

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

**BEN DESHAIES INC.
ci-après appelé
L'EMPLOYEUR**

ET LE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BEN DESHAIES – CSN
ci-après appelé
LE SYNDICAT**

2021-2026

Table des matières

ARTICLE 1	DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT	4
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ	4
ARTICLE 6	PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS.....	11
ARTICLE 7	L'ARBITRAGE	11
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 10	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	14
ARTICLE 11	MISE À PIED.....	15
ARTICLE 12	HEURES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	18
ARTICLE 14	PAUSES ET REPAS.....	19
ARTICLE 15	SALAIRE ET CLASSIFICATION	20
ARTICLE 16	PRIMES	21
ARTICLE 17	VACANCES	23
ARTICLE 18	CONGÉS FÉRIÉS	25
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX	27
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE ET MOBILES	28
ARTICLE 21	CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL ET FAMILIAL.....	29
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE.....	30
ARTICLE 23	ASSURANCE COLLECTIVE	31
ARTICLE 24	UNIFORMES, VÊTEMENTS, OUTILS ET BOTTES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 25	EXIGENCES ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	34
ARTICLE 26	SOUS-TRAITANCE	34
ARTICLE 27	AGENCE DE PERSONNEL	35
ARTICLE 28	TRAVAIL DES CADRES.....	35
ARTICLE 29	INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	35
ARTICLE 30	RÉGIME DE RETRAITE SIMPLIFIÉ BÂTIRENTE	36

ARTICLE 31	DISPOSITIONS DIVERSES	39
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ.....	40
ANNEXE A	ÉCHELLE SALARIALE	42
ANNEXE B	SEMAINE DE QUATRE (4) JOURS.....	45
ANNEXE C	DEMANDE D'ACCUMULATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES	46
LETTRE D'ENTENTE 2011-01		47

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

- 1.01 Le mot « employeur », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.
- 1.02 Le mot « salarié », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les salariés visés par le certificat d'accréditation accordé au syndicat.
- 1.03 Le mot « temporaire » signifie un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation telle que définie à la convention collective.
- 1.04 Les mots « salarié régulier » désignent un salarié qui a complété sa période de probation telle que définie à la convention collective.
- 1.05 Les mots « salarié saisonnier » désignent un salarié qui travaille lors de la période estivale. Cette période est du 1^{er} mai au 30 août.
- 1.06 Les mots « temps partiel » désignent un salarié qui travaille moins de vingt-quatre (24) heures par semaine sur une base régulière de huit (8) semaines consécutives.
- 1.07 Les mots « temps plein » désignent un salarié qui travaille vingt-quatre (24) heures et plus par semaine sur une base régulière de huit (8) semaines consécutives.
- 1.08 Le mot « jour » signifie jour de calendrier.
- 1.09 Le mot « délégué » signifie représentant syndical nommé par les salariés pour les représenter dans un département et quart de travail. Membre du conseil syndical.
- 1.10 Le mot « officier » signifie représentant syndical nommé par les salariés pour les représenter dans l'ensemble des départements et quarts de travail. Membre de l'exécutif et du conseil syndical.
- 1.11 Les mots « représentant syndical » signifient délégué ou officier du syndicat.
- 1.12 Les classifications sont celles prévues à la présente convention collective. Les descriptions des fonctions se retrouvent à l'article 1.17 de la présente convention et elles ne sont pas limitatives, elles peuvent inclure toutes autres tâches connexes.
- 1.13 Les échelles salariales pour chacune des classifications apparaissent également en annexe et s'appliquent pour la durée de la convention collective.
- 1.14 Le siège social de l'employeur est situé au 431, 6^e Rue Ouest, Amos (Québec) J9T 2V5. L'employeur devra notifier au syndicat tout changement de son siège social, et ce, six (6) mois avant le déménagement.

1.15 Le syndicat est situé au 65, 1^{re} Avenue Ouest suite 200, C.P. 294, Amos (Québec) J9T 3A7. Ce dernier devra notifier à l'employeur de son déménagement, et ce, dans un délai d'un mois préalable à ce déménagement.

1.16 Le salarié affecté temporairement à une autre classification que la sienne est rémunéré au taux horaire de la classification qu'il occupe temporairement en autant qu'il y travaille au moins huit (8) heures par jour.

En aucun cas, le salaire horaire régulier du salarié ne peut diminuer du fait qu'il change temporairement de classification.

1.17 Classification et descriptions de tâches

Chaque salarié est responsable de l'entretien de son environnement de travail.

Commis bureau classe 1

Effectuer divers travaux inhérents au travail de bureau. Bureau des réclamations et crédits, facturation des transports, facturation postale, comptabilité.

Commis bureau classe 2

Effectuer divers travaux inhérents au travail de bureau. Bureau commande, service comptoir, classement, répartition de documents.

Répondre au téléphone, reçoit et achemine toute communication par télécopieur.

Répartiteur de nuit

Faire tous travaux de bureau connexes à la préparation des commandes et s'assurer du bon fonctionnement des départs de camions aux heures prévues.

Commis entretien-ménager

Effectuer le ménage et l'entretien des salles de bains de l'entrepôt, de la salle de repos et tout autre entretien ménager nécessaire dans l'établissement excluant les bureaux. Déneigement des escaliers. Réparations mineures. Préparation de commandes, peut effectuer les mêmes tâches que le commis d'entrepôt.

Commis d'entrepôt

Préparer des commandes, manutention de marchandises, chargement des camions, réception et expédition de marchandises.

Mécanicien classe 1

Celui à qui sont confiées des tâches plus spécialisées en réparation, en montage mécanique ou de propulsion et réfrigération.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.01 Le but de cette convention de travail est de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et ses salariés, de déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail en vigueur durant le terme de cette convention, en vue d'obtenir un rendement efficace de l'entreprise tout en assurant le maximum de sécurité possible aux salariés ainsi que de reconnaître et de protéger les intérêts mutuels des deux parties.
- 2.02 L'employeur reconnaît que le syndicat détient un certificat d'accréditation, pour représenter : tous les salariés à l'emploi de Ben Deshaies inc., situé au 431, 6^e Rue Ouest, Amos (Québec) J9T 2V5, à l'exception des vendeurs, des comptables, des acheteurs, des contremaîtres, du superviseur des comptes à payer, du superviseur des comptes à recevoir, du programmeur en informatique ainsi que tous ceux exclus par le Code du travail.
- L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant mandataire et agent négociateur des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail.
- 2.03 L'employeur ne peut conclure aucune entente individuelle différente des dispositions et les buts de cette convention collective avec aucun salarié visé par celle-ci.
- 2.04 La présente convention inclut les dispositions de toutes les chartes et les lois en vigueur.
- 2.05 Aux fins de l'interprétation de la présente convention et à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice-versa.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sujet aux dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît que c'est le droit de l'employeur de :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité des salariés et assurer le rendement efficace de l'entreprise;
 - b) Embaucher, classifier, abolir des postes, diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied ou congédier les salariés pour cause juste et raisonnable;
 - c) Imposer des mesures disciplinaires pour cause juste dont la preuve lui incombe. Le salarié peut faire réviser toute sanction disciplinaire qui lui a été imposée. La révision se fera entre l'employeur et le syndicat, conformément à la procédure prévue à cet effet;
 - d) Généralement, diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et sans restreindre la portée de ce qui précède, décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution, de la transformation ou de la cessation des opérations.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

4.01 L'employeur s'engage à prendre les moyens raisonnables pour s'assurer que le milieu de travail est exempt de toutes formes de violence et de harcèlement. Lorsque telle situation est portée à leur attention, l'employeur prend les moyens raisonnables pour que cessent la violence et le harcèlement. Les parties forment un comité paritaire (2-2) afin d'enquêter sur ces situations.

Lorsqu'un salarié veut déposer une plainte écrite à l'employeur, il est immédiatement référé à un représentant syndical.

Le salarié est accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il rédige sa plainte écrite. Lorsque le salarié dépose officiellement sa plainte, une copie est remise au syndicat immédiatement.

Un représentant de chaque partie du comité paritaire doit prendre une des décisions suivantes d'un commun accord :

- La plainte est sérieuse et nécessite une enquête dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants;
- La plainte est sérieuse et nécessite une enquête dans les trente (30) jours de calendrier suivants;
- La plainte est sérieuse et est référée au prochain comité de relation de travail (CRT);
- La plainte n'est pas sérieuse et les parties renvoient l'insatisfaction au RH.

En cas de désaccord, on réfère au prochain comité de relation de travail (CRT).

Le salarié garde toujours la possibilité de déposer un grief pour contester la décision ci-dessus.

4.02 L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination ni intimidation contre un salarié, à cause sa race, sa couleur, son sexe, l'identité ou l'expression de son genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.01 Tout salarié visé par cette convention collective doit, comme condition de son emploi, adhérer au syndicat en place et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective. Le temps requis pour les signatures des cartes d'adhésion syndicales est autorisé durant les périodes de pauses communes et repas communs et en dehors des heures de travail.

5.02 Tout salarié devient automatiquement, au moment de son embauche, membre du Syndicat des employé-es de Ben Deshaies - CSN. L'employeur doit prélever les cotisations syndicales de la façon prescrite à l'article 5.05 ci-dessous.

5.03 L'employeur convient que le syndicat a le droit de représenter les salariés en tout ce qui concerne les relations et les conditions de travail.

Lors de la première tournée d'établissements, l'employeur présente les nouveaux salariés à au moins un des officiers ou délégués présents sur les lieux du travail. De plus, l'employeur inclut dans le guide d'accueil du salarié, la liste des représentants syndicaux fournis par le syndicat.

Chaque mois, l'employeur remet une liste d'ancienneté en format Excel, incluant nom et prénom des salariés, la classification d'emploi, la dernière date d'embauche, les numéros de téléphone, l'adresse postale et l'adresse courriel.

Lors de la remise de la liste d'ancienneté, l'employeur informe le syndicat du départ des salariés.

L'employeur affiche en janvier une liste qui inclut : nom et prénom des salariés, date d'ancienneté.

5.04 L'employeur remet au syndicat par courriel, dès que possible, les listes et renseignements suivants : affichages de toutes nouvelles politiques, tous nouveaux règlements ou toutes directives générales d'entreprise. Ceux-ci doivent être envoyés au syndicat avant l'affichage interne.

Cotisation syndicale

5.05 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale, de la paie versée au salarié, sujette à la présente convention collective. Le montant de la cotisation syndicale est fixé par le syndicat et celle-ci peut être changée une fois par année de convention. L'employeur doit être informé trente (30) jours à l'avance du changement de cette cotisation.

L'employeur remet, par dépôt direct au syndicat, chaque semaine, le total des montants ainsi retenus. Une fois par mois, dans les vingt-et-un (21) jours suivants toutes les quatre (4) périodes de paie, l'employeur transmet les informations suivantes par courriel :

- a) Le nom du salarié;
- b) Le taux du salaire horaire;
- c) Le nombre d'heures régulières travaillées;
- d) Le montant de la cotisation prélevée pour chaque salarié;
- e) Les montants cumulatifs de chacun de ces items;
- f) Les périodes de paies couvertes.

