

CONVENTION COLLECTIVE

2023-2026

INTERVENUE

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.

(ci-après appelée « le Syndicat») partie d'une part,

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

Établissement visé:

RONA l'Entrepôt Mascouche
175, Montée Masson
Mascouche (Québec) J7K 3B4

(ci-après appelée l'«Employeur») partie d'autre part.

215-985

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES.....	11
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	13
1.01 Reconnaissance syndicale.....	13
1.02 Travail des employés non-membres de l'unité de négociation	15
1.03 Travail des représentants de fournisseurs	16
1.04 Stagiaires	17
1.05 Contrats et sous contrats	18
1.06 Entente individuelle	18
1.07 Identification syndicale	19
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	20
2.01 Principes.....	20
2.02 Nouvelle classification	20
2.03 Nouvelle politique	21
ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE	22
3.01 Principe	22
3.02 Adhésion syndicale	22
3.03 Rapport de cotisations.....	22
3.04 Réclamation à l'encontre du prélèvement des cotisations	23
3.05 Formulaire de déclaration fiscale annuelle.....	23

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE IV	REPRÉSENTATION SYNDICALE	24
4.01	Représentant syndical	24
4.02	Délégués syndicaux	24
4.03	Non-distinction	25
4.04	Traitements des griefs	25
4.05	Nouveau salarié	26
4.06	Activités syndicales	26
4.07	Comité exécutif du Syndicat	28
4.08	Tableau d'affichage	28
4.09	Comité de négociation	29
4.10	Dispositions liées au processus de négociation	30
4.11	Comité de relation de travail	31
4.12	Fonction au Syndicat	32
4.13	Local et classeur	33
4.14	Vote élection syndicat	34
4.15	Représentant local du Fonds de solidarité	36
ARTICLE V	ANCIENNETÉ	35
5.01	Ancienneté	35
5.02	Ancienneté distincte	38
5.03	Ancienneté identique	39
5.04	Période de probation	39
5.05	Perte des droits d'ancienneté et d'emploi	40
5.06	Liste d'ancienneté	43
5.07	Changement de statut	43
5.08	Mécanisme de conversion de l'ancienneté	44
5.09	Réduction de personnel	45
5.10	Mise à pied du salarié occasionnel	48
5.11	Préavis de mise à pied	49
5.12	Obtention d'un poste de salarié régulier	50
5.13	Transfert de département / équipe	55
5.14	Transfert hors de l'unité de négociation	58

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE VI	DISCIPLINE	62
6.01	Principe	62
6.02	Suspension et congédiement	64
6.03	Amnistie	65
6.04	Signature du salarié	66
6.05	Dossier du salarié	67
6.06	Interrogatoire	67
6.07	Perquisition	68
ARTICLE VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	69
7.01	Principe	69
7.02	Dépôt d'un grief	69
7.03	Délais de rigueur	70
7.04	Correspondance	71
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	72
8.01	Principe	72
8.02	Nomination	72
8.03	Pouvoirs	73
8.04	Décision	73
8.05	Frais et honoraires	73
8.06	Délais	74
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	75
9.01	Semaine normale de travail du salarié régulier	75
9.02	Semaine normale de travail du salarié occasionnel	81
9.03	Horaire de travail	82
9.04	Horaire brisé	88
9.05	Échange d'horaire de travail	89
9.06	Programmation des heures de travail	89
9.07	Disponibilité	93
9.08	Changement de disponibilités du salarié occasionnel	100
9.09	Équipe de nuit	101

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	103
10.01	Période de repos et de repas	103
10.02	Tableau de Période de repos et de repas	105
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	108
11.01	Principe	108
11.02	Jours fériés	109
11.03	Rappel au travail	109
11.04	Paiement	110
11.05	Programmation du temps supplémentaire	110
ARTICLE XII	SALAIRE	115
12.01	Progression salariale	115
12.02	Mécanisme de crédit d'heures pour la progression salariale	118
12.03	Promotion, Passage du statut de salarié occasionnel à salarié régulier	120
12.04	Dépôt bancaire	120
12.05	Bulletin de paie	121
12.06	Erreur de paie	121
12.07	Retenue sur le salaire	122
12.08	Cessation d'emploi	122
12.09	Présence au travail	122
ARTICLE XIII	PRIMES	123
13.01	Prime équipe de nuit	123
13.02	Prime de responsabilité de vendeur / Électro ménager	123
13.03	Prime de responsabilité	124

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XIV	VACANCES.....	125
14.01	Année de référence	125
14.02	Programmation des vacances	125
14.03	Tableau des vacances	130
14.04	Paiement de l'indemnité de vacances.....	131
14.05	Changement de vacances.....	132
14.06	Absence	132
14.07	Mariage du salarié	135
14.08	Vacances sans solde	136
14.09	Semaine de vacances sur deux semaines	137
14.10	Heures de congés personnels, cumuls d'heures et congés mobiles regroupés en semaine de vacances	138
ARTICLE XV	JOURS FÉRIÉS	140
15.01	Jours fériés et chômés et congés mobiles	140
15.02	Travail lors d'un jour férié	145
15.03	Réduction de la semaine de travail ou congé reporté	145
15.04	Éligibilité au paiement de l'indemnité	146
15.05	Indemnité.....	147
15.06	Semaine incluant un jour férié	147
15.07	Cumul de temps (Banque de congés mobiles)	148
15.08	Crédit de congés mobiles en cours d'année ou changement de statut.....	151
ARTICLE XVI	CONGÉS SOCIAUX.....	153
16.01	Décès	153
16.02	Naissance ou adoption	155
16.03	Mariage ou union civile.....	155
16.04	Congé pour raison familiale ou parentale.....	156
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE	159
17.01	Congé sans solde.....	159
17.02	Congé maternité, paternité et parental.....	162

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XVIII	AVANTAGES SOCIAUX	164
18.01	Assurance collective.....	164
18.02	Régime de soins dentaires	167
18.03	Congé personnel	168
18.04	Avis d'absence ou de retard	170
18.05	Contribution de l'Employeur REER ou Fonds de solidarité ..	171
18.06	Fonds de solidarité F.T.Q.....	172
ARTICLE XIX	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	173
19.01	Principes.....	173
19.02	Lésion professionnelle.....	173
19.03	Comité de santé et sécurité.....	174
19.04	Assignation temporaire.....	177
19.05	Transport à l'hôpital	177
19.06	Examen médical.....	177
ARTICLE XX	FONCTIONS JURIDIQUES ET ÉLECTIONS	178
20.01	Fonctions juridiques	178
20.02	Élections	178
ARTICLE XXI	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	179
21.01	Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils	179
21.02	Salle de repos	184
21.03	Casiers	184
21.04	Escompte-achat	184
21.05	Coordonnées du salarié	185
21.06	Dons, cadeaux	185
21.07	Sollicitation	185
21.08	Pourboire	186
21.09	Stationnement	186

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XXII	FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS
22.01	TECHNOLOGIQUES 187
22.02	Formation 187
	Changements technologiques 189
ARTICLE XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 191
23.01	Durée 191
23.02	Maintien des conditions 191
23.03	Grève et lock-out 192
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE 194
ANNEXE « B »	POSTES RÉGULIERS 202
ANNEXE « C »	SEMAINE RÉDUITE 203
ANNEXE « D »	RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE 208

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.

ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

A) Intérêts communs

La convention 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.

**ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE
(suite)****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 convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

A) Salarié

Salarié régi par la convention.

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.

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.

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.

ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES (suite)

C) Salarié occasionnel (suite)

Salarié occasionnel dérogatoire

Salarié qui donne à l'Employeur une disponibilité restreinte selon les dispositions de la convention.

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^{ième} samedi de septembre) inclusivement.

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.

ARTICLE .02 DÉFINITIONS DES TERMES (suite)

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

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

ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES (suite)**G) Qualification (suite)**

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

H) Promotion

Désigne le passage d'un salarié selon les dispositions de la convention à un poste au sein d'une classification dans une classe salariale dont le taux de salaire maximum est plus élevé ou le passage du statut d'emploi de salarié occasionnel à salarié régulier selon les dispositions de la convention.

I) Rétrogradation

Désigne le passage d'un salarié à un poste au sein d'une classification dans une classe salariale dont le taux de salaire maximum est moins élevé

ARTICLE .02 DÉFINITIONS DES TERMES (suite)**J) 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 Préposé réception / manutention et du département réception / manutention équipe de nuit.

K) Convention

La présente 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 insérés pour faciliter les références et ne servent pas à l'interprétation de cette convention.

ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES (suite)

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.

E) Invalidation

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

F) Annexe et lettre d'entente

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

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) Accréditation syndicale**

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 de tous les salariés de bureau (notamment les préposés à la comptabilité, les préposés aux comptes à payer, les préposés aux comptes à recevoir, les préposés à la paie), les salariés de l'informatique, les préposés à la voûte, les préposés à l'inventaire, les préposés aux rendez-vous et expédition-réception, les préposés aux plaintes, les préposés retours fournisseurs, les agents de prévention des pertes, les agents des ressources humaines, les préposés aux commandes spéciales, les conseillers experts, les maîtres d'œuvre, les salariés affectés aux activités de livraisons et de mécanique, les directeurs, les directeurs-adjoints, les gérants de départements, les superviseurs, les employés du centre de location et les conseillers du guide-projet et des installations ainsi que toute autre personne exclue en vertu du Code du travail. »

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDITION (suite)**1.01 Reconnaissance syndicale (suite)****B) Départements**

Pour l'application de la convention, les départements sont:

- Peinture
- Décoration/couvre-sol
- Quincaillerie/outillage
- Plomberie
- Cuisine
- Électricité/luminaire
- Matériaux/portes et fenêtres/salle de coupe/maintenance
- Saisonnier/horticulture
- Cour à bois/livraison
- Caisses/service à la clientèle/voltigeurs/commandes en ligne
- Réception/manutention de jour
- Réception/manutention de nuit
- Electroménager
- Marchandisage
- Ventes commerciales

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.

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;

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

Le travail exécuté par des personnes non-membres de l'unité d'accréditation n'a 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, si possible, à aviser le Syndicat. Advenant une problématique quant à l'application ou l'interprétation, les parties peuvent en discuter dans le cadre d'une rencontre du comité de relations de travail.

1.03 Travail des représentants de fournisseurs

Les représentants de fournisseurs ne peuvent:

1. Effectuer la réception de la marchandise;

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

2. Effectuer le décompte de la marchandise lors de la réception;
3. Utiliser un équipement de transport motorisé de marchandises;
4. Solliciter directement la clientèle à des fins de vente de produits sauf dans le cadre d'activités promotionnelles ou de démonstration de produits;
5. 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.

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.

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.

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

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 entre les parties, 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.

1.06 Entente individuelle

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

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**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, et s'ils le sont.

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

2.02 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.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)**2.02 Nouvelle classification (suite)**

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

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

Si l'Employeur introduit une nouvelle politique ou modifie une politique existante, il affichera 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.

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.

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.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**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 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.

4.02 Délégués syndicaux

A) 4 délégués, dans la mesure du possible, 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.

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

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.

4.03 Non-distinction

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

4.04 Traitements 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 convenue de consentement de façon à ne pas gêner la marche normale des opérations. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

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.

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 14 jours à l'avance.

B) 3 salariés à la fois pour un maximum de 3 jour consécutif peuvent être libérés. Un maximum de 24 jours par année de calendrier est accordé.

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

C) 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 dernier dimanche d'avril au 3^{ème} samedi de juin.

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

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

4.07 Comité exécutif du Syndicat

A) Le salarié membre du Comité exécutif du Syndicat peut obtenir une libération de son travail pour toute activité du Comité exécutif du Syndicat. 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.

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

4.08 Tableau d'affichage

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

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

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**4.09 Comité de négociation**

L'Employeur libère 3 délégués lors des rencontres de négociation pour le renouvellement de la convention ou lors de journée de préparation à la négociation.

L'Employeur alloue une 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 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, les coûts sont défrayés à parts égales par les parties.

B) Coûts d'impression

La convention 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 les parties, pour un maximum total de 1000 \$.

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

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

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.

B) Ce comité est composé d'un maximum de 3 représentants de l'Employeur et de 3 représentants des salariés choisis par le Syndicat.

Chacune des parties peut être accompagnée par un conseiller ou un représentant.

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)**4.11 Comité de relations de travail (suite)****E) Procès-verbal**

Un procès-verbal est rédigé durant la rencontre en alternance et remis aux participants à la fin de la rencontre.

4.12 Fonction au Syndicat

Le salarié assigné à une fonction permanente du Syndicat et qui en fait la demande par écrit 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 si 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.

L'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention 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.

4.13 Local et classeur

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

B) L'Employeur fournit un classeur au Syndicat.

ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

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 du Comité exécutif du Syndicat ou l'élection d'un délégué syndical.

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

4.15 Représentant local du fonds de solidarité

Le salarié désigné par le Syndicat comme représentant local du fonds de solidarité peut être libéré de son travail selon les dispositions de 4.06 A), C) et D) pour toute activité en lien avec le fonds de solidarité.

Un maximum de 10 jours par année de calendrier est accordé à moins d'entente entre les parties.

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 travaillées et équivaut au nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées depuis sa dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.

