

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2021 - 2027

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

1200, boul. Crémazie Est, bureau 100  
Montréal (Québec) H2P 3A7

ou ses successeurs,

ci-après appelé « l'Union »

partie d'une part,

**ET : RONA INC.**

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

Établissement visé :

**9066-7338 Québec inc.**  
**(Rona Régional Lévis)**  
1415, rue Métivier  
Lévis (Québec) G6V 1Z6

ci-après appelé « l'Employeur »

partie d'autre part.

217-006

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	2
ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	3
ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES .....	9
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	11
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	17
ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE .....	19
ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	21
ARTICLE V ANCIENNETÉ .....	31
ARTICLE VI DISCIPLINE .....	51
ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS .....	57
ARTICLE VIII ARBITRAGE.....	59
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL.....	61
ARTICLE X PAUSES ET REPAS .....	83
ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	86
ARTICLE XII SALAIRE .....	91
ARTICLE XIII PRIMES.....	96
ARTICLE XIV VACANCES.....	98
ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS.....	110
ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX.....	117
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE .....	122
ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX .....	126
ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	132
ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES.....	136
ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES.....	137
ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	143
ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	146

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE « A »	CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE .	148
ANNEXE « B »	POSTES RÉGULIERS .....	153
ANNEXE « C »	SEMAINE RÉDUITE.....	154
ANNEXE « D »	RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES.....	158
ANNEXE « E »	RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE.....	162

## **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 concurrents exigent d'aborder les opérations d'un magasin avec souplesse. Les fournisseurs, les acheteurs, les gestionnaires, les unités syndicales et les employés doivent travailler en collaboration pour offrir le meilleur service à la clientèle et atteindre les objectifs opérationnels de l'entreprise.

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

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

Le présent préambule fait partie intégrante de la convention collective.

**ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

**B) Non discrimination**

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

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

**A) Salarié**

Salarié régi par la présente convention collective.

**B) Salarié régulier**

**Salarié régulier 40 heures**

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

**Salarié régulier 30-40 heures**

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

**ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES (suite)****C) Salarié occasionnel****Salarié occasionnel**

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

**Salarié occasionnel dérogatoire**

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

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

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

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;

Ou

3. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an;

**E) Jour**

Un jour de calendrier à moins de dispositions contraires.

**F) Mesure disciplinaire**

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

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

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

La notion de qualification s'exprime dans la mise en application des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être en situation professionnelle. La qualification d'un salarié se compose des éléments suivants :

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

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

**H) Équipe de nuit**

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

**I) Promotion**

Désigne le passage du statut d'emploi de salarié occasionnel à salarié régulier selon les dispositions de la convention.

### 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 collective.

**D) Correspondance**

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

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

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

**F) Annexes et lettres d'entente**

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

**G) Langue officielle**

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite. Toute instruction générale à être affichée sur le babillard est en français.

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

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

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du directeur général, des directeurs, des gérants de départements, des superviseurs, de la chef caissière, des employés de bureau, du responsable de l'informatique du bureau et de la réception, des agents de sécurité et des préposés retour fournisseur ».

**B)** Pour l'application de la présente convention, les départements sont;

- a) Bois, matériaux, menuiserie, coupe;
- b) Quincaillerie, Outillage;
- c) Électricité, luminaire;
- d) Plomberie;
- e) Peinture;
- f) Couvre-plancher, décors;
- g) Saisonnier, pépinière;
- h) Caisses, Comptoir de service, comptoir retour;
- i) Réception / manutention de jour;
- j) Réception / manutention de nuit;
- k) Service;

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

- l) Électroménagers;
- m) Ventes commerciales;
- n) Cour à bois;
- o) Livraison

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

**1.02 Travail des employés non-membres de l'unité de négociation**

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

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

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

Également;

Les employés non-membres de l'unité de négociation peuvent travailler lors de la fin de semaine de la Fête des Patriotes;

L'Employeur peut utiliser les services d'agence de personnels pour certaines tâches spécifiques (ex : accueil, arrosage, etc.);

Les employés du siège social peuvent travailler lors de journée spécifique;

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

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

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

Les représentants de fournisseurs ne peuvent :

- 1- Effectuer la réception de la marchandise.
- 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;

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

## **ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**

### **1.04 Stagiaires**

L'Employeur peut faire effectuer des stages dans son établissement dans la mesure où le stage n'entraîne pas la réduction des heures de travail, la mise à pied d'un salarié ou le rappel d'un salarié en mise à pied. Le stagiaire doit être supervisé par un représentant de l'Employeur ou un salarié.

### **1.05 Contrats et sous contrats**

À moins d'entente écrite, l'Employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou à sous contrat du travail normalement effectué par les salariés lorsque cela a pour effet d'occasionner une mise à pied ou d'être en lien direct avec la diminution des heures de travail.

