

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2022 - 2026

ENTRE : **TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500**

1200, boulevard Crémazie Est, bureau 100

Montréal (Québec) H2P 3A7

détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ.

ou ses successeurs,

ci-après appelée « l'Union »

comme partie d'une part,

ET : **RONA INC.**

220, chemin du Tremblay

Boucherville (Québec) J4B 8H7

Établissement visé :

RONA LE RÉGIONAL REPENTIGNY

118, boulevard Industriel

Repentigny (Québec) J6A 4X7

ci-après appelée « l'Employeur »

comme partie d'autre part.

215-003

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES	9
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	11
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION	18
ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE.....	20
ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	22
ARTICLE V ANCIENNETÉ.....	34
ARTICLE VI DISCIPLINE.....	60
ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS.....	67
ARTICLE VIII ARBITRAGE	70
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL	73
ARTICLE X PAUSES ET REPAS.....	103
ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES	105
ARTICLE XII SALAIRE.....	111
ARTICLE XIII PRIMES	116
ARTICLE XIV VACANCES	117
ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS	130
ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX	141
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE	146
ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX.....	151
ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	161
ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES	165

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XXI	CLAUSES GÉNÉRALES	166
ARTICLE XXII	FORMATION PROFESSIONNELLE ET	
	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	173
ARTICLE XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	178
ANNEXE «A»	CLASSIFICATION ET PROGRESSION	
	SALARIALE	180
ANNEXE «B»	POSTES RÉGULIERS.....	185
ANNEXE «C»	SEMAINE RÉDUITE	186
ANNEXE «D »	RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE	190

PRÉAMBULE

Le marché du commerce au détail est en constante évolution. La pénurie de main-d'œuvre, l'amélioration constante des technologies et l'arrivée de nouveaux compétiteurs exigent d'aborder les opérations d'un magasin avec souplesse. Les fournisseurs, les acheteurs, les gestionnaires, les unités syndicales et les employés doivent travailler en collaboration pour offrir le meilleur service à la clientèle et atteindre les objectifs opérationnels de l'entreprise.

RONA prend tous les moyens pour demeurer une entreprise prospère et doit être reconnue comme un employeur de choix, afin de recruter et de retenir des employés adéquatement formés et déterminés à offrir un haut niveau de service à la clientèle.

Ainsi, le but premier est de développer une flexibilité opérationnelle et de rencontrer les objectifs organisationnels de l'entreprise, tout en assurant une juste rémunération et une qualité de vie aux employés.

Le présent préambule fait partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

A) La présente convention collective a pour but de protéger les intérêts communs des parties signataires, soit : une utile collaboration, une procédure claire et précise qui permet de régler les mésententes possibles, des conditions de travail équitables pour tous les salariés de l'unité de négociation et la réalisation des objectifs de profitabilité de l'entreprise.

B) **Non discrimination**

L'Employeur, les salariés et le Syndicat adhèrent aux principes de la Charte des droits et libertés de la personne et ils conviennent que les politiques, les pratiques, les procédures et leur application ne doivent pas être discriminatoires à l'endroit de quiconque au sein de l'entreprise.

ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)

B) Non discrimination (suite)

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

C) Non Harcèlement

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

A) **Salarié**

Salarié régi par la présente convention collective.

B) **Salarié régulier**

Salarié régulier 40 heures

Salarié qui travaille habituellement 40 heures par semaine réparties sur 5 jours et à qui l'Employeur a octroyé ce statut selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES (suite)**B) Salarié régulier (suite)****Salarié régulier 30-40 heures**

Salarié qui travaille un minimum de 30 heures et un maximum de 40 heures par semaine réparties sur 4 ou 5 jours et à qui l'Employeur a octroyé ce statut selon les dispositions de la convention collective.

C) Salarié occasionnel

Salarié qui donne à l'Employeur une disponibilité restreinte en termes de soirs et fin de semaine selon les dispositions de la convention collective.

Salarié occasionnel dérogatoire

Salarié qui donne à l'Employeur une disponibilité restreinte en termes de jours selon les dispositions de la convention collective

En fonctions des besoins de l'Employeur en termes de disponibilité, L'Employeur peut accepter ou non la demande d'un salarié occasionnel qui désire passer de salarié occasionnel à salarié occasionnel dérogatoire et vice-versa de la semaine incluant le 1^{er} avril et la semaine incluant le 2^e samedi de septembre inclusivement.

ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES (suite)**D) Conjoint**

Les personnes

1. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an;

E) Jour

Un jour de calendrier à moins de dispositions contraires.

F) Mesure disciplinaire

Disposition prise par l'Employeur à la suite d'un manquement du salarié et dans le but d'assurer le respect de la discipline.

La convention collective distingue 3 types de mesures disciplinaires, soit le congédiement, la suspension et l'avis disciplinaire écrit.

ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES (suite)

G) Qualification

La qualification d'un salarié se compose des éléments suivants :

- L'expérience du salarié ou la formation académique qu'il a reçue
- Les habiletés du salarié
- Les caractéristiques personnelles du salarié.

La détermination des critères permettant d'établir la qualification d'un salarié relève de l'Employeur.

H) Équipe de nuit

Le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin et qui fait partie de la classification et du département de la manutention de nuit.

I) Promotion

Le passage du statut de salarié occasionnel au statut de salarié régulier selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES

Les parties reconnaissent les règles d'interprétation suivantes, mais sans s'y limiter :

A) Masculin-féminin

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

B) Pluriel-singulier

À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice versa.

C) Titres

Les titres sont exclusivement insérés pour faciliter les références du lecteur et ne servent pas à l'interprétation de cette convention collective.

D) Correspondance

Toute correspondance entre les parties doit être faite par courrier recommandé, par poste certifiée, par livraison spéciale, par télécopieur, par courriel ou de main à main avec un accusé-réception.

ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES (suite)**E) Invalidation**

L'invalidation d'une clause de la convention collective occasionnée par une loi ou un règlement ne met pas en cause la validité des autres clauses de la convention collective. Cette clause est automatiquement modifiée afin d'être conforme à la Loi ou au règlement.

F) Annexes et lettres d'entente

À moins de dispositions contraires, les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

G) Langue officielle

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

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**1.01 Reconnaissance syndicale**

A) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant de tous les salariés visés par l'accréditation délivrée par le Tribunal administratif du travail, soit :

« Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des gérants, des assistants-gérants ou superviseur, des directeurs, des responsables de département, de la chef-caissière, de l'assistante chef-caissière ainsi que tous ceux automatiquement exclus par la loi. »

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.01 Reconnaissance syndicale**

B) Pour l'application de la présente convention collective, les départements de l'établissement sont :

- 1) Caisses / service / retour / voltigeur
- 2) Électricité / plomberie / outillage / quincaillerie
- 3) Matériaux / Portes fenêtres / cour à bois /salle de coupe
- 4) Saisonnier / horticulture /
- 5) Peinture / déco / couvre-sol
- 6) Réception / inventaire / approvisionnement.

L'Employeur se réserve le droit de créer, scinder ou fusionner les départements en fonction de ses opérations.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.02 Travail des employés non-membres
de l'unité de négociation**

Les employés exclus de l'unité de négociation peuvent effectuer des activités reliées à la vente ainsi que toute tâche nécessaire à la formation des salariés ou lors de situations d'urgence.

De plus, les employés non-membres de l'unité de négociation peuvent, à l'occasion, effectuer des tâches qui sont généralement et habituellement effectuées par les salariés membres de l'unité d'accréditation.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.02 Travail des employés non-membres
de l'unité de négociation**

Également :

- Les employés non-membres de l'unité de négociation peuvent travailler lors de la fin de semaine de la Fête des Patriotes ;
- L'Employeur peut utiliser les services d'agence de personnels pour certaines tâches spécifiques (ex : accueil, arrosage, etc.) ;
- Les employés du siège social peuvent travailler lors de journée spécifique ;

Le travail exécuté par des personnes non-membres de l'unité d'accréditation n'aura pas pour effet de priver les salariés de l'unité d'heures de travail.

En pareille circonstance, l'Employeur n'agit pas de mauvaise foi ou de façon abusive et s'engage, dans la mesure du possible, à aviser le Syndicat. Advenant une problématique quant à l'application et l'interprétation du présent article, les parties pourront en discuter dans le cadre d'une rencontre du comité de relations de travail.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.03 Travail des représentants de fournisseurs**

Les représentants de fournisseurs ne peuvent :

- Effectuer la réception de la marchandise.
- Effectuer le décompte de la marchandise lors de la réception.
- Utiliser un équipement de transport motorisé de marchandises.
- Utiliser les équipements électroniques à l'exception des RF en mode seul attribué au fournisseur seulement et utiliser un ordinateur Rona sauf en mode de vérification d'inventaire;
- Solliciter directement la clientèle à des fins de vente de produits sauf dans le cadre d'activités promotionnelles ou de démonstration de produits ;

Le travail effectué par les représentants de fournisseurs n'a pas pour effet de réduire les heures de travail des salariés de l'unité de négociation ou d'empêcher le rappel d'un salarié en mise à pied.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.04 Stagiaires**

L'Employeur peut faire effectuer des stages dans son entreprise. Le stagiaire doit être supervisé en tout temps par la direction ou un salarié syndiqué.

Le stage ne doit avoir pour effet de diminuer les heures de travail ou empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied.

1.05 Contrats et sous contrats

À moins d'entente écrite, l'Employeur s'engage à ne pas donner de contrat ou sous-contrat, du travail normalement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation ayant pour effet de diminuer les heures de travail, d'occasionner une mise à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié mis à pied.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut octroyer un contrat ou un sous-contrat pour des tâches qu'il ne peut exécuter lui-même dû à un manque de personnel qualifié pour accomplir le travail dans les délais requis.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.06 Entente individuelle**

L'Employeur ne conclut pas d'entente individuelle contrevenant à la convention collective avec un salarié.

1.07 Identification syndicale

L'Employeur autorise l'affichage d'une carte d'identification du Syndicat. L'affichage se fait à un endroit mutuellement convenu, à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Principes

La direction possède exclusivement tous les droits et priviléges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et priviléges sont limités par une disposition expresse de la présente convention collective, et dans la mesure où ils le sont.

L'exercice des droits de direction de l'Employeur se fait conformément aux dispositions de la présente convention collective.

2.02 Création d'une nouvelle classification

L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification.

L'Employeur avise le Syndicat au moins 5 jours avant l'introduction d'une nouvelle classification.

L'Employeur négocie avec le Syndicat les conditions de travail inhérentes à cette nouvelle classification incluant la détermination du taux de salaire et de la classe salariale, s'il y a lieu.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)**2.02 Création d'une nouvelle classification (suite)**

Advenant que les parties ne parviennent pas à conclure une entente, L'Employeur applique les conditions de travail qu'il juge appropriées et, l'une ou l'autre des parties soumet le litige à la procédure d'arbitrage accélérée afin de le résoudre promptement.

2.03 Nouvelle politique

Lorsque l'Employeur introduit une nouvelle politique ou modifie une politique existante, il affiche celle-ci.

Le délégué est informé avant son entrée en vigueur.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE

3.01 Principe

Le salarié doit comme condition de son emploi faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02 Adhésion syndicale

L'Employeur déduit les cotisations syndicales, fait signer les cartes d'adhésion et remet les documents administratifs requis de la façon prescrite par le Syndicat.

3.03 Rapport de cotisations

L'Employeur envoie les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les 14 jours suivant la fin du mois.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.03 Rapport de cotisations (suite)

L'envoi contient également un « Rapport de contributions au Syndicat » et les informations générales qui doivent être mises à jour au moment de l'émission de chaque rapport.

3.04 Réclamation à l'encontre du prélèvement des cotisations

Le Syndicat décharge l'Employeur et l'indemnise pour toute réclamation ou action prise contre ce dernier en lien avec l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.05 Formulaire de déclaration fiscale annuelle

Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formulaires de déclaration fiscale annuelle du salarié. Ces formulaires sont remis aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE

4.01 Représentant syndical

Un représentant syndical a accès à l'établissement lorsque les salariés sont au travail pour les visiter, enquêter, soumettre des griefs, rencontrer l'Employeur ou des salariés pour discuter de problème de relations de travail ou pour constater que les termes de la convention collective sont respectés.

Le représentant syndical signale sa présence au directeur de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant dès son arrivée.

Le représentant syndical doit obtenir la permission de l'Employeur avant de rencontrer un salarié. Une telle permission est octroyée lorsque le service à la clientèle n'est pas compromis.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.02 Délégués syndicaux**

- A) 2 délégués syndicaux de départements différents sont élus ou assignés par le Syndicat parmi les salariés de l'unité de négociation pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- B) Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom des délégués dans les 10 jours suivant l'élection ou la nomination.
- C) Le Syndicat avise l'Employeur du délégué à qui il doit communiquer ses informations générales.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

4.03 Non-distinction

Les délégués syndicaux ne subissent aucune distinction en raison de l'accomplissement de leurs fonctions syndicales.

4.04 Traitement des griefs

Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, il doit obtenir préalablement la permission de l'Employeur et la période est fixée de consentement de façon à ne pas gêner la marche normale des opérations. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable.

4.05 Nouveau salarié

Le nouveau salarié est présenté au délégué dans les premiers jours de travail, par un représentant de l'Employeur.

Un délégué peut se faire libérer pour remettre en mains propres des documents de bienvenue aux nouveaux membres, et ce, tout en respectant les besoins opérationnels.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.06 Activités syndicales**

A) Le Syndicat peut faire libérer de son travail un salarié afin qu'il assiste à des activités syndicales dûment identifiées. La demande de libération est faite par écrit au moins quatorze (14) jours à l'avance.

B) 2 salariés à la fois peuvent être libérés et un maximum de 14 jours par année de calendrier est accordé.

L'Employeur ne peut refuser la demande de libération si un salarié capable d'effectuer le travail est disponible pour effectuer le remplacement sans occasionner de temps supplémentaire et que la demande est effectuée selon les présentes dispositions.

Exception

L'Employeur peut refuser une demande de libération qui vise la période se situant de la semaine du troisième dimanche d'avril au deuxième samedi de juin.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.06 Activités syndicales (suite)**

C) Durant la libération syndicale, le salarié reçoit son salaire habituel et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective. Le Syndicat rembourse à l'Employeur tous les montants encourus pour le maintien de son salaire et des avantages sociaux.

4.07 Comité exécutif du Syndicat

Le salarié membre du Comité exécutif du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans salaire pour toute activité du Comité exécutif. Le permis d'absence est octroyé lorsque le Syndicat en fait la demande à l'Employeur par écrit et qu'il indique la durée de cette absence.