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:

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

- Congés fériés, incluant les congés mobiles;
- Congés sociaux;
- Vacances;
- Libération syndicale;
- Comité exécutif du Syndicat;
- Congés familiaux /congés maladie rémunérés.

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:

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.01 Ancienneté (suite)

B) Salarié occasionnel (suite)

- 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 de salaire 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.

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 ou entre le salarié occasionnel ou le salarié occasionnel dérogatoire à moins d'une disposition contraire dans la convention.

B) Priorisation

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

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.

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.

5.04 Période de probation

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

Une fois cette période de probation terminée, 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.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.04 Période de probation (suite)

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

D) Le congédiement du salarié qui n'a pas terminé 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 a 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 et d'emploi (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 et d'emploi (suite)**

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

Toutefois, les parties 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 minimale requise selon les dispositions de la convention.

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) Lors du départ 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 convention qui sont applicables aux salariés réguliers 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 convention 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.

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.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**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.

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.

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

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

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, le salarié peut déplacer le 2^{ième} salarié régulier ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.09 Réduction de personnel (suite)

B) Procédure de déplacement (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 d'une autre classification ou, le cas échéant, le 2^{ème} salarié régulier ayant le moins d'ancienneté et ainsi de 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 dans une classification au sein de la même classe salariale, il conserve son taux de salaire.

Lorsqu'il déplace un salarié dans une classification de classe salariale 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 occasionnel, dans sa classification et son département. Dès l'instant où son choix est appliqué, le salarié prend ce statut.

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

- 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.

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.

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

C) Lorsque des heures de travail 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 Préavis de mise à pied

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. Cette candidature est considérée par l'Employeur si le salarié est disponible et apte à occuper le poste dans les 30 jours suivant la fin de la période d'affichage.

Sur demande, une copie de l'affichage incluant la liste des candidatures des salariés est remise au Syndicat.

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

Le poste est octroyé au candidat qui possède les exigences et les qualifications requises par l'Employeur. Celles-ci doivent être pertinentes et en relation avec la nature du 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)**

Dans l'ordre suivant :

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.

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

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.

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.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier (suite)****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 effectivement travaillées.

Lorsque le salarié provient d'un autre département la période est de 480 heures effectivement 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 terminé 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 Syndicat.

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 :

1. au salarié occasionnel de la même classification;

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

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 effectivement 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 les parties.

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 effectivement travaillées dans son nouveau département selon les dispositions de la convention.

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) 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 consécutives) 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.

L'Employeur doit informer le délégué 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 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 effectivement 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.

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.

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

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

D) Lorsqu'il s'agit d'un poste à l'intérieur de l'établissement, le salarié reçoit une prime équivalant entre 5% et 10 % de son taux de salaire.

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

E) Lorsqu'il s'agit d'un poste hors unité à l'extérieur de l'établissement, le salarié reçoit une prime équivalente entre 5% et 10 % de son taux de salaire et les frais de déplacement selon la politique en vigueur.

F) La prime fait partie intégrante du taux de salaire du salarié régulier pour le paiement d'un jour férié incluant les congés mobiles.

G) Le salarié occasionnel ne peut pas accumuler plus d'heures travaillées 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 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.

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

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 1^{er} juillet au 31 août.

C) Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié dans le cadre d'une enquête sur son rendement ou sa conduite, un délégué accompagne le salarié.

La remise d'une mesure disciplinaire est effectuée par écrit et en présence d'un délégué. Le délégué 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 terminé sa période de probation n'est pas suspendu ou congédié sans que la procédure établie dans la convention 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) Suspension administrative aux fins d'enquête**

Dans le cas d'une suspension administrative aux fins d'enquête.

La suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels.

C) Dans le cas d'une suspension, d'une suspension administrative pour fins d'enquête ou d'un congédiement, une copie de la mesure 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 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.

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. Lorsqu'aucun délégué 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.

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 demander 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 convention, y ajouter quelque disposition que ce soit ou entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

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 les parties. Chaque partie défraie la totalité des autres frais qu'elle engage.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)**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 réparties sur 5 jours de 8 heures de travail excluant la période de repas, 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.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)

B) Salarié régulier 30-40 heures

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

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.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)

C) Travail le soir

Les salariés réguliers peuvent être tenus d'être programmés un soir par semaine, sauf du consentement du salarié.

Lorsqu'un 2^{ème} soir est nécessaire, l'Employeur assignera le travail de soir par alternance en débutant par le salarié régulier le moins ancien de la classification et du département. Au préalable, l'Employeur s'assure que chaque salarié régulier ait été programmé un soir.

De façon exceptionnelle, lorsqu'un 3^{ème} soir est nécessaire, l'Employeur peut assigner le travail de soir par alternance au salarié régulier 30-40 heures, en débutant par le salarié le moins ancien de la classification et du département.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)

C) Travail le soir (suite)

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

D) Fin de semaine

L'Employeur accorde 1 fin de semaine de congé par période de 2 semaines en alternance au salarié régulier.

Exception

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 des heures de travail

Malgré ce qui précède, les parties 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 fin de semaine de congé 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 ou si l'Employeur n'est pas en mesure de programmer un salarié capable d'effectuer le travail le dimanche sans occasionner de temps supplémentaire.

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

H) Département Électroménager

L'Employeur peut après entente avec un salarié régulier aménager un horaire de travail hebdomadaire de 4 ou 3 jours semaine incluant un ou des horaires quotidiens de 11 heures de travail, excluant la période de repas, par semaine.

I) 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 de travail par jour sauf de son consentement et un maximum de 9 heures de travail par jour excluant la période de repas, répartie sur un maximum de 5 jours.

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

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.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

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 5h45 et 22h00 du lundi au vendredi et 18h00 dimanche et samedi, sauf de son consentement.

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.

Si possible, lorsque deux salariés ou plus sont programmés pour terminer à 21h00 ou après, celui qui a l'horaire le plus court est celui qui est programmé à l'horaire le plus tard ou 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.

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)

B) Affichage

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

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

Une copie de la programmation des heures de travail initial, s'il y a lieu, est remise au délégué.

C) Ajout d'heures de travail du mardi 17 h au vendredi midi

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Horaire de travail (suite)

C) Ajout d'heures de travail du mardi 17 h au vendredi midi (suite)

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.

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 de travail 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 17 h au vendredi midi (suite)****2. Moins de 5 jours d'avance (suite)**

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

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 de travail 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 et de courte durée dans un département, ou à défaut d'avoir été en mesure de programmer un salarié selon les dispositions de la convention, l'Employeur peut y affecter les salariés de d'autres départements dans lesquels il a 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 Horaires 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.

Les parties conviennent qu'il s'agit de départ sans solde. Cependant, un salarié peut demander à l'Employeur d'être rémunéré à même la banque de congés personnels ou de cumuls, s'il y a lieu.