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

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

### 2.02 Nouvelle classification

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

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

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

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

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

**2.03 Nouvelle politique**

Lorsque l'Employeur introduit une nouvelle politique ou une modification à une politique existante, il affiche celle-ci et le délégué principal est informé avant son entrée en vigueur.

## **ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE**

### **3.01 Principe**

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

### **3.02 Adhésion syndicale**

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

### **3.03 Rapport de cotisations**

Les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations et les frais d'initiation sont envoyés par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les quatorze (14) jours suivant la fin du mois.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un « Rapport de contributions au Syndicat » et d'informations générales qui doivent être mises à jour au moment de l'émission de chaque rapport.

**ARTICLE III    ADHÉSION SYNDICALE (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 tout problème de relations de travail ou pour constater que les termes de la convention collective sont respectés.

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

Lorsque le représentant syndical rencontre un salarié, il doit préalablement obtenir la permission de l'Employeur. Une telle permission est octroyée lorsque le service à la clientèle n'est pas compromis.

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

Deux (2) délégués syndicaux de départements différents sont élus ou assignés par le Syndicat parmi les salariés de l'unité de négociation pour représenter les intérêts de tous les salariés.

Lorsque l'équipe de nuit est composée d'au moins trois (3) salariés, le Syndicat peut élire ou assigner un 3ième délégués sur l'équipe de nuit.

Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom des délégués dans les dix (10) jours suivant l'élection ou la nomination.

Le Syndicat avise l'Employeur du délégué à qui il doit communiquer ses informations générales.

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.03 Non-distinction

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

### 4.04 Traitement des griefs

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

### 4.05 Nouveau salarié

Un représentant de l'Employeur présente le nouveau salarié au délégué syndical dans ses premiers jours du travail.

Un délégué peut se faire libérer pour remettre de main à main les enveloppes de bienvenue aux membres, et ce, tout en respectant les besoins opérationnels.

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

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

Deux (2) salariés à la fois pour un maximum de trois (3) jours consécutifs peuvent être libérés. Un maximum de vingt-quatre (24) jours par année de calendrier est accordé.

L'Employeur ne peut refuser la demande de libération si un salarié capable d'effectuer le travail est disponible pour effectuer le remplacement sans occasionner de temps supplémentaire et que la demande est effectuée selon les présentes dispositions à l'exception de la période se situant de la semaine du dernier dimanche d'avril au troisième samedi de juin.

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

**ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)****4.07 Comité exécutif du Syndicat**

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

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

**4.08 Tableau d'affichage**

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

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.09 Comité de négociation

Lors des rencontres de négociation pour le renouvellement de la convention collective ou lors de journée de préparation à la négociation, l'Employeur libère trois (3) délégués, s'il y a lieu.

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.

Durant les libérations syndicales, le salarié reçoit son salaire habituel et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective.

### 4.10 Dispositions liées au processus de négociation

#### A) Location de salle

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

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

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

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

**4.11 Comité de relation de travail**

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

**B)** Le Comité de relation de travail est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un maximum de deux (2) représentants des salariés choisis par le Syndicat. Chacune des parties peut être accompagnée par un conseiller ou un représentant.

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

**C)** Le comité se réunit suivant les besoins (quatre (4) fois par année) et aux frais de l'Employeur.

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

**4.12 Fonction au Syndicat**

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

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

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

**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 tout droit que lui confère la présente convention collective. Durant un tel congé sans solde, lorsque le Syndicat et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention collective. 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)** Lorsqu'une rencontre concernant l'application de la convention collective est requise par les délégués syndicaux ou le représentant syndical, l'Employeur met un local à leur disposition.

**B)** L'Employeur fournit un classeur au Syndicat.

**ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)****4.14 Vote élection Syndicat**

Lorsqu'un vote est décrété par le Syndicat pour la formation de son exécutif ou l'élection d'un délégué syndical, l'Employeur peut permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement. Le Syndicat donne à l'Employeur un avis d'une (1) semaine.

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

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

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

**B) Salarié occasionnel****Heures effectivement travaillées**

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

**ARTICLE V ANCIENNETÉ****5.01 Définition d'ancienneté (suite)****B) Salarié occasionnel****Heures payées**

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

- congés fériés;
- congés sociaux;
- vacances;
- libération syndicale;
- Comité exécutif du Syndicat.
- congés personnels rémunérés prévus à 18.03
- congés familiaux /congés maladie rémunérés prévus à 16.04

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

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

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

**C) Service continu**

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

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

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

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

**B) Priorisation**

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

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

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

**B)** Lorsque deux (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 complété une période de probation de six cents (600) heures effectivement travaillées. Une fois cette période de probation complétée, le salarié acquiert son ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.