Un maximum de 14 jours par année de calendrier est accordé pour de telles absences.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

4.08 Tableau d'affichage

L'Employeur fournit un tableau d'affichage dans la salle de repos afin que le Syndicat affiche des avis intéressant les salariés.

L'avis est signé par une personne autorisée du Syndicat et une copie est remise à l'Employeur avant l'affichage.

4.09 Comité de négociation

L'Employeur libère 2 délégués lors des rencontres de négociation pour le renouvellement de la convention collective ou lors de journée de préparation à la négociation.

L'Employeur alloue 1 journée pour la préparation.

Le temps alloué à la préparation ou à la négociation n'affecte pas le nombre de jours de libération prévu à la clause des activités syndicales.

Le délégué reçoit son salaire habituel et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective lors des libérations syndicales.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.10 Dispositions liées au processus de négociation****A) Location de salle**

Lorsque la location d'une salle est nécessaire pour fins de négociation de la convention collective, les coûts sont défrayés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

B) Coûts d'impression

La convention collective est imprimée sous forme de livret par le Syndicat et ses coûts de mise en page et d'impression sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat, maximum 1000.00\$.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.10 Dispositions liées au processus de négociation (suite)****B) Coûts d'impression (suite)**

Afin de limiter la réimpression de convention collective, les parties s'assurent de rendre accessible un code QR de la convention collective sur le babilard syndical et dans la documentation remise au salarié lors de l'embauche.

4.11 Comité de relation de travail

A) Le Comité a pour but de solutionner les difficultés qui peuvent survenir dans l'application de la convention collective.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.11 Comité de relation de travail (suite)**

B) Le Comité de relation de travail est composé d'un maximum de 2 représentants de l'Employeur et d'un maximum de 2 représentants des salariés choisis par le Syndicat.

Chacune des parties peut s'adjointre un conseiller spécial ou représentant externe pour la même organisation.

C) Le comité se réunit suivant les besoins (minimum 4 fois par année).

Les représentants des salariés ont l'heure qui précède la rencontre pour se préparer.

D) L'Employeur informe les membres du comité du nom des salariés qui sont absents du travail en raison de lésion professionnelle.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.12 Fonction au Syndicat**

Le salarié assigné à une fonction permanente du Syndicat et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance peut obtenir un congé sans solde pour une période maximale de 12 mois.

Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de 30 jours avant la date de son retour à son poste lorsqu'il a l'intention de revenir à son poste.

L'Employeur ne peut refuser la demande de libération dans la mesure où un salarié est disponible et apte d'effectuer le remplacement, qu'il possède les qualifications requises et que la demande est effectuée selon les présentes dispositions.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.12 Fonction au Syndicat (suite)**

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé. Lorsque ce poste n'existe plus, le salarié peut exercer les droits que lui confère la convention collective.

L'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention collective lors d'un tel congé à la demande écrite du Syndicat et du salarié.

L'Employeur soumet au Syndicat une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et le Syndicat doit les rembourser.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.13 Local et classeur**

- A) L'Employeur met un local à la disposition des délégués syndicaux ou du représentant syndical lorsqu'une rencontre concernant l'application de la convention collective est requise par ceux-ci.
- B) L'Employeur fournit un classeur au Syndicat.

4.14 Vote élection syndicat

Le Syndicat donne à l'Employeur un avis d'une semaine s'il désire tenir un vote à l'intérieur de l'établissement pour la formation de son exécutif ou l'élection d'un délégué syndical.

La tenue d'un tel vote ne doit pas compromettre les opérations.

ARTICLE V ANCIENNETÉ**5.01 Ancienneté****A) Salarié régulier**

L'ancienneté du salarié régulier est basée sur la durée du service continu avec l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche au sein de l'unité de négociation.

B) Salarié occasionnel

Heures effectivement travaillées

L'ancienneté du salarié occasionnel est calculée en heures et équivaut au nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées depuis sa dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.01 Ancienneté (suite)****B) Salarié occasionnel (suite)****Heures payées**

De plus, L'Employeur accumule un crédit d'heures d'ancienneté selon les heures payées au salarié occasionnel pour les absences autorisées suivantes :

- congés fériés;
- congés sociaux;
- vacances;
- libération syndicale;
- comité exécutif du Syndicat.
- congés personnels rémunérés ;
- congés familiaux /congés maladie rémunérés.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.01 Ancienneté (suite)****B) Salarié occasionnel (suite)****Heures créditées lors d'absences**

L'Employeur accumule également un crédit d'heures d'ancienneté selon les heures que le salarié aurait normalement travaillées n'eût été de son absence pour les absences autorisées suivantes:

- transfert hors de l'unité de négociation;
- congé de maternité;
- congé de paternité;
- congé parental;
- retrait préventif;
- lésion professionnelle;
- maladie ou accident de plus de 7 jours consécutifs avec certificat médical.

C) Service continu

Le service continu du salarié est reconnu uniquement pour l'application des dispositions concernant le préavis de mise à pied, le nombre de semaines de vacances, l'accès aux avantages sociaux et le taux de salaire, sous réserve du taux maximum de la classe salariale en vigueur, à moins d'entente avec le Syndicat.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.02 Ancienneté distincte****A) Distinction**

L'ancienneté des salariés réguliers et des salariés occasionnels s'applique entre eux à l'intérieur de leur statut respectif, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective.

Aucune distinction n'est faite entre le salarié régulier 40 heures et le salarié régulier 30-40 heures, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective ou entre le salarié occasionnel ou le salarié occasionnel dérogatoire à moins d'une disposition contraire dans la convention collective.

B) Priorisation

L'ancienneté du salarié régulier a préséance sur celle du salarié occasionnel, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.03 Ancienneté identique**

A) Lorsque 2 ou plusieurs salariés réguliers ont la même date d'embauche, l'ordre d'ancienneté s'établit par tirage au sort en présence des salariés impliqués et d'un délégué syndical.

B) Lorsque 2 ou plusieurs salariés occasionnels possèdent le même nombre d'heures travaillées, le salarié le plus ancien est celui dont la dernière date d'embauche dans l'unité de négociation est la plus ancienne.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.04 Période de probation**

A) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit avoir complété une période de probation de 600 heures effectivement travaillées.

Une fois cette période de probation complétée, le salarié acquiert son ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.

B) Les heures effectuées en assignation temporaire ne sont pas comptabilisées.

C) Le salarié bénéficie de tous les droits prévus à la convention collective lors de la période de probation, à moins d'une disposition contraire.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.04 Période de probation (suite)**

D) Le congédiement du salarié qui n'a pas complété sa période de probation n'est pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

5.05 Perte des droits d'ancienneté et d'emploi

Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Lorsque le salarié démissionne volontairement de son emploi. Cependant, un salarié à 24 heures suivant l'annonce de sa démission pour révoquer un départ volontaire qui n'a pas été fait par écrit (ex. lettre, courriel, texto).
- b) Lorsque le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante;

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.05 Perte des droits d'ancienneté (suite)**

c) Lorsque le salarié fait défaut de se présenter au travail dans les 5 jours qui suivent son rappel au travail à la suite d'une mise à pied, à moins que le défaut de se présenter au travail soit dû à un motif valable dont la preuve lui incombe.

L'avis de rappel au travail est expédié par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié.

d) Lorsque le salarié régulier est mis à pied pour une période excédant 12 mois ou lorsque le salarié occasionnel est mis à pied pour une période excédant 6 mois.

e) Lorsque le salarié est absent de son travail pendant 2 jours programmés consécutifs ou plus sans avis ou sans fournir de motifs valables à l'Employeur.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.05 Perte des droits d'ancienneté (suite)**

f) Lorsque le salarié est absent plus de 24 mois suite à une lésion professionnelle, à une maladie ou à un accident.

Toutefois, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent leur obligation d'accommodement, et ce, jusqu'à la contrainte excessive et s'engagent conjointement à s'y conformer.

g) Lorsque le salarié occasionnel ne fournit pas la disponibilité requise selon les dispositions de la convention collective.

h) Lorsque le salarié travaille chez un compétiteur du même secteur d'activités et que cela a pour effet de le placer en conflit d'intérêts vis-à-vis l'Employeur.

i) Lorsque le salarié part à la retraite.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.06 Liste d'ancienneté**

A) Le ou vers le 1^{er} avril et le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers et les salariés occasionnels.

Une copie de chaque liste est remise au Syndicat.

B) Le Syndicat ou un salarié peut demander à l'Employeur de corriger les erreurs pouvant apparaître sur les ajouts ou les modifications effectuées sur les nouvelles listes d'ancienneté.

Aucune réclamation ne peut naître de cette correction.

5.07 Changement de statut

A) Un salarié régulier 40 heures qui désire changer de statut pour devenir un salarié régulier 30-40 heures peut le faire en présentant une demande écrite au directeur de l'établissement. Il devient alors régi par les dispositions de la présente convention collective qui sont applicables aux salariés régulier 30-40 heures.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.07 Changement de statut (suite)**

B) Un salarié régulier qui désire changer de statut pour devenir un salarié occasionnel, peut le faire en présentant une demande écrite au directeur de l'établissement. Il devient alors régi par les dispositions de la présente convention collective qui sont applicables aux salariés occasionnels.

5.08 Mécanisme de conversion de l'ancienneté

A) Lorsqu'un salarié régulier devient salarié occasionnel, le nombre d'heures d'ancienneté qui lui est crédité est égal au nombre de jours qui séparent sa date d'ancienneté à la date de changement de son statut, divisé par 7 jours et multiplié par 40 heures.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.08 Mécanisme de conversion de l'ancienneté (suite)**

B) Lorsqu'un salarié occasionnel obtient le statut de salarié régulier, ses heures d'ancienneté sont divisées par 40 heures et multipliées par 7 jours. Le nombre de jours obtenus est soustrait de la date d'obtention de son poste de salarié régulier afin d'obtenir sa date d'ancienneté.

5.09 Réduction de personnel

A) L'Employeur avise le Syndicat au moins 7 jours à l'avance lorsqu'il décide de réduire le nombre de postes de salariés réguliers dans une classification au sein d'un département.

Lors de cas fortuits ou de force majeure, le délai de 7 jours ne s'applique pas.

L'Employeur doit d'abord solliciter les salariés réguliers désireux d'obtenir une mise à pied, selon l'ordre d'ancienneté, dans la classification et le département où doit s'effectuer la réduction de personnel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.09 Réduction de personnel (suite)****A) (suite)**

Lorsqu'aucun salarié n'accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur peut offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le département où s'effectue la réduction de personnel de conserver son statut et accepter de réduire ses fins de semaine de congé et augmenter son nombre de soirs travaillés par semaine.

Lorsque cette solution ne répond pas aux besoins opérationnels ou lorsque le salarié refuse, il met en disponibilité le salarié visé.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.09 Réduction de personnel (suite)**

Le salarié régulier mis en disponibilité peut, à son choix :

B) Procédure de déplacement

Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification, en autant que le salarié qui exerce son droit de déplacement possède les exigences et les qualifications requises par l'Employeur et par la nature du travail et qu'il peut accomplir immédiatement le travail.

Lorsqu'il ne possède pas les exigences et les qualifications requises ou qu'il ne peut pas immédiatement accomplir le travail, le salarié peut déplacer le deuxième salarié régulier ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

À défaut d'être en mesure de déplacer un salarié de sa classification, il peut déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de la classification inférieure immédiate ou, le cas échéant, le deuxième salarié régulier ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.09 Réduction de personnel (suite)**

Le salarié qui effectue le déplacement prend le statut du salarié qu'il a déplacé (régulier 40 heures ou régulier 30-40 heures).

C) Lorsqu'un salarié déplace un salarié à l'intérieur de sa classification, il conserve son taux de salaire.

Lorsqu'il déplace un salarié dans la classification inférieure, il conserve son taux de salaire ou il reçoit le taux de salaire maximum de la classification inférieure, soit le plus bas des deux.

D) Avoir un droit prioritaire sur les heures de travail disponibles pour les salariés occasionnels, dans sa classification et son département. Dès l'instant où son choix est appliqué, le salarié prend ce statut.

E) Accepter d'être mis à pied.

Malgré les dispositions prévues à la clause d'obtention d'un poste de salarié régulier et pour une période de 12 mois suivant la mise en application de la procédure de réduction de personnel, le salarié visé a un droit prioritaire lors de l'octroi d'un poste de salarié régulier.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.10 Mise à pied du salarié occasionnel**

A) Le salarié occasionnel est mis à pied lorsqu'il ne travaille pas durant 6 semaines consécutives ou plus en raison d'un manque de travail.

B) Le salarié mis à pied se voit automatiquement inscrit sur la liste de rappel des salariés occasionnel.

C) Lorsque des heures sont à nouveau disponibles, l'Employeur rappelle dans sa classification et département d'origine le salarié inscrit sur la liste de rappel, et ce, par ordre d'ancienneté.

5.11 L'Employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de le mettre à pied pour 6 mois ou plus.

L'Employeur respecte la Loi sur les Normes du Travail en matière de préavis.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier****A) Affichage**

Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste de salarié régulier 30-40 heures, et ce, sous réserve des dispositions prévues en annexe, ou un nouveau poste, l'affichage se fait au tableau d'affichage pour une période de 7 jours.

Le salarié désireux de poser sa candidature doit inscrire son nom sur l'avis d'affichage.

Lorsqu'un salarié est absent du travail pendant la période d'affichage, il peut faire inscrire son nom sur l'avis d'affichage par un délégué syndical. Cette candidature est considérée par l'Employeur dans la mesure où le salarié est disponible et apte à occuper le poste dans les 30 jours suivant la fin de la période d'affichage.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier (suite)****A) Affichage (suite)**

Une copie de l'affichage incluant la liste des candidatures des salariés est remise au Syndicat.

B) Octroi de poste

Le poste est octroyé au candidat qui possède les exigences et les qualifications requises par l'Employeur qui doivent être pertinentes et en relation avec le travail à accomplir.

Lorsque l'Employeur doit faire son choix parmi des candidats qui rencontrent les exigences et les qualifications requises par l'Employeur et par la nature du travail, il doit choisir celui qui possède le plus d'ancienneté.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier (suite)****B) Octroi de poste (suite)**

1. au salarié occasionnel de la même classification qui provient du département où le poste est affiché.
2. au salarié occasionnel de la même classification qui provient d'un autre département.
3. au salarié occasionnel des autres classifications qui provient du département où le poste est affiché.
4. au salarié occasionnel des autres classifications qui provient d'un autre département.
5. au salarié régulier.

Cependant, quand il s'agit de la création d'une nouvelle classification ou d'un nouveau département, les salariés réguliers ont priorité.