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.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

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 de leur gestionnaire.

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

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.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Programmation des heures de travail (suite)

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.

Les heures de travail hebdomadaires disponibles pour les salariés réguliers 30-40 heures sont programmées de manière qu'un salarié régulier 30-40 heures n'est pas programmé plus d'heures de travail 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 qu'un salarié occasionnel ne soit pas programmé plus d'heures de travail 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 de travail 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 qu'un salarié occasionnel dérogatoire n'est pas programmé plus d'heures de travail 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 de travail par semaine qu'un salarié occasionnel plus ancien.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Programmation des heures de travail (suite)

Cinquièmement / transfert hebdomadaire

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.

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

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 Disponibilité

A) Salarié régulier

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

B) Salarié occasionnel

Sous réserve de sa programmation scolaire, la disponibilité 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 parmi le jeudi ou le vendredi à compter de 17h00 et le samedi et le dimanche.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 Disponibilité (suite)

B) Salarié occasionnel

Sous réserve de sa programmation scolaire, un salarié occasionnel peut donner une disponibilité différente en termes de soirs et de jours de fin de semaine. En pareilles circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve de l'horaire scolaire du salarié.

Sous réserve de sa programmation scolaire, le salarié occasionnel peut indiquer une disponibilité débutant après 17h00, mais pas plus tard que 18h00.

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

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 Disponibilité (suite)****B) Salarié occasionnel (suite)****Disponibilité salarié occasionnel étudiant de soir**

La disponibilité du salarié occasionnel étudiant de soir doit comprendre ;

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

En pareilles circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve que le salarié occasionnel 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 reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 Disponibilité (suite)

C) Salarié occasionnel (dérogatoire)

Toute disponibilité offerte pour un minimum d'un bloc de 4 heures.

Le salarié occasionnel consentant peut donner une disponibilité débutant à 6h00.

Le salarié occasionnel dérogatoire qui donne une disponibilité minimale de 24 heures peut indiquer sur le formulaire de disponibilité un nombre maximum d'heures par semaine qu'il désire travailler, pour un minimum de 12 heures de travail par semaine.

Compte tenu que le salarié occasionnel dérogatoire peut donner une disponibilité très restreinte, les parties conviennent que les salariés occasionnels dérogatoire ne sont pas programmés pour se substituer aux salariés réguliers dans le cadre de sa programmation des heures de travail hebdomadaire.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 Disponibilité (suite)

D) Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de combler ses besoins opérationnels dans une classification et département, 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.

E) salarié occasionnel étudiant à temps complet

Le salarié occasionnel 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 de travail par semaine.

En pareilles circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve que le salarié occasionnel 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 reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 Disponibilité (suite)

F) Salarié occasionnel étudiant à temps partiel

Le salarié occasionnel 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 de travail par semaine.

En pareilles circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve que le salarié occasionnel étudiant à temps partiel 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 reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 Disponibilité (suite)

G) Non-disponibilité / salarié occasionnel 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 occasionnel qui peuvent bénéficier de cette disposition en tenant compte des contraintes opérationnelles.

Le salarié occasionnel doit en faire la demande au moins 3 semaines à l'avance.

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 2^{ème} dimanche suivant la date de remise au représentant autorisé de l'Employeur.

Le salarié occasionnel 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.

B) À l'intérieur de la période des fêtes (décembre et janvier) et de la période estivale (mai à septembre), le salarié occasionnel peut augmenter temporairement sa disponibilité pour un minimum les 2 semaines consécutives de la période des fêtes incluant le 25 décembre et le 1^{er} janvier et pour un minimum de 8 semaine consécutif pour la période estivale en y indiquant la date d'entrée en vigueur (dimanche) et la date de fin (samedi).

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

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

La semaine normale du salarié régulier de l'équipe de nuit est de 40 heures de travail réparti sur 5 jours de 8 heures de travail, soit du dimanche au samedi inclusivement.

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

- 1 — Vendredi - samedi
- 2 — Samedi - dimanche
- 3 — Dimanche - lundi

B) Le salarié de l'équipe de nuit colle ses deux pauses de 15 minutes pour remplacer la période de repas de 60 minutes et ainsi terminer plus tôt.

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

Les dispositions suivantes s'appliquent spécifiquement aux salariés occasionnels de l'équipe de nuit :

L'embauche de salarié occasionnel sur l'équipe de nuit ne doit pas avoir comme conséquence de priver l'obtention de poste de salarié régulier sur l'équipe de nuit.

La disponibilité minimale du salarié occasionnel de l'équipe de nuit doit comprendre 3 nuits complètes, du dimanche au samedi incluant le samedi ou le dimanche ou samedi et dimanche. Dans tous les cas, il doit s'agir de nuits où les opérations ont cours.

L'application de la présente disposition peut faire en sorte qu'un salarié occasionnel effectue plus d'heures de travail par semaine qu'un salarié occasionnel plus ancien.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS**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 trois 3 heures après le début de leur programmation de travail.

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

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)**10.01 Période de repos et de repas (suite)****A) Début de la période de repas – salariés réguliers (suite)**

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.

C) À la demande de l'Employeur et sous réserve du consentement du salarié, la période de repas peut être de 30 minutes.

D) Principes

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

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)**10.01 Période de repos et de repas (suite)****D) Principes (suite)**

Les périodes de repos et de repas, 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 favorise pas d'horaire de travail dont la programmation empêche l'obtention d'une pause (ex.: 4 h 45, 5 h 45, 6 h 45 ou 7h 45), sauf du consentement du salarié ou en fonction de ses disponibilités.

10.02 Tableau de Période de repos et de repas

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

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)

10.02 Tableau de Période de repos et de repas (suite)

Nombre d'heures dans la programmation quotidienne de travail (présences)	Période de repos	Période de repas
4 heures, mais moins de 6 heures	15 minutes	15 minutes*
6 heures, mais moins de 7 heures	30 minutes ou 2x15 min.	
7 heures et plus**	2 X 15 min.	1 X 45 min.

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

* 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.

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

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Principe

A) Constituent des heures supplémentaires et sont rémunérées au taux de salaire majoré de 50%, les heures de travail exécutées par un salarié, à la demande l'Employeur :

1. Au-delà de 40 heures par semaine.

2. 6^{ième} journée

Le salarié régulier tenu de travailler une 6^{ième} journée dans une même semaine.

3. 7^{ième} journée salarié occasionnel

Le salarié occasionnel tenu de travailler une 7^{ième} journée dans une même semaine.

4. au-delà de la journée normale de travail;

5. durant un jour férié chômé;

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

11.01 Principe (suite)

B) 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 vacances et les heures de congés payés par l'Employeur selon les dispositions de la convention sont réputés faire partie intégrante de la semaine de travail.