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

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

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

D) L'Employeur a le droit de congédier tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation et tel congédiement n'est pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

**5.05 Perte des droits d'ancienneté et d'emploi**

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

- a) Lorsque le salarié démissionne volontairement de son emploi. Cependant, un salarié à vingt-quatre (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.
- c) Lorsque le salarié fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (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.

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

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

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

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

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

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

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

i) Départ à la retraite

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

**A)** Le ou vers le 1<sup>er</sup> avril et le ou vers le 1<sup>er</sup> 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**

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

**ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)****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 sept (7) jours et multiplié par quarante (40) heures.

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

**5.09 Réduction de personnel**

**A)** L'Employeur avise le Syndicat au moins sept (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 sept (7) jours ne s'applique pas.

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

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

Lorsqu'aucun salarié n'accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur peut offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le département où s'effectue la réduction de personnel de conserver son statut et accepter de réduire ses fins de semaine de congé et augmenter son nombre de soirs travaillés par semaine. Lorsque cette solution ne répond pas aux besoins opérationnels ou lorsque le salarié refuse, il met en disponibilité le salarié visé.

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

**B) Procédure de déplacement**

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

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

**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 régulier de sa classification, il peut déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur des autres classifications ou, le cas échéant, le deuxième 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 à l'intérieur de sa classification, il conserve son taux de salaire.

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

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

**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 douze (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 est mis à pied lorsqu'il ne travaille pas durant six (6) semaines consécutives ou plus en raison d'un manque de travail.

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

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

**ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**

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

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

**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 à l'Annexe « B », ou un nouveau poste, il affiche le poste durant sept (7) jours au tableau d'affichage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**C) Période d'essai et de familiarisation**

Le salarié à qui le poste est octroyé bénéficie d'une période d'essai de trois cent vingt (320) heures travaillées, qui inclue une période de familiarisation.

Lorsque le salarié provient d'un autre département la période d'essai est de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées.

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

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

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

Lorsque l'Employeur doit faire son choix parmi plus d'un candidat qui 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, dans l'ordre suivant :

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

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

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 privilèges et est soumis à une période d'essai de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées dans sa nouvelle classification ou son nouveau département.

Un salarié occasionnel ne peut effectuer plus d'un (1) transfert de classification ou département par année à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

**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 privilèges et est soumis à une période d'essai de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées dans son nouveau département selon les dispositions de la convention collective.

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

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

**C) Transfert de département et d'équipe**

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

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

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

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

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

**A) Base permanente**

Le salarié qui obtient un poste hors de l'unité de négociation bénéficie d'une période d'essai de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées. Durant cette période, le salarié conserve tous les droits et privilèges 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.

**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 privilèges relatifs à son ancienneté et peut retourner sur le poste qu'il occupait antérieurement à sa demande ou à celle de l'Employeur.

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE VI DISCIPLINE****6.01 Principe**

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

**B)** Une mesure disciplinaire est remise au salarié dans les vingt et un (21) jours de la connaissance complète des faits qui lui sont reprochés. Lorsque l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de son absence, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours programmés qui suivent son retour au travail. La période de vingt et un (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<sup>er</sup> juillet au 31 août.

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

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

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

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

**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.

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

**A)** Le salarié qui a complété sa période de probation n'est pas suspendu ou congédié sans que la procédure établie dans la convention collective ait été suivie et sans que son dossier antérieur contienne au moins un (1) avis disciplinaire écrit.

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

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

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

**6.03 Amnistie**

Une mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne peut pas être invoquée si pendant les neuf (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)**

Un avis disciplinaire de moins de neuf (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.

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

**6.04 Signature du salarié**

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

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

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

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

**6.06 Interrogatoire**

**A)** Lorsqu'un salarié est interrogé dans le cadre d'une enquête de sécurité, l'Employeur permet la présence d'un délégué syndical. Lorsqu'aucun délégué n'est présent au moment de l'interrogatoire, le salarié peut être accompagné d'un salarié de son choix, présent au travail.

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

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

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

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.

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 mécontentements relatives à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

### 7.02 Dépôt d'un grief

Avant de soumettre un grief, le salarié tente de régler la mécontentement avec son gestionnaire. 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. Le grief est soumis dans les vingt et un (21) jours qui suivent l'événement qui a suscité la plainte. Le directeur de l'établissement a vingt et un (21) jours à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse par écrit.

### 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.

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

**B)** 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<sup>er</sup> 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 cinq (5) jours de sa réception constitue une acceptation de la prolongation des délais.

**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 trente (30) jours qui suivent la réponse finale donnée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou qui suivent la date où elle aurait dû être donnée.

