annexes font partie de la convention collective.

- 26.06 L'Employeur convient de rembourser la moitié du coût de renouvellement du permis de conduire régulier du salarié occupant le poste de messenger (excluant tous les montants additionnels tels que: la classe moto, la surprime reliée aux contraventions, points de démérites etc.).

ARTICLE 27 FORMATION

- 27.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement des salariés. Dans ce contexte, les parties conviennent de discuter au besoin des questions relatives à la formation et au perfectionnement des salariés lors du comité de relations de travail de chaque secteur prévu à la clause 4.19.
- 27.02 Les activités de formation et de perfectionnement impliquent les activités dont les parties peuvent convenir et qui conduisent à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches et la productivité.
- 27.03 Les discussions sur l'identification des besoins de formation et de perfectionnement des salariés ont lieu lors du premier comité de relations du travail de l'année, au plus tard le 1^{er} mai. Elles portent notamment sur les sujets suivants :
- analyse et identification des besoins de formation et de perfectionnement;
 - identification des personnes susceptibles d'être visées par de la formation et du perfectionnement;
 - identification des programmes pertinents;
 - examen des emplois et détermination des critères par lesquels il pourrait être possible de reconnaître l'expérience et les capacités acquises au travail comme des équivalences de formation pour répondre aux exigences normales de la tâche.

La formation qui est offerte aux salariés tient compte de l'ancienneté et des besoins de la relève.

L'employeur forme les salariés en fonction des besoins identifiés lors du comité de relation de travail.

- 27.04 Si les parties conviennent d'offrir de la formation sur les lieux de travail et en dehors des heures de travail, le temps consacré à cette formation n'est pas rémunéré et celle-ci n'est alors pas obligatoire pour les salariés.
- 27.05 L'Employeur rembourse au salarié qui suit des cours les frais d'inscriptions et de cours selon la politique de l'Employeur, à condition que le salarié ait vu sa demande approuvée par le comité de relations de travail du secteur concerné et qu'il réussisse les examens prévus pour ce cours.

- 27.06 Dans le secteur Bureau, le salarié qui utilise son droit de déplacement et qui possède déjà une connaissance pratique des outils informatiques utilisés chez l'Employeur, bénéficie d'une période de formation d'appoint d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables sur les logiciels spécifiques qui sont nécessaires pour lui permettre d'exercer son droit de déplacement sur le poste choisi. Cette formation s'applique également lors de déplacement sur un poste dont le remplacement est de six (6) mois et plus. En cas d'échec, ce salarié ne peut réclamer une nouvelle période de formation sur le même logiciel durant le même mouvement de personnel à un autre poste.
- 27.07 De plus, dans le secteur Bureau, avant le début de la période de soixante (60) jours ouvrables prévue à la clause 6.12 A) 2., le salarié qui possède déjà une connaissance pratique des outils informatiques utilisés chez l'Employeur bénéficie d'une période de formation d'appoint d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables sur les logiciels spécifiques qui sont nécessaires pour permettre au salarié de remplir les exigences normales du poste. Cette formation s'applique également lorsqu'un salarié obtient un poste de remplacement par affichage dont la durée est de six (6) mois et plus.
- 27.08 Dans le cas où le salarié a droit à une période de formation pour un logiciel utilisé chez l'Employeur, ce salarié est soumis au test à la fin de sa période de formation.
- 27.09 L'Employeur accepte de rembourser les frais d'achat de manuels scolaires pour tout salarié qui suit des cours reliés à son travail. Telle demande doit faire l'objet de discussion entre les parties ou dans un comité de relation de travail avant d'être approuvée par l'Employeur avant le début des cours et n'est payable qu'après la réussite des cours et sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 28 *DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE*

- 28.01 Cette convention entre en vigueur à compter de sa date de signature sauf lorsqu'une autre date a été convenue par les parties et le demeure jusqu'au 19 septembre 2025.
- 28.02 L'une ou l'autre des parties qui désire négocier une nouvelle convention doit donner un avis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 28.03 Les parties conviennent que toutes les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement. Elles sont cependant suspendues pendant l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

FAIT ET SIGNÉ À MONTRÉAL, ce 10^e jour du mois d'août 2021.

METRO RICHELIEU INC.

(s) Dominique Larouche

(s) Pascal Carrière

(s) Simon Delorme

(s) Pascal Dumais

(s) Danièle Gendreau

(s) Élise Lepage

(s) Michel Lepage

(s) Olivier Pageau

(s) Simon Robichaud

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DES
ÉPICIERIS UNIS MÉTRO-RICHELIEU (C.S.N.)

(s) Frédéric Gervais

(s) Mathieu Gagnon

(s) Robert Giguère

(s) Nathalie Malo

(s) Michel Perrier

(s) Luc Lauzon

(s) Stéphane Bérubé

(s) Fabien Basque

(s) Yves Gaudreau

(s) Jean-Nicolas Blais

ANNEXE «A» DÉPARTEMENTS DU SECTEUR BUREAU

Pour les fins d'application de la convention collective, les départements du secteur Bureau sont les suivants:

- Marges et revenus
- Comptabilité logistique-distribution
- Finances
- Comptabilité de détail
- Crédit - analyses financières
- Trésorerie et assurances
- Vérification interne
- Soutien matériel et courrier
- Publicité-promotion
- Production et mise en page
- Achats
- Soutien aux marchands
- Mise en marché
- Support informatique
- Transport entrant
- Gestion des données maîtres (gdm)
- Affaires corporatives
- Service aux consommateurs

L'Employeur ne peut modifier la structure de ces départements sans s'entendre au préalable avec le Syndicat.

ANNEXE «B» CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU SECTEUR TRANSPORT-MÉRITE 1

1. Un (1) tracteur est assigné à chaque chauffeur régulier, et ce, selon la disponibilité.
2. Lorsque, en raison de circonstances spéciales, un salarié doit coucher à l'extérieur de la ville, l'Employeur s'engage à assumer les frais du gîte et du repas sur présentation des factures, à condition que les montants réclamés soient jugés raisonnables par l'Employeur.
3.
 - a) Les chauffeurs doivent toujours prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre la fin de leur journée de travail (incluant les journées de congés hebdomadaires et les jours de congés fériés) et le début d'une nouvelle journée.
 - b) Si, à cause de circonstances imprévisibles les huit (8) heures de repos doivent chevaucher le programme de travail de la journée suivante, les heures normales de travail perdues seront rémunérées au taux horaire simple.
 - c) Lors de la distribution des heures supplémentaires et considérant l'application de la réglementation concernant le transport routier, un salarié ne sera pas éligible aux heures supplémentaires si l'exécution du travail en temps supplémentaire avant son horaire venait limiter son droit d'effectuer un minimum de huit (8) heures régulières de travail pour le salarié travaillant sur un horaire de dix (10) heures, et un minimum de six (6) heures pour le salarié travaillant sur un horaire de huit (8) heures. La garantie d'heures prévue à la clause 10.01 ne s'applique pas lorsque le salarié voit ses heures régulières de travail réduites selon ce qui précède.

Un salarié ne sera pas éligible aux heures supplémentaires si l'exécution d'un (1) voyage en temps supplémentaire après son horaire avait pour conséquence d'excéder le total d'heures de travail permises dans ladite réglementation.

Un salarié qui accepte des heures supplémentaires peut voir ses choix de voyages limités, sur son horaire régulier, à ceux respectant le total des heures autorisées dans la réglementation sur le transport routier.
 - d) Un chauffeur qui, dû à sa période de huit (8) heures de repos se présente sur un horaire autre que son horaire habituel, choisit sa route dans cet horaire selon son rang d'ancienneté.
4. L'Employeur convient qu'il ne demandera pas aux chauffeurs de faire du travail de triage dans l'entrepôt lorsque ceux-ci doivent attendre la fin du chargement de leur camion ou lorsqu'ils sont de retour à l'entrepôt avant la fin de leur période normale de travail.
5. L'Employeur convient de rembourser la totalité du coût de renouvellement du permis de conduire régulier (excluant tous les montants additionnels tels que la classe moto, la surprime liée aux contraventions, points de démérites, etc.) des chauffeurs.

6. L'Employeur affecte à une autre tâche le chauffeur le plus ancien qui perd son permis de conduire. Les autres chauffeurs moins anciens qui perdent leur permis de conduire se voient mis à pied. Dès que la suspension est terminée, le chauffeur reprend son poste.

7. Avances de voyages

Les chauffeurs qui travaillent régulièrement sur les routes longues distances et qui ont des dépenses importantes à encourir (repas, gazoline, chambres, péages, etc.), recevront une avance en argent pour défrayer lesdites dépenses. Le montant de cette avance, de même que les modalités de remboursement des dépenses seront déterminées par l'Employeur.

8. Advenant qu'un chauffeur perde sa capacité de conduire un camion semi-remorque (classe 1), tout en conservant son permis de conduire de classe 3 lui permettant de conduire un camion-porteur, il sera affecté à un tel camion-porteur si disponible.
9. Le chauffeur de train routier reçoit une prime pour chaque voyage complet qu'il effectue en conduisant un train routier. Le montant de la prime est établi après entente entre les parties et sera le reflet de ce qui est établi en moyenne dans l'industrie du camionnage.
10. Les chauffeurs affectés à des horaires de dix (10) heures sont rémunérés à temps et demi pour le temps travaillé en sus de dix (10) heures dans une journée, et à temps double pour le temps effectué en plus de onze (11) heures dans une journée.

11. Choix des horaires de départ et des relèves par les chauffeurs

- a) Les salariés réguliers du secteur Transport-Mérite 1 choisissent leur horaire de départ et leur relève de travail parmi les horaires et les relèves prévus au point 3 de l'annexe «E», et ce, par ordre d'ancienneté.
- b) Le choix des horaires de départ à l'intérieur de chaque relève s'effectue au mois de mars et au mois de septembre de chaque année. Ces choix entrent en vigueur le premier dimanche d'avril et le premier dimanche d'octobre de chaque année. De plus lors du choix effectué en mars, les salariés réguliers choisissent leur relève de travail.