- 5.06 Le montant des cotisations syndicales payées par un salarié au cours d'une année apparaît sur les formules T4 et Relevé 1. Ces formules lui sont remises au plus tard le 28 février.
- 5.07 L'employeur reconnaît les personnes nommées ou élues comme étant les personnes représentantes du syndicat. Le syndicat fournit à l'employeur la liste des personnes officielles et délégués syndicaux et se doit de l'afficher.
- 5.08
- a) L'employeur permet aux officiers et délégués syndicaux d'être libérés, sans solde, de leur travail afin de participer à des activités syndicales. Le syndicat fait une demande de libération syndicale auprès de l'employeur deux (2) semaines précédant la libération. Lorsqu'un officiel ou délégué est libéré dans la même semaine pour au moins trois (3) jours, la libération est considérée comme un départ aux fins de l'article 17.04.
 - b) L'employeur accorde la libération syndicale à moins d'un motif valable et sérieux. L'employeur a sept (7) jours pour répondre à la demande. Une fois accordée, la libération ne peut être retirée.
 - c) Lors des libérations syndicales sans solde ou sans rémunération, l'employeur maintient le salaire des salariés libérés et remet au syndicat, dans les trente (30) jours suivant les libérations syndicales, une facture détaillée au montant équivalent au coût des libérations du mois, incluant les coûts des avantages sociaux. Dans les trente (30) jours de la réception de la facture, le syndicat rembourse à l'employeur les sommes avancées. Il est entendu que le maintien du salaire est conditionnel à l'enregistrement du syndicat à la CNESST. Le syndicat fait parvenir chaque année, en janvier, un nouveau document qui confirme le renouvellement de son enregistrement à la CNESST.

La date de libération doit être connue avant le 1^{er} mars pour qu'elle soit incluse dans le ratio de l'article 17 du 15 mai au 15 septembre.
 - d) L'employeur doit accorder les libérations pour le congrès de la Fédération du commerce, du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec et de la Confédération des syndicats nationaux à raison d'une demande maximum par membre de l'exécutif par année.
 - e) L'employeur ne peut refuser sous aucun prétexte si la libération est à des fins de formations officielles, si la demande est faite trente (30) jours avant et en respectant les ratios suivants :
 - 15 octobre au 30 avril possibilité de deux (2) salariés à la fois provenant d'équipes différentes.
 - 1^{er} mai au 14 octobre, possibilité d'un (1) salarié à la fois.

- 5.09 Un conseiller syndical ou un représentant politique de la Fédération du commerce, du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec et de la Confédération des syndicats nationaux a l'autorisation, sur rendez-vous, d'entrer sur les lieux de l'entreprise afin d'y administrer les relations de travail ou cette convention pourvu qu'il en avise l'employeur, mais en aucun temps il ne peut interrompre ou nuire aux opérations de l'entreprise.

Comité de négociation

- 5.10 Lors du renouvellement de la convention collective, l'employeur rémunère cinq (5) membres du syndicat formant le comité de négociation, pour toutes les rencontres de négociation ou de conciliation avec l'employeur. Dans le cas où un officier syndical serait appelé à participer à une réunion avec l'employeur en dehors de ses heures régulières de travail l'employeur lui paie, au taux applicable, les heures pour la durée de ladite rencontre.

Les parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource et un conseiller syndical pour les rencontres de négociation pourvu que l'autre partie soit avisée au préalable.

L'employeur permet au comité de négociation de se réunir, sans rémunération pour le temps requis à la préparation du projet de convention pour un maximum de cinq (5) personnes à la fois pour cinq (5) jours. À la suite de la demande du comité, l'employeur libérera les salariés concernés selon les besoins de l'entreprise.

Comité de relations de travail

- 5.11 Les parties conviennent de former un comité de relation de travail (CRT) composé d'un maximum de cinq (5) membres de la partie syndicale et d'un maximum de cinq (5) membres de la partie patronale, afin de trouver des solutions aux différents problèmes découlant des relations de travail, des litiges reliés à l'application de la convention collective ou tous les autres sujets pertinents.

Dans la mesure du possible, chacun des deux (2) grands départements (bureau, entrepôt) doit être représenté par chacune des parties. Au moins deux (2) rencontres par année doivent avoir lieu.

Les réunions se tiennent durant les heures de bureau de la semaine, à l'entreprise, et ce, sans perte de salaire au taux applicable. Dans le cas où un officier serait appelé à participer à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail l'employeur lui paie, au taux applicable, les heures pour la durée de ladite rencontre.

Lors d'une demande de CRT, la partie qui en fait la demande doit fournir un ordre du jour avec la demande de rencontre.

Santé et sécurité

- 5.12 Les parties reconnaissent que la santé et sécurité au travail est une priorité dans l'entreprise. L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter l'intégrité physique et psychologique de tous les salariés et de promouvoir des conditions de travail sécuritaires.

En ce sens, l'employeur s'assure que les outils et équipements sont fonctionnels, sécuritaires et en quantité suffisante.

Comité de santé et sécurité au travail

- 5.13 Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail (SST) composé de trois (3) membres représentant le syndicat et de trois (3) membres représentant l'employeur. L'employeur rémunère les membres du comité pour la préparation d'une durée d'une (1) heure précédée d'un avis écrit d'autorisation remise au supérieur immédiat l'informant de la convocation d'une rencontre du comité de santé et sécurité au travail (SST) ainsi que pour la durée de la rencontre au taux applicable. Dans le cas où un salarié serait appelé à participer à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail, l'employeur lui paie, au taux applicable, les heures pour la durée de ladite rencontre. Le comité se réunit (3) fois par année.
- 5.14 Ce comité a pour rôles ceux qui lui sont dévolus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail entre autres, procéder aux enquêtes d'accidents et à leurs analyses ainsi que l'analyse du registre des lésions.
- 5.15 Le comité aura comme mandat de trouver des solutions aux différents problèmes de santé et de sécurité au travail et de déterminer les outils de travail et équipements de protection nécessaire au travail.

Tournée des établissements

- 5.16 Dans le but de permettre au comité de bien accomplir sa tâche, l'employeur permet à deux (2) membres du comité SST (un syndical et un patronal) d'effectuer, précédant la rencontre du comité, une tournée des établissements afin de détecter les situations potentiellement dangereuses et de soumettre l'ensemble de ces situations au comité SST. L'employeur s'engage à rémunérer, au taux applicable, la personne nommée par le comité pour effectuer cette tournée.

Toutefois, un représentant SST syndical peut une fois par mois sur rendez-vous effectuer une tournée des établissements avec un membre SST patronal sur son quart de travail.

Exercice d'évacuation

- 5.17 L'employeur convient de mettre en place en collaboration avec le comité SST un plan d'évacuation. L'employeur s'engage également à procéder à un exercice d'évacuation, au moins une (1) fois par année, sur tous les quarts de travail.

Assignation temporaire

- 5.18 Le comité aura comme mandat de déterminer les tâches sur lesquelles l'employeur peut assigner temporairement un salarié.

Rien dans l'article précédent ne doit être interprété comme limitant le droit de l'employeur d'assigner temporairement un travail à un salarié pourvu qu'il se conforme aux dispositions suivantes :

a) Reconnaissance du droit de l'employeur

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 de sa classification, et ce, conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et aux conditions prévues au présent article.

b) Conditions à une assignation temporaire

L'employeur peut assigner temporairement un salarié à un travail prévu au paragraphe a) à la condition que le médecin qui a charge du salarié croit que :

1. Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;
2. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié compte tenu de sa lésion;
3. Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.
4. Le travail est utile.

De plus, si le salarié n'est pas d'accord avec son médecin traitant, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail; dans ce cas, le salarié n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision sans appel.

c) Formulaire d'assignation temporaire

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.

d) Disposition particulière

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

De plus, l'application des principes reliés à l'assignation temporaire ne permet pas de déplacer de département un autre salarié ou de réduire les heures d'un autre salarié.

e) Maintien des droits et avantages

1. Rémunération et avantages

Le salarié en assignation temporaire continue d'être couvert par la présente convention collective. Le salarié reçoit la rémunération et les avantages prévus à la convention collective. Toutefois, cette rémunération et ces avantages ne peuvent être inférieurs à ce qu'il aurait reçu ou bénéficié, n'eût été sa lésion professionnelle.

2. Heures supplémentaires

Le salarié qui est en assignation temporaire est rémunéré pour la moyenne hebdomadaire des heures supplémentaires effectuées au cours des douze (12) derniers mois.

3. Report des vacances

Le salarié qui est en assignation temporaire au moment où surviennent ses vacances peut choisir de les reporter à une date ultérieure sans nuire aux choix de vacances des autres salariés.

Lésion professionnelle et arrêt de travail

5.19 Tout salarié victime d'une lésion professionnelle doit rapporter le fait à son supérieur immédiat.

5.20 Le salarié victime d'une lésion professionnelle a droit à l'assistance médicale que requiert son état en raison de cette lésion. L'employeur assure également le transport du salarié vers un établissement de santé ou vers la maison selon ce que requiert son état de santé.

5.21 L'employeur verse à un salarié victime d'une lésion professionnelle son salaire pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il est devenu incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

5.22 À la réception d'une attestation médicale, l'employeur doit payer aux salariés accidentés, l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivant un accident du travail.

5.23 Un salarié absent pour cause de lésion professionnelle continue d'accumuler tous ses droits et avantages pendant son absence.

Reprise du travail

5.24 Le salarié qui a été victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer la fonction de sa classification a le droit de réintégrer en priorité son emploi. Dans le cas que sa fonction n'est plus disponible, le salarié peut réintégrer un autre emploi selon son ancienneté.

ARTICLE 6 PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS

- 6.01 L'employeur et le syndicat conviennent que les salariés devraient être encouragés à régler leurs différends avec leur supérieur et la direction avant l'utilisation de la procédure de griefs. Le salarié peut être accompagné par un représentant du syndicat.

Un grief peut être fait par un salarié, un groupe de salariés ou le syndicat.

- 6.02 Tout grief doit être présenté à la direction du salarié dans un délai de vingt et un (21) jours faisant suite à l'événement ou à la connaissance des faits, sauf pour un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel, qui doit être déposé dans les deux (2) ans qui suivent la dernière manifestation de cette conduite.

En aucun cas l'employeur rencontre un salarié visé par un grief sans la présence d'un officier du syndicat.

- 6.03 La direction dispose de sept (7) jours pour présenter une réponse aux parties concernées. Le syndicat dispose ensuite d'un délai de sept (7) jours pour répondre à la direction. Advenant que l'une des parties ne donne pas suite à ce délai, la contestation par grief continue et est automatiquement envoyée à la prochaine étape.

- 6.04 Les officiers ou délégués syndicaux peuvent faire leur représentation à l'employeur aux diverses étapes de la procédure des griefs durant les heures de travail avec rémunération après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat ou du représentant de ce supérieur. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. Il est entendu que ces représentations avec l'employeur seront faites à des heures fixées par les parties dans les plus brefs délais, sans nuire aux opérations urgentes et nécessaires.