L'Employeur a le fardeau de la preuve pour établir qu'un salarié ne possède pas les exigences ou les qualifications requises.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier (suite)****C) Avis de nomination**

L'Employeur affiche le nom de la personne à qui le poste a été accordé pendant les 7 jours qui suivent l'attribution de ce poste et en remet une copie au Syndicat.

D) Période d'essai et de familiarisation

Le salarié à qui le poste est octroyé bénéficie d'une période d'essai, qui inclue une période de familiarisation.

La période est de 320 heures travaillées.

Lorsque le salarié provient d'un autre département la période d'essai est de 480 heures travaillées.

Au cours de cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste ou l'Employeur peut décider de le retourner à son ancien poste.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (SUITE)**5.13 Transfert de département / équipe****A) Salarié occasionnel**

Avant d'embaucher un salarié occasionnel dans une classification et un département, l'Employeur doit octroyer le transfert au salarié occasionnel qui a complété sa période de probation et qui a manifesté son désir d'être transféré dans une autre classification ou département en indiquant son nom sur la liste d'intérêt pour le transfert de classification ou de département au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Une copie de cette liste d'intérêt est remise au délégué sur demande.

Lorsque l'Employeur doit faire son choix parmi plus d'un candidat qui rencontre les exigences et les qualifications requises par l'Employeur et par la nature du travail, il doit choisir celui qui possède le plus d'ancienneté, dans l'ordre suivant :

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.13 Transfert de département / équipe (suite)****A) Salarié occasionnel (suite)**

1. au salarié occasionnel de la même classification ;
2. au salarié occasionnel des autres classifications qui provient du département où le poste est affiché.
3. au salarié occasionnel des autres classifications qui provient d'un autre département.

L'Employeur a le fardeau de la preuve pour établir qu'un salarié ne possède pas les exigences ou les qualifications requises.

Le salarié transféré conserve tous ses droits et priviléges et est soumis à une période d'essai de 480 heures travaillées dans sa nouvelle classification ou son nouveau département.

Un salarié occasionnel ne peut effectuer plus d'un transfert de classification ou département par année à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.13 Transfert de département / équipe (suite)****B) Salarié régulier**

Avant d'effectuer une réduction de personnel de salarié régulier, l'Employeur peut en fonction de ses besoins opérationnels demander au salarié régulier de son choix d'être transféré dans un autre département. Le salarié consentant transféré dans un autre département conserve tous ses droits et priviléges et est soumis à une période d'essai de 480 heures travaillées dans son nouveau département selon les dispositions de la convention collective.

Lorsque le salarié n'est pas consentant, l'Employeur peut se prévaloir de la procédure de réduction de personnel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.13 Transfert de département / équipe (suite)****C) transfert de département et d'équipe**

L'Employeur peut en fonction de ses besoins opérationnels demander par ancienneté au salarié régulier ou à défaut au salarié occasionnel de transférer d'équipe temporairement (maximum 4 semaines) en autant que le salarié soit capable d'effectuer le travail à accomplir sans entraînement.

Le salarié consentant transféré d'équipe conserve tous ses droits et priviléges dans sa nouvelle équipe selon les dispositions de la convention collective.

L'Employeur doit informer le délégué syndical avant d'effectuer le transfert.

5.14 Transfert hors de l'unité de négociation

Le transfert hors de l'unité de négociation n'est pas soumis aux dispositions de la convention collective et le choix de la personne transférée relève exclusivement de l'Employeur.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.14 Transfert hors de l'unité de négociation (suite)****A) Base permanente**

Le salarié qui obtient un poste hors de l'unité de négociation bénéficie d'une période d'essai de 480 heures travaillées. Durant cette période, le salarié conserve tous les droits et priviléges relatifs à son ancienneté et peut retourner sur le poste qu'il occupait antérieurement à sa demande ou à celle de l'Employeur. Le salarié ne peut pas accumuler plus d'heures d'ancienneté que s'il était resté au poste qu'il occupait à l'intérieur de l'unité de négociation.

Lorsque le poste obtenu est dans le cadre de l'ouverture d'un autre établissement de l'Employeur, la période d'essai débute à compter de la date d'ouverture du magasin à la clientèle.

B) Base temporaire

L'Employeur peut transférer temporairement un salarié à un poste hors de l'unité de négociation pour un remplacement ou un surcroît de travail. Au cours de cette période, le salarié conserve tous les droits et priviléges relatifs à son ancienneté et peut retourner sur le poste qu'il occupait antérieurement à sa demande ou à celle de l'Employeur.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.14 Transfert hors de l'unité de négociation (suite)**

C) Au moment du transfert, l'Employeur informe le Syndicat de la nature permanente ou temporaire du transfert.

D) Lorsqu'il s'agit d'un poste à l'intérieur de l'établissement, le salarié reçoit une prime équivalant d'au moins 10 % de son taux de salaire.

E) Lorsqu'il s'agit d'un poste à l'extérieur de l'établissement, le salarié reçoit une prime équivalant d'au moins 10 % de son taux de salaire et les frais de déplacement selon la politique en vigueur.

F) Le salarié ne peut pas accumuler plus d'heures d'ancienneté que s'il était resté au poste qu'il occupait à l'intérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE VI DISCIPLINE

6.01 Principe

A) Les mesures disciplinaires sont appliquées de façon juste et équitable et selon un principe de gradation des sanctions. Toutefois, toute faute grave peut être sanctionnée immédiatement d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

B) Une mesure disciplinaire est remise au salarié dans les 21 jours de la connaissance complète des faits qui lui sont reprochés. Lorsque l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de son absence, il doit la lui remettre dans les 5 jours programmés qui suivent son retour au travail.

Si cette mesure disciplinaire est remise au salarié en dehors de ces délais, elle doit être considérée comme nulle et irrecevable. Cependant, le Syndicat peut consentir à une prolongation de délais.

La période de 21 jours est interrompue à compter du 15 décembre de l'année en cours jusqu'au 5 janvier de l'année suivante. Il en est de même pour la période du 1er juillet au 31 août.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)**6.01 Principe (suite)**

C) Un délégué assiste, à titre de témoin, à toute rencontre demandée par l'Employeur, relativement au rendement ou à la conduite d'un salarié, et ce, chaque fois qu'une mesure disciplinaire peut être inscrite à son dossier.

La remise d'une mesure disciplinaire est effectuée par écrit et en présence d'un délégué syndical. Le délégué syndical reçoit une copie écrite de la mesure disciplinaire au moment de la rencontre. Lorsqu'aucun délégué n'est présent au moment de la remise, le salarié est accompagné d'un salarié de son choix, présent au travail. Dans ce cas, l'Employeur remet la copie de la mesure disciplinaire au délégué dès son retour au travail. La copie de la mesure disciplinaire doit contenir les motifs de la mesure et la date de début et de fin d'une suspension ou la date de mise en application du congédiement.

Le salarié peut demander par écrit au délégué ou au témoin de se retirer.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)**6.01 Principe (suite)****D) Avis verbal / écrit**

Avant d'inscrire au dossier du salarié un avis disciplinaire écrit, les parties conviennent que l'Employeur doit normalement, sous réserve des circonstances, avoir averti le salarié verbalement et le noter sur un formulaire à cet effet.

E) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.02 Suspension et congédiement

A) Le salarié qui a complété sa période de probation n'est pas suspendu ou congédié sans que la procédure établie dans la convention collective ait été suivie et sans que son dossier antérieur contienne au moins un avis disciplinaire écrit.

Toutefois, une faute grave peut être sanctionnée immédiatement d'une mesure disciplinaire pouvant inclure le congédiement.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)**6.02 Suspension et congédiement (suite)**

B) Dans le cas d'une suspension pour fins d'enquête, l'Employeur n'est pas tenu de fournir les motifs et la date de début et de fin de la suspension.

C) Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, une copie de la mesure disciplinaire est remise au représentant syndical.

6.03 Amnistie

A) Une mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne peut pas être invoquée si pendant les 9 mois suivants, aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'est inscrite au dossier du salarié.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)**6.03 Amnistie (suite)****A) (suite)**

Un avis disciplinaire de moins de 9 mois inscrit au dossier d'un salarié et qui n'a pas été contesté par le Syndicat peut être contesté ultérieurement, et ce, uniquement lorsque l'Employeur invoque cet avis disciplinaire pour suspendre ou congédier un salarié. Dans ce cas, l'Employeur ne peut pas soulever d'objection en arbitrage quant aux délais de griefs et d'arbitrage.

B) La période de 9 mois est interrompue par toute absence de plus de 30 jours consécutifs du salarié.

6.04 Signature du salarié

Un salarié doit certifier par sa signature qu'il a reçu une copie d'une mesure disciplinaire et sa signature ne peut pas être interprétée comme un aveu de culpabilité.

Sur chaque avis disciplinaire, il est inscrit que la signature de celui-ci n'est qu'un accusé de réception.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)**6.05 Dossier du salarié**

Un salarié peut prendre connaissance de son dossier après avoir pris rendez-vous avec le directeur de l'établissement. Le salarié peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un témoin de son choix, présent au travail.

6.06 Interrogatoire

A) Lorsqu'un salarié est interrogé dans le cadre d'une enquête de sécurité, l'Employeur permet la présence d'un délégué syndical.

Lorsqu'aucun délégué n'est présent au moment de l'interrogatoire, le salarié peut être accompagné d'un salarié de son choix, présent au travail.

B) Une copie de tout document signé par le salarié interrogé est déposée à son dossier et disponible pour celui-ci à des fins de consultations.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)**6.07 Perquisition**

A) La fouille du casier ou des effets personnels d'un salarié se fait en sa présence et en présence d'un délégué syndical. Lorsqu'aucun délégué syndical n'est présent au moment de la perquisition, le salarié est accompagné d'un salarié de son choix, présent au travail.

B) Lorsque l'Employeur doit procéder à l'ouverture d'un casier et que le salarié est absent, l'Employeur tente d'avertir le salarié en présence d'un délégué.

C) En cas d'échec, l'Employeur procède à l'ouverture du casier en présence du délégué. Lorsqu'aucun délégué n'est présent au moment de la perquisition, l'Employeur est accompagné d'un salarié présent au travail.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Principe

L'Employeur, le Syndicat ou un salarié peut soulever un grief dans le cas de mésententes relatives à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

7.02 Dépôt d'un grief

- A) Avant de soumettre un grief, le salarié tente de régler la mésentente avec son gestionnaire.
- B) Lorsque sa tentative est infructueuse, le représentant syndical soumet le grief par écrit au directeur de l'établissement avec copie au service des ressources humaines.
- C) Le grief est soumis dans les 21 jours qui suivent l'événement qui a suscité la plainte.
- D) Le directeur de l'établissement a 21 jours à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse par écrit au salarié.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)**7.03 Délais de rigueur**

A) Tous les délais prévus sont de rigueur, sous peine de nullité. Cependant, les parties peuvent consentir par écrit à une prolongation des délais.

B) Prolongation des délais

Il y a prolongation des délais à compter du 15 décembre de l'année en cours jusqu'au 5 janvier de l'année suivante. Il en est de même pour la période du 1^{er} juillet au 31 août. La prolongation s'applique aux griefs en cours et aux griefs qui surviennent au cours des périodes mentionnées.

C) À l'extérieur des périodes mentionnées ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit une prolongation des délais pour les griefs en cours et les griefs qui surviennent au cours d'une période.

Le fait de ne pas répondre à une telle demande dans les 5 jours de sa réception constitue une acceptation de la prolongation des délais.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)**7.04 Correspondance**

La correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs et d'arbitrage peut être faite par courrier recommandé, par poste certifiée, par livraison spéciale, par télécopieur, par courriel ou de main à main avec un accusé-réception.

ARTICLE VIII ARBITRAGE

8.01 Principe

Le Syndicat ou l'Employeur peut décider de soumettre à l'arbitrage un grief qui n'a pas été réglé.

Pour être valable, la partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en informer l'autre partie par écrit dans les 30 jours qui suivent la réponse finale donnée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou qui suivent la date où elle aurait dû être donnée.

8.02 Nomination

Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre avant de faire une demande au Ministère. Lorsqu'il n'y a pas d'entente, une demande officielle de désignation d'un arbitre est logée au Ministère.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)**8.03 Pouvoirs**

L'arbitre chargé du dossier possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail et il doit agir selon les règles qui y sont prévues.

L'arbitre a juridiction pour confirmer, annuler ou modifier une mesure disciplinaire imposée par l'Employeur. Toutefois, l'arbitre ne peut pas modifier la présente convention collective, y ajouter quelque disposition que ce soit ou entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)**8.04 Décision**

La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties en causes.

8.05 Frais et honoraires

Les frais et les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat. Chaque partie défraie la totalité des autres frais qu'elle engage.

8.06 Délais

Les délais prévus au présent article se calculent en jours de calendrier et peuvent être modifiés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier

La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie du dimanche au samedi inclusivement, selon les règles qui suivent :

A) Salarié régulier 40 heures:

Habituellement, 40 heures de travail par semaine, 8 heures par jour excluant la période de repas, réparties sur 5 jours, sauf de son consentement.

Un salarié régulier 40 heures ne travaille pas plus de 5 jours consécutifs sur 2 semaines, sans obtenir une journée de congé, sauf de son consentement.

B) Salarié régulier 30-40 heures

Habituellement, un minimum de 30 heures et un maximum de 40 heures de travail par semaine, avec un minimum de 6 heures et d'un maximum de 9 heures par jour excluant la période de repas, réparties sur un maximum de 5 jours.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****B) Salarié régulier 30-40 heures (suite)**

Un salarié régulier 30-40 heures ne travaille pas plus de 5 jours consécutifs sur 2 semaines, sans obtenir une journée de congé, sauf de son consentement.

C) Travail le soir**Salarié régulier 40 heures**

Les salariés réguliers 40 heures peuvent être tenus d'être programmés 1 soir par semaine à temps régulier sauf du consentement du salarié.

Salarié régulier 40 heures (suite)

Lorsqu'un deuxième soir est nécessaire, l'Employeur assignera le travail de soir par alternance en débutant par le salarié régulier le moins ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****C) Travail le soir (suite)****Salariés réguliers 30-40 heures**

Les salariés réguliers 30-40 heures peuvent être tenus d'être programmés 1 soir par semaine à temps régulier sauf du consentement du salarié.

Lorsqu'un deuxième soir est nécessaire, l'Employeur assignera le travail de soir par alternance en débutant par le salarié régulier le moins ancien.