Les chauffeurs absents pendant les mois de mars et septembre, doivent laisser à leur supérieur immédiat un numéro de téléphone afin de pouvoir être rejoint ou bien s'engager à communiquer avec leur supérieur immédiat le premier (1^{re}) ou le deuxième (2^e) mercredi de mars et septembre entre 8 h 00 et 16 h 00 afin de communiquer leur choix. S'ils ne sont pas rejoints ou s'ils ne communiquent pas avec l'Employeur selon ce qui précède, ils bénéficieront alors du ou des choix restants au moment où ils communiqueront avec l'Employeur.

- c) Dans tous les cas où le nombre de salariés affectés à un horaire de départ est modifié, l'ancienneté des salariés est le facteur servant à leur accorder la priorité de choix sur un autre horaire.
- d) Dans tous les cas où un salarié change d'horaire, il peut exiger un préavis de sept (7) jours.

12. Choix des voyages par les chauffeurs

- a) Les chauffeurs affectés à un horaire de départ choisissent leurs routes ou voyages, chargés ou non, parmi ceux inscrits sur la feuille de répartition. Le nombre de routes ou de voyages offerts correspond au nombre de chauffeurs programmés sur cet horaire.

Les routes ou voyages de dix (10) heures doivent être choisis en priorité par les salariés qui sont sur des horaires de dix (10) heures. Ces dits routes ou voyages sont identifiés par l'Employeur.

Ce choix est fait sur une base quotidienne par ordre d'ancienneté.

- b) Pour la relève de jour, le ou les voyages non choisis partent obligatoirement sur l'horaire de départ suivant.
- c) Tous les voyages programmés sur l'un des horaires prévus et inscrits sur la feuille de répartition doivent être choisis avant un deuxième (2^e) voyage.
- d) Une fois son choix effectué, un chauffeur ne peut revenir sur sa décision. Si le voyage est retardé à un autre horaire ou au lendemain, le chauffeur est affecté à une autre tâche dans son secteur et rémunéré au taux horaire prévu.
- e) S'il y a un surplus de chauffeurs et que tous les voyages du matin sont choisis, les deuxièmes (2^e) voyages chargés déterminés par l'Employeur sont choisis par ces mêmes chauffeurs par ancienneté.

«Deuxième voyage chargé»: voyage dont le chargement est terminé et pour lequel le contremaître de l'entrepôt a avisé le contremaître répartiteur.

- f) Un chauffeur qui se présente en retard sur son horaire choisit sa route parmi les voyages encore disponibles de son horaire à son arrivée ou à défaut de voyages disponibles, il doit exprimer son choix sur l'horaire suivant après le dernier chauffeur régulier.
- g) Un chauffeur ne peut refuser un deuxième (2^e) voyage si ce voyage n'entraîne pas plus de deux (2) heures de temps supplémentaire pour le chauffeur.
13. Dans tous les cas de griefs sur l'application de l'article 6 et sur les paragraphes 11 et 12 de la présente annexe, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
14. Les chauffeurs sont rémunérés à leur taux de salaire normal lorsqu'ils suivent des cours de recyclage.
15. L'Employeur convient qu'un maximum de deux (2) postes réguliers seront utilisés sur l'horaire du dimanche, lundi, jeudi et vendredi (4 x 10) débutant le dimanche à 20 h 00.

ANNEXE «B-1» CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU DÉPARTEMENT TRANSPORT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

1. Un (1) tracteur est assigné à chaque chauffeur régulier, et ce, selon la disponibilité.
2. Lorsque, en raison de circonstances spéciales un salarié doit coucher à l'extérieur de la ville, l'Employeur s'engage à assumer les frais du gîte et du repas sur présentation des factures, à condition que les montants réclamés soient jugés raisonnables par l'Employeur.
3.
 - a) Les chauffeurs doivent toujours prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre la fin de leur journée de travail (incluant les journées de congés hebdomadaires et les jours de congés fériés) et le début d'une nouvelle journée.
 - b) Si, à cause de circonstances imprévisibles les huit (8) heures de repos doivent chevaucher le programme de travail de la journée suivante, les heures normales de travail perdues seront rémunérées au taux horaire simple.
 - c) Lors de la distribution des heures supplémentaires et considérant l'application de la réglementation concernant le transport routier, un salarié ne sera pas éligible aux heures supplémentaires si l'exécution du travail en temps supplémentaire avant son horaire venait limiter son droit d'effectuer un minimum de huit (8) heures régulières de travail pour le salarié travaillant sur un horaire de dix (10) heures, et un minimum de six (6) heures pour le salarié travaillant sur un horaire de huit (8) heures. La garantie d'heures prévue à la clause 10.01 ne s'applique pas lorsque le salarié voit ses heures régulières de travail réduites selon ce qui précède.

Un salarié ne sera pas éligible aux heures supplémentaires si l'exécution d'un (1) voyage en temps supplémentaire après son horaire avait pour conséquence d'excéder le total d'heures de travail permises dans ladite réglementation.

Un salarié qui accepte des heures supplémentaires peut voir ses choix de voyages limités, sur son horaire régulier, à ceux respectant le total des heures autorisées dans la réglementation sur le transport routier.
 - d) Un chauffeur qui, dû à sa période de huit (8) heures de repos se présente sur un horaire autre que son horaire habituel choisit sa route dans cet horaire selon son rang d'ancienneté.
4. L'Employeur convient qu'il ne demandera pas aux chauffeurs de faire du travail de triage dans l'entrepôt lorsque ceux-ci doivent attendre la fin du chargement de leur camion ou lorsqu'ils sont de retour à l'entrepôt avant la fin de leur période normale de travail.

5. L'Employeur convient de rembourser la totalité du coût de renouvellement du permis de conduire régulier (excluant tous les montants additionnels tels que: la classe moto, la surprime liée aux contraventions, points de démérites, etc.) des chauffeurs.
6. L'Employeur affecte à une autre tâche le chauffeur le plus ancien qui perd son permis de conduire. Les autres chauffeurs moins anciens qui perdent leur permis de conduire se voient mis à pied. Dès que la suspension est terminée, le chauffeur reprend son poste.
7. Avances de voyages

Les chauffeurs qui travaillent régulièrement sur les routes longues distances et qui ont des dépenses importantes à encourir (repas, gazoline, chambres, péages, etc.), recevront une avance en argent pour défrayer lesdites dépenses. Le montant de cette avance, de même que les modalités de remboursement des dépenses seront déterminées par l'Employeur.

8. Advenant qu'un chauffeur perde sa capacité de conduire un camion semi-remorque (classe 1), tout en conservant son permis de conduire de classe 3 lui permettant de conduire un camion-porteur, il sera affecté à un tel camion-porteur si disponible.
9. Le chauffeur de train routier reçoit une prime pour chaque voyage complet qu'il effectue en conduisant un train routier. Le montant de la prime est établi après entente entre les parties et sera le reflet de ce qui est établi en moyenne dans l'industrie du camionnage.
10. Les chauffeurs affectés à des horaires de dix (10) heures sont rémunérés à temps et demi pour le temps travaillé en sus de dix (10) heures dans une journée, et à temps double pour le temps effectué en plus de onze (11) heures dans une journée.
11. Choix des horaires de départ et des relèves par les chauffeurs

- a) Les salariés réguliers du secteur Fruits et légumes (département Transport) choisissent leur horaire de départ et leur relève de travail parmi les horaires et les relèves prévus au point 2 de l'annexe «E», et ce, par ordre d'ancienneté.
- b) Le choix des horaires de départ à l'intérieur de chaque relève s'effectue au mois de mars et au mois de septembre de chaque année. Ces choix entrent en vigueur le premier dimanche d'avril et le premier dimanche d'octobre de chaque année. De plus lors du choix effectué en mars, les salariés réguliers choisissent leur relève de travail.

Les chauffeurs absents pendant les mois de mars et septembre, doivent laisser à leur supérieur immédiat un numéro de téléphone afin de pouvoir être rejoint ou bien s'engager à communiquer avec leur supérieur immédiat le premier (1^{er}) ou le deuxième (2^e) mercredi de mars et septembre entre 8 h 00 et 16 h 00 afin de communiquer leur choix. S'ils ne sont pas rejoints ou s'ils ne communiquent pas avec l'Employeur selon ce qui précède, ils bénéficieront alors du ou des choix restants au moment où ils communiqueront avec l'Employeur.

- c) Dans tous les cas où le nombre de salariés affectés à un horaire de départ est modifié, l'ancienneté des salariés est le facteur servant à leur accorder la priorité de choix sur un autre horaire.
- d) Dans tous les cas où un salarié change d'horaire, il peut exiger un préavis de sept (7) jours.

12. Choix des voyages par les chauffeurs

- a) Les chauffeurs affectés à un horaire de départ choisissent leurs routes ou voyages, chargés ou non, parmi ceux inscrits sur la feuille de répartition. Le nombre de routes ou de voyages offerts est supérieur au nombre de chauffeurs programmés sur cet horaire.

Les routes ou voyages de dix (10) heures doivent être choisis en priorité par les salariés qui sont sur des horaires de dix (10) heures. Ces dits routes ou voyages sont identifiés par l'Employeur.

Ce choix est fait sur une base quotidienne par ordre d'ancienneté.

- b) Pour la relève de jour, le ou les voyages non choisis partent obligatoirement sur l'horaire de départ suivant.
- c) Tous les voyages programmés sur l'un des horaires prévus et inscrits sur la feuille de répartition doivent être choisis avant un deuxième (2^e) voyage.
- d) Une fois son choix effectué, un chauffeur ne peut revenir sur sa décision. Si le voyage est retardé à un autre horaire ou au lendemain, le chauffeur est affecté à une autre tâche dans son département et rémunéré au taux horaire prévu.
- e) S'il y a un surplus de chauffeurs et que tous les voyages du matin sont choisis, les deuxièmes voyages chargés, déterminés par l'Employeur sont choisis par ces mêmes chauffeurs par ancienneté.

«Deuxième voyage chargé»: voyage dont le chargement est terminé et pour lequel le contremaître de l'entrepôt a avisé le contremaître répartiteur.