- 6.05 Un comité de griefs composé de trois (3) membres représentant la partie syndicale et trois (3) membres représentant la partie patronale est formé dans les vingt et un (21) jours suivant le dépôt du grief.

À tout moment durant la procédure de griefs une rencontre entre les parties a lieu à la demande de l'une d'elles afin de déployer un effort sérieux et de tenter de résoudre le différend. Lors de cette rencontre, les membres de la partie syndicale sont rémunérés à leur taux applicable pour la durée de la rencontre.

ARTICLE 7 L'ARBITRAGE

- 7.01 Si le grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours suivant la rencontre du comité de griefs.

L'employeur ou le syndicat ne peuvent faire appel à l'arbitrage que si toutes les étapes de la procédure des griefs sont suivies.

- 7.02 Les deux parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- Si les parties ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit s'adresser au ministère du Travail, selon le cas, pour lui demander de nommer un arbitre.
- 7.03 Les séances d'arbitrage se tiennent à Amos.
- L'arbitre ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.
- En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.
- La décision rendue par l'arbitre est exécutoire et lie les deux parties.
- 7.04 L'arbitre a le droit de substituer son propre jugement à celui de l'employeur.
- 7.05 La décision de l'arbitre lie l'employeur, le syndicat et le ou les salariés concernés.
- 7.06 Les parties paient à parts égales les honoraires de l'arbitre.
- 7.07 Tous les témoins ou salariés convoqués à une séance d'arbitrage voient leurs dépenses et pertes salariales défrayées par la partie qui requiert leur témoignage.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'imposition de mesures disciplinaires s'effectue après qu'une analyse de la situation est complétée, que la personne impliquée est entendue et que les faits sont établis.
- 8.02 L'employeur peut imposer toute sanction disciplinaire dont la situation ou les circonstances le justifient.
- 8.03 Dans l'intérêt des salariés, l'employeur et le syndicat consentent à étudier les divers aspects, dans le but de venir en aide aux salariés qui seront ou qui pourraient être sujets à une sanction disciplinaire ou un renvoi dû à un problème de santé.
- 8.04 Lors de la remise de sanctions disciplinaires à un salarié, trois (3) personnes devront être présentes (le contremaître, le salarié, le représentant syndical). L'employeur remet au représentant syndical, une copie de la lettre de mesure disciplinaire contenant tous les motifs relatifs à la sanction disciplinaire. L'employeur inclut la date, l'énumération des faits précis reprochés, la nature de la sanction, le tout dans le but de permettre au salarié d'avoir le droit à une défense pleine et entière.
- 8.05 Toute mesure disciplinaire devra être remise au salarié au maximum vingt et un (21) jours après l'offense. Lorsqu'un salarié s'absente pour maladie, vacances, etc., à l'intérieur du délai prévu, l'employeur doit remettre la sanction lors des trois (3) premières journées de travail du salarié suivant son retour au travail.

- 8.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 8.07 La signature d'une sanction disciplinaire n'est en aucun cas une admission de la faute reprochée. La signature d'une sanction disciplinaire est considérée à titre d'accusé de réception.
- 8.08 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié après douze (12) mois de son imposition.
- 8.09 Sur rendez-vous, un salarié peut consulter son dossier disciplinaire durant les heures normales de travail, et ce, en présence d'un représentant du syndicat s'il le désire.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié auprès de l'employeur depuis sa dernière embauche.
- 9.02 L'ancienneté est appliquée sur une base d'entreprise.
- 9.03 Un salarié est considéré en probation et n'accumule aucune ancienneté durant les six (6) premiers mois de travail pour un minimum de six cents (600) heures de travail en service continu pour l'employeur. Durant cette période, le salarié peut être remercié de ses services par l'employeur sans avoir recours à la procédure de griefs. À l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à compter de la date de sa dernière embauche.

9.04 Perte d'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) S'il est absent de son travail pour une période excédant trois (3) jours consécutifs programmés sans permission ou sans motif valable, ce geste est considéré comme un départ volontaire. Seulement dans le cas d'absence de maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, le salarié devra présenter une attestation médicale, et ce, dès le début de son absence ou à son retour;
- d) S'il est mis à pied par l'employeur pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) Lorsqu'il est absent à la suite d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou autre accident ou autre maladie pour un maximum de vingt-quatre (24) mois. Dans le cas d'un délai d'attente spécifique dû au système des services publics et donc hors du contrôle du salarié, la période est prolongée à trente-six (36) mois;

- f) S'il est non disponible selon les besoins de l'employeur et qu'il en est à son troisième (3^e) refus de travail, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe;
- g) Dans tous les autres cas d'absences prévues par la présente convention collective, une loi ou après avoir obtenu la permission de l'employeur, le salarié conserve et accumule son ancienneté, conserve son emploi et il conservera également ses droits salariaux et normatifs.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10.01 Affichage de poste

Dans le cas d'affichage de poste, le salarié ayant le plus d'ancienneté est choisi, pourvu que ce salarié possède les qualifications requises pour accomplir les exigences normales de la tâche.

Dans le cas où le salarié plus ancien ne possède pas les qualifications requises, l'employeur s'engage à le former à l'intérieur de la période d'essai de quarante-cinq (45) jours prévue à l'article 10.05 excluant le poste de chef d'équipe et les classifications de mécanicien classe 1.

- 10.02 L'employeur s'engage à annoncer tout poste vacant ou nouveau poste en affichant un avis au tableau d'affichage dans l'établissement pour une période de sept (7) jours. Une copie courriel est remise au syndicat simultanément au début de l'affichage.

L'avis contient les renseignements suivants :

- Classification;
- Poste;
- Département;
- Quart de travail;
- Date de fin de l'affichage.

- 10.03 Les salariés intéressés par ce poste s'adressent directement à la personne dont le nom apparaît sur l'affiche (selon le formulaire prescrit). Le salarié peut postuler en ligne sur le site web de l'entreprise.

- 10.04 L'employeur avise verbalement le salarié sélectionné et affiche son nom dans les sept (7) jours suivant la fin de l'affichage et une copie est remise au syndicat.

- 10.05 Le salarié a quarante-cinq (45) jours de travail en essai pour son nouveau poste. Il peut, s'il le désire, retourner à ses anciennes fonctions durant cette période et l'employeur peut, si le salarié n'a pas les qualifications pour remplir ce travail, le retourner à ses anciennes fonctions durant cette même période tout en lui conservant ses privilèges.

10.06 L'employeur n'est pas tenu d'afficher les emplois vacants pour une cause de vacances annuelles, congés autorisés, accident ou maladie de moins de soixante (60) jours.

Dans le cas d'un remplacement de moins de soixante jours, l'employeur offre le remplacement au salarié qui détient le plus d'ancienneté qui est qualifié pour accomplir les exigences normales du poste et pour qui le remplacement constitue une promotion de taux horaire ou une promotion de prime.

Lorsqu'un salarié est absent pour une période prévue de soixante (60) jours et plus ou effectivement absent pour soixante (60) jours et plus, l'employeur affiche le remplacement temporaire pour une période de sept (7) jours consécutifs.

Le salarié intéressé par ce poste s'adresse directement au contremaître de ce département dont le nom apparaît sur l'affiche (selon le formulaire prescrit).

L'employeur avise verbalement le salarié sélectionné par ancienneté et affiche son nom dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage et une copie est remise au syndicat.

Aucune période d'essai n'est applicable aux affectations temporaires. Le salarié choisi doit être en mesure, dès l'attribution de l'affectation temporaire, d'accomplir les exigences normales du poste.

10.07 Le salarié transféré par l'employeur à une fonction autre que sa fonction habituelle ne subit aucune diminution de salaire.

10.08 L'employeur remet au syndicat, dès que possible, les listes et renseignements suivants :

- a) Avis d'ouverture ou de fermeture de poste;
- b) Mutation d'un salarié à un autre poste.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.01 a) Dans tous les cas de mise à pied ou de réduction de la semaine normale, l'employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où doit s'effectuer la mise à pied; le salarié ainsi mis à pied ou subissant une réduction de ses heures de travail peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toutes autres classifications ou fonctions et ainsi de suite, à moins que le salarié plus ancien ne possède pas les qualifications requises pour exécuter le travail du salarié qu'il déplace.

Dans le cas où le salarié plus ancien ne possède pas les qualifications requises, l'employeur s'engage à le former à l'intérieur de la période d'essai de quarante-cinq (45) jours prévue à l'article 10.05 excluant le poste de chef d'équipe et les classifications de mécanicien classe 1.

- b) Un salarié qui déplace un salarié moins ancien dans une autre fonction ne subit aucune diminution de salaire pour les trois (3) mois suivant la mise à pied. Après la période de trois (3) mois, le salarié est rémunéré au taux du poste déplacé.
- c) Dans le cas où le salarié déplace un salarié moins ancien dans une fonction prévoyant une rémunération supérieure à la sienne, il reçoit, dès son premier jour de travail, la rémunération correspondante au poste déplacé.

- 11.02 Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied, sujet aux mêmes conditions, parmi les salariés qui possèdent les qualifications normales et requises pour accomplir les exigences normales de la tâche.
- 11.03 Dans le cas de mise à pied pour une durée déterminée, les salariés doivent se présenter au travail à l'expiration de la période de mise à pied, sans autre avis. Dans le cas de mise à pied d'une durée indéterminée, l'employeur communique la reprise de travail par courrier recommandé à la dernière adresse connue. Le salarié est tenu de se présenter au travail dans les dix (10) jours suivant l'envoi du courrier recommandé.
- 11.04 Le salarié, qui doit avoir un permis de conduire pour exécuter son travail et qui le perd, est mis à pied pour une durée maximale de dix-huit (18) mois sous la seule réserve que cette suspension n'est pas relative à la conduite d'un véhicule de l'employeur, ou dans ce dernier cas, l'employeur pourra prendre toute autre mesure disciplinaire appropriée. Il est entendu que durant cette absence, le salarié n'accumulera pas d'ancienneté ainsi que les avantages sociaux reliés à cette ancienneté (augmentations de salaire, semaines de vacances et tous les autres avantages reliés à la présente convention).

Cet article ne s'applique pas dans les cas de récidive.

11.05 Période de préavis

Un salarié qui est mis à pied pour une période de six (6) mois et plus, a droit au préavis de :

- a) Une (1) semaine, s'il compte moins de (1) an de service;
- b) Deux (2) semaines, s'il compte un (1) à cinq (5) ans de service;
- c) Quatre (4) semaines, s'il compte cinq (5) à dix (10) ans de service;
- d) Huit (8) semaines, s'il compte plus de dix (10) ans de service.

À défaut, le salarié a droit au salaire équivalent au préavis.

- 11.06 Un salarié mis à pied et rappelé au travail à une autre fonction que celle qu'il occupait au moment de sa mise à pied, ne peut refuser à plus de deux (2) reprises à des postes différents, sans raison juste, suffisante ou sérieuse. Son troisième (3^e) refus est considéré comme une démission.
- 11.07 L'employeur n'est pas tenu de suivre les règles relatives à l'ancienneté lorsqu'il met des salariés à pied pour une période n'excédant pas trois (3) jours pour cause hors de son contrôle.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.01 Sauf en cas d'impossibilité reliée aux opérations de l'entreprise, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures par jour ou quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures par jour. La semaine régulière de travail est établie par l'employeur.