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.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

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

A) Le besoin est déterminé par l'Employeur dans le cadre de travail additionnel prévu à la programmation des heures 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 :

B) 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, ensuite parmi les salariés occasionnels.

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

Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés, au sein de la classification et du département où le travail en temps supplémentaire est requis, L'Employeur a recours au volontariat, par ordre d'ancienneté, parmi les salariés des autres classifications et départements capables d'effectuer immédiatement le travail requis en temps supplémentaire sans entraînement et qui possède les exigences et les qualifications requises. L'Employeur procède d'abord parmi les salariés réguliers, ensuite parmi les salariés occasionnels.

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.

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

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.

C) 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)****C) Temps supplémentaire non prévisible (connu la journée même) (suite)**

Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés, au sein de la classification et du département où le travail en temps supplémentaire est requis, L'Employeur a recours au volontariat, par ordre d'ancienneté, parmi les salariés des autres classifications et départements capables d'effectuer immédiatement le travail requis en temps supplémentaire sans entraînement et qui possède les exigences et les qualifications requises. L'Employeur procède d'abord parmi les salariés réguliers présents et finalement parmi les salariés occasionnels présents.

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.

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

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) Taux de salaire à l'embauche

Normalement, le salarié embauché est intégré dans la progression salariale de sa classe salariale, au taux d'embauche.

C) Reconnaissance d'expérience valable à l'embauche

L'Employeur peut reconnaître au salarié lors de l'embauche toute expérience, apprentissage, équivalence ou formation mentionnés à l'embauche qu'il juge valable.

L'Employeur tient compte du nombre d'heures qu'il reconnaît comme étant une expérience valable, pour les fins de la détermination du taux de salaire et de l'intégration dans la progression salariale.

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.01 Progression salariale (suite)****D) Reconnaissance d'acquis valable en cours d'emploi**

L'Employeur peut reconnaître au salarié en cours d'emploi tout apprentissage, formation, acquisition de comportements en lien avec les programmes de service à la clientèle de l'Employeur ou tâches particulières effectuées par le salarié.

L'Employeur tient compte du nombre d'heures qu'il reconnaît comme étant une reconnaissance d'acquis valable, pour les fins de la détermination du nouveau taux de salaire dans la progression salariale.

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

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.01 Progression salariale (suite)****E) Maintien de l'équité interne**

Les parties conviennent de s'assurer que les salariés ayant des expériences, des acquis et des totaux d'heures semblables soient rémunérés de façon équivalente.

F) La progression salariale est aux 800 heures travaillées, et le salarié progresse jusqu'à l'atteinte du taux de salaire maximum de sa classe salariale.

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

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.02 Mécanisme de crédit d'heures pour la progression salariale****A) Aux fins de la progression salariale ;**

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.

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

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

- Vacances ;
- Jours fériés, incluant les congés mobiles;
- 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 SALAIRES (suite)

12.03 Promotion, 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 maintient son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

Toutefois, cette augmentation ne devra pas avoir pour effet que le salarié dépasse le taux de salaire maximum de la classe salariale concernée. Dans un tel cas, le salarié obtient le taux de salaire maximum de la classe salariale concernée.

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.

ARTICLE XII SALAIRE (suite)**12.05 Bulletin de paie**

- A)** 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.
- B)** L'Employeur doit rendre disponible de façon électronique le bulletin de paie ou sur demande du salarié, lui imprimer son bulletin de paie.

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, si 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 \$ 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, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret ou une déduction explicitement autorisée préalablement par écrit de la part du salarié.

12.08 Cessation d'emploi

- A)** Au moment de son départ, le salarié reçoit le salaire, le paiement des vacances accumulées et encourues.
- B)** Au plus tard dans la semaine qui suit la fin de la période de paie suivant sa cessation, le salarié reçoit tout document pertinent.
- C)** Dans le cas de congédiement, le salarié reçoit le pourcentage de vacances prescrit par la loi.

12.09 Présence au travail

Le salarié est considéré être à son travail et est payé à son taux de salaire 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 de 2,50\$ l'heure effectivement travaillée est accordée pour les salariés qui travaillent sur l'équipe de nuit.

Cependant, la prime de nuit est considérée comme faisant partie intégrante du taux de salaire du salarié régulier pour le paiement des jours fériés incluant les congés mobiles et l'indemnité de vacances.

13.02 Prime de responsabilité de vendeur

Électroménager

Une prime de responsabilité additionnelle de 2,00 \$ de l'heure effectivement travaillée reliée à la gestion complète de la transaction du conseil à la vente de produits et de produits connexes avec suivi de performance par l'Employeur est accordée au salarié de la classification Vendeur / conseiller spécialisé appareils électroménagers.

Cependant, la prime de responsabilité est considérée comme faisant partie intégrante du taux de salaire du salarié régulier pour le paiement des jours fériés incluant les congés mobiles et l'indemnité de vacances.

ARTICLE XIII PRIMES (suite)**13.03 Prime de responsabilité**

Une prime d'un minimum 1,00\$ l'heure effectivement travaillée 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.

Cependant, la prime de responsabilité est considérée comme faisant partie intégrante du taux de salaire du salarié régulier pour le paiement des jours fériés incluant les congés mobiles et l'indemnité de vacances.

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 obtenu 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 1er 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 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les 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) La programmation des vacances du salarié s'effectue de la semaine incluant le 1^{er} mars à la semaine incluant le 31 mars inclusivement.

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

L'Employeur affiche une liste des salariés avec mention de leur ancienneté, service continu, du nombre de jours ou semaines de vacances auxquels ils ont droit, ainsi que le nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances à chaque semaine dans chaque classification par département, par équipe de travail.

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 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.

D) 1. Lors du 1^{er} 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 d'un an d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours).

2. Lors du 2^{ème} tour qui se déroule du milieu à la fin du mois, le salarié qui possède plus de 2 semaines de vacances programme sa 3^{ème}, sa 4^{ème} ou 5^{ème} semaine de vacances, s'il y a lieu.

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

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 de travail. 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.

E) Les vacances de la semaine du dernier dimanche d'avril au 2^{ième} samedi de juin 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.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.03 Tableau des vacances

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

Durée du 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*
20 et plus	5 semaines	10 % des gains de l'année de référence

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.03 Tableau de vacances (suite)

* Note: L'Employeur indique sur la liste 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 5ième semaine payée à 8 % des gains de l'année de référence (80%).

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 5^{ème} 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.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

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.

Dans un tel cas, le salarié doit obtenir un consentement écrit de l'Employeur avec avis au Syndicat et ne peut en aucun cas déplacer ou affecter le choix des vacances fait précédemment par un autre salarié, même s'il est moins ancien 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.

De même que lorsqu'un salarié est 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.