- f) Un chauffeur qui se présente en retard sur son horaire choisit sa route parmi les voyages encore disponibles de son horaire à son arrivée ou à défaut de voyages disponibles, il doit exprimer son choix sur l'horaire suivant après le dernier chauffeur réguliers.
- g) Un chauffeur ne peut refuser un deuxième (2^e) voyage si ce voyage n'entraîne pas plus de deux (2) heures de temps supplémentaire pour le chauffeur.

13. Dans tous les cas de griefs sur l'application de l'article 6 et sur les paragraphes 12 et 13 de la présente annexe, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

14. Les chauffeurs sont rémunérés à leur taux de salaire normal lorsqu'ils suivent des cours de recyclage.

ANNEXE «C» CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES ET UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL POUR LE SECTEUR BUREAU ET LE DÉPARTEMENT ENTREPÔT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

- A. Un salarié à temps partiel est une personne appelée à faire du remplacement à un poste devenu vacant de façon temporaire ou à combler un surplus de travail.

L'Employeur maintient, dans chacun des secteurs visés, un pourcentage minimum de salariés à temps partiel. Dans le cas où il ne peut le faire, celui-ci rencontre le Syndicat pour discuter des causes et trouver les solutions appropriées. Ces pourcentages sont:

Fruits et légumes:

Département Entrepôt:

25 % des effectifs réguliers

Bureau:

25 % des effectifs réguliers

L'utilisation de salariés à temps partiel affectés à des surplus de travail ou de salariés réguliers polyvalents affectés à des surplus de travail, ne peut avoir pour effet d'empêcher la création de postes réguliers ou encore d'entraîner l'abolition de tels postes si le travail effectué par ces salariés peut être effectué selon les horaires prévus à la convention ou de nouveaux horaires convenus entre les parties, et que ce travail présente le caractère de permanence et de continuité nécessaire pour justifier la création d'un poste régulier.

Ainsi, à tous les six (6) mois, les parties se rencontrent afin de procéder à l'analyse des heures faites par les salariés à temps partiel et déterminer, s'il y a lieu, le nombre de postes réguliers à créer selon les horaires prévus à la convention collective ou sur des nouveaux horaires que les parties pourraient convenir.

- B. 1. Si un salarié à temps partiel refuse sans raison valable des offres de travail ou n'est pas rejoint plus de sept (7) fois à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines consécutives, il est considéré comme ayant démissionné. Aux fins de cette clause, plus d'une (1) offre au travail au cours d'une même journée est considéré comme une (1) fois. Au-delà de quarante (40) heures de travail effectué par semaine, ou (37.5) heures dans le secteur bureau, le refus n'est pas considéré comme tel et n'est pas comptabilisé en fonction du présent article.

Cependant, au département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, le calcul des refus d'offre de travail s'effectue de relève à relève et débute avec la relève où la première offre de travail a été effectuée. De plus, aucun refus ne peut être calculé

pour les appels au travail effectués à compter des trente (30) minutes qui précèdent le début d'un horaire.

De plus, les dispositions de la clause 12.09 s'appliquent pour les appels des salariés à temps partiel.

2. L'ancienneté des salariés à temps partiel est calculée séparément des salariés réguliers et les salariés à temps partiel ne peuvent jouir des avantages de la convention collective au détriment des salariés réguliers, ni causer aucun préjudice aux droits établis pour les salariés réguliers couverts par la convention collective, à moins que ce soit spécifié autrement dans le texte de la convention collective.
3. Le salarié à temps partiel qui obtient un poste de salarié régulier à la suite de l'application de la clause 6.12 de la convention collective et qui n'a pas terminé sa période de probation, n'a qu'à la terminer et son ancienneté comme salarié régulier aura alors un effet rétroactif au moment où il a obtenu un poste de salarié régulier. Il est entendu que le salarié qui change ainsi de statut continue de progresser dans l'échelle salariale prévue au nouveau poste selon son ancienneté.

Nonobstant l'article 6.12 B) 1- B, si le salarié à temps partiel qui a obtenu le poste régulier décide de ne pas conserver ce poste, le poste est alors offert au salarié suivant sur la liste des candidats et sa date d'acquisition d'ancienneté sera le quatorzième (14^e) jour de la fin de l'affichage, et ce, jusqu'à ce que le poste soit comblé de façon définitive.

4. a) Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages des salariés réguliers sauf l'assurance salaire.

Dans le cas du fonds de pension, le salarié à temps partiel est admissible lorsqu'il a travaillé sept cents (700) heures dans une année ou qu'il a gagné l'équivalent de 35 % du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) déterminé par la Régie des rentes du Québec.

- b) i) Congés de maladie

Les crédits de maladie des salariés à temps partiel sont établis en fonction du nombre de jours prévus à la clause 21.02 et sont calculés selon un prorata des heures travaillées durant l'année précédente (période de cinquante-deux (52) semaines précédant le quatrième (4^e) dimanche de septembre d'une année) et une banque d'heures maladie est conséquemment octroyée au salarié à temps partiel à compter du troisième (3^e) dimanche d'octobre de chaque année. À la fin de l'année, le prorata réel est calculé sur la base des heures travaillées durant l'année courante (période de cinquante-deux (52) semaines précédant le quatrième (4^e) dimanche de septembre de l'année en cours). Toute différence dans les montants ainsi calculés est soit immédiatement récupérable par l'Employeur sur tout montant qu'il peut devoir au salarié, incluant la possibilité d'une déduction à la source, soit payable par l'Employeur selon la procédure prévue à 21.02 d) de la convention.

En cas où le salarié ne rembourse pas les sommes dues à l'Employeur, celui-ci est autorisé à déduire les sommes qui lui sont dues de la paie du salarié, après entente avec celui-ci, jusqu'à concurrence de dix pour cent (10 %) de la paie brute du salarié.

Ces heures de maladie sont payées aux salariés à temps partiel au moment où ils s'absentent pour maladie au taux de salaire en vigueur à ce moment-là.

Pour les fins du paragraphe précédent, le nombre d'heures considérées travaillées par un salarié en absence dû à un accident du travail, à un congé de maternité, de paternité et parental, à des absences maladies de courte ou longue durée et à des absences indemnisées par la SAAQ ou l'IVAQ, s'apprécie en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié à temps partiel le suivant sur la liste d'ancienneté.

Toute heure de maladie non prise ou non payée au quatrième (4^e) dimanche de septembre sera payée à un salarié à temps partiel le premier (1^{er}) jeudi de novembre à son taux de salaire normal alors en vigueur.

Le salarié à temps partiel pourra s'absenter pour maladie le nombre de jours correspondant à son ancienneté même s'il n'a pas cumulé au prorata le nombre d'heures requises correspondant à ces jours.

ii) Congés fériés-mobiles et congés sociaux

Le salarié temps partiel est payé pour chaque congé férié-mobile ou social par une indemnité de .004 de son salaire régulier gagné durant l'année de référence. Ladite année de référence est calculée de la date dudit congé à la date de douze (12) mois précédant ledit congé. L'indemnité peut également être le 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, tel que prévu dans la *Loi sur les Normes du Travail*. L'employeur rémunère le plus avantageux des deux (2).

- c) Le boni de Noël est payé à tous les salariés à temps partiel qui ont travaillé durant l'année de référence (1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours).

Le paiement du boni de Noël s'effectue durant la période la plus rapprochée du 15 décembre et est calculé de la manière suivante :

Un montant égal à 2 % du salaire brut gagné par le salarié à temps partiel durant la période comprise entre le 1^{er} novembre de l'année précédente et le 1^{er} novembre de l'année en cours; ou à une (1) semaine de salaire au taux

normal que le salarié à temps partiel gagnait au 1^{er} novembre de l'année en cours selon le moins élevé des deux (2).

- d) Cependant, un salarié régulier qui, à cause d'une mise à pied devient salarié à temps partiel, maintient les avantages qu'il avait comme salarié régulier, mais en payant sa quote-part des différents régimes applicables à la convention collective. Aux fins d'application de ce paragraphe, ces avantages sont : boni de vacances, boni de Noël, congés mobiles, congés sociaux, congé sans solde, des absences indemnisées par la SAAQ ou l'IVAC, congés fériés, quantum et paie de vacances selon 14.01, assurance collective (selon les modalités du contrat d'assurance collective pour la catégorie 1), fonds de pension et journées de maladie.

L'admissibilité de ce salarié ayant déjà adhéré au régime doit être reconfirmée par la suite à chaque six (6) mois. Par exemple, si la première (1^{re}) date d'admissibilité d'un salarié est confirmée le 1^{er} janvier, celui-ci demeure assuré jusqu'au 30 juin. Au 1^{er} juillet, une vérification est faite pour confirmer qu'entre le 1^{er} janvier et le 30 juin, une moyenne de vingt (20) heures travaillées par semaine a été maintenue.

Si la moyenne de vingt (20) heures n'a pas été maintenue, le salarié n'est plus assuré pour les six (6) mois suivants; si la moyenne de vingt (20) heures a été maintenue, la protection est prolongée pour une autre période de six (6) mois.

Toutes les heures de travail perdues pour cause d'accident de travail ou de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental, de jours fériés et mobiles, de vacances, de congé social, des absences indemnisées par la SAAQ ou l'IVAC, des fonctions de juré ou témoin et les heures consacrées aux activités syndicales prévues à la présente convention sont ajoutées au cumul des heures normales travaillées, à condition que le salarié ait été normalement programmé pour travailler s'il avait été autrement disponible.

Quant au calcul du salaire assuré des salariés, le montant est déterminé comme suit :

Pour les fins du calcul des prestations d'invalidité, le salaire hebdomadaire assuré est égal au taux horaire du salarié en vigueur au moment de l'invalidité ou du décès, multiplié par la moyenne d'heures travaillées pendant la période de six (6) mois précédant la date de confirmation d'admissibilité.

- e) L'admissibilité au régime d'assurance collective d'un salarié à temps partiel est déterminée à l'une des deux (2) dates suivantes :

- 1^{er} février
- 1^{er} août

Afin d'adhérer au régime pour une première (1^{re}) fois, tout salarié doit avoir complété, à l'une des dates d'admissibilité, une période minimale de six (6)

mois pendant laquelle il a travaillé en moyenne un minimum de vingt (20) heures par semaine.