12.02 Pour les salariés du département bureau excluant la comptabilité, le salarié est avisé cinq (5) jours à l'avance de son horaire. Le salarié dont l'horaire est modifié en dehors de ce délai peut refuser le quart de travail sans conséquence.

L'horaire de travail est également transmis chaque semaine par courriel à l'adresse courriel des salariés qui en font la demande.

12.03 Pour les autres salariés, l'Employeur s'engage à informer les salariés concernés de toute modification de leur horaire, et ce, cinq (5) jours à l'avance. Le salarié dont l'horaire est modifié en dehors de ce délai peut refuser le quart de travail sans conséquence.

12.04 Dans chaque département les horaires de travail sont comblés par ordre d'ancienneté parmi les salariés classifiés et qualifiés pour accomplir les exigences normales du poste.

12.05 a) Tout salarié qui se présente au travail au début de sa période de travail incluant les appels pour des heures supplémentaires, sans avoir été averti de ne pas se présenter à son poste, reçoit l'équivalent de trois (3) heures de salaire, au taux applicable, à moins que l'employeur puisse lui procurer du travail.

b) Par ailleurs, les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un salarié qui revient au travail après une absence non autorisée ou dans le cas de panne d'électricité, de feu, d'inondation ou toute autre cause hors du contrôle de l'employeur.

12.06 Tous les salariés ont droit à au moins deux (2) congés hebdomadaires consécutifs par semaine, sauf en ce qui concerne les heures de travail effectuées sur une base volontaire et les journées de la fin de semaine de l'inventaire (art 13.06).

Lors de changement d'horaire dans le département bureau, le salarié a le choix de maintenir son droit de bénéficier de deux (2) congés hebdomadaires consécutifs et de subir une réduction d'une journée de travail dans la première semaine qui suit le changement d'horaire ou de renoncer à ses deux (2) congés hebdomadaires consécutifs pour la première semaine due au changement d'horaire.

12.07 Aucun salarié ne poinçonne la présence d'un autre salarié pour quelque raison que ce soit. Il poinçonne sa présence au début et à la fin de chaque journée de travail, ainsi que les entrées et sorties des heures de repas. Le salarié doit être à son poste et prêt à entreprendre son travail lorsque débute son horaire.

- 12.08 Les heures de travail poinçonnées sont arrondies et rémunérées à la minute.
- Un salarié qui effectue du temps supplémentaire doit au préalable obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 12.09 La semaine régulière de travail pour tous les salariés est calculée du dimanche au samedi inclusivement.
- 12.10 L'établissement d'une semaine normale de travail ne signifie pas que l'employeur garantit aux salariés un minimum d'heures de travail par semaine.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Tout travail exécuté en plus de la journée normale de travail ou en plus de la semaine normale de travail ou lors d'un congé hebdomadaire ou lors d'un jour férié est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), incluant les primes applicables.
- 13.02 Tout travail exécuté une sixième (6^e) ou septième (7^e) journée dans la même semaine est rémunéré au salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

13.03 a) Heures supplémentaires en continuité

Les heures supplémentaires sont offertes par ancienneté d'abord aux salariés présents au travail, disponibles et classifiés à la tâche où il y a besoin d'heures supplémentaires. À défaut de volontaires suffisants pour combler les besoins de main-d'œuvre, l'employeur assigne les salariés présents, classifiés et possédant le moins d'ancienneté.

Lorsque l'employeur assigne un salarié pour des heures supplémentaires, le salarié est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

b) Heures supplémentaires planifiées

Chaque jeudi de chaque semaine, l'employeur affiche une feuille d'heures supplémentaires sur laquelle le salarié intéressé appose sa candidature en spécifiant sa disponibilité et le travail pour lequel il offre sa disponibilité.

Lors d'heures supplémentaires planifiées, l'employeur utilise la feuille d'heures supplémentaires et offre par ancienneté les heures supplémentaires à être effectuées d'abord aux salariés classifiés. À défaut de candidat suffisant pour combler les besoins de main-d'œuvre l'employeur offre, par ancienneté, les heures supplémentaires aux salariés qualifiés pour accomplir le travail.

- 13.04 Les taux des heures supplémentaires ne s'appliquent pas pour les substitutions faites de consentement mutuel entre les salariés et autorisées par l'employeur. Toute substitution ne peut avoir lieu qu'entre salariés qualifiés pour faire le travail concerné.

- 13.05 Il est possible au salarié, s'il en fait la demande avant qu'elles soient payées, d'accumuler ses heures supplémentaires pour un maximum de quarante (40) heures par année. Ces heures peuvent être accumulées à raison d'un minimum de trois (3) heures par semaine, et pourront être prises avec la permission de son contremaître pourvu que les nécessités du service le permettent ou remboursées au taux applicable en tout temps à la demande du salarié pour un minimum de trois (3) heures.

Le salarié doit remplir un formulaire d'heures accumulées qui doit être signé par le salarié et son supérieur immédiat.

Les heures supplémentaires sont accumulées de la façon suivante : une (1) heure à taux régulier majoré de moitié (50 %) équivaut à une heure et demie (1 ½) de congé.

Le salarié doit faire sa demande de prise de congé accumulé sur le formulaire prévu à cette fin. L'employeur doit répondre au plus tard vingt-quatre (24) heures après la demande à défaut de quoi celle-ci est acceptée. Le modèle du formulaire est en annexe de la convention collective.

Toutes heures supplémentaires accumulées et non utilisées sont remboursées au taux applicable, à la dernière paie qui précède le 30 avril.

- 13.06 Lors de la fin de semaine de l'inventaire, il est loisible aux salariés de refuser de travailler selon les dispositions suivantes : l'employeur convient de continuer la coutume d'utiliser les services des salariés volontaires qui seront payés au taux applicable. Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, l'employeur demande aux salariés les plus anciens sur une base générale d'entreprise, à défaut de volontaires suffisants, l'employeur assigne les salariés par ordre inverse d'ancienneté, et ce, jusqu'à ce que le nombre de salariés nécessaires soit atteint.

- 13.07 Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de deux (2) heures après son horaire normal de travail par jour ou cinquante (50) heures par semaine.

- 13.08 Aucun salarié ne peut travailler plus de seize (16) heures par jour.

ARTICLE 14 PAUSES ET REPAS

- 14.01 Un salarié a droit à une (1) heure pour sa période de repas ou une demi-heure (1/2) selon l'entente mutuelle pour le quart de soirée et de nuit. Par entente mutuelle on entend le vote secret, à la majorité simple, de tous salariés concernés par la demi-heure (1/2) de repas.
- 14.02 Un salarié a droit à une pause santé de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail. Si le salarié effectue plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, il a droit à une autre pause de quinze (15) minutes.
- 14.03 En aucun cas ces pauses et la période de repas ne peuvent être reportées à la fin du quart de travail.

ARTICLE 15 SALAIRE ET CLASSIFICATION

15.01 Les classifications, les titres d'emplois et les taux de salaire sont ceux apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention ainsi qu'à l'article classification et définition.

15.02 a) Paiement du salaire

Le salarié est payé le jeudi avant-midi, chaque semaine, par virement bancaire dans l'établissement bancaire au choix du salarié, selon sa préférence qu'il prendra soin d'indiquer à l'employeur.

Les détails suivants doivent apparaître sur relevé de paie de chaque salarié :

- Nom et prénom;
- Numéro du salarié;
- Date d'embauche;
- Numéro de la période de paie;
- Date de la période de paie;
- Taux de salaire;
- Heures régulières travaillées;
- Heures supplémentaires travaillées;
- Montant brut de la paie;
- Montant de la paie nette;
- Détails ainsi que le total des déductions;
- Primes;
- Cotisation syndicale;
- Contributions RRS;
- Contribution du salarié à l'assurance collective;
- Contribution au comité social;
- Cumul et paiement des vacances;
- Paiement de congés maladie ou férié;
- Remboursement des dépenses;
- Montant cumulatif de tous ces items;
- Date du paiement;
- Identification de l'emploi.

- b) L'employeur s'engage à inclure sur les talons de paie toutes les informations précisées au paragraphe a) dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.
 - c) Dans le cas d'erreurs administratives, un chèque sera émis au salarié dans la même semaine, s'il en fait la demande.
- 15.03
- a) Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de la convention, le taux horaire régulier applicable est déterminé par les parties. Toutefois, à défaut d'entente le syndicat peut contester le taux horaire déterminé par l'employeur, en déposant un grief conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage.
 - b) Dans un tel cas, l'arbitre a l'autorité de décider du taux horaire applicable à telle classification, en comparant avec les autres classifications de la convention qui ressemblent le plus à celle en litige. Le salaire déterminé par l'employeur ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement, s'il y a lieu, à la date d'entrée en fonction de la nouvelle classification ou la classification modifiée à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. Le salaire peut être supérieur à la classe salariale la plus élevée.
 - c) L'annexe « A » est modifiée automatiquement pour inclure la classification et le taux horaire régulier correspondant, à la suite de la décision de l'arbitre.
- 15.04 Les tableaux d'échelles salariales annuelles de l'annexe A s'appliquent le premier dimanche du mois de janvier de chaque année.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 Prime de chef d'équipe

Le travail du chef d'équipe est de prendre et distribuer du travail et agir en tant que personne-ressource dans son département tout en accomplissant lui-même du travail, mais qui n'agit pas comme représentant de l'employeur, s'assure du bon fonctionnement du département.

Le salarié qui détient le titre de chef d'équipe reçoit une prime d'un dollar trente-cinq (1,35 \$) l'heure.

16.02 Prime de soir et de nuit

- a) Détail des débuts d'horaires de travail planifiés pour l'application de ces primes :

Jour : début entre 4 h 00 et 12h59

Soir : début entre 13 h 00 et 15 h 00

Nuit : début entre 15 h 00 et minuit

b) Prime de soir

Le salarié dont l'horaire de travail est de soir reçoit une prime d'un dollar cinquante sous (1,50 \$) l'heure pour chacune des heures travaillées durant son quart de travail.

c) Prime de nuit

Le salarié dont l'horaire de travail est de nuit reçoit une prime d'un dollar cinquante sous (1,50 \$) l'heure pour chacune des heures travaillées durant son quart de travail.

d) Le salarié dont l'horaire de travail est de jour et qui travaille entre 18 h et 6 h du matin reçoit une prime d'un dollar cinquante sous (1,50 \$) l'heure pour chacune des heures travaillées durant cette période.

16.03 Prime de fin de semaine

Le salarié qui travaille le samedi ou le dimanche reçoit une prime d'un dollar cinquante sous (1,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée durant cette période.

La période de fin de semaine est déterminée étant le samedi 0 h au lundi 0 h.

16.04 Prime de congélateur

Le salarié qui travaille dans les congélateurs reçoit une prime d'un dollar soixante-quinze sous (1,75 \$) l'heure.

16.05 Prime de réfrigérateur

Le salarié qui travaille dans le réfrigérateur au 201 route 111 Ouest reçoit une prime d'un dollar vingt-cinq sous (1,25 \$) pour chacune des heures travaillées durant son quart de travail.