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

C) Lorsqu'un salarié ne travaille aucune journée durant l'année de référence pour cause de maladie ou d'accident (incluant les lésions professionnelles), 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.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.06 Absence (suite)

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.

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.

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.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.08 Vacances sans solde**

Le salarié a également droit s'il en fait la demande, après le 2^{ème} tour de vacances, à une semaine de vacances supplémentaire sans solde sous réserve de l'atteinte ou non du ratio de vacances et des besoins opérationnels.

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

Cette semaine de vacances supplémentaires sans solde 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 de la 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 de travail prévues à la convention, 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 de la semaine normale, il avise l'Employeur, par écrit au moins 3 semaines avant la date où il désire prendre ses vacances.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.10 Heures de congés personnels, cumuls d'heures et congés mobiles regroupés en semaine de vacances****A) Janvier à mars**

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 en un 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 programmation de vacances pour la période de la semaine suivant le 1^{er} janvier de l'année suivante au 2^{ième} samedi de mars inclusivement.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.10 Heures de congés personnels, cumuls d'heures et congés mobiles regroupés en semaine de vacances (suite)****B) Octobre à décembre**

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 en un 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 JOURS FÉRIÉS

15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles

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:

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles (suite)****A) (suite)**

À compter du 1^{er} janvier 2023

Réguliers 40 heures (7)	Réguliers 30/40 heures (7)	Occasionnels (4)
-------------------------------	----------------------------------	---------------------

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.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles (suite)**

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 congé mobile 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.

Ils ne peuvent être pris entre la semaine du dernier dimanche d'avril au 2^{ème} samedi de juin inclusivement.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles (suite)****D) Congés mobiles période des fêtes**

Les demandes de congés mobiles pour la période de la semaine précédant le 25 décembre à la semaine suivant le 1^{er} janvier doivent être demandées en novembre. L'Employeur peut limiter le nombre de salariés par classification et département et confirme par ancienneté l'acceptation ou le refus dans la première semaine complète décembre.

E) 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 plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles (suite)****E) (suite)**

2. Transférés à cent pour cent 100 % 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.

F) 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.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.02 Travail lors d'un jour férié**

Le salarié qui a travaillé lors d'un jour férié peut, à son choix, choisir d'être payé pour son jour férié en plus du paiement des heures effectuées au taux de salaire majoré de 50%, 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 jour férié survient pendant un jour de congé hebdomadaire d'un salarié régulier, il est repris selon les modalités des congés mobiles.

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

A) Le salarié est admissible au paiement de son jour 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, (CNESST), etc.), qui est en congé sans solde ou qui est mis à pied n'est pas admissible au paiement de son jour férié.

ARTICLE XV JOURS 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.

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

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 jour férié.

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

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**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 normale afin de s'accumuler un maximum de 5 congés mobiles (40 heures) supplémentaires par année.

Ces congés sont fractionnés en bloc minimum de 8 heures et doivent être pris uniquement du lundi au vendredi inclusivement.

À compter du 1^{er} mai 2023

Les salariés réguliers qui ont 15 ans d'ancienneté au 1^{er} mai de chaque année peuvent, à leurs demandes, sur un formulaire prévu à cette fin, mettre en banque 2 heures de temps par semaine de sa prestation de travail normale au lieu d'une heure afin de s'accumuler un maximum de 10 congés mobiles supplémentaires par année.

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 normale 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 (40 heures) supplémentaires par année.

C) Adhésion

Le salarié qui désire adhérer à ce programme doit présenter une demande par écrit au directeur de l'établissement au plus tard le 15 avril de l'année en cours pour la période débutant le 1er mai suivant.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) (suite)****D) Utilisation de la banque**

Ces congés sont fractionnés en bloc minimum de 8 heures et doivent être pris uniquement du lundi au vendredi inclusivement.

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.

E) Paiement de la banque

Les heures de congé ne sont pas cumulatives d'une année de référence à l'autre. Le solde de la banque d'heures non utilisées en date de la fin de la semaine incluant le 31 mars est monnayé dans les 2 semaines suivantes.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles (suite))****F) Départ du salarié**

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) Un maximum de 2 journée prévue en A) peut être reporté à une date ultérieure afin de permettre au salarié d'assister aux funérailles, à l'incinération ou à l'inhumation ou pour agir à titre exécuteur testamentaire.

D) 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.

E) L'indemnité remise à chaque salarié pour les congés payés en A) doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait eu droit pour une journée normale de travail à son taux de salaire.

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 20^{ème} semaine de grossesse.

Le salarié reçoit son salaire habituel lors des 2 premiers jours d'absence.

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 et recevoir son salaire habituel, 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.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.03 Mariage ou union civile (suite)

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans solde, 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 en aviser l'Employeur 10 jours avant la sortie de l'horaire.

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 œuvrant 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.

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

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 cette clause.

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 1/20^e 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 six (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 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 n'est pas terminé 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 (suite)**

C) À moins de contraintes opérationnelles importantes le congé sans solde n'est pas refusé pour les motifs ou durant la période suivante:

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

D) 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 de prendre les moyens raisonnables à sa disposition afin de limiter la durée du congé.

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

E) Le salarié qui omet de se présenter au travail dans les 3 jours programmés suivants la date prévue d'expiration de la période du congé sans solde qui lui a été accordé est considéré comme ayant démissionné à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe.

F) Avant de bénéficier d'un congé sans solde débutant entre la semaine incluant le 1^{er} juillet et la semaine incluant 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. 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.

C) Le salarié qui ne se présente pas au travail dans les 3 jours programmés qui suivent la date de retour prévue dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe

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

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 admissibles, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, un régime d'assurances collectives comprenant les protections suivantes :

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) 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 longue durée.

C) Dispositions du Régime

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

D) Copie de la police

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

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.01 Assurance collective (suite)****E) Participation aux avantages sociaux**

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 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.

F) Les dispositions apparaissant à la police d'assurance collective demeurent les seuls textes officiels servant à l'application pour les protections d'assurance prévues en A).

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 est 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 dix-neuf cents (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 pour un minimum de 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:

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

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

- Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon les dispositions de la convention;
- Transférées à 100 % 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.

18.04 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 sa programmation quotidienne de travail, sauf raison valable dont la preuve lui incombe.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.05 Contribution de l'Employeur REER ou Fonds de solidarité****Au plus tard le 1^{er} avril 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 d'un maximum de 1.5 % du salaire de base du salarié. Le salarié peut modifier son choix de régime qu'une fois par année de calendrier.

ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)**18.06 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 déterminée 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 15e et le 21e 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 XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ

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.