De façon exceptionnelle, lorsqu'un troisième soir est nécessaire, l'Employeur peut assigner le travail de soir par alternance, en débutant par le salarié le moins ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****C) Travail le soir (suite)**

Un soir est considéré comme tel lorsque le salarié est programmé plus tard que 18h00.

D) Fin de semaine

L'Employeur accorde 1 fin de semaine de congé par période de 2 semaines en alternance, aux salariés réguliers.

De façon exceptionnelle, en raison des opérations, l'Employeur peut accorder au minimum 1 fin de semaine de congé par période de 3 semaines aux salariés réguliers 30-40 heures.

Dans un tel cas, l'Employeur remplace la fin de semaine de congé du salarié à une date ultérieure après entente entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****E) Formule différente de congés hebdomadaires et la programmation de travail**

Malgré ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à évaluer tous les moyens possibles afin d'améliorer les formules de congés hebdomadaires et la programmation de travail. La décision d'améliorer est basée sur le respect des normes de service, de la productivité et de la satisfaction des salariés, et ce, par département, donc, sans égard à d'autres salariés de même statut dans d'autres départements.

F) Stabilité des jours de congé et des soirs

L'Employeur crée, tant que les besoins opérationnels le permettent, une stabilité dans les jours de congé et le(s) soir(s) travaillé(s) des salariés réguliers.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****G) Programmation lors de départ en vacances ou FDS de congé hebdomadaire**

Le salarié régulier qui part en « week-end » ou en vacances n'est pas programmé plus tard que 17h00, le vendredi qui précède et s'il est en vacances, il ne sera pas programmé avant le lundi de la semaine de son retour au travail, sauf du consentement du salarié.

Une telle application peut affecter le nombre d'heures dans une semaine pour le salarié régulier 30-40 heures.

H) L'horaire de travail quotidien du salarié régulier ne chevauche pas 2 périodes de repas sauf de son consentement.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 Semaine normale de travail du salarié occasionnel

La semaine normale de travail du salarié occasionnel est répartie du dimanche au samedi selon les règles qui suivent :

Un maximum de 40 heures de travail par semaine, avec un minimum de 4 heures par jour, sauf de consentement et un maximum de 9 heures par jour excluant la période de repas, répartie sur un maximum de 5 jours.

Le salarié qui y consent peut travailler sur un maximum de 6 jours.

Dans le cas de séances de formation ou de réunion, le minimum journalier est de 3 heures consécutif.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 Semaine normale de travail du salarié occasionnel (suite)

Le salarié occasionnel travaille normalement un nombre d'heures qui correspond à la disponibilité de son statut. Cependant, durant les périodes de fort achalandage, il peut augmenter sa disponibilité.

9.03 Horaire de travail

A) Plage horaire équipe de jour

Le salarié programmé à l'horaire sur l'équipe de jour se voit attribuer ses heures de travail entre 5h30 et 21 h00 du lundi au vendredi et 18 h00 dimanche et samedi, sauf de son consentement.

21h00 doit se lire 21h30 de la semaine du troisième dimanche d'avril au premier samedi de juin.

Le salarié de l'équipe de jour bénéficie d'une période de repos de 10 heures consécutives entre 2 jours programmés, sauf de son consentement.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Horaire de travail (suite)

A) Plage horaire équipe de jour (suite)

De plus, un salarié peut devoir demeurer au travail jusqu'à 30 minutes de plus que sa programmation à son horaire sans dépasser 21h30 du lundi au vendredi et 18h00 dimanche et samedi au taux applicable pour terminer une tâche (ex : compter une caisse) à moins qu'il consente à un horaire différent.

Dans la mesure du possible, lorsque deux salariés ou plus sont programmés pour terminer à 21 h 00, celui qui a l'horaire le plus court est celui qui demeure pour terminer la tâche sauf de son consentement et sous réserve à ce que demeurent au travail des salariés capables d'effectuer le travail requis.

21h00 doit se lire 21h30 de la semaine du troisième dimanche d'avril au premier samedi de juin.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.03 Horaire de travail (suite)****B) Affichage**

La programmation de travail initiale est affichée au plus tard le mardi midi de chaque semaine, indiquant les heures de travail des salariés pour la semaine suivante.

Aucun changement d'horaire n'est apporté à cette programmation après mardi 17h00, sauf lorsque le salarié concerné est consentant. Ce changement ne peut avoir pour effet de changer l'ordre de programmation des heures de travail.

Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit prendre les moyens nécessaires pour prendre connaissance de son horaire de travail.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.03 Horaire de travail (suite)****B) Affichage (suite)**

Lorsque des modifications sont apportées à la programmation de travail entre midi et 17h00 heures le mardi, l'Employeur communique avec le salarié concerné pour l'informer des modifications.

Lorsque le salarié n'est pas avisé des modifications, il conserve l'horaire affiché le mardi midi pour la première journée et il est rémunéré en conséquence.

Une copie de la programmation initiale, s'il y a lieu, est remise au délégué syndical.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.03 Horaire de travail (suite)****C) Ajout d'heures de travail du mardi 17h00 au vendredi midi**

Les ajouts d'heures de travail n'apparaissant pas sur la programmation de travail initiale du mardi ou tout remplacement d'absence que l'Employeur entend combler sont déterminés et distribués selon l'ordre suivant :

1. 5 jours d'avance

Les heures de travail devenues disponibles au plus tard le vendredi midi sont programmées aux salariés disponibles pour combler le besoin selon la procédure prévue à la programmation des heures de travail en autant que le salarié soit informé au moins 5 jours d'avance.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.03 Horaires de travail (suite)****C) Ajout d'heures de travail du mardi 17h00 au vendredi midi (suite)****2. Moins de 5 jours d'avance**

Les heures de travail devenues disponibles au plus tard le vendredi midi sont offertes aux salariés disponibles pour combler le besoin selon la procédure prévue à la programmation des heures de travail.

L'application de cette clause peut faire en sorte qu'un salarié régulier ou un salarié occasionnel effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié régulier ou un salarié occasionnel plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.03 Horaire de travail (suite)****C) Ajout d'heures de travail du mardi 17h00 au vendredi midi (suite)****2. Moins 5 jours d'avance**

Une copie de la programmation finale, s'il y a lieu, est remise au délégué syndical.

D) Ajout d'heures de travail après vendredi midi

Ajout d'heures après vendredi midi

3. Les heures de travail devenues disponibles après le vendredi midi sont offertes aux salariés disponibles pour combler le besoin selon la procédure prévue à la programmation des heures de travail.

L'application de cette clause peut faire en sorte qu'un salarié régulier ou un salarié occasionnel effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié régulier ou un salarié occasionnel plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Horaire de travail (suite)

E) Temps supplémentaire

4. Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de combler les heures de travail devenues disponibles selon la procédure ci-haut décrite, il peut recourir au temps supplémentaire.

Le travail effectué par un salarié pour satisfaire aux besoins de la clientèle à la fin de sa programmation de travail doit, pour être payé, être approuvé par son gestionnaire ou, à défaut, par un représentant autorisé de l'Employeur avant qu'il quitte son département.

F) Affectation temporaire

Dans le cadre des opérations quotidiennes de l'entreprise, lorsqu'il y a un besoin de main-d'œuvre soudain dans un département, ou à défaut d'avoir été en mesure de programmer un salarié selon les dispositions de la convention collective, l'Employeur peut y déplacer les salariés de d'autres départements dans lesquels il aura déterminé qu'il y a du personnel disponible. De façon générale, l'Employeur doit prioriser le service à la clientèle.

Le salarié qui est affecté temporairement dans un autre département ne doit pas avoir comme conséquence d'entraîner un surcroît de travail dans son département.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Horaire de travail (suite)

G) Départ volontaire

L'Employeur peut offrir aux salariés par statuts et par ancienneté de quitter le travail quand l'achalandage le permet, sous réserve à ce que demeurent au travail des salariés capables d'effectuer le travail requis.

9.04 Horaire brisé

Les heures de travail d'un salarié sont consécutives à l'intérieur d'une même journée de travail, à moins que le salarié n'y consente. La période de repas ou de pause n'est pas considérée comme une interruption.

9.05 Échange d'horaire de travail

2 salariés peuvent convenir de changer leur horaire de travail quotidien dans une même semaine avec l'autorisation préalable de leur gestionnaire.

Ce changement peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.06 Programmation des heures de travail**

Les heures de travail disponibles sont programmées par classification, par département, par équipe de travail et par ordre d'ancienneté, dans l'ordre suivant :

Premièrement

Les heures de travail hebdomadaires disponibles sont d'abord attribuées aux salariés réguliers 40 heures.

Deuxièmement

La programmation des heures de travail des salariés réguliers est établie afin d'optimiser le service à la clientèle tout en favorisant la préséance de ceux-ci sur les salariés occasionnels en autant que possible.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Programmation des heures de travail (suite)

Deuxièmement (suite)

Les heures de travail hebdomadaires disponibles pour les salariés réguliers 30-40 heures sont programmées de manière à ce qu'un salarié régulier 30-40 heures n'est pas programmé plus d'heures au cours d'une semaine qu'un autre salarié régulier 30-40 heures plus ancien.

Troisièmement

Les heures de travail hebdomadaires disponibles pour les salariés occasionnels dont la disponibilité minimale inclut les soirs et les fins de semaine sont programmées de manière à ce qu'un salarié occasionnel ne soit pas programmé plus d'heures au cours d'une semaine qu'un salarié occasionnel plus ancien.

Toutefois, les disponibilités restreintes du salarié occasionnel peuvent faire en sorte qu'un salarié occasionnel effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié occasionnel plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Programmation des heures de travail (suite)

Quatrièmement

Les heures de travail hebdomadaires disponibles pour les salariés occasionnels dérogatoires sont programmées de manière à ce qu'un salarié occasionnel dérogatoire n'est pas programmé plus d'heures au cours d'une semaine qu'un salarié occasionnel dérogatoire plus ancien.

Toutefois, les disponibilités restreintes du salarié occasionnel dérogatoire peuvent faire en sorte qu'un salarié occasionnel dérogatoire effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié occasionnel dérogatoire plus ancien.

Cinquièmement

Lorsqu'il reste des heures de travail disponibles, l'Employeur programme le salarié ayant démontré son intérêt, disponible pour l'entièreté du besoin et capable d'effectuer le travail sans entraînement.

Toutefois, elle peut faire en sorte qu'un salarié régulier 30-40 heures, un salarié occasionnel ou un salarié occasionnel dérogatoire effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié régulier 30-40 heures, un salarié occasionnel ou un salarié occasionnel dérogatoire plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.06 Programmation des heures de travail (suite)****Cinquièmement (suite)**

Cette disposition ne peut pas faire en sorte qu'un salarié du département où il y a transfert est pénalisé en termes de programmation d'heures de travail.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 Disponibilité****A) Salarié régulier**

Le salarié régulier est disponible pour la programmation de travail que lui assigne l'Employeur sous réserve des dispositions de la convention collective.

B) Salarié occasionnel

Sous réserve de l'horaire scolaire du salarié, la disponibilité minimale du salarié occasionnel doit comprendre :

2 soirs dont le jeudi ou le vendredi à compter de 17h00 et le samedi ou le dimanche.

-OU-

1 soir le jeudi ou le vendredi à compter de (17h00) et le samedi et le dimanche.

Sous réserve de l'horaire scolaire du salarié, le salarié peut indiquer une disponibilité débutant après 17h00, mais pas plus tard que 18h00.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 Disponibilité (suite)****B) Salarié occasionnel (suite)**

Dans un tel cas, le salarié consent à être programmé pour moins de 4 heures par jour.

Cependant, cette disposition n'est pas considérée comme une dérogation aux fins de la programmation des heures de travail.

Disponibilité salarié occasionnel étudiant de soir

Sous réserve de sa programmation scolaire, la disponibilité du salarié occasionnel étudiant de soir doit comprendre;

2 jours de 8h00 à 14 h00 du lundi au vendredi et le samedi ou le dimanche.

En pareilles circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve que le salarié est inscrit et admis dans un programme d'études à temps plein de niveau secondaire (régulier ou DEP), collégial, universitaire ou formation générale aux adultes reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 Disponibilité (suite)****C) Salarié occasionnel (dérogaatoire)**

3 jours de 8h00 à 18h00 du lundi au vendredi inclusivement.

D) Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de combler ses besoins opérationnels, il offre la possibilité aux salariés de modifier leurs disponibilités en conséquence, et ce, par ordre d'ancienneté. Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés, il exige, par ordre inverse d'ancienneté, que les salariés modifient leurs disponibilités à moins de fournir une preuve scolaire en conséquence.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 Disponibilité (suite)**

E) Le salarié étudiant à temps complet peut indiquer sur le formulaire de disponibilité un nombre maximum d'heures par semaine qu'il désire travailler, pour un minimum de 12 heures par semaine.

salarié étudiant à temps partiel

Le salarié étudiant à temps partiel peut indiquer sur le formulaire de disponibilité un nombre maximum d'heures par semaine qu'il désire travailler, pour un minimum de 16 heures par semaine.

En pareil circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve que le salarié est inscrit et admis dans un programme d'études à temps plein de niveau secondaire (régulier ou DEP), collégial, universitaire ou formation générale aux adultes reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec.

Toutefois, cette restriction peut faire en sorte qu'un salarié occasionnel effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié occasionnel plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 Disponibilité (suite)****F) Non-disponibilité / étudiant**

Un salarié occasionnel étudiant peut demander un congé sans solde maximum 5 jours consécutifs ou non dans la période du mois d'octobre de l'année en cours au mois de mars de l'année suivante excluant la période des fêtes. L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent bénéficier de cette disposition en tenant compte des contraintes opérationnelles.

L'autorisation ou le refus de la demande est fait par écrit au salarié occasionnel concerné, par le directeur de l'établissement, dans un délai de 2 semaines de la date de réception de la demande.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.08 Changement de disponibilités du salarié occasionnel**

A) Un salarié occasionnel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette dernière s'applique à compter du deuxième dimanche suivant la date de remise au représentant autorisé de l'Employeur. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins 8 semaines.

Un tel changement de disponibilité ne peut s'effectuer à plus de 5 occasions par année civile.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.08 Changement de disponibilités du salarié occasionnel
(suite)**

B) À l'intérieur de la période des fêtes (décembre et janvier) et de la période estivale (mai à septembre), le salarié peut augmenter temporairement sa disponibilité pour un minimum de 2 semaines consécutives pour la période des fêtes et pour un minimum de 8 semaines consécutives pour la période estivale en y indiquant la date d'entrée en vigueur (dimanche) et la date de fin (samedi).