16.06 Primes cumulatives

Les primes ci-haut mentionnées sont cumulatives.

16.07 Boni de Noël

L'employeur verse à chaque année à la paie précédant la journée de Noël un boni à tous les salariés à l'emploi le jour du versement, même à ceux en absence pour congé de maternité, congé de paternité, congé parental, en assurance-salaire et en CNESST, selon les détails suivants :

- Trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté : cent (100,00 \$) dollars.
- Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté : deux cents dollars (200,00 \$).
- Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté : trois cents dollars (300,00 \$).

- Quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté : quatre cents dollars (400,00 \$).
- Vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté : cinq cents dollars (500,00 \$).
- Vingt-cinq (25) ans et moins de trente (30) ans d'ancienneté : six cents dollars (600,00 \$).
- Trente (30) ans et plus d'ancienneté : sept cents dollars (700,00 \$).

Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté des salariés éligibles au boni de Noël est déterminée par la date du dépôt du boni de Noël.

16.08 Allocations pour repas

Les allocations de repas accordées aux salariés pour les routes excédant 10 km de la succursale sont remboursées comme suit :

Déjeuner : 8,00 \$ départ programmé avant 5 h;
 Dîner : 14,00 \$;
 Souper : 14,00 \$, douze (12) heures après le départ programmé.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 La rémunération des vacances est calculée sur les gains bruts du salarié au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.
- 17.02 La durée de service continu utilisée pour établir la durée des vacances auxquelles a droit un salarié est calculée à compter de la date de sa dernière embauche. Aux fins de calcul des vacances est considéré comme année, le 1er mai de l'année au 30 avril de l'année suivante.

Durée du service	Congé	Indemnité
Moins d'un an	1 jour de congé par mois, maximum 10	4 %
1 an moins de 3 ans	2 semaines	4 %
3 ans moins de 9 ans	3 semaines	6 %
9 ans moins de 14 ans	4 semaines	8 %
14 ans et plus	5 semaines	10 %

17.03 Un salarié, quittant son emploi pour quelques raisons que ce soient, reçoit l'indemnité de vacances acquise depuis sa dernière date d'embauche ou depuis la dernière période de vacances.

17.04 Ratio

Il est entendu que pour le choix des vacances, le nombre de personnes qui peuvent partir en même temps est établi en fonction du nombre de salariés dans un même service sous la supervision du même contremaître.

Un salarié qui reçoit des prestations pour congé de maternité, congé de paternité, congé parental, assurance-salaire, CNESST ou SAAQ n'est pas considéré dans le calcul du nombre de salariés.

Les libérations syndicales de trois (3) jours et plus prévues comptent comme un départ.

Nombre de salariés	Nombre de départs
0-12	1 à la fois
13-20	2 à la fois
21-35	3 à la fois
36 et plus	4 à la fois

17.05 Choix des vacances

- a) L'employeur débute la liste des choix de vacances au plus tard la première semaine de mars de chaque année. Afin d'assurer l'efficacité des choix de vacances, l'employeur remet un formulaire de choix de vacances qui inclut les choix des salariés plus anciens.
- b) Lorsque les choix de vacances sont complétés, l'employeur remet une copie de la liste des choix de vacances du département à tous les salariés concernés. L'employeur envoie une copie électronique format Excel au syndicat.
- c) Dans le choix des vacances, le salarié fait son choix de première ronde, c'est-à-dire deux (2) semaines seulement, et ce, au plus tard quarante-huit (48) heures après l'offre de vacances. Une fois que tous les salariés ont effectué ce choix de première ronde, il sera loisible, à ceux détenteurs de plus de deux (2) semaines de vacances, de faire leur choix de deuxième ronde. Le délai de quarante-huit (48) heures s'applique également pour le choix des autres semaines de vacances. L'ancienneté est le facteur déterminant dans le choix de première et deuxième ronde.
- d) Un salarié qui n'a pas choisi ses vacances à l'intérieur du délai de quarante-huit (48) heures ne peut déplacer un autre salarié et est programmé en vacances durant les semaines disponibles, au moment qu'il remet ses choix de vacances.
- e) L'employeur est responsable de communiquer avec les salariés absents.

- 17.06 Il est entendu que le nom du contremaître de département apparaît sur la liste des vacances, mais le choix de ses vacances n'interfère en rien avec le choix d'aucun autre salarié à l'exception du chef d'équipe. L'ancienneté des contremaîtres et des chefs d'équipe est le facteur déterminant en ce qui concerne la priorité des choix de vacances.
- 17.07 L'employeur remet le pourcentage de vacances, à sa période normale de paie à moins que le salarié fasse une demande de paiement unique. Cette demande doit être effectuée par écrit lors du choix des vacances au plus tard le 15 avril. Ce paiement unique est effectué à sa première période de vacances, et ce, à la paie qui précède le départ en vacances.
- 17.08 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence, et que cette absence a pour effet de diminuer l'indemnité de congés annuels, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois (selon la durée du service reconnu) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Si les congés annuels sont inférieurs à deux (2) semaines, le salarié a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé annuels qu'il a accumulés.
- 17.09 Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.
- 17.10 Tout salarié, ayant plus de deux (2) semaines de vacances, peut s'il le désire recevoir son indemnité complète et ne pas se prévaloir des semaines supplémentaires.
- 17.11 Nonobstant les ratios de vacances pour la semaine de Noël, la semaine du jour de l'An, la semaine de la fête nationale du Québec et la semaine de la fête du Canada, l'employeur peut limiter le ratio de vacances.

Nonobstant le paragraphe précédent, lors de la semaine du jour de l'An, de la semaine de Noël, de la semaine de la fête nationale du Québec et la semaine de la fête du Canada, l'employeur permet à au moins un (1) salarié par classification par ancienneté en vacances.

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS

- 18.01 Sujet aux dispositions de cet article, les salariés auront droit aux jours de congé suivants au cours de la durée de la présente convention :
- Le jour de l'An;
 - Le lendemain du jour de l'An;
 - Le lundi de Pâques;
 - La Journée nationale des patriotes ;
 - La fête nationale du Québec;

- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de grâce;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël.

- 18.02 En considérant l'importance du congé de Noël et du jour de l'An, il est entendu que la période de congé pour Noël et le Nouvel An commence à la fin du quart de jour de la veille.
- 18.03 Si un de ces congés survient un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera observé, sauf après entente entre les parties.
- 18.04 Le salarié qui n'est pas programmé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit, pour ce jour, à une rémunération de huit (8) heures.
- 18.05 Le salarié qui est programmé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus de paiement du congé, rémunéré chaque heure travaillée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 18.06 Lors des congés fériés le salarié est programmé, par ancienneté sur une base volontaire. À défaut de volontaires suffisants, l'employeur assigne les salariés par ordre inverse d'ancienneté, et ce, jusqu'à ce que le nombre de salariés nécessaires soit atteint.
- 18.07 Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, l'employeur accorde ce congé dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié à moins d'entente entre les parties. Dans le cas qui précède, l'employeur rémunère le paiement du congé lors de la reprise de celui-ci.
- 18.08 Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il rémunère le salarié à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure travaillée cette journée et ce, en plus du paiement du congé.
- 18.09 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, il est entendu qu'un salarié devra avoir travaillé le jour programmé avant et le jour programmé après le congé férié concerné, à moins qu'il ne soit en vacances, en congé hebdomadaire ou en congé autorisé par son supérieur ou à moins d'une incapacité à travailler.
- 18.10 Le salarié saisonnier, à temps partiel ou qui n'a pas terminé sa probation est rémunéré selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

- 19.01 Dans l'éventualité du décès d'une des personnes ci-dessous mentionnées, l'employeur accorde au salarié, selon son horaire de travail individuel et à compter de la date de l'événement :
- a) Huit (8) jours de travail en congé chômé et payé : conjoint, enfant, enfant du conjoint;
 - b) Six (6) jours de travail en congé chômé et payé : pour père ou mère;
 - c) cinq (5) jours dont quatre (4) rémunérés pour le décès du frère ou de la sœur;
 - d) Deux (2) jours de travail en congé chômé et payé : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit-enfant, grand-père et grand-mère.
- 19.02
- a) Un salarié qui utilise un ou des congés sociaux (19.01 a, b, c, d) durant sa semaine de vacances peut reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux qu'il a dû utiliser le tout en continuité.
 - b) Ces jours de congé sont payés qu'à la condition suivante : que le salarié fournisse les pièces justificatives.
 - c) À l'égard des congés prévus au paragraphe 19.01, le congé débute au jour du décès et inclut le jour des funérailles. Pour ces congés, l'horaire régulier de travail du salarié ne doit aucunement être modifié en conséquence de l'évènement.
- 19.03 Dans le cas du décès d'un membre de sa famille prévoyant deux (2) jours ou moins de travail en congé chômé et payé, le salarié utilise ses congés soit le jour du décès soit afin de participer aux obsèques.
- 19.04 Dans le cas du décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un des deux parents ou dans l'éventualité où le salarié serait, liquidateur ou exécuteur testamentaire. Celui-ci peut prolonger son congé de deux (2) semaines sans solde.
- 19.05 Un congé sans solde d'une journée sera accordé pour le décès des grands-parents du conjoint ou du beau-père ou belle-mère du conjoint.
- 19.06 Le salarié a droit au nombre de jours de congé sans solde additionnel, nécessaire au transport de celui-ci, de son domicile au lieu des obsèques. Le nombre de jours de congé supplémentaire est au prorata d'une (1) journée par quatre cents (400) kilomètres de distance de son domicile.
- 19.07 Un salarié qui se marie a droit à cinq (5) jours de congé dont un (1) sans perte de salaire le jour de son mariage ou de son union civile. Ces jours peuvent être rattachés au jour du mariage.
- Les personnes qui se marient seront en ajout du ratio de vacances avec un préavis de trois (3) mois.
- 19.08 Les congés sociaux n'ont pas pour effet de diminuer les avantages sociaux reliés à cette convention.

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE ET MOBILES

- 20.01 a) Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à un minimum de deux (2) jours de congés par année comme spécifié à l'article 21.03. Il a droit à l'accumulation d'une demi-journée (1/2) de congé sans perte de salaire, par mois travaillé, pour quatre (4) jours supplémentaires par année, pour un total de six (6) jours.

À chaque renouvellement de la banque de congé, le premier (1^{er}) janvier de chaque année, en plus des congés ci-haut mentionnés :

Les salariés ayant huit (8) ans d'ancienneté ont droit à un total de sept (7) jours de congé sans perte de salaire par année;

Les salariés ayant treize (13) ans d'ancienneté ont droit à un total de huit (8) jours de congé sans perte de salaire par année;

Ces congés sont automatiquement attribués au salarié lors du renouvellement de la banque de congé, le premier (1^{er}) janvier de chaque année.

- b) Exemple : au premier (1^{er}) janvier un salarié qui détient huit (8) ans d'ancienneté a automatiquement un (1) jour de congé sans perte de salaire et accumule une demie (1/2) journée par mois travaillé pour un total de sept (7) jours de congé, sans perte de salaire.
- c) Référence lettre d'entente changement de dates du cumul et remboursement des congés de maladie et mobiles.