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 (suite)

19.02 Lésion professionnelle (suite)

B) Paiement des 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (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 « 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

- 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

Le comité, lors de ses réunions, peut étudier les déclarations d'accidents de travail impliquant une perte de temps d'une journée de travail et plus, ainsi que prendre connaissance des rapports d'inspection des lieux effectués dans l'établissement.

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

C) À cette fin, le Comité de santé et sécurité se réunit au besoin.

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

D) Un procès-verbal est rédigé et est disponible.

E) Salaire

Le représentant des salariés reçoit son salaire habituel durant le temps consacré aux réunions.

F) Lors des rencontres du comité de santé-sécurité, les parties peuvent convenir de la présence de toute autre personne qu'elles jugeront utile.

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

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)

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.

19.06 Examen médical

Lorsque l'Employeur exige d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical par un médecin qu'il désigne et que cet examen a lieu pendant les heures de travail programmées du salarié, ce dernier est réputé être au travail et reçoit son salaire habituel pour les heures de travail programmées durant lesquelles il s'est absenté de son travail. L'Employeur assume le coût de cet examen et les dépenses raisonnables qu'engage le salarié pour s'y rendre à moins que ceux-ci ne soient défrayés par une tierce partie.

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES ET ÉLECTIONS

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 sur 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, sur 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.

20.02 Élections

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

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils****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.

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)**21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****C) Souliers de sécurité**

L'Employeur alloue au salarié un montant maximum de 120\$ par 2080 heures travaillées pour l'achat de souliers de sécurité homologués CSA (triangle vert), et ce, sous présentation de la preuve d'achat. Le salarié est tenu de les porter.

À compter du 1^{er} janvier 2024 120\$ doit se lire 130\$

Pour les salariés affectés régulièrement aux départements ou section de département de la réception, salle de coupe, pépinière, voltigeurs et cour à bois qui travaillent à l'extérieur, une 2^{ième} 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.

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)**21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****C) Souliers de sécurité (suite)**

Le salarié ayant 2080 heures travaillées peut jumeler son montant annuel pour l'achat de souliers de sécurité sur une période de 2 ans (4160 heures travaillées), 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 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)**21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****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.

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

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)**21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****E) Outils de travail**

Les outils de travail dont les salariés ont à se servir dans l'exécution de leur travail sont fournis par l'Employeur et remplacés au besoin, conformément à la pratique actuelle.

F) 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.

G) Départ du salarié

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou mis à pied, il doit s'assurer de remettre ses vêtements de travail ainsi que les outils et les équipements de sécurité qui lui ont été fournis par l'Employeur.

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (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 Casiers

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

B) Le salarié peut utiliser un cadenas fourni par l'Employeur pour fermer son casier et il n'est pas tenu de fournir la combinaison ou le double de la clef à l'Employeur.

21.04 Escompte-achat

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

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)**21.05 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.

21.06 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.

21.07 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, celui-ci doit agir avec loyauté envers son Employeur et peut utiliser son jugement dans le cadre de la sollicitation des clients.

ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)**21.08 Pourboire**

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

21.09 Stationnement

L'Employeur fournit gratuitement un espace de stationnement qu'il désigne à l'usage de tous les salariés qui se rendent au travail en automobile ou à motocyclette. Des supports à bicyclettes sont également installés à proximité du magasin.

ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Formation

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.

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 au cours d'une même journée et reçoit l'indemnité de frais de kilométrage s'il utilise son véhicule selon la politique en vigueur.

B) Les heures de formation sont intégrées à la programmation des heures de travail hebdomadaire du salarié si la formation est donnée pendant les heures programmées du salarié.

**ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (suite)****22.01 Formation et réunion (suite)****B) (suite)**

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

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 convention et que cela peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures de travail 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 est rémunérée et 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 (suite)**

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 entre en vigueur le jour de **sa signature** et le demeure jusqu'au 30 décembre 2026.

La convention, annexes et les lettres d'entente entre 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 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 durée de la convention, 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 durée de la convention, il n'y a aucun lock-out par l'Employeur.

**ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
(suite)**

SIGNÉ À MASCOUCHE, CE 2^e JOUR DU MOIS DE FÉVRIER DE L'AN DEUX MILLE VINGT-TROIS (2023).	
Signé au nom du Syndicat :	Signé au nom de l'Employeur :
<i>Véronique Fortin</i>	<i>Sylvain Desjardins</i>
<i>Carole Sarrasin</i>	<i>Pierre-Alexandre Roy</i>
<i>Normand Dumontet</i>	
<i>Steeve Bégin</i>	
Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du Commerce, local 500	Rona inc.

ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE**A) Taux de salaire maximum****CLASSE I****Classifications :****Conseiller-vendeur, Associé marchandisage, Préposé à la réception / manutention, Caissier, Voltigeur.**

	Taux de salaire maximum	Le salarié au taux de salaire maximum reçoit une augmentation de:
01/12/22	21,74\$*	5,6%*
31/12/23	22,39\$	3%
31/12/24	22,95\$	2,5%
31/12/25	23,52\$	2,5%

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****A) Taux de salaire maximum (suite)****CLASSE I****Classifications :**

**Conseiller-vendeur, Associé marchandisage magasin,
Préposé à la réception / manutention, Caissier, Voltigeur.**

Rétroactivité salarié au taux maximum

* À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1^{er} décembre 2022, le salarié au taux de salaire maximum de la classe salariale en date de la signature de la convention (20,59\$) reçoit une augmentation de 3% (21.21\$) et un montant forfaitaire représentant 3% de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1er décembre 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Par la suite, à compter du 18 décembre 2022, le salarié débute sa progression salariale de 800 heures_travaillées, pour recevoir une augmentation de 2,5% (21.74\$).

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

Le salarié en progression qui n'a pas atteint le taux de salaire maximum de sa classe salariale reçoit, à toutes les fois qu'il a complétée une période de 800* heures travaillée, une augmentation de 2,5% pour cent par rapport à son taux de salaire.

Le salarié est réputé avoir progressé pour toutes occasions prévues à la convention selon les dispositions de la clause 12.02.

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

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****B) Progression (suite)*****Passage de la progression salariale de 1040 heures
travaillées à 800 heures travaillées**

Le 5 février 2023, le salarié en progression salariale qui a plus de 800 heures de progression salariale à son compteur reçoit une augmentation de 2,5% pour cent par rapport à son taux de salaire pour autant qu'il soit encore à l'emploi et se voit créditer la différence à son nouveau compteur de progression salariale.