Cette disposition a pour effet de changer l'ordre de programmation des heures de travail, de sorte qu'un salarié occasionnel offrant une pleine disponibilité est programmé de façon prioritaire.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.09 Équipe de nuit**

Le salarié régulier dont les heures quotidiennes de travail sont programmées de 21 h 00 à 6 h00.

La période de repas du salarié sur l'équipe de nuit est de 30 minutes payées.

Le salarié régulier se verra attribuer en fonction des besoins d'opérations l'un ou l'autre des options de congés hebdomadaires suivants :

- Vendredi - samedi
- Samedi - dimanche
- Dimanche – lundi

10.01 Période de repos et de repas**A) Début de la période de repas – salariés réguliers**

Pour les salariés réguliers, le début de la période de repas du midi est programmé entre 11h00 et 13h00, et le début de la période de repas du soir entre 16h00 * et 18h00, mais pas plus tôt que 3 heures après le début de leur programmation de travail.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**10.01 Période de repos et de repas (suite)****A) Début de la période de repas – salariés réguliers (suite)**

(*ou plus tôt si le salarié régulier y consent).

Dans l'application de cette disposition, les parties reconnaissent l'importance de concilier les besoins opérationnels et la qualité de vie au travail des salariés concernés.

B) Période de repas - salarié occasionnels

La période de repas du salarié occasionnel est prévue vers le milieu de son horaire de travail quotidien, s'il y a lieu.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**10.01 Période de repos et de repas (suite)****C) Principes**

Le moment de la période de repos et de repas est déterminé par le gérant de département.

Les périodes de repas et de repos, sont programmées, en autant que possible, sur le principe du « premier entré, premier sorti ».

Les pauses sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne.

L'Employeur ne favorisera pas d'horaire de travail dont la programmation empêche l'obtention d'une pause (ex.: 4 h 45 min., 5 h 45 min., 6 h 45 min. et 7h 45 min.), sauf du consentement du salarié ou en fonction de ses disponibilités.

D) À la demande de l'Employeur et sous réserve du consentement du salarié, la période de repas peut être de trente (30) minutes ou 45 minutes.

E) Lorsqu'un salarié est présent 11 heures et plus au travail et plus au cours d'une journée, l'Employeur lui accorde 30 minutes de période de repos payé additionnel.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS

10.02 Période de repos et de repas

Des périodes de repos (payées) ou de repas (non payées) sont accordées aux salariés selon le tableau suivant :

Nombres d'heures dans l'horaire de travail quotidien (présences)	Période de repos	Période de repas
4h00, mais moins de 6h00	15 minutes	15 minutes*
6h00, mais moins de 7h00	30 minutes ou 2x15 minutes	
7h00, mais moins de 8h00	2X15 minutes	30 minutes
8h00 et plus	2 X 15 minutes	1 X 60 minutes

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)**10.02 Période de repos et de repas (suite)**

*Note : Le salarié occasionnel dont l'horaire débute avant la plage de repas et se termine après la plage de repas qui désire se prévaloir de sa période de repas doit la prendre consécutivement à sa période de repos.

Dans ce contexte, le salarié doit aviser son supérieur immédiat à la sortie de son horaire de travail de son intention de prendre sa période de repas.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES**11.01 Principe**

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail exécutées par un salarié, à la demande l'Employeur :

- A) Au-delà de 40 heures par semaine. Un jour férié est assimilé à un jour de travail;
- B) Le salarié régulier qui est tenu de travailler une sixième journée dans une même semaine.
- C) Le salarié occasionnel tenu de travailler une septième journée dans une même semaine.
- D) durant un jour férié chômé;

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.01 Principe (suite)**

Sont considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de salaire régulier majoré de 50 %.

F) Malgré ce qui précède, le salarié peut avec l'accord de l'Employeur, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %.

Ce congé doit être pris avant la semaine incluant le 30 avril suivant le moment où les heures supplémentaires ont été effectuées, sinon elles doivent être alors payées.

11.02 Jours fériés

Aux fins de calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont réputés faire partie intégrante de la semaine de travail.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.03 Rappel au travail**

Un salarié requis de se présenter au travail un jour de congé est rémunéré pour un minimum de 4 heures au taux qui s'applique.

11.04 Paiement

Le travail effectué par un salarié lui est payé à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.

11.05 Programmation du temps supplémentaire

Le besoin est déterminé par l'Employeur dans le cadre de travail additionnel prévu à la programmation de travail et le salarié doit être disponible pour l'entièreté du besoin déterminé. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur quant au besoin déterminé.

L'Employeur procède de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire :

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.05 Programmation du temps supplémentaire (suite)****A) Temps supplémentaire prévisible**

L'Employeur a recours au volontariat, par ordre d'ancienneté, au sein de la classification et du département où le travail en temps supplémentaire est requis. L'Employeur procède d'abord parmi les salariés réguliers et finalement parmi les salariés occasionnels.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.05 Programmation du temps supplémentaire (suite)****A) Temps supplémentaire prévisible (suite)**

Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, les salariés sont assignés, par ordre inverse d'ancienneté, au sein de la classification et du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire. L'Employeur procède d'abord parmi les salariés occasionnels et finalement parmi les salariés réguliers.

Toute assignation au travail demeure sujette au droit d'un salarié de refuser de travailler au-delà des limites prévues à l'article 59.0.1 de la *Loi sur les normes du travail*, étant entendu que le salarié ne peut pas accepter en partie une assignation.

**B) Temps supplémentaire non prévisible
(connu la journée même)**

L'Employeur a recours au volontariat, par ordre d'ancienneté, au sein de la classification et du département où le travail en temps supplémentaire est requis. L'Employeur procède d'abord parmi les salariés réguliers présents et finalement parmi les salariés occasionnels présents.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.05 Programmation du temps supplémentaire (suite)****B) Temps supplémentaire non prévisible (suite)**
(connu la journée même)

Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, les salariés sont assignés, par ordre inverse d'ancienneté, au sein de la classification et du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire. L'Employeur procède d'abord parmi les salariés occasionnels présents et finalement parmi les salariés réguliers présents.

Toute assignation au travail demeure sujette au droit d'un salarié de refuser de travailler au-delà des limites prévues à l'article 59.0.1 de la *Loi sur les normes du travail*, étant entendu que le salarié ne peut pas accepter en partie une assignation.

ARTICLE XII SALAIRE**12.01 Progression salariale**

A) Les classifications et les classes salariales paraissent en annexe.

B) Réajustement de salaire

Le taux de salaire d'un salarié peut être réajusté en cours, au terme de la période de probation ou en cours d'emploi pour réellement tenir compte de l'expérience, du niveau d'apprentissage, d'équivalences, des comportements en lien avec les programmes de service à la clientèle de l'Employeur, de formation acquise en cours d'emploi, de tâches effectuées par le salarié de qualification, la rémunération des autres salariés de la classification.

Le salarié dont le taux de salaire est réajusté maintient son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

C) La progression salariale est aux 1040 heures effectivement travaillées, et il reçoit le taux de sa classification.

Le salarié est réputé avoir progressé pour toutes occasions prévues à la convention collective selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.02 Mécanisme de crédit d'heures
pour progression salariale et heures payées**

Aux fins de la progression dans l'échelle de salaires;

l'Employeur accorde un crédit d'heures selon les heures où le salarié aurait été normalement programmé dans l'unité de négociation pour les absences autorisées suivantes :

- retrait préventif;
- congé de maternité;
- congé de paternité;
- congé parental;
- congés sociaux;
- lésion professionnelle;

L'Employeur accorde un crédit d'heures selon les heures payées au salarié pour les absences autorisées suivantes :

- vacances;
- jours fériés;
- transfert hors de l'unité de négociation;
- libération syndicale;
- Comité exécutif du Syndicat.
- maladie ou accident de plus de 7 jours consécutifs, avec certificat médical;

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.03 Passage du statut de salarié occasionnel à salarié régulier**

Lorsqu'un salarié occasionnel devient salarié régulier selon les dispositions de la convention, et ce, sans changer de classe salariale, il obtient une augmentation de 3 % par rapport au taux de salaire qu'il recevait avant son changement de statut et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

Toutefois, cette augmentation ne devra pas avoir pour effet que le salarié dépasse le maximum de la classification. Dans un tel cas, le salarié obtiendra le maximum de l'échelle de salaire.

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.04 Dépôt bancaire**

Le salaire est versé automatiquement dans le compte de banque du salarié, le jeudi de chaque période de paie. Cependant, lorsque les contraintes opérationnelles des banques l'exigent, la paie est déposée au plus tard, le vendredi.

12.05 Bulletin de paie

Le bulletin de paie contient les mentions suivantes : le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le cumulatif des heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées, le solde des banques et le montant net du salaire.

12.06 Erreur de paie

- A)** Lorsque survient une erreur de paie, qui est causée par l'Employeur, l'ajustement requis est appliqué au plus tard sur la paie suivante, dans la mesure du possible.
- B)** Sur demande du salarié, l'Employeur convient de corriger au cours de la même semaine toute erreur impliquant un montant supérieur à 25,00 \$ brut sur la paie d'un salarié en autant que le salarié ne soit pas la cause directe de cette erreur et qu'il ne s'agisse pas du paiement du temps supplémentaire.

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.07 Retenue sur le salaire**

L'Employeur effectue sur la paie du salarié les déductions autorisées par la convention collective, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret ou une déduction autorisée par écrit du salarié.

12.08 Cessation d'emploi

Au moment de son départ, le salarié reçoit le salaire, le paiement des vacances accumulées et encourues et tout document pertinent au plus tard dans la semaine qui suit la fin de la période de paie suivant sa cessation.

Dans le cas de congédiement, le salarié reçoit le taux de vacances prescrit par la loi.

12.09 Le salarié est considéré être à son travail et est payé à son taux applicable, lorsqu'à la demande de l'Employeur, il est obligé de demeurer au travail.

ARTICLE XIII PRIMES

13.01 Prime équipe de nuit

Une prime est accordée pour les salariés qui travaillent sur l'équipe de nuit majorant la rémunération de 2,50 \$.

La prime de nuit est considérée comme faisant partie intégrante du taux de salaire régulier du salarié pour le paiement des vacances et d'un jour férié incluant les congés mobiles.

13.02 Prime de responsabilité

Une prime est accordée pour les salariés qui sont mandatés par la direction pour un travail hors de l'unité de courte durée, responsable de caisses, chef d'équipe. Cette prime est d'un minimum 1,00 \$ l'heure pour chaque heure travaillée.

La prime de responsabilité est considérée comme faisant partie intégrante du taux de salaire régulier du salarié pour le paiement des vacances et d'un jour férié incluant les congés mobiles.

Une telle assignation doit être autorisée par l'Employeur pour être valide. Sur demande, l'Employeur doit informer le Syndicat du nom des salariés qui ont obtenus une telle assignation.

ARTICLE XIV VACANCES

14.01 Année de référence

A) Pour les fins de calcul des vacances, l'année de référence se compte à partir du 1^{er} mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Toutes les vacances payées et prises dans les 12 mois qui suivent le 1^{er} mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze 12 mois qui précèdent ledit 1^{er} mai.

B) Les vacances ne sont pas cumulatives et sont prises dans l'année de référence. Les vacances auxquelles un salarié a droit et qui ne sont exceptionnellement pas prises en cours d'année sont rémunérées à la fin de l'année de référence.

14.02 Programmation des vacances

A) Le choix des vacances du salarié s'effectue du 1^{er} mars au 31 mars inclusivement.

B) La programmation des vacances s'effectue par statut d'emploi, soit régulier et occasionnel, et progressivement par ancienneté parmi les salariés de la même classification, du même département et de la même équipe de travail.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.02 Programmation des vacances (suite)

C) Ratio

Le ratio de salariés par classification, par département qui peut partir en même temps en vacances est établi ainsi :

Nombre de salariés inscrits sur la liste la 1^{re} semaine du mois de mars, par classification, département et par équipe de travail	Minimum / semaine
1 à 9 salariés	1
10 à 16 salariés	2
17 salariés et plus	3*

* Pas plus de deux (2) salariés réguliers en même temps.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.02 Programmation des vacances (suite)****C) Ratio (suite)**

Malgré ce qui précède, l'Employeur est tenu d'établir des ratios qui permettent en fonction du nombre de salariés d'une classification et d'un département de pouvoir prendre deux semaines de vacances durant la période estivale (soit du dimanche qui suit la période de restriction des vacances à la semaine incluant le deuxième samedi de septembre inclusivement.)

D) 1. Lors du premier tour, qui se déroule dans la première moitié du mois, le salarié programme 2 semaines de vacances (ou partie de semaine s'il possède moins 1 an d'ancienneté au 1^{er} mai de l'année en cours).

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.02 Programmation des vacances (suite)**

D) 2. Lors du deuxième tour qui se déroule du milieu à la fin du mois, le salarié qui possède plus de 2 semaines de vacances programme sa troisième, sa quatrième ou cinquième semaine de vacances, s'il y a lieu.

Au total des 2 tours de vacances

Un salarié qui y a droit ne peut programmer plus de 2 semaines de vacances consécutives durant la période estivale (soit entre la semaine débutant le dimanche suivant le premier samedi de juin et la semaine incluant le deuxième samedi de septembre) inclusivement.

D) 3. Un salarié peut décider de laisser une ou des semaines de vacances flottantes afin de la programmer en cours d'année, en autant que le ratio ne soit pas atteint et qu'il en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins 14 jours avant la sortie de l'horaire. Cette disposition ne peut pas avoir pour effet de déplacer ou d'affecter le choix des vacances fait précédemment par un autre salarié, même s'il est moins ancien que lui.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.02 Programmation des vacances (suite)**

E) Les vacances de la semaine du troisième dimanche d'avril au premier samedi de juin ne peuvent être prises seulement du consentement écrit de l'Employeur avec avis au Syndicat, et ce, sous réserve de la situation opérationnelle hebdomadaire.

F) Le choix de vacances des salariés hors de l'unité n'affecte pas le choix des vacances des salariés de l'unité.

G) Liste des vacances

L'Employeur prépare une liste contenant les dates de vacances de chaque salarié et l'affiche au plus tard le 30 avril de chaque année.