L'admissibilité de ce salarié ayant déjà adhéré au régime doit être reconfirmée par la suite à chaque six (6) mois. Par exemple, si la première (1^{re}) date d'admissibilité d'un salarié est confirmée le 1^{er} février, celui-ci demeure assuré jusqu'au 31 juillet. Au 1^{er} août, une vérification est faite pour confirmer qu'entre le 1^{er} janvier et le 30 juin, une moyenne de vingt (20) heures travaillées par semaine a été maintenue.

Si la moyenne de vingt (20) heures n'a pas été maintenue, le salarié n'est plus assuré pour les six (6) mois suivants; si la moyenne de vingt (20) heures a été maintenue, la protection est prolongée pour une autre période de six (6) mois. Toutes les heures d'absence du travail pour un congé motivé (i.e. les heures perdues pour cause d'accident de travail ou de maladie, de congé de maternité, congé parental, congé de paternité, de vacances, congé social, congé mobile et férié, fonction juré témoin et les heures consacrées aux activités syndicales prévues à la convention collective), à la condition que le salarié ait été normalement programmé pour travailler s'il avait été autrement disponible, sont considérées des heures travaillées.

- f) Tous les salariés à temps partiel qui, au 30 avril de chaque année, possèdent un (1) an d'ancienneté et plus et qui ont travaillé durant l'année de référence (1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours), ont droit à un boni de vacances selon ce qui suit:

Un montant égal à 2 % du salaire brut gagné par le salarié à temps partiel durant la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours; ou à une (1) semaine de salaire au taux normal que le salarié à temps partiel gagnait au 1^{er} mai de l'année en cours selon le moins élevé des deux (2).

Le boni de vacances peut être pris en heures ou payé en argent, pour les salariés ayant huit (8) ans d'ancienneté et plus.

Le paiement du boni de vacances s'effectue le troisième (3^e) jeudi qui suit la demande écrite du salarié, demande qui peut être complétée à compter du 1^{er} mai de l'année en cours jusqu'à la dernière semaine complète d'avril de l'année suivante.

- 5. Le salarié à temps partiel est rémunéré suivant l'échelle applicable au salarié régulier, sauf que sa progression se fait en équivalence d'heures régulières travaillées (exemple: six (6) mois égalent mille quarante (1 040) heures travaillées pour le département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, et neuf cent trente-sept (937,5) heures et demie travaillées pour le secteur Bureau.
- 6. a) Le salarié à temps partiel choisit ses vacances à l'extérieur de la période privilégiée de vacances, à moins que le nombre de salariés réguliers en vacances n'atteigne pas le pourcentage prévu à la clause 14.04 D), E) et F)

de la convention. Toutefois, le salarié à temps partiel peut choisir ses vacances à l'intérieur de la période privilégiée, et ce, conformément à la clause 14.03 mais dans le secteur Bureau, un maximum de dix pourcent (10 %) des salariés à temps partiel peuvent prendre des vacances entre la troisième (3^e) semaine complète de juillet et la dernière semaine complète d'août et pendant les deux (2) dernières semaines complètes de décembre et la première (1^{re}) semaine complète de janvier.

Malgré ce qui précède, le salarié à temps partiel qui, au 15 mars, effectue un remplacement temporaire dont la durée prévue excède la fin de la période privilégiée des vacances (15 septembre) est considéré comme un salarié régulier aux fins du choix des vacances.

- b) Le salarié à temps partiel a droit à 4, 6, 8, 10 ou 12 % de son salaire gagné durant l'année de référence, selon qu'un salarié est qualifié pour 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances.
- c) Le nombre de salariés en vacances en même temps est établi selon les besoins de l'entreprise, sous réserve de 6. a) qui précède.
- d) Au moment de la préparation du programme de vacances, le salarié à temps partiel qui désire que sa paie de vacances lui soit versée avant son départ pour vacances, doit l'indiquer sur le formulaire prévu à cet effet. Le paiement est effectué durant la semaine qui précède son départ, et ce, pour le nombre de semaine à être observé durant la période de vacances programmée à cet effet.

7. Utilisation des salariés à temps partiel

a) Secteur Bureau

Le salarié à temps partiel est utilisé pour fins de remplacement d'absences de courte et de longue durée, conformément à la convention collective ainsi que dans les cas de surplus de travail.

L'utilisation des salariés à temps partiel, en plus des salariés à temps partiel utilisés pour fins de remplacement d'absences de courte et de longue durée, ne peut cependant excéder 15 % du nombre total de salariés réguliers du secteur, en excluant de ce nombre total les salariés polyvalents visés à l'annexe «F» de la convention collective. Le résultat de cette opération donne le nombre maximum de salariés à temps partiel qui peuvent être utilisés à chaque jour sur des horaires existants pour des fins autres que le remplacement d'absences de courte et de longue durée, avant d'avoir recours au mécanisme de l'article 12. Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5.

Lorsqu'un remplacement temporaire de plus de trente (30) jours ouvrables n'est pas effectué, le nombre maximum de salariés à temps partiel qui peuvent être utilisés quotidiennement pour des fins autres que le

remplacement d'absences de courte et de longue durée est réduit d'une personne (ex. : 100 salariés réguliers X 10 % = 10 surplus quotidien – 1 absence non remplacée = 9 surplus quotidiens. S'il y a deux (2) absences non remplacées, l'Employeur peut utiliser huit (8) surplus quotidiens et ainsi de suite).

Dès que l'Employeur atteint le maximum prévu en vertu des paragraphes qui précèdent pour couvrir les surplus de travail, les règles de l'article 12 de la convention s'appliquent pour l'utilisation des salariés pour des fins autres que le remplacement d'absences de courte et de longue durée.

L'Employeur accordera un crédit d'ancienneté en jours travaillés au salarié à temps partiel qui n'a pu effectuer un remplacement en raison du fait qu'il n'a pas reçu la formation requise sur un poste disponible parce qu'il était affecté à un autre remplacement et qu'un salarié à temps partiel ayant moins d'ancienneté que lui a effectué ce remplacement. Le crédit d'ancienneté est aussi accordé à tous les salariés ayant plus d'ancienneté que ce dernier et qui auraient été en mesure d'effectuer le remplacement soit parce qu'ils possèdent les qualifications requises ou parce qu'ils n'ont pas reçu la formation requise sur ce poste parce qu'ils étaient affectés à un autre remplacement.

L'Employeur s'engage à former sur le poste qui était disponible en vertu du paragraphe précédent ou sur un autre poste que les parties doivent convenir, le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté qui n'a pu effectuer un tel remplacement en raison du fait qu'il n'avait pas reçu la formation sur ce poste et ce dans les six (6) mois de l'acquisition du crédit d'ancienneté si celui-ci possède les qualifications requises sur ce poste.

Le crédit d'ancienneté accordé est équivalent au nombre de jours travaillés par le salarié à temps partiel plus jeune en ancienneté ayant effectué ledit remplacement. L'Employeur crédite aussi pour fins de progression dans l'échelle de salaire l'équivalent des heures non travaillées.

b) Secteur Fruits et légumes

Département Entrepôt

Le salarié à temps partiel est utilisé pour fins de remplacement d'absences de courte et de longue durée, conformément à la convention collective ainsi que dans les cas de surplus de travail.

L'utilisation des salariés à temps partiel pour fins de surplus de travail ne peut cependant excéder 7 % du nombre d'heures régulières équivalentes au nombre total de salariés réguliers programmés pour la semaine en question (incluant les salariés à temps partiel programmés sur une base hebdomadaire pour remplacer les salariés réguliers absents pour la semaine en question), multiplié par quarante (40). Le résultat de cette opération donne le nombre maximum d'heures par semaine pouvant être effectuées par des

salariés à temps partiel sur des horaires existants pour des fins autres que le remplacement. Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5.

Cependant, le pourcentage mentionné au paragraphe précédent sera de dix pourcent (10 %) si l'Employeur programme entre quatre-vingt-quinze pourcent (95 %) et cent cinq pourcent (105 %) du nombre total de postes réguliers existants pour la semaine en question.

Dès que l'Employeur atteint le maximum prévu en vertu des paragraphes qui précèdent pour couvrir les surplus de travail, les règles de l'article 12 de la convention s'appliquent pour l'utilisation des salariés pour des fins autres que le remplacement des salariés.

- c) L'Employeur fournit au Syndicat, à chaque semaine, un rapport indiquant pour chaque secteur les absences de salariés réguliers et toutes les heures travaillées par les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels par jour, par relève et par horaire.
- d) Les salariés à temps partiel qui deviennent des salariés réguliers ne perdent pas les bénéfices à incidence monétaire qu'ils avaient accumulés (à titre d'exemple: accumulation de congés maladie ou vacances, etc.).
- e) Dans chacun des secteurs visés, les heures de travail des salariés à temps partiel sont distribuées par ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste et jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail du secteur concerné. Ces heures sont rémunérées à taux régulier.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel programmés pour une semaine complète sont affichés aux endroits prévus à cette fin le jeudi midi de chaque semaine pour la deuxième (2^e) semaine suivante. Si des changements doivent être apportés aux horaires après le jeudi midi, l'Employeur avise le ou les salariés affectés par ces changements.

Le salarié absent du travail lors de l'affichage doit, pour connaître son horaire de travail pour la semaine qui suit, communiquer à l'un ou l'autre des endroits suivants selon le cas:

Secteur Bureau:	Service des ressources humaines
Secteur Fruits et légumes/ Département Entrepôt:	bureau des contremaîtres

Les salariés à temps partiel effectuent des heures supplémentaires par rotation, et ce, par ancienneté.