Les augmentations ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet que le taux de salaire du salarié dépasse le taux de salaire 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**

À compter du 1^{er} mai 2023

Nombre d'heures travaillées	Écart
1 et moins de 800 heures travaillées	0,25 \$
800 et moins de 1600 heures travaillées	0,50 \$
1600 et moins de 2400 heures travaillées	0,75 \$
2400 heures travaillées et plus	1,00 \$

ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE (suite)**D) Taux de salaire d'embauche**

Conseiller vendeur cour à bois / livraison, Préposé à la réception / manutention équipe de nuit :

Taux de salaire d'embauche + 1.00\$

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 d'embauche et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

Nombre d'heures travaillées	Écart
1 et moins de 800 heures travaillées	0,25 \$
800 et moins de 1600 heures travaillées	0,50 \$
1600 et moins de 2400 heures travaillées	0,75 \$
2400 heures travaillées et plus	1,00 \$

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****D) Taux de salaire d'embauche (suite)**

Advenant que l'Employeur détermine un taux de salaire d'embauche supérieur au salaire minimum en vigueur, le salarié déjà à l'emploi dont le taux de salaire est inférieur au nouveau taux de salaire d'embauche bénéficie du nouveau taux de salaire d'embauche et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

E) Taux de salaire supérieur au taux de salaire maximum

Le salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire maximum reçoit un montant forfaitaire équivalent au pourcentage d'augmentation annuelle prévue pour l'année concernée de son salaire gagné au cours des 52 semaines complètes qui précèdent le 31 décembre de chaque année prévue à la convention.

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

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION
SALARIALE (suite)****E) Taux de salaire supérieur au taux de salaire maximum (suite)**

Le salarié qui, au cours de la durée de la convention, intègre la progression salariale de sa classification, reçoit cette année-là le taux de salaire maximum de sa classe salariale de sa classification et la différence jusqu'à concurrence du pourcentage applicable en forfaitaire selon l'alinéa précédent.

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.

Les parties conviennent de se rencontrer le ou vers le 15 février de chaque année afin de tirer des conclusions sur les heures qui ont été 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 suivent 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 affiche un poste de salarié régulier dans la classification et le département, le tout selon les dispositions de la convention.

ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE

Base permanente

1. Un salarié régulier ayant terminé sa période de probation peut adhérer à une semaine réduite de travail.

Ratio

1 salarié régulier en semaine réduite permanente par département et 2 Caisses/service à la clientèle / voltigeurs / commandes en ligne

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

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

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

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

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 de travail réparties sur 4 jours

-OU—

24 heures de travail réparties sur 3 jours

Salarié régulier 30-40 heures :

Entre 30 et 32 heures de travail réparties sur 4 jours

-OU—

24 heures de travail réparties sur 3 jours

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

5. Le salarié qui désire adhérer à une semaine réduite doit aviser l'Employeur par écrit au mois de décembre pour l'année qui suit.

Lorsque le nombre de salariés qui désirent bénéficier de la semaine réduite est supérieur au maximum prévu, l'Employeur accorde la semaine réduite par ancienneté.

6. 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. Cependant, à moins d'entente avec l'Employeur, la réduction de la semaine de travail cesse.

7. Toutes les clauses de la convention 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. Cependant, les avantages sociaux suivants sont modifiés comme suit :

ANNEXE «C» SEMAINE RÉDUITE (suite)**Base permanente (suite)****7. (suite)**

La prime d'assurance salaire est pour une semaine normale de travail de 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 de 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^e du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant le jour férié.

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

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

8. 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

ou ses successeurs,

ci-après appelé «le Syndicat»

d'une part,

ET: **RONA Inc.**

220, chemin du Tremblay
Boucherville (Québec) J4B 8H7

Établissement visé:

Rona L'Entrepôt Mascouche
175, Montée Masson
Mascouche (Québec) J7K 3B4

ou ses successeurs

ci-après appelé «l'Employeur»

d'autre part.

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

DOSSIERS : MINISTÈRE : AM-2001-7216 UNION : 215-985

ATTENDU QUE les parties désirent regrouper l'ensemble des lettres d'entente convenues entre les parties, afin notamment d'alléger le processus administratif relié à leurs 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 : affichage de postes de salariés réguliers**

Au maximum dans les 30 jours qui suivent la signature de la convention, L'Employeur s'engage à accorder ou afficher selon les dispositions de la convention les 18 postes de salariés réguliers 30-40 heures suivants :

3 Caisses/service à la clientèle/commandes en ligne

1 Quincaillerie/outillage

5 Département Réception/manutention de nuit

1 Saisonnier/horticulture

1 Électricité/luminaire

1 Matériaux/portes et fenêtres/salle de coupe

1 Plomberie

1 Peinture

1 Décoration/couvre-sol

2 Cour à bois/livraison

Jacques Limoges voltigeurs

De plus, l'Employeur s'engage également à appliquer les dispositions de la clause 12.03 de la convention.

ANNEXE « D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)**LETTER D'ENTENTE N° 2****OBJET : Dispositions particulières département Marchandisage**

Malgré toutes dispositions contraires dans la convention, les parties conviennent des dispositions suivantes;

Horaires de travail:

Salarié régulier : lundi – vendredi, 6 h à 15 h

Salarié occasionnel : 3 jours du lundi au vendredi

Vacances:

Clause 14.02 E) doit se lire ainsi : « Les vacances des 3 dernières semaines complètes de septembre ainsi que le mois de février dans son entièreté, ne peuvent être prises seulement du consentement écrit de l'Employeur avec avis au Syndicat, et ce, sous réserve de la situation opérationnelle hebdomadaire. »

ANNEXE « D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)**LETTER D'ENTENTE N° 3****OBJET : Période de non-disponibilité des salariés réguliers**

Malgré toutes dispositions contraires dans la convention, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Sous réserve d'entente avec l'Employeur, dans la mesure où les besoins opérationnels le permettent et pour un motif raisonnable, un salarié régulier peut demander une période de non-disponibilité temporaire d'un à l'intérieur de sa programmation hebdomadaire de travail pour une durée limitée dans le temps.

Une telle entente ne vient pas restreindre les dispositions quant au travail de soir prévu à la clause 9.01 c) et s'applique également aux salariés occasionnels qui applique sur un poste de salarié régulier.

ANNEXE « D » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)**LETTER D'ENTENTE N° 4****Objet : discussions semaine de travail 4 jours 32-40 heures**

Advenant le cas où l'Employeur décide de créer un horaire de travail de 4 jours de 10 heures de travail, les parties conviennent de se rencontrer afin d'en définir les paramètres.

SIGNÉ À MASCOUCHE, CE 2^e JOUR DU MOIS DE FÉVRIER DE L'AN DEUX MILLE VINGT-TROIS (2023).	
Signé au nom du Syndicat :	Signé au nom de l'Employeur :
<i>Véronique Fortin</i>	<i>Sylvain Desjardins</i>
<i>Carole Sarrasin</i>	<i>Pierre-Alexandre Roy</i>
<i>Normand Dumontet</i>	
<i>Steeve Bégin</i>	
Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du Commerce, local 500	Rona inc.