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

14.03 Tableau des vacances

Chaque salarié a droit à des vacances annuelles chômées et payées, en conformité avec le tableau suivant :

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.03 Tableau des vacances

Durée de service continu au 1 ^{er} mai	Durée des vacances	Paie de vacances
Moins d'un an	Un jour par mois complet de service, avec un maximum de 10 jours	4 % des gains de l'année de référence
1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines	4 % des gains de l'année de référence
3 ans, mais moins de 9 ans	3 semaines	6 % des gains de l'année de référence
9 ans, mais moins de 15 ans	4 semaines	8 % des gains de l'année de référence
15 ans mais moins de 20 ans*	5 semaines	8 % des gains de l'année de référence
À compter du 1 ^{er} mai 2023	5 semaines.	10 % des gains de l'année de référence
20 ans et plus		

Tableau des vacances

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.03 Tableau de vacances (suite)**

* Note: L'Employeur indique sur le calendrier de vacances affiché en mars de chaque année vis-à-vis les salariés qui ont 15 ans mais moins de 20 ans, qu'ils ont droit à une cinquième semaine (les 5 semaines sont payées à 80 % des gains de l'année de référence).

Le salarié doit signifier par écrit sur le formulaire prévu à cet effet s'il ne désire pas se prévaloir de celle-ci, sans quoi la cinquième semaine s'applique automatiquement.

Ce choix est maintenu pour chaque année à moins d'avis contraire du salarié à chaque année lors de la programmation des vacances.

14.04 Paiement de l'indemnité de vacances

Le paiement de l'indemnité de vacances est déposé dans le compte du salarié sur le principe de paie en continu.

14.05 Changement de vacances

Aucun changement n'est considéré lorsque la programmation définitive des vacances est affichée, à moins d'une demande écrite à cet effet au moins 14 jours avant la date programmée des vacances du salarié.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.05 Changement de vacances (suite)**

Dans un tel cas, le salarié devra obtenir un consentement écrit de l'Employeur avec avis au Syndicat, mais ne pourra en aucun temps déplacer ou affecter le choix des vacances fait précédemment par d'autres salariés même s'ils sont moins anciens que lui.

14.06 Absence

A) Lorsqu'un salarié ne peut prendre ses vacances programmées en raison d'un congé de maternité, de paternité, parental, de lésion professionnelle, de maladie ou d'accident, celui-ci peut reporter ses vacances à une autre date qu'il choisit.

Il en sera de même lorsqu'un salarié sera appelé comme juré.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.06 Absence (suite)****A) (suite)**

Dans un tel cas, il doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins 4 semaines et l'Employeur doit lui confirmer son choix de vacances au plus tard dans un délai de 7 jours suivant la demande.

Le choix de vacances de ce salarié ne peut en aucun temps déplacer ou affecter le choix des vacances fait précédemment par d'autres salariés même s'ils sont moins anciens que lui, en autant que le ratio des personnes pouvant partir en même temps soit respecté.

B) Indemnité

Lorsqu'un salarié est absent en raison d'un congé de maternité, de paternité, de lésion professionnelle, de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalant, selon le cas, à 2, 3, 4 ou 5 fois sa moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié ne reçoit pas une indemnité plus élevée que celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été absent du travail.

ARTICLE XVII VACANCES (suite)**14.06 Absence (suite)**

C) Lorsqu'un salarié ne travaille aucune journée durant l'année de référence pour cause de maladie ou d'accident (incluant les accidents de travail), il a droit, compte tenu de son service continu, au nombre de jours ou de semaines prévus au tableau de vacances, mais il s'agit alors de vacances sans solde. Cependant, le salarié peut renoncer à prendre ses semaines cette année-là.

D) Retour progressif

Le salarié qui bénéficie d'un retour au travail progressif autorisé par son médecin traitant ne peut prendre ses vacances programmées durant son retour au travail progressif. Celui-ci peut reporter ses vacances à une autre date qu'il choisit.

Dans un tel cas, il doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins 4 semaines et l'Employeur doit lui confirmer son choix de vacances au plus tard dans un délai de 7 jours suivant la demande.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.07 Mariage du salarié**

Le salarié qui se marie a la préférence, cette année-là, pour le choix de ses vacances, maximum de 2 semaines, en autant qu'il avise au début de la programmation des vacances.

14.08 Vacances sans solde

Le salarié qui a 1 an, mais moins de 3 ans de service continu a également droit s'il en fait la demande, à une période de vacances supplémentaire sans salaire sous réserve de l'atteinte ou non du ratio de vacances et des besoins opérationnels.

Or, une telle demande ne peut être refusée ne peut être refusé si un salarié du département est disponible pour effectuer le remplacement et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire.

Cette période de vacances supplémentaires sans paie doit être prise obligatoirement dans les mois de janvier, février ou mars.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.09 Semaine de vacances sur deux semaines**

Du 1^{er} septembre au 31 mars de chaque année, un salarié qui désire débuter ses vacances une journée autre que le début d'une semaine normale peut, s'il le désire, débuter sa période de vacances à une autre journée de la semaine en autant qu'aucun autre salarié ne soit préjudicier.

Dans ce cas, l'Employeur n'est pas dans l'obligation d'offrir le minimum d'heures prévues à la convention collective, selon le statut du salarié, lors de la semaine de son départ ou lors de sa semaine de retour de vacances. Si un salarié désire débuter ses vacances une journée autre que le début d'une semaine normale, il avise l'Employeur, par écrit, au moins 3 semaines avant la date où il désire prendre ses vacances.

ARTICLE XVII VACANCES (suite)**14.10 heures de congés personnels, cumuls d'heures et congés mobiles regroupés en semaine de vacances**

A) Le salarié désireux de regrouper ses congés mobiles non utilisés de l'année précédente, son cumul d'heures en cours, ses congés personnels non utilisés de l'année précédente ou ses jours de vacances reportées selon les dispositions de la convention collective en 1 maximum d'un bloc de 5 jours de vacances, doit le signifier à l'Employeur avant le 1^{er} décembre. Entre le 1^{er} décembre et le 15 décembre, le salarié doit faire son choix selon la procédure de choix de vacances pour la période de la semaine suivant le 1^{er} janvier de l'année suivante au deuxième samedi de mars inclusivement.

B) Le salarié désireux de regrouper ses congés mobiles non utilisés en cours, son cumul d'heures en cours ou ses jours de vacances reportées selon les dispositions de la convention collective en 1 maximum d'un bloc de 5 jours de vacances, doit le signifier à l'Employeur avant le lundi de la semaine du 15 septembre en cours. Entre le 15 septembre et le 1^{er} octobre, le salarié doit faire son choix selon la procédure de choix de vacances pour la période de la semaine suivant le 1^{er} octobre de l'année en cours au dernier samedi de décembre inclusivement.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS

15.01 A) Le salarié a droit aux jours fériés payés et chômés suivants :

1^{er} janvier
Dimanche de Pâques
24 juin
1^{er} juillet
Fête du Travail
25 décembre

Selon son statut, des jours de congés mobiles sont octroyés au salarié et crédités au 1^{er} janvier de chaque année:

À compter du 1^{er} janvier 2023

Réguliers 40 (7)	Régulier 30-40 (7)	Occasionnels (4)
------------------	--------------------	------------------

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)

15.01 B) Lorsque l'Employeur programme un salarié le 2 janvier ou le 26 décembre, il procède d'abord par volontariat et par ordre d'ancienneté, en fonction des heures de travail disponibles. Lorsque le volontariat n'est pas suffisant, l'employeur programme d'abord les salariés occasionnels et finalement, les salariés réguliers, par ordre inverse d'ancienneté.

C) Le salarié avise son supérieur immédiat au moins 10 jours avant la sortie de l'horaire du choix de ses journées de congé mobile.

L'Employeur doit confirmer par écrit au salarié le plus ancien qui a soumis une demande d'autorisation d'un tel congé au moins 5 jours avant la sortie de l'horaire.

Un tel congé ne peut être refusé par l'Employeur si un salarié du département est disponible pour effectuer le remplacement et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 C) (suite)**

Les demandes de congés pour la période de la semaine incluant le 15 décembre à la semaine incluant le 15 janvier de l'année suivante doivent être demandées avant le 1^{er} décembre.

Ils ne peuvent être pris de la semaine du troisième dimanche d'avril au premier samedi de juin.

D) Les congés mobiles non utilisés au 31 décembre de l'année sont disposés, au choix du salarié, selon l'une des options suivantes :

1. Remboursés à 100 % au taux de salaire régulier au plus tard le 31 janvier de l'année suivante;
2. Transférés à 100 % au taux de salaire régulier par écrit au compte RÉER de l'Employeur ou au Fonds de Solidarité de la FTQ, au nom du salarié et pour la totalité du montant.
3. Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 E) Jours de vacances reportées**

Les demandes de jours de vacances reportés sont faites par écrit au moins 10 jours avant la sortie de l'horaire et sont octroyées selon le principe du premier arrivé, premier servi. L'Employeur confirme au salarié l'autorisation du congé au moins 5 jours avant la sortie de l'horaire.

- 15.02** Le salarié qui a travaillé lors d'un congé férié peut, à son choix, choisir d'être payé pour son jour férié en plus du paiement des heures effectuées, ou avoir droit à un congé mobile.

15.03 Réduction de la semaine de travail ou congé reporté**A) Principe**

La semaine normale de travail d'un salarié est réduite par le nombre d'heures équivalent à l'indemnité à laquelle il a droit pour son jour férié.

B) Malgré ce qui précède, lorsqu'un congé férié survient pendant un jour de congé hebdomadaire d'un salarié régulier, il est repris selon les modalités des congés mobiles.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)**15.04 Éligibilité au paiement de l'indemnité**

A) Le salarié est éligible au paiement de son férié lorsqu'il a travaillé sa journée programmée qui précède et celle qui suit immédiatement le jour férié ou, le cas échéant, la date du congé mobile.

Dans le cas contraire, le salarié doit avoir reçu de son gestionnaire l'autorisation de s'absenter ou fournir un motif valable.

En cas d'abus ou si l'Employeur a un doute raisonnable quant au motif invoqué, celui-ci peut exiger un document justifiant ladite absence.

B) Le salarié qui reçoit des prestations (assurance emploi, RQAP, assurance invalidité, Régie de l'assurance automobile du Québec, (CNEST), etc.), qui est en congé sans solde ou qui est mis à pied n'est pas éligible au paiement de son férié.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)**15.05 Indemnité**

A) L'indemnité remise au salarié régulier pour chacun des jours fériés ou congés mobiles est l'équivalent du salaire auquel il a droit pour une journée normale de travail (8 heures) à son taux de salaire régulier.

B) L'indemnité remise au salarié occasionnel pour un jour férié ou un congé mobile représente un 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant le jour férié ou, le cas échéant, précédant le congé mobile.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)

15.06 Semaine incluant un jour férié

Lorsqu'un jour férié survient pendant les vacances du salarié, l'Employeur paie l'indemnité de férié au salarié et son indemnité de vacances est réduite par l'indemnité à laquelle il a droit pour ce férié.

L'indemnité de vacances est reportée pour être pris en congé selon les dispositions de la convention collective.

15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles)

A) Salarié régulier

À compter de la semaine incluant le 1^{er} mai de chaque année, un salarié régulier peut, à sa demande, sur un formulaire prévu à cette fin, mettre en banque 1 heure de temps par semaine de sa prestation de travail régulière afin de s'accumuler un maximum de 5 congés mobiles supplémentaires par année.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) (suite)****A) Salarié régulier (suite)**

Ces congés seront fractionnés en bloc minimum de 8 heures et devront se prendre uniquement du lundi au vendredi inclusivement. Ils ne peuvent être pris de la semaine du troisième dimanche d'avril au premier samedi de juin.

L'Employeur doit confirmer par écrit au salarié le plus ancien qui a soumis une demande d'autorisation d'un tel congé au moins 10 jours avant la sortie de l'horaire et qui ne peut être refusé si un salarié du département est disponible pour effectuer le remplacement et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) (suite)****B) Salarié occasionnel dérogatoire**

À compter de la semaine incluant le 1^{er} mai de chaque année, un salarié occasionnel dérogatoire peut, à sa demande, sur un formulaire prévu à cette fin, mettre en banque les heures de travail de sa prestation de travail régulier effectué de soir (17h00 à 21h00) et ce pour un maximum 4 heures par soir afin de s'accumuler un maximum de 5 congés mobiles supplémentaires par année.

Ces congés seront fractionnés en bloc minimum de 8 heures et devront se prendre uniquement du lundi au vendredi inclusivement. Ils ne peuvent être pris de la semaine du troisième dimanche d'avril au premier samedi de septembre.

L'Employeur doit confirmer par écrit au salarié le plus ancien qui a soumis une demande d'autorisation d'un tel congé au moins 10 jours avant la sortie de l'horaire et qui ne peut être refusé si un salarié du département est disponible pour effectuer le remplacement et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)**15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) (suite)****C) Paiement de la banque**

Le solde de la banque est monnayé dans les 2 semaines qui suivent le 31 mars.

Si un salarié quitte son emploi et qu'il a à son crédit des heures de congé accumulées, elles lui sont payées au moment de son départ.

15.08 Crédit de congés mobiles en cours d'année ou changement de statut

À compter du 1^{er} janvier 2023

Un salarié occasionnel qui devient salarié régulier au cours de l'année ou un salarié régulier embauché en cours d'année, se voit créditer les congés mobiles au prorata des mois restants de l'année en cours selon le tableau suivant;

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)

15.08 Crédit de congés mobiles en cours d'année ou changement de statut (suite)

Mois complets	Salarié occasionnel promu salarié régulier	Salarié régulier embauché en cours d'année	Salarié occasionnel embauché en cours d'année
Janvier	4 + 3	7	4
Février, Mars	4 + 3	6	4
Avril,	4 + 3	5	3
Mai	4 + 2	5	3
Juin	4 + 2	4	3
Juillet	4 + 2	4	2
Août	4 + 2	3	2
Septembre	4 + 1	3	2
Octobre	4 + 1	2	1
Novembre	4 + 1	2	1
Décembre	4 + 0	0	0

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX**16.01 Décès**

A) Tous les salariés ont droit de s'absenter dans les cas suivants :

1. **Conjoint, enfant, enfant de son conjoint, père, mère**

5 jours consécutifs à être pris dans les 10 jours à compter de la date du décès.

2. **Le conjoint de sa mère, la conjointe de son père, beau-père, belle-mère, frère, sœur, son petit-fils ou sa petite fille**

3 jours à être pris dans les 10 jours à compter de la date du décès.

3. **Gendre, bru, beau-frère et belle-sœur, grand-père, grand-mère :**

1 jour à être pris dans les 10 jours à compter de la date du décès.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)**16.01 Décès (suite)**

B) Le salarié qui en fait la demande obtient un congé sans solde pour 2 jours additionnels consécutifs au congé de décès.

C) Dans tous les cas, le salarié doit, dans les plus brefs délais, aviser son gestionnaire de son absence.

À son retour, lorsque l'Employeur estime qu'il a des raisons sérieuses de lui demander, le salarié doit produire la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de son absence.