ANNEXE «D» CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES DES SALAIRES

A- SECTEUR BUREAU

CLASSE 1

CLASSE 1	2020-09-20	2021-09-19
Début	17.07	17.07
6 mois	17.66	17.66
12 mois	18.26	18.26
18 mois	18.86	18.86
24 mois	19.46	19.46
30 mois	20.05	20.05
36 mois	20.65	20.65
42 mois	21.25	21.25
48 mois	21.86	21.86
54 mois	22.45	22.45
60 mois	23.05	23.05
66 mois	23.65	23.65
72 mois	28.33	28.89

CLASSE 1	2022-09-18
Début	18.02
6 mois	18.63
12 mois	19.24
18 mois	19.85
24 mois	20.46
30 mois	21.06
36 mois	21.67
42 mois	22.29
48 mois	22.90
54 mois	23.51
60 mois	24.12
66 mois	29.47

CLASSE 1	2023-09-17	2024-09-15
Début	18.63	19.00
6 mois	19.24	19.62
12 mois	19.85	20.24
18 mois	20.46	20.86
24 mois	21.06	21.49
30 mois	21.67	22.11
36 mois	22.29	22.74
42 mois	22.90	23.36
48 mois	23.51	23.98
54 mois	24.12	24.60
60 mois	30.13	30.74

CLASSE 2

- RÉCEPTIONNISTE
- COMMIS SERVICE AUX CONSOMMATEURS

CLASSE 2	2020-09-20	2021-09-19
Début	17.54	17.54
6 mois	18.14	18.14
12 mois	18.74	18.74
18 mois	19.33	19.33
24 mois	19.93	19.93
30 mois	20.53	20.53
36 mois	21.14	21.14
42 mois	21.73	21.73
48 mois	22.33	22.33
54 mois	22.93	22.93
60 mois	23.53	23.53
66 mois	24.12	24.12
72 mois	28.88	29.46

CLASSE 2	2022-09-18
Début	18.50
6 mois	19.11
12 mois	19.72
18 mois	20.33
24 mois	20.94
30 mois	21.56
36 mois	22.17
42 mois	22.78
48 mois	23.39
54 mois	24.00
60 mois	24.61
66 mois	30.05

CLASSE 2	2023-09-17	2024-09-15
Début	19.11	19.49
6 mois	19.72	20.11
12 mois	20.33	20.74
18 mois	20.94	21.36
24 mois	21.56	21.99
30 mois	22.17	22.61
36 mois	22.78	23.23
42 mois	23.39	23.85
48 mois	24.00	24.48
54 mois	24.61	25.10
60 mois	30.72	31.34

CLASSE 3

- COMMIS AGENT POLYVALENT COURRIER/FOURNITURES
- COMMIS COURRIER/FOURNITURES
- MESSENGER

CLASSE 3	2020-09-20	2021-09-19
Début	18.00	18.00
6 mois	18.51	18.51
12 mois	19.11	19.11
18 mois	19.70	19.70
24 mois	20.30	20.30
30 mois	20.90	20.90
36 mois	21.50	21.50
42 mois	22.09	22.09
48 mois	22.69	22.69
54 mois	23.30	23.30
60 mois	23.90	23.90
66 mois	24.49	24.49
72 mois	29.32	29.91

CLASSE 3	2022-09-18
Début	18.88
6 mois	19.49
12 mois	20.10
18 mois	20.71
24 mois	21.32
30 mois	21.93
36 mois	22.54
42 mois	23.14
48 mois	23.76
54 mois	24.37
60 mois	24.98
66 mois	30.51

- TECHNICIEN GDM

CLASSE 3	2023-09-17	2024-09-15
Début	19.49	19.88
6 mois	20.10	20.50
12 mois	20.71	21.12
18 mois	21.32	21.74
24 mois	21.93	22.36
30 mois	22.54	22.99
36 mois	23.14	23.61
42 mois	23.76	24.24
48 mois	24.37	24.86
54 mois	24.98	25.48
60 mois	31.20	31.82

CLASSE 4

- TECHNICIEN AU TRANSPORT ENTRANT
- TECHNICIEN COMPTABILITÉ DE DÉTAIL
- COMMIS AUX ACHATS
- COMMIS SOUTIEN AUX MARCHANDS
- COMMIS POLYVALENT SOUTIEN AUX MARCHANDS/ACHATS

CLASSE 4	2020-09-20	2021-09-19
Début	18.39	18.39
6 mois	18.98	18.98
12 mois	19.58	19.58
18 mois	20.18	20.18
24 mois	20.78	20.78
30 mois	21.37	21.37
36 mois	21.97	21.97
42 mois	22.59	22.59
48 mois	23.19	23.19
54 mois	23.78	23.78
60 mois	24.38	24.38
66 mois	24.98	24.98
72 mois	29.88	30.48

CLASSE 4	2022-09-18
Début	19.36
6 mois	19.97
12 mois	20.58
18 mois	21.19
24 mois	21.80
30 mois	22.41
36 mois	23.04
42 mois	23.65
48 mois	24.26
54 mois	24.87
60 mois	25.48
66 mois	31.09

CLASSE 4	2023-09-17	2024-09-15
Début	19.97	20.37
6 mois	20.58	20.99
12 mois	21.19	21.61
18 mois	21.80	22.24
24 mois	22.41	22.86
30 mois	23.04	23.50
36 mois	23.65	24.12
42 mois	24.26	24.74
48 mois	24.87	25.37
54 mois	25.48	25.99
60 mois	31.79	32.42

CLASSE 5

- COMMIS POLYVALENT COURRIER/PRESSE
- COORDONNATEUR PRODUCTION ET MISE EN PAGE
- SECRÉTAIRE POLYVALENTE
- TECHNICIEN MARKETING
- TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ MARGE ET REVENU
- TECHNICIEN ORDONNANCEMENT DES COMMANDES
- SECRÉTAIRE
- TECHNICIEN SUPPORT INFORMATIQUE
- AGENT SERVICE AUX CONSOMMATEURS
- SECRÉTAIRE/TECHNICIEN MISE EN MARCHÉ

CLASSE 5	2020-09-20	2021-09-19
Début	18.88	18.88
6 mois	19.48	19.48
12 mois	20.07	20.07
18 mois	20.67	20.67
24 mois	21.28	21.28
30 mois	21.88	21.88
36 mois	22.47	22.47
42 mois	23.07	23.07
48 mois	23.67	23.67
54 mois	24.27	24.27
60 mois	24.86	24.86
66 mois	25.46	25.46
72 mois	30.46	31.07

CLASSE 5	2022-09-18
Début	19.87
6 mois	20.48
12 mois	21.09
18 mois	21.71
24 mois	22.31
30 mois	22.92
36 mois	23.53
42 mois	24.14
48 mois	24.75
54 mois	25.36
60 mois	25.97
66 mois	31.69

CLASSE 5	2023-09-17	2024-09-15
Début	20.48	20.89
6 mois	21.09	21.51
12 mois	21.71	22.14
18 mois	22.31	22.76
24 mois	22.92	23.38
30 mois	23.53	24.00
36 mois	24.14	24.63
42 mois	24.75	25.25
48 mois	25.36	25.87
54 mois	25.97	26.49
60 mois	32.40	33.05

NOTE: Les parties conviennent qu'il y aura un des postes de secrétaire qui inclura les tâches de réceptionniste.

CLASSE 6 A

- TECHNICIEN, ANALYSE ET MISE EN MARCHÉ
- TECHNICIEN POLYVALENT, ANALYSE ET MISE EN MARCHÉ

CLASSE 6A	2020-09-20	2021-09-19
Début	19.48	19.48
6 mois	20.07	20.07
12 mois	20.67	20.67
18 mois	21.28	21.28
24 mois	21.88	21.88
30 mois	22.47	22.47
36 mois	23.07	23.07
42 mois	23.67	23.67
48 mois	24.27	24.27
54 mois	24.86	24.86
60 mois	25.46	25.46
66 mois	26.07	26.07
72 mois	31.16	31.78

CLASSE 6A	2022-09-18
Début	20.48
6 mois	21.09
12 mois	21.71
18 mois	22.31
24 mois	22.92
30 mois	23.53
36 mois	24.14
42 mois	24.75
48 mois	25.36
54 mois	25.97
60 mois	26.59
66 mois	32.42

CLASSE 6A	2023-09-17	2024-09-15
Début	21.09	21.51
6 mois	21.71	22.14
12 mois	22.31	22.76
18 mois	22.92	23.38
24 mois	23.53	24.00
30 mois	24.14	24.63
36 mois	24.75	25.25
42 mois	25.36	25.87
48 mois	25.97	26.49
54 mois	26.59	27.12
60 mois	33.15	33.81

CLASSE 6 B

- ANALYSTE-COMPTABLE
- ANALYSTE-COMPTABLE MARGES
- ANALYSTE-COMPTABLE COMPTES FOURNISSEURS
- ANALYSTE-COMPTABLE TRÉSORERIE
- ANALYSTE-COMPTABLE CONTRÔLE DES REVENUS
- ANALYSTE-COMPTABLE POLYVALENT
- REMPLAÇANT POLYVALENT COMPTABILITÉ
- ANALYSTE-COMPTABLE CORPORATIF
- ANALYSTE-COMPTABLE SUIVI DES COUPONS
- ANALYSTE-COMPTABLE CONSOLIDÉ
- ANALYSTE-COMPTABLE REVENUS
- ANALYSTE-COMPTABLE LOGISTIQUE-DISTRIBUTION
- ANALYSTE-COMPTABLE PUBLICITÉ ET MARKETING
- ANALYSTE ASSURANCES ET RÉCLAMATION

CLASSE 6B	2020-09-20	2021-09-19
Début	19.76	19.76
6 mois	20.35	20.35
12 mois	20.95	20.95
18 mois	21.56	21.56
24 mois	22.16	22.16
30 mois	22.75	22.75
36 mois	23.35	23.35
42 mois	23.95	23.95
48 mois	24.54	24.54
54 mois	25.14	25.14
60 mois	25.74	25.74
66 mois	26.35	26.35
72 mois	31.49	32.12

CLASSE 6B	2022-09-18
Début	20.76
6 mois	21.37
12 mois	21.99
18 mois	22.60
24 mois	23.21
30 mois	23.82
36 mois	24.43
42 mois	25.04
48 mois	25.65
54 mois	26.25
60 mois	26.87
66 mois	32.76