- 20.02 Ces congés sont utilisés soit en congé mobile ou congé de maladie. Le salarié peut utiliser ces congés en congé mobile après entente avec son supérieur immédiat. Lorsque le salarié utilise ces congés pour compenser une période de maladie, il doit communiquer son absence du travail dans les plus brefs délais au moins une (1) heure avant le début de sa journée de travail.

- 20.03 Il est à noter que le salarié doit aviser son contremaître de toute absence au moins une (1) heure avant le début du quart de travail. Pour ce faire, l'entreprise fournira le numéro de téléphone du contremaître aux salariés de son département.

- 20.04 Ces congés sont monnayables au taux régulier pour la partie non prise, à la fin de chaque année de référence et la rémunération conséquente doit être versée au plus tard le 15 janvier de l'année suivante ou au premier jour suivant cette date.

- 20.05 Si un salarié détient un poste à temps partiel, ses congés mobiles/maladie seront rémunérés ou monnayés en proportion du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet.

- 20.06 Seulement dans le cas de maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, le salarié devra présenter une attestation médicale, et ce, dès le début de son absence ou à son retour. Par ailleurs, si après répétition d'absence maladie pour moins de trois (3) jours, l'employeur

pourra, nonobstant ce qui précède, exiger une attestation médicale quelle que soit la durée de l'absence.

ARTICLE 21 CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL ET FAMILIAL

21.01 L'employeur s'engage à respecter la Loi de l'assurance parentale du Québec et de ces règlements appropriés relatifs aux congés ainsi que les modifications apportées par le gouvernement relativement aux congés de maternité, paternité et parental.

21.02 Les textes de loi ou règlement sous forme de prospectus et relatifs au congé de maternité, paternité et parental seront fournis au syndicat et seront périodiquement mis à jour selon les modifications apportées par le gouvernement.

L'employeur accorde, deux (2) jours de congé de maternité ou de paternité payés et trois (3) jours sans solde, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce privilège ne vaut qu'à la condition que le salarié en fasse la demande verbale ou écrite à son supérieur. Ces congés sont en plus des congés de maternité et paternité prévus à la Loi de l'assurance parentale du Québec.

Congés familiaux

21.03 Un salarié peut s'absenter du travail dix (10) jours par année, dont les deux (2) premières sont payées à même la banque mentionnée à l'article 20.01 si le salarié justifie trois (3) mois de service continu, pour les motifs suivants :

- a) Pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe;
- b) En raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26).
- c) En cas de maladie;
- d) Pour son don d'organes ou de tissus.

Il doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et durée du congé.

Sont considérés comme parent d'un salarié :

- Le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'un salarié :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- Un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- La personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé (aidant naturel).

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE

22.01 Après une entente avec l'employeur, le salarié, ayant un minimum de cinq (5) ans de service continu avec l'employeur, peut se voir accorder un congé d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale d'un (1) an sans solde, pourvu qu'il en fasse la demande écrite avec un préavis de trente (30) jours sauf en cas d'urgence et en indiquant les raisons de sa demande.

- a) Un seul congé est accordé par département, et ce, dans une même période.
- b) La première demande reçue est la première étudiée sans tenir compte de l'ancienneté des demandeurs;
- c) Le salarié reçoit une réponse dans les dix (10) jours suivant sa demande et copie conforme au syndicat;
- d) La demande d'un salarié de se prévaloir d'un congé sans solde est irrévocable à moins d'un motif valable dont la preuve incombe au salarié;
- e) Le salarié doit fixer sa date de retour au travail, par écrit avec copie conforme au syndicat, quarante-huit (48) heures avant le départ pour son congé;
- f) Ce congé ne peut avoir pour cause d'exercer un autre emploi.

22.02 Il est entendu que durant l'absence de ce congé, le salarié n'accumule pas d'ancienneté ainsi que les avantages sociaux reliés à cette ancienneté (augmentation de salaire, semaines de vacances et tous autres avantages reliés à la présente convention). Au retour du salarié la date d'embauche est modifiée pour la durée du congé sans solde.

- 22.03 Il est entendu que dans le non-respect des conditions ci-haut mentionnées, l'employeur considère le manquement comme une démission du salarié. À défaut de retour au travail à la date prévue, cette omission constitue également une démission sauf dans le cas d'un motif valable dont la preuve incombe au salarié.

ARTICLE 23 ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 La compagnie est preneur et administrateur à part entière de la police d'assurance collective.

Des rencontres composées de deux (2) représentants de la partie syndicale et de deux (2) représentants de la partie patronale auront lieu deux (2) fois l'an afin de discuter de l'évolution du dossier avec le courtier. Une (1) fois par année, le courtier rencontre les salariés en assemblée générale avant le renouvellement du contrat afin d'expliquer les couvertures et les primes d'assurance collective.

L'employeur s'engage à maintenir les couvertures actuelles et à payer cinquante pour cent (50 %) des frais d'assurance collective, selon les protections suivantes :

- Invalidité longue durée;
- Assurance vie;
- Médicaments.

Les autres ajouts feront l'objet de discussion entre le syndicat et l'employeur et par la suite, ce dernier informera le syndicat de ce qu'il peut payer à cinquante pour cent (50 %) en surplus des items ci-haut décrits.

- 23.02 L'assureur doit fournir un prospectus à tous les salariés précisant l'ensemble des protections comprises au contrat d'assurance.

- 23.03 Lorsqu'un salarié est absent en raison d'un accident de travail, invalidité, congé de maternité, paternité, congé parental, celui-ci continue d'être couvert par l'assurance collective à condition qu'il rembourse le premier de chaque mois à l'employeur la portion de la prime du salarié, soit cinquante pour cent (50 %) l'employeur continue de payer sa part de prime cinquante pour cent (50 %). L'employeur s'engage à informer les salariés de cette disposition.

- 23.04 Lorsqu'un salarié est en mise à pied ou en congé sans solde, celui-ci ne bénéficie plus de la protection d'assurance salaire longue durée. Par contre, le salarié peut maintenir les protections d'assurance vie et d'assurance médicaments à la condition qu'il rembourse le premier de chaque mois cent pour cent (100 %) de la prime correspondant à ces protections. Lorsque le salarié n'a plus de droit de rappel, aucune protection d'assurance ne s'applique.

ARTICLE 24 VÊTEMENTS, OUTILS ET BOTTES DE TRAVAIL

Bottes de sécurité

24.01 a) L'employeur s'engage à verser à chaque salarié, à l'exception des salariés de bureau, une allocation pour des bottes ou chaussures de sécurité qui couvrent la cheville.

b) Commis entrepôt

Cette allocation est calculée à raison de quatre dollars quatre-vingts sous (4,80 \$) par semaine travaillée incluant les semaines de vacances.

Pour un nouvel employé qui ne possède pas de bottes de sécurité, une avance de cent dollars (100 \$) sur son allocation lui sera versée sur sa première (1^{re}) paie.

Lorsqu'un salarié quitte ou est remercié avant la fin de sa période de probation, la valeur du remboursement pour les bottes sera déduite au prorata sur sa dernière paie.

c) Mécanicien

Cette allocation est calculée à raison de six dollars trente-cinq (6,35 \$) par semaine travaillée incluant les semaines de vacances.

Pour un nouvel employé qui ne possède pas de bottes de sécurité, une avance de cent dollars (100 \$) sur son allocation lui sera versée sur sa première (1^{re}) paie.

Lorsqu'un salarié quitte ou est remercié avant la fin de sa période de probation, la valeur du remboursement pour les bottes sera déduite au prorata sur sa dernière paie.

d) Augmentation de l'allocation

Chaque année, les allocations pour bottes de sécurité sont augmentées de dix sous (0,10 \$) par semaine.

24.02 Ces montants sont versés aux salariés le 31 décembre de chaque année, sous forme de paiement non imposable.

24.03 Des bottes ou des chaussures sécuritaires et en bonne condition avec une protection à la cheville sont obligatoires.

Vêtements de travail

24.04 Commis entrepôt et mécaniciens

L'employeur fournit le 1^{er} novembre de chaque année et remplace au besoin avec justification, à chaque salarié du département de l'entrepôt dont la probation est terminée.

1^{re} année :

- un (1) manteau d'été ou une veste thermique.

et deux (2) morceaux au choix parmi les suivants :

- chemise, polo, pantalon.

Les années subséquentes, le salarié aura le choix de trois (3) morceaux parmi les suivants :

- chemise, pantalon, polo, veste thermique, manteau d'été, chapeau d'hiver, manteau d'hiver (compte pour trois (3) morceaux).

24.05 Mécanicien

En sus de ce qui est prévu à l'article 24.04, l'employeur fournit le 1^{er} novembre de chaque année et remplace au besoin avec justification, à chaque salarié mécanicien dont la probation est terminée :

- deux (2) sarraus d'été;
- gants d'été et gants d'hiver;
- un (1) habit thermal (pantalon et manteau) chaque 24 mois.

24.06 Congélateur

En sus de ce qui est prévu à l'article 24.04, l'employeur met à la disposition de chaque salarié du département des congélateurs :

- Un (1) habit thermal (pantalon doublé et manteau).

L'employeur fournit et remplace au besoin à chaque salarié du département des congélateurs :

- tuque;
- cache-cou;
- gants d'hiver.

L'employeur fournit un espace chauffé et ventilé ainsi que des crochets en quantité suffisante afin de permettre aux salariés de faire sécher leurs linges de travail.

24.07 L'employeur fournit aux salariés qui ont terminé leur temps de probation les vêtements nécessaires.

Le nettoyage et l'entretien des vêtements mis à la disposition sont la responsabilité de l'employeur et lorsqu'ils sont fournis, le nettoyage et l'entretien sont la responsabilité du salarié. En cas de départ, le salarié doit rapporter à son contremaître tous les effets fournis par l'employeur.

Le nettoyage des sarraus de mécanique est à la charge de l'employeur et est effectué de façon hebdomadaire et conforme aux normes de salubrité.

24.08 Le port des vêtements fournis par l'employeur est obligatoire.

Outils

24.09 L'employeur fournit pour le travail de garage les outils à l'air nécessaires et tous les autres outils spécialisés et en effectue la réparation pourvu qu'il en soit fait bon usage.

L'employeur remplace les outils brisés au travail.

ARTICLE 25 EXIGENCES ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 Advenant des changements technologiques, l'employeur convient d'en aviser préalablement le syndicat et de le rencontrer pour discuter de solutions permettant de minimiser les effets de l'implantation des changements sur les salariés. L'employeur s'engage à favoriser la formation des salariés visés par les changements technologiques, et ce, selon leur ancienneté, en autant que le salarié puisse répondre aux exigences normales du poste.

25.02 a) Le salarié qui ne peut s'adapter au changement technologique et qui est déplacé de son poste à cause d'un changement technologique ou un salarié déplacé par un salarié qui a subi un changement technologique exerce ses droits de déplacement comme prévu à l'article 9 de la présente convention.

b) Le salarié ne pouvant exercer ses droits de déplacements est mis à pied ou à son choix peut bénéficier de l'indemnité de cessation d'emploi.