D) L'indemnité remise à chaque salarié pour les congés prévus au présent article doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait eu droit pour une journée normale de travail à son taux de salaire régulier.

E) Une journée prévue en A), peut être reportée à une date ultérieure afin de permettre au salarié d'assister aux funérailles, à l'incinération ou à l'inhumation ou exécuteur testamentaire.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)**16.02 Naissance ou adoption**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 5 jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut cependant pas être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

16.03 Mariage ou union civile

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile, le jour du mariage ou de l'union civile de son enfant ou de son père ou de sa mère.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'Union civile d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'Employeur 10 jours avant la sortie de l'horaire.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)**16.04 Congé pour raison familiale ou parentale**

- A)** Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions.
- B)** Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
- C)** L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.
- D)** Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prend les moyens raisonnables à sa disposition afin de limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)**16.04 Congé pour raison familiale ou parentale (suite)**

E) Le salarié occasionnel qui justifie 3 mois de service continu a droit aux 2 premières journées sans réduction de salaire par année.

Le droit à 2 journées sans réduction de salaire pour le motif prévu à l'alinéa A) s'applique de la même manière aux absences maladie. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absences au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.

Celles-ci ne sont toutefois pas monnayables si non prises à la fin de l'année en cours.

F) L'indemnité remise au salarié occasionnel pour chacun des jours de congé prévus en E) est égale à un 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes précédent avec les ajustements requis en cas de fractionnement.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE**17.01 Congé sans solde**

A) Un salarié peut soumettre une demande de congé sans solde au moins 4 semaines avant le début de l'absence désirée ou le cas échéant, le plus rapidement possible et ce, uniquement pour les motifs prévus en B) et en C). La demande doit être faite par écrit au directeur de l'établissement et une copie doit être remise au Syndicat. La demande doit inclure les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence. La demande ne peut pas excéder 6 mois.

B) Le congé sans solde n'est pas refusé pour les motifs suivants :

1. Décès d'un proche parent ;
2. Stage d'études

Stage d'étude essentiel à la poursuite de son programme académique et conduisant à un diplôme technique ou professionnel reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec. Dans ce cas, la demande est accordée entre le 15 septembre et le 15 avril, à moins que le salarié démontre que son stage ne peut pas être complété à l'intérieur de cette période en raison des exigences imposées par son programme académique.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE (suite)**17.01 Congé sans solde**

C) À moins de contraintes opérationnelles importantes le congé sans solde n'est pas refusé pour les motifs ou périodes suivantes :

3. Besoin sérieux d'un membre de la famille immédiate ;
4. Problèmes personnels sérieux du salarié (ex : séparation, divorce, incendie, dépendance, etc) ;
5. dans la période du mois d'octobre de l'année en cours au mois de mars de l'année suivante ;

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

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE (suite)**17.01 Congé sans solde (suite)**

D) Le salarié qui omet de se présenter au travail dans les trois (3) jours programmés suivant la date prévue d'expiration de la période du permis d'absence qui lui a été accordé est considéré comme ayant démissionné à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe.

E) Avant de bénéficier d'un congé sans solde débutant entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre, le salarié a épuisé au moins la moitié de ses congés personnels et ses congés mobiles de l'année en cours.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE (suite)**17.02 Congé maternité, paternité et parental**

A) Les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et au congé parental prévu à la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la convention collective. Le salarié doit remettre par écrit au directeur de l'établissement la date de début et de fin de son congé.

B) À la fin du congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel. Lorsque son poste est aboli, le salarié conserve les mêmes droits et priviléges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail. Ces dispositions ne doivent pas donner au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE (suite)**17.02 Congé maternité, paternité et parental (suite)**

- C)** Le salarié qui ne se présente pas au travail dans les 3 jours programmés qui suivent la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe.
- D)** La participation du salarié au Régime d'assurances collectives n'est pas affectée par une absence prolongée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes.

Les modalités de paiement des cotisations exigibles sont entendues avec l'Employeur, selon le type d'absence. Lorsque le salarié quitte son emploi, les cotisations non payées sont prélevées à même les montants dus.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX**18.01 Assurance collective**

A) Pour les salariés réguliers éligibles, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la présente convention collective, un régime d'assurance collective comprenant les bénéfices suivants :

1. Assurance-vie
2. Décès et mutilation accidentels
3. Soins médicaux et médicaments
4. Assurance invalidité longue durée.

La prime d'assurance salaire est pour une semaine normale de 35 heures pour le salarié régulier 30-40 heures.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.01 Assurance collective (suite)**

B) Malgré les dispositions prévues à la clause 18.01 A) advenant que l'Employeur décide de modifier le contenu des couvertures du régime d'assurance collective, un préavis d'au moins 3 mois sera donné aux salariés réguliers et au Syndicat avant l'implantation d'un tel changement.

Toutefois, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat dès la connaissance de son intention de procéder à la modification.

Durant cette période, les parties se rencontreront afin de s'entendre sur les modalités de transition afin de minimiser l'impact auprès des salariés réguliers.

L'Employeur doit s'assurer de maintenir des options équivalentes en termes de couvertures de protections.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.01 Assurance collective (suite)**

C) Le coût global des primes pour les assurances collectives est partagé entre l'Employeur et le salarié dans une proportion de 50 % et 50 % respectivement.

Le salarié acquitte au moins 50 % de la prime totale et sa contribution sert à défrayer 100 % des primes de la couverture d'assurance invalidité.

D) Dispositions du Régime

Le salarié doit se référer au site Internet de l'assureur quant aux différentes protections comprises dans le Régime d'assurance collective, aux limitations et aux dispositions applicables.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.01 Assurance collective (suite)****E) Copie de la police**

L'Employeur transmet au Syndicat une copie conforme de la police d'assurance.

F) Participation aux avantages sociaux

La participation du salarié au Régime d'assurance collective n'est pas affectée par une absence prolongée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce Régime.

Les modalités de paiement des cotisations exigibles sont entendues avec l'Employeur, selon le type d'absence. Lorsque le salarié quitte l'Employeur, les cotisations non payées sont prélevées à même les montants dus.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.02 Régime de soins dentaires**

L'Employeur verse 18 ¢ de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine, pour chaque salarié, à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

Advenant que cette cotisation horaire soit insuffisante selon les barèmes prévus au Régime, l'Employeur verse la cotisation horaire requise pour maintenir le même pourcentage de remboursement de ces soins, jusqu'à un maximum de 19 ¢ par heure travaillée.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.03 Congé personnel**

A) En date du 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite des heures de congé personnel au salarié selon le tableau qui suit ou, le cas échéant, selon un prorata des mois à faire dans l'année, et ce pour un minimum de 16 heures.

À compter du 1^{er} janvier 2023

Salarié régulier	40 heures
------------------	-----------

B) L'Employeur paie les heures de congé personnel à compter de la première heure d'absence. Minimum 4 heures. Toutefois, un salarié peut utiliser ses heures de congé personnel pour cause de maladie alors qu'il est programmé, et ce, pour un minimum d'une heure.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.03 Congé personnel (suite)**

C) Les heures de congé personnel sont payables à 100 %.

D) En cas d'absence pour cause de maladie, un certificat médical peut être exigé pour les absences de 3 jours consécutifs ou plus ou en cas d'abus.

E) Les heures de congé personnel non utilisées au 31 décembre de l'année sont disposées, au choix du salarié, selon l'une des options suivantes :

1. Remboursées à 100 % au plus tard le 31 janvier de l'année suivante;

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.03 Congé personnel (suite)****E) (suite)**

2. Transférées à 100 % au taux de salaire régulier par écrit au compte RÉER de l'Employeur ou au Fonds de Solidarité de la FTQ, au nom du salarié et pour la totalité du montant.

3. Converties en congés mobiles à compter du 1er janvier de l'année suivante. Un maximum de 24 heures de congé personnel peut être converti en congés mobiles, et ce, uniquement par bloc de 8 heures;

4. Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.04 Fonds de solidarité F.T.Q.**

- A)** Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
- B)** Un salarié peut modifier une fois l'an le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- C)** L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (entre le quinzième et le vingt et unième jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.05 RÉER collectif de l'Employeur ou RÉER du Fonds de Solidarité FTQ**

À compter du 1^{er} janvier 2023

L'Employeur offre aux salariés possédant 3 mois de service continu, la possibilité de participer au RÉER collectif de l'Employeur ou au RÉER du Fonds de Solidarité F.T.Q. L'Employeur déduit à la source sur la paie de chaque salarié le montant de sa contribution et effectue les réductions d'impôt correspondantes. Lorsque le salarié contribue à l'un ou l'autre de ces régimes, l'Employeur verse au nom du salarié, une contribution au RÉER collectif de l'Employeur ou au RÉER du Fonds de Solidarité F.T.Q. (au choix du salarié).

La contribution de l'Employeur débute lorsque le salarié possède 1 an de service continu et celle-ci est de 50 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de 1.5 % du salaire de base du salarié. Le salarié peut modifier son choix de régime qu'une fois par année de calendrier.

18.06 Avis d'absence ou de retard

En cas d'absence ou de retard significatif, le salarié doit appeler son supérieur immédiat le plus tôt possible, avant le début de son horaire quotidien de travail, sauf raison valable dont la preuve lui incombe.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 Principes

A) L'Employeur et les salariés prennent les mesures adéquates pour assurer la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail et se réfèrent au *Guide National SST* de l'Employeur quant aux mesures préventives mises en place.

B) Le Syndicat convient de collaborer avec l'Employeur afin de promouvoir la sécurité et la santé au travail ainsi que la mise en application des recommandations du Comité de santé et sécurité.

C) Le salarié qui omet de respecter les mesures préventives mises en place par l'Employeur s'expose à des mesures disciplinaires.

19.02 Lésion professionnelle

A) Déclaration d'accident

Le salarié victime d'une lésion professionnelle avise immédiatement un gestionnaire, remplit le formulaire de déclaration d'accident du travail fourni par l'Employeur et collabore à l'enquête d'accident.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)**19.02 Lésion professionnelle (suite)****A) Déclaration d'accident (suite)****B) Paiement des quatorze (14) premiers jours**

Le salarié qui consulte un médecin reçoit le paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident et, le cas échéant, l'indemnité prévue par la (CNESST) pour les 14 jours de calendrier suivant l'accident.

C) Réclamation du travailleur

L'Employeur remet au salarié qui en fait la demande le formulaire de Réclamation du travailleur fourni par la (CNESST) et il remplit les informations demandées sur le formulaire avant de le remettre au salarié.

19.03 Comité de santé et sécurité**A) Composition du Comité**

Un Comité santé et sécurité formé de 2 représentants de l'Employeur et de 2 représentants des salariés est actif.

Les représentants des salariés proviennent de départements différents et sont assignés par le Syndicat.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)**19.03 Comité de santé et sécurité (suite)****B) Mandat du comité**

Le comité se réunit pour :

- Étudier les problèmes de santé, de sécurité et d'hygiène au travail;
- Analyser les déclarations d'accidents du travail;
- Prendre connaissance des rapports d'inspection effectués dans l'établissement;
- Participer aux inspections mensuelles des lieux;
- Faire des recommandations appropriées à la direction.
- Vérifier la disponibilité et l'état des équipements.

À cette fin, le Comité de santé et sécurité se réunira au besoin.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)**19.03 Comité de santé et sécurité (suite)****C) Salaire**

Le temps consacré par les représentants des salariés aux réunions du Comité est sans perte de salaire.

D) L'Employeur dispose d'un registre des accidents et permet aux gens du comité de le consulter sur demande.

19.04 Assignation temporaire

Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle et que son médecin accepte l'assignation temporaire d'un travail, l'Employeur peut lui confier temporairement un poste sans recourir à la procédure d'affichage et d'octroi de poste. Cette assignation temporaire ne réduit pas les heures de travail des autres salariés.

19.05 Transport à l'hôpital

Le salarié victime d'un accident du travail est immédiatement secouru et transporté au bureau du médecin ou à l'hôpital lorsque la situation l'exige. L'Employeur assume le coût du transport requis.

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES**20.01 Fonctions juridiques****A) Juré**

Lorsqu'un salarié sert comme juré, il reçoit la différence entre ses indemnités de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été à son travail, et ce, suivant la première journée où il a été assigné comme juré et sous présentation des pièces justificatives.

Le salarié convoqué comme juré et qui n'est pas choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et reçoit la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été à son travail, sous présentation des pièces justificatives.

B) Témoin

Le salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause impliquant l'Employeur reçoit la différence entre ses indemnités de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été à son travail, sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES**21.01 A) Vêtements de travail**

L'Employeur fournit les vêtements de travail qu'il requiert et le salarié est tenu de les porter. L'entretien de ces vêtements est la responsabilité du salarié, qui doit assumer le coût des dommages causés par négligence.

B) Équipement de protection individuelle (EPI)

L'Employeur met à la disposition des salariés les EPI requis pour la sécurité du salarié. Le salarié a la responsabilité de maintenir les équipements en bonne condition et il doit payer le coût de leur perte ou de leur destruction lorsque celle-ci survient par négligence.

C) Souliers de sécurité

L'Employeur alloue au salarié un montant maximum de 125 \$ par 2080 heures travaillées pour l'achat de souliers de sécurité, et ce, sous présentation de la preuve d'achat. Le salarié est tenu de les porter.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.01 C) Souliers de sécurité (suite)**

Pour les salariés affectés régulièrement à la coupe, cour à bois, à la pépinière, à la réception et pour les voltigeurs qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité est octroyée, avant l'échéance de 2080 heures travaillées, aux mêmes conditions et après constat par un gestionnaire de l'usure de la première paire. Dans ce cas, le décompte des 2080 heures travaillées pour l'obtention du paiement subséquent est remis à zéro.

ou

Jumeler son montant annuel pour l'achat de souliers de sécurité sur une période de 2 ans (4160 heures), et ce, sous présentation de la preuve d'achat. Dans ce cas, le décompte des 4160 heures travaillées pour l'obtention du paiement subséquent est remis à zéro.

Lorsqu'un salarié quitte son emploi avant la fin de sa période de probation, il doit remettre ses bottes ou souliers de sécurité à l'Employeur.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.01 C) Souliers de sécurité (suite)**

Le salarié peut après entente avec l'Employeur cumuler son montant annuel pour l'achat de souliers de sécurité sur une période de 2 ans, et ce, sous présentation de la preuve d'achat.