CLASSE 6B	2023-09-17	2024-09-15
Début	21.37	21.80
6 mois	21.99	22.43
12 mois	22.60	23.05
18 mois	23.21	23.67
24 mois	23.82	24.29
30 mois	24.43	24.91
36 mois	25.04	25.54
42 mois	25.65	26.16
48 mois	26.25	26.78
54 mois	26.87	27.41
60 mois	33.50	34.17

B- SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

CLASSE 1

- PRÉPARATEUR CHARGEUR
- PRÉPOSÉ À LA SALUBRITÉ

CLASSE 1	2020-09-20	2021-09-19
Début	18,00	18,00
6 mois	18,60	18,60
12 mois	19,70	19,70
18 mois	20,77	20,77
24 mois	21,86	21,86
30 mois	22,94	22,94
36 mois	23,96	23,96
42 mois	24,42	24,42
48 mois	24,88	24,88
54 mois	25,34	25,34
60 mois	25,79	25,79
66 mois	26,26	26,26
72 mois	31,22	32,00

CLASSE 1	2022-09-18
Début	18,97
6 mois	20,09
12 mois	21,19
18 mois	22,30
24 mois	23,39
30 mois	24,44
36 mois	24,90
42 mois	25,38
48 mois	25,84
54 mois	26,31
60 mois	26,78
66 mois	32,64

CLASSE 1	2023-09-17	2024-09-15
Début	20,09	20,29
6 mois	21,19	21,40
12 mois	22,30	22,52
18 mois	23,39	23,63
24 mois	24,44	24,68
30 mois	24,90	25,15
36 mois	25,38	25,63
42 mois	25,84	26,10
48 mois	26,31	26,57
54 mois	26,78	27,05
60 mois	33,37	33,71

CLASSE 2

- OPÉRATEUR DE MONTE-CHARGE
- PRÉPOSÉ À LA RÉCEPTION

CLASSE 2	2020-09-20	2021-09-19
Début	18,00	18,00
6 mois	18,91	18,91
12 mois	20,00	20,00
18 mois	21,08	21,08
24 mois	22,17	22,17
30 mois	23,25	23,25
36 mois	24,13	24,13
42 mois	24,62	24,62
48 mois	25,14	25,14
54 mois	25,64	25,64
60 mois	26,15	26,15
66 mois	26,66	26,66
72 mois	31,74	32,54

CLASSE 2	2022-09-18
Début	19,29
6 mois	20,40
12 mois	21,50
18 mois	22,61
24 mois	23,71
30 mois	24,61
36 mois	25,12
42 mois	25,64
48 mois	26,15
54 mois	26,68
60 mois	27,19
66 mois	33,19

CLASSE 2	2023-09-17	2024-09-15
Début	20,40	20,60
6 mois	21,50	21,72
12 mois	22,61	22,84
18 mois	23,71	23,95
24 mois	24,61	24,85
30 mois	25,12	25,37
36 mois	25,64	25,90
42 mois	26,15	26,41
48 mois	26,68	26,94
54 mois	27,19	27,47
60 mois	33,93	34,28

CLASSE 3

- CHAUFFEUR
- CONTRÔLEUR
- PRÉPOSÉ À LA MATURATION DES BANANES
- COMMIS
- PRÉPOSÉ À LA COUR

CLASSE 3	2020-09-20	2021-09-19
Début	18,29	18,29
6 mois	19,38	19,38
12 mois	20,46	20,46
18 mois	21,55	21,55
24 mois	22,63	22,63
30 mois	23,71	23,71
36 mois	24,68	24,68
42 mois	25,20	25,20
48 mois	25,72	25,72
54 mois	26,23	26,23
60 mois	26,75	26,75
66 mois	27,26	27,26
72 mois	32,47	33,28

CLASSE 3	2022-09-18
Début	19,76
6 mois	20,87
12 mois	21,98
18 mois	23,08
24 mois	24,19
30 mois	25,18
36 mois	25,71
42 mois	26,23
48 mois	26,75
54 mois	27,29
60 mois	27,81
66 mois	33,95

CLASSE 3	2023-09-17	2024-09-15
Début	20,87	21,08
6 mois	21,98	22,20
12 mois	23,08	23,31
18 mois	24,19	24,43
24 mois	25,18	25,43
30 mois	25,71	25,96
36 mois	26,23	26,50
42 mois	26,75	27,02
48 mois	27,29	27,56
54 mois	27,81	28,09
60 mois	34,71	35,06

C- SECTEUR TRANSPORT-MÉRITE 1

- CHAUFFEUR
- COMMIS-RÉPARTITEUR
- PRÉPOSÉ À LA COUR

	2020-09-20	2021-09-19	2022-09-18	2023-09-17	2024-09-15
Début	18.22	18.22	18.59	18.59	18.96
6 mois	19.32	19.32	19.71	19.71	20.10
12 mois	20.41	20.41	20.82	20.82	21.24
18 mois	21.50	21.50	21.93	21.93	22.36
24 mois	22.60	22.60	23.05	23.05	23.51
30 mois	23.68	23.68	24.15	24.15	24.64
36 mois	24.56	24.56	25.05	25.05	25.55
42 mois	25.01	25.01	25.51	25.51	26.02
48 mois	25.45	25.45	25.96	25.96	26.48
54 mois	25.90	25.90	26.42	26.42	26.95
60 mois	26.35	26.35	26.87	26.87	27.41
66 mois	27.00	27.00	27.54	27.54	28.09
72 mois	32.31	32.96	33.62	34.37	35.06

ANNEXE «E» RELÈVES ET HORAIRES DE TRAVAIL

1. SECTEUR BUREAU

Semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37,5 h).

Cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.

HORAIRES

A) 8 h 00 à 16 h 30 avec une (1) heure non payée pour le repas de 12 h 00 à 13 h 00.

B) Réceptionniste

8 h 30 à 17 h 00 avec une (1) heure non payée pour le repas, de 12 h 30 à 13 h 30.

C) Département Service du courrier

Commis polyvalent courrier/fourniture

Commis polyvalent courrier/presse

a) du lundi au jeudi inclusivement
7 h 00 à 15 h 30 avec une (1) heure non payée pour le repas, de 12 h 00 à 13 h 00.

le vendredi
7 h 00 à 14 h 30 sans période de repas, la pause de quinze (15) minutes étant prise entre 12 h 00 et 12 h 30.

b) du lundi au jeudi inclusivement
8 h 00 à 16 h 30 avec une (1) heure non payée pour le repas, de 12 h 00 à 13 h 00.

le vendredi
8 h 00 à 15 h 30 sans période de repas, la pause de quinze (15) minutes étant prise entre 12 h 00 et 12 h 30.

Messageur

8 h 00 à 16 h 00 avec une demi (½) heure non payée pour le repas de 12 h 00 à 12 h 30.

D) Commis soutien aux marchands

8 h 00 à 16 h 30

8 h 30 à 17 h 00

avec une (1) heure non payée pour le repas, de 12 h 00 à 13 h 00 ou de 13 h 00 à 14 h 00, selon le cas

E) Commis aux achats

8 h 00 à 16 h 30 avec une (1) heure non payée pour le repas, de 12 h 00 à 13 h 00.

2. SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

Département Entrepôt

Semaine normale de travail de quarante (40) heures.

A) Relève de jour

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 00.
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 00.
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du mardi au samedi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 00.
- iv) cinq (5) jours non consécutifs (dimanche, mercredi, jeudi, vendredi et samedi de 6 h 00 à 14 h 00).
- v) cinq (5) jours non consécutifs (dimanche, lundi, mardi, vendredi et samedi de 6 h 00 à 14 h 00).

B) Relève de soir

- i) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 14 h 00 à 22 h 00.
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 14 h 00 à 22 h 00.
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du mardi au samedi inclusivement, de 14 h 00 à 22 h 00.
- iv) quatre (4) jours consécutifs (dimanche et samedi de 12 h 00 à 22 h 00 et lundi, vendredi de 14 h 00 à 00 h 00);

- v) cinq (5) jours non consécutifs (dimanche, mercredi, jeudi, vendredi et samedi de 14 h 00 à 22 h 00).
- vi) cinq (5) jours non consécutifs (dimanche, lundi, mardi, vendredi et samedi de 14 h 00 à 22 h 00).

C) Relève de nuit

- i) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 22 h 00 à 6 h 00.
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 22 h 00 à 6 h 00.

Département Transport

A) Relève de jour

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 05 h 00 à 13 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 30, avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iv) quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- v) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vi) quatre (4) jours (lundi mardi, mercredi, vendredi), de 6 h 00 à 16 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vii) quatre (4) jours (lundi mardi, jeudi, vendredi), de 6 h 00 à 16 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- viii) quatre (4) jours (lundi mardi, jeudi, vendredi), de 7 h 00 à 17 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ix) quatre (4) jours consécutifs, du mercredi au samedi inclusivement, de 6 h 00 à 16 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- x) quatre (4) jours consécutifs, du mardi au vendredi inclusivement, de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

- xi) quatre (4) jours consécutifs, du mardi au vendredi inclusivement, de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non-payée pour le repas;
- xii) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non-payée pour le repas;
- xiii) quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non-payée pour le repas;
- xiv) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, vendredi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non-payée pour le repas;
- xv) quatre (4) jours consécutifs du lundi au jeudi, de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non-payée pour le repas.

Préposé à la cour

Lundi au vendredi de 7 h 00 à 15 h 30.

B) Relève de soir

- i) quatre (4) jours consécutifs, du mardi au vendredi inclusivement, de 14 h 00 à 00 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) quatre (4) jours (dimanche de 8 h 00 à 18 h 30; mardi au jeudi de 17 h 30 à 4 h 00) avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas.

Préposé à la cour

Lundi au vendredi de 15 h 30 à 24 h 00.