ARTICLE 26 SOUS-TRAITANCE

26.01 L'employeur s'engage à ne pas confier de sous-traitance qui auraient pour effet de :

- a) Réduire les heures de travail régulières des salariés de l'unité de négociation;
- b) Causer des mises à pied;
- c) Empêcher un droit de rappel.

Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'employeur de confier à des tiers, sur une base temporaire, du travail nécessitant une main-d'œuvre plus spécialisée dont les salariés n'ont pas les compétences nécessaires ou la disponibilité pour effectuer le travail.

En application de cet article, l'octroi de telles sous-traitances est régi par les règles précédentes.

ARTICLE 27 AGENCE DE PERSONNEL

27.01 Avant d'avoir recours à une agence de personnel, l'employeur doit :

- a) Prendre tous les moyens nécessaires pour afficher et pourvoir les postes nécessaires;
- b) Offrir le travail par ancienneté aux salariés qui ne bénéficient pas de la semaine normale de travail, et l'employeur doit offrir la formation adéquate;
- c) Offrir le travail des heures supplémentaires aux salariés.

27.02 Advenant que l'employeur ait recours à du personnel d'agence, la personne provenant de l'agence est considérée comme un salarié embauché dans l'unité de négociation et bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

ARTICLE 28 TRAVAIL DES CADRES

28.01 Le personnel-cadre n'a pas pour principales fonctions d'effectuer les tâches normalement accomplies par les salariés membres du syndicat, sauf pour les cas suivants :

- a) Formation;
- b) Situation d'urgence;
- c) Protection de la santé et sécurité des salariés ainsi que la protection des équipements et des installations de l'entreprise.

Aucun cadre ne peut travailler si cela a pour effet de :

- a) Réduire les heures de travail régulières des salariés de l'unité de négociation;
- b) Causer des mises à pied;
- c) Empêcher un droit de rappel.

Dans le cas de diminution de travail, l'employeur maintient le ratio cadre personnel syndiqué, pour le bon fonctionnement des opérations.

ARTICLE 29 INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI

29.01 Lorsqu'un salarié est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, pour faire suite à une diminution des opérations, une fermeture

de la compagnie ou des changements technologiques, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi.

- 29.02 Un salarié qui reçoit une indemnité de cessation d'emploi perd son ancienneté et son lien d'emploi.
- 29.03 Un salarié qui conserve son droit de rappel et qui n'est pas rappelé à l'intérieur du délai prévu à l'article 9.04 d), reçoit son indemnité de cessation d'emploi à la fin du délai ou à sa demande après six (6) mois de mise à pied.
- 29.04 Un salarié mis à pied et rappelé au travail à une autre fonction que celle qu'il occupait au moment de sa mise à pied et qui refuse à plus de deux (2) reprises de réintégrer l'emploi à des postes différents que celui qu'il occupait, reçoit son indemnité de cessation d'emploi et est considéré avoir quitté volontairement son emploi et ne peut faire valoir son droit de rappel.
- 29.05 Pour les salariés ayant accumulé huit (8) ans de service, l'indemnité de cessation d'emploi est de quarante (40) heures par année de service accumulée à la date de la mise à pied de la fermeture ou de l'entrée en vigueur du changement technologique et au taux horaire prévalant au moment de la mise à pied, de la fermeture ou de l'entrée en vigueur du changement technologique.
- 29.06 Cet article ne s'applique pas dans le cas où un salarié quitte son emploi avant la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied, de la fermeture ou du changement technologique ou dans le cas d'un sinistre.
- 29.07 L'indemnité de cessation d'emploi est remise au salarié dans les dix (10) jours suivant son départ.

ARTICLE 30 RÉGIME DE RETRAITE SIMPLIFIÉ BÂTIRENTE

- 30.01 Le régime de retraite en vigueur de la présente convention collective est le régime de retraite simplifié Bâtirente institué par le comité syndical national de retraite Bâtirente pour le compte du syndicat, ci-après désigné le « RRS » ou le « régime ». Ce régime est régi par les dispositions du règlement et par les dispositions énumérées ci-après.

30.02 Admissibilité

Tout salarié devient admissible à participer au régime lorsqu'il a complété au moins sept cents (700) heures travaillées au 1^{er} janvier de chaque année. Il incombe alors à l'employeur d'informer le salarié de son admissibilité.

30.03 Participation du salarié au régime et cotisation salariale

- a) l'adhésion au RRS est obligatoire et automatique pour tout salarié qui a complété au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté pour l'employeur et celle-ci doit être

maintenue en tout temps par la suite. À cet effet l'employeur prélève une cotisation minimale d'un pour cent (1 %) de son salaire par paie.

- b) Les cotisations salariales sont portées au compte non immobilisé du salarié. Les cotisations salariales obligatoires ne peuvent être retirées en cours de participation active sauf pour se prévaloir du régime d'accès à la propriété (RAP) ou du régime d'encouragement à l'éducation permanente (REÉP).
- c) Tout salarié peut ajouter des cotisations volontaires aux cotisations obligatoires. Ces cotisations sont portées au compte non immobilisé du salarié. Le salarié ne peut changer le taux de cotisation volontaire par paie qu'une seule fois par année fiscale.

30.04 Participation de l'employeur au régime et cotisation patronale

- a) L'employeur ne peut se retirer du régime tant que la présente convention est en vigueur.
- b) La cotisation patronale au RRS pour tout salarié qui a complété au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté pour l'employeur est fixée à un pour cent (1 %) de son salaire par paie (conditionnel à la contribution obligatoire du salarié). La contribution patronale est majorée de 0,5 % dans le cas où le salarié ayant au moins quarante-huit (48) mois d'ancienneté contribue à 1,5 % ou plus. Aucune cotisation patronale supplémentaire ne peut être versée au compte d'un salarié sans l'accord écrit du syndicat.

À partir de janvier 2022, la cotisation patronale au RRS pour tout salarié qui a complété au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté pour l'employeur est fixée à un pour cent (1 %) de son salaire par paie (conditionnel à la contribution obligatoire du salarié). La contribution patronale est majorée d'un pour cent (1 %) dans le cas où le salarié ayant au moins quarante-huit (48) mois d'ancienneté contribue deux pour cent (2 %) ou plus. Aucune cotisation patronale supplémentaire ne peut être versée au compte d'un salarié sans l'accord écrit du syndicat.

À partir de janvier 2023, la cotisation patronale au RRS pour tout salarié qui a complété au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté pour l'employeur est fixée à deux pour cent (2 %) de son salaire par paie (conditionnel à la contribution obligatoire du salarié). La contribution patronale est majorée d'un pour cent (1 %) dans le cas où le salarié ayant au moins quarante-huit (48) mois d'ancienneté contribue à trois pour cent (3 %) ou plus. Aucune cotisation patronale supplémentaire ne peut être versée au compte d'un salarié sans l'accord écrit du syndicat.

À partir de janvier 2025, la cotisation patronale au RRS pour tout salarié qui a complété au moins vingt-quatre (24) mois d'ancienneté pour l'employeur est fixée à deux pour cent (2 %) de son salaire par paie (conditionnel à la contribution obligatoire du salarié). La contribution patronale est majorée d'un et cinq dixièmes de pour cent (1,5 %) dans le cas où le salarié ayant au moins quarante-huit (48) mois d'ancienneté contribue à trois et cinq dixièmes de pour cent (3,5 %) ou plus. Aucune

cotisation patronale supplémentaire ne peut être versée au compte d'un salarié sans l'accord écrit du syndicat.

- c) Les cotisations patronales sont portées au compte immobilisé du salarié.
- d) Dans les cas d'absences décrites ci-après, l'employeur maintient sa cotisation si le salarié maintient la sienne. Les périodes d'absences visées sont :
 - lésion professionnelle;
 - raisons familiales;
 - congé de maladie ou accident;
 - congé de maternité, paternité ou parental.
- e) L'employeur s'engage à défrayer le montant annuel des droits exigés pour chaque participant par la Régie des rentes du Québec jusqu'à un maximum de six dollars (6,00 \$) par salarié. Tous les autres frais d'administration du régime et frais de transactions sont à la charge des salariés participants.
- f) L'employeur s'engage à procéder à l'adhésion de tous les salariés admissibles avant le 1^{er} janvier 2016 en leur remettant le guide du participant et en leur faisant compléter le formulaire d'adhésion fourni par Bâtirente ainsi qu'à tout nouveau salarié admissible par la suite.
- g) L'employeur transmet au fiduciaire du régime le total des cotisations des salariés et patronales au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement. Si le quinzième (15^e) jour du mois coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, le versement est effectué le jour ouvrable suivant.

30.05 Règlement du régime

- a) L'employeur s'engage à signer tous les documents requis pour la mise en vigueur du RRS sauf dans la mesure où ceux-ci sont incompatibles avec les présentes.
- b) La modification des dispositions du règlement du régime qui ne découle pas des présentes est une prérogative exclusive du comité syndical national de retraite Bâtirente inc. Une telle modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer de nouvelles obligations à l'employeur. De plus, le pouvoir de scinder ou de fusionner le régime appartient à ce comité.
- c) Le syndicat remet à l'employeur une copie du règlement du régime et de ses annexes ainsi que de toute modification ou amendement subséquent.

30.06 Libération syndicale rattachée au régime de retraite simplifié Bâtirente

Le salarié désigné par le syndicat à titre de répondant du régime auprès des participants est libéré pour un maximum de quarante (40) heures sans solde par année pour effectuer les activités locales de gestion du régime, ou pour participer aux sessions d'information et de formation données par Bâtirente.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS DIVERSES

Stationnement

31.01 L'employeur s'engage à fournir un stationnement gratuit aux salariés.

Pompier volontaire

31.02 L'employeur convient de laisser partir deux (2) salariés de département différents afin d'agir comme pompier volontaire. Cette permission exclut les exercices de feu. Il est entendu que le salarié s'engage à quitter les lieux de l'incendie ou de l'accident pour venir terminer son travail régulier, dès qu'un pompier peut se libérer.

Formation obligatoire

31.03 Lorsqu'un salarié suit un cours ou une formation obligatoire demandé par l'employeur, il est considéré comme s'il était au travail et est payé au taux applicable.

Manifestation ou conflit

31.04 Dans l'éventualité où un salarié refuse de traverser un piquet de grève, de manifestation ou un conflit chez un fournisseur ou un client, cela ne sera pas interprété comme une violation de la convention ni ne sera une cause de congédiement ou d'action disciplinaire pourvu que le salarié avise l'employeur immédiatement qu'une grève ou conflit est en cours. Toutefois, il est convenu que dans le cas de matières périssables ou tout autre cas d'urgence, l'employeur et le client ou fournisseur collaborent pour solutionner la situation.