D) Vêtements pour l'extérieur

L'Employeur fournit au besoin mais pas plus d'une fois par année gratuitement, entretient à ses frais et remplace au besoin les pièces de vêtements suivantes à chaque salarié régulier qui travaille régulièrement à l'extérieur :

- un imperméable;
- un manteau d'hiver;
- une paire de gants.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.01 D) Vêtements pour l'extérieur (suite)**

L'Employeur met un nombre suffisant de ces pièces de vêtement à la disposition des salariés occasionnels qui travaillent régulièrement à l'extérieur.

L'utilisation des vêtements fournis par l'Employeur ne doit pas être pour des fins personnelles.

E) Lunettes de sécurité

L'Employeur fait en sorte que des lunettes de sécurité soient mises à la disposition du salarié lorsque requis pour sa sécurité, mais il appartient à chaque salarié la responsabilité de leur conservation et les salariés doivent payer le coût de leur perte ou de leur destruction si celle-ci survient par négligence.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.02 Salle de repos**

Une salle adéquate pour les repas et les pauses est disponible pour les salariés. L'Employeur et les salariés doivent maintenir la salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène acceptables.

21.03 Élections

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur programme le salarié conformément à la loi qui s'applique.

21.04 Casier

L'Employeur met à la disposition des salariés des casiers pour mettre leurs effets personnels.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.05 Escompte-achat**

L'Employeur maintient une politique d'escompte-achat pour les employés.

21.06 Coordonnées du salarié

Le salarié a la responsabilité d'inscrire ou de mettre à jour les informations personnelles demandées par l'Employeur (incluant les données bancaires pertinentes) et ce, par le biais du système informatique utilisé par celui-ci.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.07 Dons, cadeaux**

Il est permis aux salariés d'accepter des dons, cadeaux et générosités similaires de la part des fournisseurs ou de leurs représentants, et ce, sous réserve de l'approbation de son gestionnaire.

21.08 Sollicitation

Aucune sollicitation de fonds qui n'est pas autorisée par l'Employeur n'est permise sur les lieux de travail.

Lorsque l'Employeur demande aux salariés de solliciter les clients, le salarié doit agir avec loyauté envers son Employeur et peut utiliser son jugement dans le cadre de la sollicitation des clients.

21.09 Pourboire

Les pourboires sont la propriété exclusive des salariés, mais ceux-ci ne doivent pas en faire de la sollicitation.

**ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES****22.01 Formation et réunion**

A) Le temps consacré à tout cours de formation donné par l'Employeur ou suivi à sa demande est rémunéré. Si le salarié n'est pas programmé pour travailler immédiatement avant ou après la période de formation, il a droit à un minimum de 3 heures de salaire à son taux de salaire régulier.

Dans le cas de formation donnée à l'extérieur de l'entreprise (exemples : visite d'usine, exposition, etc.), le salarié est rémunéré jusqu'à concurrence de 8 heures à son taux de salaire régulier au cours d'une même journée et reçoit l'indemnité de frais de kilométrage s'il utilise son véhicule selon la politique en vigueur.

**ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
(suite)**

22.01 Formation et réunion (suite)

B) Les heures de formation sont intégrées à la programmation hebdomadaire du salarié dans la mesure où la formation est dispensée pendant les heures programmées du salarié.

Si la formation est dispensée en dehors des heures programmées du salarié, cela peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié possédant plus d'ancienneté, et ce, malgré les dispositions de la convention collective.

**ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
(suite)**

22.01 Formation et réunion (suite)

C) Formation de base

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un salarié nouvellement embauché, les heures de formation reliées à la formation de base donnée pendant la période de probation du salarié sont attribuées sans tenir compte des règles prévues à la présente convention collective et que cela peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié possédant plus d'ancienneté.

**ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (suite)****22.01 Formation et réunion (suite)****D) Formation à distance**

Normalement, la formation se déroule en établissement. Cependant, l'Employeur peut autoriser une demande de formation à distance.

Le salarié désireux de suivre sa formation à distance doit faire la demande par écrit sur le formulaire prévu à cet effet et l'autorisation est également fait par écrit.

La formation à distance n'engendre aucune réclamation de temps supplémentaire.

22.02 Changements technologiques

A) Avenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques dont l'effet serait d'abolir ou de modifier substantiellement un ou plusieurs postes existants, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat au moins dans les 15 jours à l'avance afin de discuter des modalités de mise en application.

**ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (suite)****22.02 Changements technologiques**

B) Si la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques a pour effet de modifier un ou plusieurs postes existants, l'Employeur convient que les salariés affectés ont droit à une période de formation raisonnable (maximum 10 jours travaillés) compte tenu des changements apportés.

À la fin d'une telle période de formation, le salarié doit être en mesure de remplir les exigences normales du poste.

C) Le salarié dont le poste est aboli en raison de la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques ou qui ne peut s'adapter aux changements apportés au terme de la période de formation a le droit de se servir du droit de déplacement prévu à la convention.

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

23.01 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et la demeure jusqu'au **31 août 2026**.

La convention collective, annexes et les lettres d'entente entreront en vigueur à la date de leur signature ou à la date déterminée par écrit par les parties.

23.02 Maintien des conditions

Les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou, le cas échéant, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
(suite)

23.03 Grève et lock-out

Au cours de la présente convention collective, il n'y a ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni session d'étude, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou du Syndicat et il n'y a aucune forme de piquetage envers l'Employeur.

Au cours de la présente convention collective, il n'y a aucun lock-out par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28^e jour du mois de juin 2022.

SIGNÉ AU NOM DU SYNDICAT	SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR
<i>Suzanne Côté</i>	<i>Claudie Kochenburger</i>
<i>Hélène Hébert</i>	<i>Alexandra Ricci</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, local 500	RONA inc.

ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE**A) Maximum d'échelle**

CLASSE I : Conseiller-vendeur, Caissier, Préposé à la réception, Commis à la cour à bois, Voltigeur.

	Taux maximum	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit une augmentation de :
01/09/2020	18,35 \$	
01/09/2021	20,00 \$	9% *
01/09/2022	20,40 \$	2%
01/09/2023	20,81 \$	2%
01/09/2024	21,23 \$	2%
01/09/2025	21,65 \$	2%

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****Taux maximum****Rétroactivité salarié au taux maximum**

* À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1^{er} septembre 2021, le salarié au taux maximum de la classe salariale en date de la signature de la convention reçoit un montant forfaitaire représentant 2% de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1er septembre 2021 et le samedi qui suit la signature de la convention collective pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Par la suite, à la signature de la convention collective, le salarié est réajusté selon 12.01 B) et débute sa progression salariale à compter de la signature de la convention collective.

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****B) Progression**

Le salarié en progression qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit, à toutes les fois qu'il a complété une période de 1040 heures effectivement travaillées selon une augmentation de 2 % par rapport à son taux horaire de salaire régulier.

Le salarié est réputé avoir progressé pour toutes occasions prévues à la convention collective selon les dispositions de la convention collective.

Les augmentations de salaire n'ont pas pour effet que le salarié dépasse le taux maximum de sa classe salariale. Dans un tel cas, l'augmentation que reçoit le salarié est moindre.

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****C) Écart avec le salaire minimum**

Advenant une augmentation du salaire minimum, chaque salarié bénéficie de l'écart minimal suivant entre son taux de salaire et le nouveau taux de salaire minimum et maintient son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

À compter du 1^{er} mai 2022

Nombre d'heures travaillées	Écart
1 et moins de 1 040 heures travaillées	0,25 \$
1 040 et moins de 2 080 heures	0,50 \$
2 080 et moins de 3 120 heures	0,75 \$
3 120 et plus	1,00 \$

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****D) Hors échelle**

Le salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de 2 % du salaire gagné au cours des 52 semaines complètes qui précèdent le 1er janvier de chaque année des tableaux.

Ce montant forfaitaire est payable dans les 4 semaines qui suivent pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Le salarié hors échelle qui, au cours de la durée de la convention, intègre l'échelle de salaires de sa classification, reçoit cette année-là le taux de salaire maximum de l'échelle de salaires de sa classification et la différence jusqu'à concurrence du pourcentage applicable en forfaitaire selon l'alinéa précédent pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

ANNEXE « B » POSTES RÉGULIERS

ATTENDU QUE; les disponibilités des salariés et leurs nombres d'heures travaillées doivent être en lien avec les statuts d'emplois et les dispositions de la convention collective.

Les parties conviennent de se rencontrer le ou vers le 15 février de chaque année afin de tirer des conclusions sur les heures qui auront été effectivement travaillées par les salariés, et ce, pour les 52 semaines qui précèdent la semaine de la rencontre.

Suite à ces conclusions, dans les 2 semaines qui suivront la rencontre entre les parties, si un salarié occasionnel a travaillé en moyenne plus de 30 heures par semaine durant une période d'au moins 32 semaines consécutives au cours de la période de 52 semaines et que sa moyenne d'heures n'est pas due à des absences de salariés prévues à la convention ou autorisées par l'Employeur, l'Employeur devra afficher un poste de salarié régulier 30-40 heures dans la classification et le département, le tout selon les dispositions de la convention collective.

ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE**Base permanente**

1. Un salarié régulier ayant 5 ans d'ancienneté et plus peut adhérer à une semaine réduite de travail.

Ratio

1 salarié régulier en semaine réduite par département.

2 salariés réguliers

Caisses / service / retour / voltigeur

Cependant, l'Employeur peut accorder plus de demandes par département si les besoins opérationnels le permettent.

De plus, les salariés qui au moment de la signature de la convention collective bénéficient déjà d'une semaine réduite continuent d'en bénéficier de façon permanente à moins d'y renoncer par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

2. La semaine réduite est répartie du dimanche au samedi, en fonction des besoins opérationnels du département et selon les paramètres suivants :

ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)**Base permanente (suite)**

3. L'horaire de travail est établi par l'Employeur, selon les dispositions prévues pour le salarié régulier.

4. Les modalités sont les suivantes :

Salarié régulier 40 heures :

32 heures réparties sur 4 jours

-OU-

24 heures réparties sur 3 jours

Salarié régulier 30-40 heures :

Entre 30 et 32 heures réparties sur 4 jours

-OU-

24 heures réparties sur 3 jours

Le salarié qui désire adhérer à une semaine réduite doit aviser l'Employeur par écrit le plus rapidement possible et la décision est prise au mois de décembre pour l'année qui suit.

En autant que les parties s'entendent sur les modalités, l'Employeur accorde la semaine réduite par ancienneté.

ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)**Base permanente (suite)**

5. Un salarié en semaine réduite peut poser sa candidature sur un affichage de poste, déplacer un autre salarié en cas de réduction de personnel ou être déplacé selon les dispositions de la convention collective. Cependant, à moins d'entente avec l'Employeur, la réduction de la semaine de travail cesse.

6. Toutes les clauses de la convention collective qui s'appliquent au statut de salarié régulier ainsi que les conditions et avantages sociaux qui s'y rattachent sont applicables au salarié régulier en semaine réduite permanente. Cependant, les avantages sociaux suivants sont modifiés comme suit :

La prime d'assurance salaire est pour une semaine normale, 32 heures ou 24 heures selon le cas échéant.

Le crédit des heures de congé personnel est de 32 heures pour le salarié bénéficiant de la semaine réduite à 4 jours, et 24 heures pour le salarié bénéficiant de la semaine réduite à 3 jours.

L'indemnité pour un jour férié ou un congé mobile représente 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédent le jour férié.

ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)**Base permanente (suite)****6. (suite)**

L'indemnité pour un jour de congé social (décès, naissance, mariage) est équivalente à une journée normale de travail, selon le cas.

7. Base temporaire

Un salarié qui désire adhérer à une semaine réduite sur une base temporaire doit obtenir l'accord de l'employeur et l'aviser par écrit au moins 3 semaines à l'avance.

Le salarié qui adhère à la semaine réduite peut mettre fin à celle-ci en tout temps en avisant l'Employeur par écrit. Toutefois, il devra attendre une période minimum de 3 mois avant de formuler une nouvelle demande.

L'Employeur peut interrompre cette entente pour une période donnée en raison des besoins opérationnels, après en avoir informé le salarié.

ANNEXE «D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE

ENTRE : **TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
LOCAL 500**
1200, boulevard Crémazie Est, bureau 100
Montréal (Québec) H2P 3A7

ci-après appelé « Le Syndicat »

ET : **RONA INC.**
220, chemin du Tremblay
Boucherville (Québec) J4B 8H7

Établissement visé :
RONA LE RÉGIONAL REPENTIGNY
118 boulevard Industriel
Repentigny (Québec) J6A 4X7

(ci-après appelé « l'Employeur »)

ci-après appelés conjointement les « **PARTIES** »

**ANNEXE « D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE
(suite)**

DOSSIERS : MINISTÈRE : AM-2001-7166 UNION : 215-003

ATTENDU QUE les parties désirent regrouper l'ensemble des lettres d'entente convenues entre les parties, afin notamment d'alléger le processus administratif relié aux signatures ;

ATTENDU QUE les parties conviennent que dans l'éventualité où, par l'effet de la loi ou autrement, une des lettres d'entente de ce recueil devient nulle ou invalide, en tout ou en partie, ceci n'aura pas pour effet d'invalider les autres lettres d'entente de ce recueil.

Les parties conviennent des lettres d'entente suivantes :

ANNEXE « D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)

LETTER D'ENTENTE N° 1**OBJET : ACCRÉDITATION**

Considérant que le département Peinture / déco / couvre-sol fait partie de l'unité d'accréditation mais que le salarié ayant le statut d'expert n'est pas régi par les dispositions de la convention collective actuellement. Les parties conviennent qu'à son départ, son travail sera effectué par les salariés de l'unité.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la préparation des commandes web est une tâche devant être effectuée normalement par un salarié de l'unité syndicale du département des Caisses / service / retour / voltigeur.

LETTER D'ENTENTE N° 2**OBJET : AFFICHAGE DE POSTE DE SALARIÉS RÉGULIERS
30-40 HEURES**

L'Employeur s'engage à afficher 1 poste de salarié réguliers 30-40 dans le département Électricité / plomberie / outillage / quincaillerie, et ce, dans les 30 jours de la signature de la convention collective.

ANNEXE « D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)

**LETTER D'ENTENTE N° 3
OBJET : EMBAUCHE AUX CAISSES / RESTRICTIONS
SEMAINE RÉDUITE**

Attendu que l'Employeur a offert la semaine réduite à un candidat pour devenir salarié, les parties conviennent que de ne pas tenir compte de la restriction du 5 ans d'ancienneté dans ce cas uniquement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28^e jour du mois de juin 2022.	
SIGNÉ AU NOM DU SYNDICAT	SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR
<i>Suzanne Côté</i>	<i>Claudie Kochenburger</i>
<i>Hélène Hébert</i>	<i>Alexandra Ricci</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, Local 500	RONA inc.