C) Relève de nuit

- i) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 23 h 00 à 7 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 20 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 21 h 00 à 5 h 30, avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iv) quatre (4) jours (dimanche, mercredi, jeudi, vendredi), de 21 h 00 à 7 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- v) quatre (4) jours consécutifs, du dimanche au mercredi inclusivement, de 20 h 00 à 6 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

- vi) quatre (4) jours (dimanche de 19 h 00 à 5 h 30; lundi au mercredi de 21 h 00 à 7 h 30) avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 19 h 30 à 4 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- viii) cinq (5) jours consécutifs (dimanche et mardi de 21 h 00 à 7 h 30, lundi de 19 h 00 à 3 h 30, mercredi et jeudi de 20 h 00 à 4 h 30), avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ix) cinq (5) jours consécutifs (lundi de 18 h 00 à 2 h 30, mardi, mercredi et jeudi de 21 h 00 à 5 h 30, vendredi de 19 h 00 à 3 h 30), avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- x) quatre (4) jours (dimanche, jeudi, vendredi de 21 h 00 à 7 h 30, mercredi de 20 h 00 à 6 h 30), avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xi) quatre (4) jours consécutifs (dimanche de 19 h 00 à 5 h 30, lundi, mardi de 21 h 00 à 7 h 30, mercredi de 20 h 00 à 6 h 30), avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xii) quatre (4) jours (dimanche, lundi et vendredi de 21 h 00 à 7 h 30, jeudi de 20 h 00 à 6 h 30), avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas.

Pour les salariés du département Transport du secteur Fruits et légumes, les salariés peuvent, à leur choix, reporter leur demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas à la fin de leur quart de travail afin de quitter plus tôt.

3. SECTEUR TRANSPORT-MÉRITE 1

A) Relève de jour

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 4 h 00 à 12 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 5 h 00 à 13 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 5 h 30 à 14 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iv) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- v) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 6 h 30 à 15 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vi) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

- vii) cinq (5) jours consécutifs, du mardi au samedi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- viii) quatre (4) jours (dimanche, lundi, mardi, mercredi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ix) quatre (4) jours (lundi mardi, mercredi, jeudi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- x) quatre (4) jours (lundi mardi, mercredi, vendredi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xi) quatre (4) jours (lundi mardi, mercredi, vendredi), de 5 h 30 à 16 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xii) quatre (4) jours (lundi mardi, jeudi, vendredi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xiii) quatre (4) jours (lundi mardi, vendredi, samedi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xiv) quatre (4) jours (lundi mardi, vendredi, samedi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xv) quatre (4) jours (lundi mercredi, jeudi, vendredi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xvi) quatre (4) jours (lundi mercredi, jeudi, vendredi), de 5 h 30 à 16 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xvii) quatre (4) jours (lundi, jeudi, vendredi, samedi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xviii) quatre (4) jours (lundi, jeudi, vendredi, samedi), de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xix) quatre (4) jours (lundi, jeudi, vendredi, samedi), de 5 h 30 à 16 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xx) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, vendredi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xxi) quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 4 h 00 à 14 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xxii) quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 5 h 30 à 16 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

- xxiii) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, jeudi), de 5 h 30 à 16 h 00 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- xxiv) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, vendredi), de 6 h 00 à 16 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- xxv) quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 6 h 00 à 16 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- xxvi) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 6 h 00 à 16 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- xxvii) cinq (5) jours consécutifs, du mardi au samedi inclusivement, de 5 h 00 à 13 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- xxviii) cinq (5) jours consécutifs, du mardi au samedi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- xxix) cinq (5) jours consécutifs, du mardi au vendredi de 6 h 30 à 15 h 00, et le samedi de 6 h 00 à 14 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;

Préposé à la cour

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 6 h 00 à 14 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 5 h 00 à 13 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- iv) quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de 5 h 00 à 15 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;

Commis-répartiteur

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 5 h 30 à 14 h 00 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 15 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;

B) Relève de soir

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 14 h 00 à 22 h 30 avec une demi (½) heure non payée pour le repas;

- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 15 h 00 à 23 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 17 h 00 à 3 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iv) quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 18 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- v) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, vendredi), de 17 h 00 à 3 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vi) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, vendredi), de 18 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vii) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 17 h 00 à 3 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- viii) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 18 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ix) quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de 17 h 00 à 3 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- x) quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de 18 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xi) quatre (4) jours consécutifs, du mardi au vendredi inclusivement, de 17 h 00 à 3 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xii) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 15 h 00 à 1 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

Préposé à la cour

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 13 h 30 à 22 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 13 h 30 à 22 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 15 h 00 à 23 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iv) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 15 h 00 à 23 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

Commis-répartiteur

- i) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 13 h 30 à 22 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 13 h 30 à 22 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 15 h 00 à 23 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

C) Relève de nuit

- i) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 20 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 20 h 00 à 4 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) quatre (4) jours (dimanche, lundi, jeudi, vendredi), de 20 h 00 à 6 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iv) quatre (4) jours (dimanche, lundi, mardi, mercredi), de 20 h 00 à 6 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- v) quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de 20 h 00 à 6 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vi) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 20 h 00 à 6 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- vii) quatre (4) jours (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 3 h 00 à 13 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- viii) quatre (4) jours (lundi, mardi, mercredi, vendredi), de 3 h 00 à 13 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ix) quatre (4) jours (lundi, mardi, vendredi de 3 h 00 à 13 h 30 et le samedi de 4 h 00 à 14 h 30), avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- x) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 22 h 30 à 7 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xi) quatre (4) jours non consécutifs (lundi, mardi, jeudi, vendredi), de 20 h 00 à 6 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- xii) quatre (4) jours non consécutifs (lundi, mercredi, jeudi, vendredi), de 1 h 30 à 12 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

- xiii) quatre (4) jours non consécutifs mardi, mercredi, vendredi de 2 h 30 à 13 h 00, et le samedi de 3 h 30 à 14 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

Préposé à la cour

- i) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 21 h 30 à 6 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 22 h 30 à 7 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

Commis-répartiteur

- i) cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au jeudi inclusivement, de 21 h 30 à 6 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- ii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 21 h 30 à 6 h 00 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;
- iii) cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, de 23 h 00 à 7 h 30 avec une demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas;

Pour les salariés du secteur Transport-Mérite 1, les salariés peuvent, à leur choix, reporter leur demi ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas à la fin de leur quart de travail afin de quitter plus tôt.

ANNEXE «F» CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR CERTAINS SALARIÉS RÉGULIERS POLYVALENTS DU SECTEUR BUREAU

1. Les titulaires de ces postes sont affectés au travail disponible dans le ou les départements dans lesquels ils sont assignés, de même qu'aux remplacements ou aux surplus de travail dans ce ou ces départements selon les besoins des opérations.
2. Ces mêmes salariés (à l'exclusion des commis polyvalents courrier/fourniture) doivent être inclus dans le résultat du calcul du ratio de l'annexe «C» B. 7. a), secteur Bureau.
3. Les groupes de départements sont:

Groupe 1:

Salariés classifiés «commis polyvalents» pour les départements «Soutien marchands», «Achats»;

Groupe 2:

Salariés classifiés «technicien polyvalent analyse et mise en marché» pour le département «Mise en marché»;

Groupe 3:

Salariés classifiés «analystes comptables polyvalents» pour les départements «finances», «marges et revenus» et «comptabilité logistique-distribution».

Groupe 4:

Maximum de trois (3) salariés classifiés commis polyvalents courrier/fourniture pour le département «soutien matériel et courrier»;

Il ne peut y avoir plus de 20 % de salariés réguliers polyvalents par rapport aux autres salariés réguliers pour chacun des groupes 1 et 3 mentionnés ci-dessus. Pour le groupe 2, le pourcentage est de quarante pourcent (40 %). Toute fraction est arrondie à l'unité supérieure à partir de 0,5.
4. Les salariés réguliers polyvalents choisissent leurs vacances selon les dispositions de la clause 14.04 F).

5. Temps supplémentaire

Pour fins d'octroi du temps supplémentaire, l'affectation journalière du salarié polyvalent sur l'un des postes cités précédemment sera considérée comme étant le salarié régulier qui occupe le poste aux fins de la clause 12.11 A).

6. Lorsqu'un poste de salarié régulier polyvalent devient temporairement vacant, l'Employeur peut recourir aux dispositions de la clause 6.13 A) pour procéder au remplacement du salarié. Si l'Employeur décide de ne pas remplacer le poste, il pourra utiliser des salariés à temps partiel sur les occupations sur lesquelles le salarié régulier polyvalent est utilisé mais il ne pourra pas utiliser des salariés à temps partiel en surplus sur les postes où ces salariés polyvalents non remplacés sont appelés à travailler.

ANNEXE «G» CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS OCCASIONNELS AU DÉPARTEMENT ENTREPÔT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

DÉFINITION

Un salarié occasionnel est une personne appelée à travailler pour les mêmes motifs qu'un salarié à temps partiel tel que défini à l'annexe «C», mais uniquement après avoir épuisé la liste des salariés à temps partiel. Les heures travaillées par ces salariés en cas de surplus de travail sont incluses dans les pourcentages prévus au point B. 7. b) de l'annexe «C».

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS

Les salariés occasionnels bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés à temps partiel prévues à l'annexe «C», en tenant compte de ce qui suit:

- a) La distribution des heures de travail se fait par ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée;
- b) Lorsqu'il y a lieu d'embaucher un nouveau salarié à temps partiel, l'Employeur considère de façon prioritaire les demandes écrites formulées par les salariés occasionnels, en procédant par ancienneté, pourvu qu'ils rencontrent les critères exigés par l'Employeur;
- c) Le salarié occasionnel est mis à pied s'il est plus de douze (12) mois consécutifs sans avoir travaillé pour manque de travail ou si l'Employeur décide d'abolir un ou plusieurs postes de salariés occasionnels.
- d) DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS OCCASIONNELS

La disponibilité du salarié occasionnel est communiquée à l'Employeur par l'utilisation du formulaire prévu à cet effet.

Le salarié occasionnel qui désire modifier ses choix de disponibilités le fait en modifiant le formulaire, et ce douze (12) jours à l'avance.

Aux fins d'assignation des salariés occasionnels, l'Employeur peut aussi les assigner à chaque semaine pour la semaine suivante, en tenant compte des choix exprimés sur les formulaires remis avant midi le mardi de chaque semaine.