Rencontre de département

31.05 Des rencontres entre salariés et leurs supérieurs doivent se faire de façon biannuelle une rencontre entre les mois de février et avril et l'autre entre les mois de septembre et novembre, et ce, pour chaque contremaître. Ces rencontres sont convoquées par l'employeur à un endroit et à un temps déterminé par ce dernier. Ces rencontres sont obligatoires et ne peuvent être annulées, que ce soit par le salarié ou le contremaître. Toutes ces rencontres entre les deux parties sont rémunérées. De plus, le département des ressources humaines doit avertir le syndicat par courriel au moins deux (2) semaines à l'avance, pour qu'il puisse envoyer un membre du comité exécutif syndical qui ne fait pas partie des salariés rencontrés afin d'assister à cette réunion. Dans le cas où le membre de l'exécutif syndical est programmé au travail, il doit avoir l'autorisation de son contremaître au préalable. S'il n'est pas programmé au travail, aucune rémunération ne lui est versée.

Comité de formation

31.06 À compter du mois de janvier 2016, les parties conviennent de former un comité de formation composé de trois (3) membres représentant le syndicat et de trois (3) membres représentant l'employeur. Par la suite, le comité se réunit au moins tous les mois de septembre et janvier. L'employeur rémunère les membres du comité pour la durée de la rencontre au taux

applicable. Dans le cas où un salarié serait appelé à participer à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail, l'employeur lui paie, au taux applicable, les heures pour la durée de ladite rencontre.

Le rôle du comité est de collaborer en vue de développer et réaliser des plans de formation et ainsi répondre aux exigences du règlement sur les dépenses de formation admissibles.

31.07 L'employeur fournit un casier interne pour le courrier du syndicat.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

32.01 La présente convention de travail s'applique à compter de sa signature et vient à échéance le 22 mars 2026. D'autre part, au terme de cette convention, celle-ci continuera de s'appliquer tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention collective n'entrera pas en vigueur.

32.02 L'augmentation de salaire de la présente convention collective prévue à la signature de celle-ci est effective en date de la signature sans rétroaction.

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

32.04 Les lettres d'ententes adoptées avant la signature de la présente convention collective sont annulées excepté la lettre d'entente conclue entre les parties le 10 mars 2011 (représentation syndicale) qui demeure en vigueur.

32.05 La rédaction de la présente convention collective est la responsabilité du syndicat. L'impression de la présente convention collective est la responsabilité de l'employeur. La dimension du livret de convention est de quatre (4) pouces de largeur par six (6) pouces de hauteur. Le texte est imprimé en caractère (police) 11.

L'employeur s'engage également à distribuer lesdits livrets à chacun des salariés, et ce, dans la semaine qui suit la réception des livrets, mais au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective. L'employeur s'assure d'avoir le nombre d'exemplaires du livret en quantité suffisante pour tous salariés qui seraient éventuellement embauchés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 11 jour du mois de novembre de l'an 2021.

BEN DESHAIES

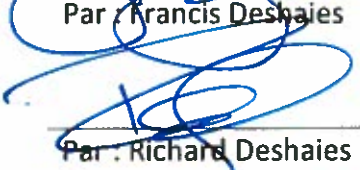
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BEN
DESHAIES – CSN



Par : Francis Deshaies



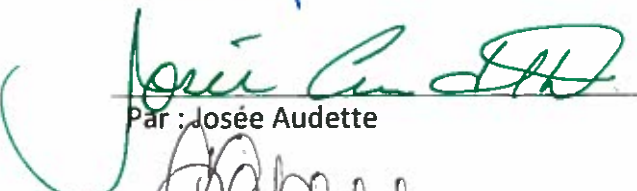
Par : Olivier Blanchette



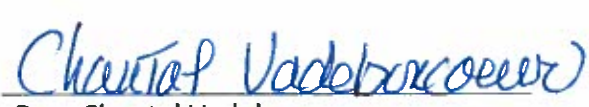
Par : Richard Deshaies



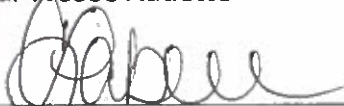
Par : Charlie Plante



Par : Josée Audette



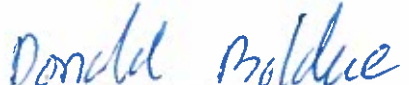
Par : Chantal Vadeboncoeur



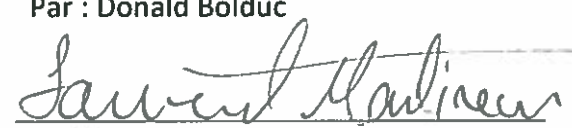
Par : Caroline Labrecque



Par : Danielle Legault, à Mont-Laurier



Par : Donald Bolduc



Par : Laurent Martineau

ANNEXE A ÉCHELLE SALARIALE

Nouvelle échelle salariale à la signature en 2021 sans rétroactivité			
		Échelon 1	Échelon 2
Classification	0	2000 hrs	2000 hrs
Commis bureau CI 1	19,73	20,82	21,92
Commis bureau CI 2	18,99	20,05	21,10
Répartiteur de nuit	19,73	20,82	21,92
Commis entrepôt	19,08	20,14	21,20
Commis entretien-ménager	19,08	20,14	21,20
Mécanicien CI 1	25,15	26,54	27,94

Échelle salariale 2022				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Classification	0	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs
Commis bureau CI 1	20,74	21,52	22,42	22,92
Commis bureau CI 2	19,98	20,74	21,60	22,09
Répartiteur de nuit	20,74	21,52	22,42	22,92
Commis entrepôt	20,07	20,83	21,70	22,19
Commis entretien-ménager	20,07	20,83	21,70	22,19
Mécanicien CI 1	26,31	27,30	28,44	29,08

Échelle salariale 2023				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Classification	0	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs
Commis bureau CI 1	21,14	21,94	22,85	23,36
Commis bureau CI 2	20,38	21,15	22,03	22,53
Répartiteur de nuit	21,14	21,94	22,85	23,36
Commis entrepôt	20,47	21,24	22,13	22,63
Commis entretien-ménager	20,47	21,24	22,13	22,63
Mécanicien CI 1	26,70	27,72	28,87	29,52

Échelle salariale 2024				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Classification	0	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs
Commis bureau CI 1	21,65	22,46	23,40	23,93
Commis bureau CI 2	20,89	21,68	22,58	23,09
Répartiteur de nuit	21,65	22,46	23,40	23,93
Commis entrepôt	20,98	21,77	22,68	23,19
Commis entretien-ménager	20,98	21,77	22,68	23,19
Mécanicien CI 1	27,21	28,24	29,42	30,08

Échelle salariale 2025					
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Classification	0	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs
Commis bureau CI 1	22,02	22,85	23,80	24,34	24.71
Commis bureau CI 2	21,26	22,06	22,98	23,50	23.85
Répartiteur de nuit	22,02	22,85	23,80	24,34	24.71
Commis entrepôt	21,35	22,16	23,08	23,60	23.95
Commis entretien-ménager	21,35	22,16	23,08	23,60	23.95
Mécanicien CI 1	27,58	28,63	29,82	30,49	30,95

Échelle salariale 2026						
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Classification	0	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs	2000 hrs
Commis bureau CI 1	22,52	23,38	24,35	24,90	25.27	25.78
Commis bureau CI 2	21,77	22,59	23,53	24,06	24.42	24.91
Répartiteur de nuit	22,52	23,38	24,35	24,90	25.27	25.78
Commis entrepôt	21,86	22,68	23,63	24,16	24.52	25.01
Commis entretien-ménager	21,86	22,68	23,63	24,16	24.52	25.01
Mécanicien CI 1	28,09	29,16	30,37	31,05	31.52	32.15

ANNEXE B SEMAINE DE QUATRE (4) JOURS

Le salarié de 60 ans et plus ayant cinq (5) ans d'ancienneté et plus peut choisir de travailler moins de cinq (5) jours par semaine.

Les heures supplémentaires continuent cependant d'être versées après huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine.

Les bénéfices incluant les jours fériés, qui s'y rattachent sont versés au prorata des heures travaillées. Afin de bénéficier de cette réduction de la semaine de travail, le salarié en fait la demande à l'employeur par écrit.

L'employeur limite le nombre de salariés pouvant bénéficier de la présente clause à deux (2) salariés.

ANNEXE C DEMANDE D'ACCUMULATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

BEN DESHAIES INC.

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ACCUMULATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément à l'article 13.5 de la présente convention collective, je, soussigné(e), désire accumuler le nombre d'heures indiqué ci-dessous. Le nombre d'heures maximales cumulables ne peut dépasser quarante (40) heures par année et accumulées à raison d'un minimum de trois (3) heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont cumulées de la façon suivante : une (1) heure à taux régulier majoré de 50 % équivaut à une heure et demie (1 1/2) de congé. Toutes heures supplémentaires accumulées et non utilisées sont remboursées au taux applicable, à la DERNIÈRE paie qui précède le 30 avril.

NOM DE L'EMPLOYÉ(E)

NUMÉRO D'EMPLOYÉ(E)

PÉRIODE DE PAIE

SEMAINE DU (DIM)

SEMAINE AU (SAM)

NOMBRE TOTAL
D'HEURES
À ACCUMULER
POUR CETTE
PÉRIODE

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E)

SIGNATURE DU CONTREMAÎTRE

JOUR	MOIS	ANNÉE

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

NOMBRE D'HEURES PAYÉES		PAYÉ LE		# PÉRIODE DE PAIE

SIGNATURE - DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

COPIES : CONTREMAÎTRE/EMPLOYÉ(E)

Lettre d'entente 2011-01

Entre

Le syndicat des employé-es de Ben Deshaies – CSN

Et

Ben Deshaies inc.

Les parties comprennent et reconnaissent que malgré la décision du Syndicat des employé-es de Ben Deshaies CSN de maintenir une structure unique pour les accréditations de Ben Deshaies Inc. et BDI Transports :

- a) la représentation syndicale distincte pour les salariés de Ben Deshaies Inc. dont les membres doivent être à l'emploi de Ben Deshaies Inc., à l'exception du président, du secrétaire général et du trésorier uniquement à des fins de gestions administratives telles que les libérations syndicales et le partage le document prévu à la convention collective;
- b) la formation d'un comité de négociation distinct pour les salariés de Ben Deshaies Inc. dont les membres doivent être à l'emploi de Ben Deshaies Inc. (article 5.10 de la convention collective);
- c) la formation d'un comité de relations de travail distinct pour les salariés de Ben Deshaies Inc. dont les membres doivent être à l'emploi de Ben Deshaies Inc. (article 5.11) de la convention collective; et
- d) la formation d'un comité de santé et sécurité au travail distinct pour les salariés de Ben Deshaies Inc. dont les membres doivent être à l'emploi de Ben Deshaies Inc. (article 5.13) de la convention collective
- e) la présente lettre d'entente et la convention collective y afférente entre en vigueur rétroactivement au début des activités de la compagnie soit le 1^{er} novembre 2010 malgré les articles 31.01 et 31.06 de ladite convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Amos le 10 mars 2011

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 11 jour du mois de novembre de l'an 2021.

BEN DESHAIES INC.

Par : Francis Deshaies

Par : Richard Deshaies

Par : Josée Audette

Par : Caroline Labrecque

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BEN DESHAIES – CSN

Par : Olivier Blanchette

Par : Charlie Plante

Par : Chantal Vadeboncoeur

Par : Danielle Legault, à Mont-Laurier

Par : Donald Bolduc

Par : Laurent Martineau