Le salarié occasionnel doit donner une disponibilité minimum de huit (8) heures sur l'une ou l'autre des relèves suivantes pour conserver son emploi:

- vendredi soir
- samedi jour ou soir
- dimanche jour ou soir

Si un salarié occasionnel refuse des offres de travail ou n'est pas rejoint plus de vingt pour cent (20 %) des occasions où du travail lui est offert au cours d'une période de douze (12) semaines consécutives, il est considéré comme ayant démissionné. Aux fins de ce paragraphe, plus d'une (1) offre de travail au cours d'une même journée est considéré comme une (1) fois. Les offres de travail effectuées en dehors de la disponibilité exprimée par le salarié occasionnel ne sont pas comptabilisées aux fins du présent paragraphe. Le calcul des refus d'offre de travail s'effectue de relève à relève et débute avec la relève où la première offre de travail a été effectuée.

Le ratio ci-dessus ne s'applique pas si un salarié occasionnel ne reçoit pas un minimum de cinq (5) offres de travail au cours d'une période de douze (12) semaines consécutives.

ANNEXE «H» CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS OCCASIONNELS AU SECTEUR BUREAU

DÉFINITION

Un salarié occasionnel est une personne appelée à travailler pour les mêmes motifs qu'un salarié à temps partiel tel que défini à l'annexe «C» (excluant les surplus de travail), mais uniquement après avoir épuisé la liste des salariés à temps partiel, à l'exception des heures effectuées pendant les périodes de formation sur les différents postes et dans les situations où un salarié à temps partiel ne possède pas les exigences normales pour occuper un poste.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS

Les salariés occasionnels bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés à temps partiel prévues à l'annexe «C», en tenant compte de ce qui suit:

- a) La distribution des heures de travail se fait par ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée;
- b) Lorsqu'il y a lieu d'embaucher un nouveau salarié à temps partiel, l'Employeur considère de façon prioritaire les demandes écrites formulées par les salariés occasionnels, en procédant par ancienneté, pourvu qu'ils rencontrent les exigences normales du poste;
- c) Le salarié occasionnel est mis à pied s'il est plus de douze (12) mois consécutifs sans avoir travaillé pour manque de travail ou si l'Employeur décide d'abolir un ou plusieurs postes de salariés occasionnels.
- d) Le salarié occasionnel ne peut bénéficier de vacances annuelles lors des périodes ci-dessous :
 - 1^{er} mai au 15 septembre;
 - Deux (2) dernières semaines complètes de décembre et première (1^{re}) semaine complète de janvier.

e) DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS OCCASIONNELS

La disponibilité du salarié occasionnel est communiquée à l'Employeur par l'utilisation du formulaire prévu à cet effet.

Cette disponibilité est en vigueur le deuxième (2^e) dimanche suivant la réception du formulaire. Pour modifier sa disponibilité, le salarié occasionnel doit compléter un nouveau formulaire selon ce qui précède ou aviser l'Employeur par courriel.

Le salarié occasionnel doit donner une disponibilité minimale d'une (1) journée (7.5 heures), du lundi au vendredi, sur la «relève de jour» pour conserver son emploi, à moins d'entente contraire avec l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

Si un salarié occasionnel refuse des offres de travail ou n'est pas rejoint plus de vingt pour cent (20 %) des occasions où du travail lui est offert au cours d'une période de douze (12) semaines consécutives, il est considéré comme ayant démissionné. Aux fins de ce paragraphe, plus d'une (1) offre de travail au cours d'une même journée est considéré comme une (1) fois. Les offres de travail effectuées en dehors de la disponibilité exprimée par le salarié occasionnel ne sont pas comptabilisées aux fins du présent paragraphe.

Le ratio ci-dessus ne s'applique pas si un salarié occasionnel ne reçoit pas un minimum de cinq (5) offres de travail au cours d'une période de douze (12) semaines consécutives.

ANNEXE «I» MONTANTS RÉTROACTIFS

Tous les secteurs

L'Employeur verse rétroactivement l'équivalent de l'augmentation salariale débutant le 19 septembre 2020, et ce jusqu' au samedi suivant la date de signature de la présente. Le montant rétroactif est versé à tous les salariés, en un (1) seul paiement, ayant travaillé en date du 19 septembre 2020 et toujours à l'emploi au moment du paiement, le quatrième (4^e) jeudi après la signature des présentes, incluant les personnes retraitées ayant travaillé à compter du 19 septembre 2020, et ce jusqu'à leur retraite.

ANNEXE «J» SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

Tous les salariés réguliers ayant atteint cinquante-cinq (55) ans et qui justifient d'au moins vingt (20) ans de service pour l'Employeur ou tous les salariés réguliers ayant atteint soixante (60) ans et qui justifient d'au moins quinze (15) ans de service pour l'Employeur et qui en font la demande, peuvent bénéficier d'une semaine de travail réduite d'un (1) jour sans paie selon les modalités suivantes:

- 1- Le salarié qui désire obtenir une semaine de travail réduite doit en faire la demande par écrit au plus tard le 15 novembre de l'année, et ce, pour une période d'un (1) an débutant le 1^{er} janvier qui suit.
- 2- L'Employeur se réserve le droit de limiter à un maximum de neuf (9) salariés dans le secteur Fruits et légumes, dont sept (7) au département Entrepôt et deux (2) au département Transport; de quatre (4) salariés dans le secteur Transport-Mérite 1 et de six (6) salariés dans le secteur Bureau (maximum de un (1) par département et un (1) par occupation), le nombre de personnes pouvant bénéficier de la semaine de travail réduite, et ce, en tenant compte de l'ancienneté des salariés ayant formulé une telle demande.
- 3- L'horaire de travail pour chaque jour est celui prévu à la convention pour le quart de travail du salarié concerné et l'Employeur et le salarié doivent s'entendre pour déterminer la journée de travail qui est réduite pour toute l'année à venir. Le salarié ne peut bénéficier des dispositions des clauses 6.12 et 6.13 durant cette période sauf si les dispositions de la clause 6.12 lui permettaient de changer de relève.
- 4- Le salarié qui bénéficie de la semaine de travail réduite maintient son statut de salarié régulier et est rémunéré pour les jours restants prévus à son horaire. Il bénéficie des avantages de la convention collective au prorata du nombre d'heures régulières travaillées, comme s'il travaillait à temps partiel, à l'exception des particularités suivantes:
 - a) La contribution de l'Employeur et du salarié au régime de retraite est effectuée comme s'il travaillait une semaine complète.
 - b) Les semaines de vacances qui sont prises au cours de l'année où le salarié bénéficie d'une semaine de travail réduite sont de quatre (4) jours. Quant à la rémunération afférente aux vacances, chaque semaine de vacances est payée à deux pour cent (2 %) du salaire gagné durant l'année de référence. L'Employeur considère les absences du travail en raison d'accidents du travail, de maladie, de vacances, de jours fériés et mobiles, de congés sociaux, juré et témoin, activités syndicales et congés de maladie payés en vertu de la clause 21.02 comme des heures travaillées aux fins du paiement des vacances.

La même méthode de calcul s'applique pour déterminer la rémunération de vacances au 1^{er} mai qui suit l'année où le salarié cesse de se prévaloir de la semaine de travail réduite.

- 5- Le salarié qui bénéficie de la semaine de travail réduite ne peut être admissible pour effectuer du temps supplémentaire, sauf pour le temps supplémentaire qui peut être requis à la fin de sa journée de travail.
- 6- L'Employeur peut décider de remplacer les heures d'absences du salarié qui bénéficie de la semaine de travail réduite. Les heures travaillées par les salariés à temps partiel pour combler les heures d'absences accordées en vertu de la présente annexe ne sont pas considérées dans le calcul prévu à l'annexe «C» A. paragraphes 3. et 4. et B. 7.

RECUEIL DE DIVERSES LETTRES D'ENTENTE

1 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA VENTE

Dans l'éventualité où l'Employeur vend une partie ou la totalité des secteurs à l'intérieur de la juridiction syndicale, il s'engage à informer le Syndicat de cette éventualité huit (8) semaines à l'avance, et à accorder à tout salarié mis à pied conséquemment à telle transaction, une priorité d'emploi dans ses autres secteurs d'activités lui appartenant, le tout dans le respect des conventions collectives en vigueur.

2 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF TEMPS ET MOUVEMENT»

Les parties conviennent de mettre sur pied au département Entrepôt du secteur Fruits et légumes un comité consultatif paritaire dans le contexte d'une mise à jour des standards de production (temps et mouvement).

Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat, et se tient sur avis de l'Employeur, lequel est remis au Syndicat soixante (60) jours à l'avance.

Les rencontres se font sans perte de salaire selon les dispositions prévues à la clause 4.06. Le comité établit les modes de fonctionnement qu'il juge utile.

Les parties pourront retenir les services d'experts externes afin de se faire conseiller dans le projet et les travaux du comité.

Les études servant à déterminer les normes, les cadences de travail ou les standards de production seront mises à la disposition du comité.

L'établissement des éléments demandant une étude terrain (notamment établir un calendrier pour l'étude de congestions des allées, le plan de calibration des équipements, études sur le taux d'utilisation des systèmes de cerclage automatique, etc.) doivent être discutés au préalable en comité.

Si un projet pilote est nécessaire, le choix des salariés affectés au projet pilote est fait conjointement par les parties.

La détermination des temps standards sera faite en utilisant une méthode reconnue dans le domaine du génie industriel.

#3 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉSEAU SENTINEL

Afin de permettre l'établissement du réseau d'entraide Sentinel, un comité est créé dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.

Ce comité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat et se réunit une (1) fois par année. Le comité se réunit pendant les heures normales de travail sans perte de salaire; les conditions de présence et de rémunération des représentants syndicaux à ce comité sont celles prévues aux clauses 4.05 et 4.06.

Ce comité a comme responsabilité de :

- Planifier et assurer le suivi d'un plan annuel des activités du réseau Sentinel;
- Convenir des besoins de formation et identifier les salariés visés par celle-ci;
- Faire des recommandations à l'Employeur face à la prévention du suicide ou toute autre détresse psychologique;

Les coûts de la formation convenue entre les parties sont à la charge égale des parties.

Un entraidant du réseau Sentinel peut s'absenter au besoin de son poste de travail sans perte de salaire, après avoir obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat afin de rencontrer un salarié en détresse.