### 8.02 Nomination

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

### 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.

## **ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)**

### **8.03 Pouvoirs (suite)**

L'arbitre a juridiction pour confirmer, annuler ou modifier une mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

Toutefois, l'arbitre ne peut pas modifier la présente convention collective, y ajouter quelque disposition que ce soit ou entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

### **8.04 Décision**

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

### **8.05 Frais et honoraires**

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

### **8.06 Délais**

Les délais prévus au présent article se calculent en jours de calendrier et peuvent être modifiés après 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, quarante (40) heures de travail par semaine réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures excluant la période de repas, sauf de son consentement.

Un salarié régulier 40 heures ne travaille pas plus de six (6) jours consécutifs maximum par deux (2) semaines sans obtenir une journée de congé, sauf de son consentement.

#### **B) Salarié régulier 30-40 heures**

Habituellement, un minimum de trente (30) heures et un maximum de quarante (40) heures de travail par semaine, un minimum de six (6) heures et un maximum de huit (8) heures par jour excluant la période de repas, sauf de son consentement, réparties sur un maximum de cinq (5) jours.

Un salarié régulier (30-40) heures ne travaille pas plus de six (6) jours consécutifs maximum par deux (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 (1) soir par semaine à temps régulier sauf du consentement du salarié.

Lorsqu'un deuxième (2<sup>e</sup>) soir est nécessaire, l'Employeur assignera le travail de soir par alternance en débutant par le salarié régulier le moins ancien du département. Au préalable, l'Employeur s'assure que chaque salarié régulier ait été programmé un (1) soir.

De façon exceptionnelle, lorsqu'un troisième (3<sup>e</sup>) soir est nécessaire, l'Employeur peut assigner le travail de soir par alternance parmi les salariés réguliers 30-40 heures en débutant par le moins ancien.

Un soir est considéré comme tel lorsque le salarié est programmé plus tard que dix-huit (18 h).

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****D) Fin de semaine**

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

L'Employeur peut faire exception à cette règle pendant la période de vacances estivale, lors d'inventaire et la fin de semaine de patriotes.

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.

**E) Formule différente de congés hebdomadaires et d'horaire de travail**

Malgré ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à évaluer tous les moyens possibles afin d'améliorer les formules de congés hebdomadaires et l'horaire 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.

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****F) Stabilité des jours de congé et des soirs**

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

**G) Programmation lors de départ en vacances ou FDS de congé hebdomadaire**

Le salarié régulier qui part en « week-end » ou en vacances n'est pas programmé plus tard que dix-sept heures (17 h), 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.

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

**H)** l'horaire de travail quotidien du salarié régulier ne chevauche pas deux (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 quarante (40) heures de travail par semaine, avec un minimum de quatre (4) heures par jour, sauf de consentement et un maximum de neuf (9) heures par jour excluant la période de repas, réparties sur un maximum de cinq (5) jours.

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

Dans le cas de séances de formation ou de réunion, le minimum journalier est de trois (3) heures consécutives.

Le salarié occasionnel donne une disponibilité 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 cinq heures (5 h) et vingt-et-une heures trente (21 h 30) du lundi au vendredi et dix-huit heures (18 h) dimanche et samedi, sauf de son consentement.

Dans la mesure du possible, lorsque deux salariés ou plus sont programmés pour terminer de vingt-et-une heure (21 h 00) à vingt et un heure trente (21 h 30), 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 dix (10) heures entre deux (2) jours programmés, sauf de son consentement.

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

La programmation de travail initiale est affichée le plus rapidement possible et ce, au plus tard le mardi midi (12 h) 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 dix-sept heures (17 h), sauf lorsque le salarié concerné et l'Employeur sont consentants. 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.

Lorsque des modifications sont apportées à l'horaire de travail entre midi et dix-sept heures le mardi, l'Employeur communique avec le salarié concerné pour l'informer des modifications.

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

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

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

**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 de travail initiale du mardi ou tout remplacement d'absence que l'Employeur entend combler sont déterminés et distribués selon l'ordre suivant :

**1. Cinq (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 cinq (5) jours d'avance.

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

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

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

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.03 Horaire de travail (suite)****D) Ajout d'heures de travail après vendredi midi****Ajout d'heures après vendredi midi**

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

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

**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.

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.03 Horaire de travail (suite)****F) Affectation temporaire**

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

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

**G) Départ volontaire**

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.04 Horaire brisé**

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

**9.05 Échange d'horaire de travail**

Deux (2) salariés peuvent convenir de changer leur horaire de travail dans une même semaine avec l'autorisation de leur gestionnaire.

Ce changement peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures 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 :

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

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

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

**Deuxièmement**

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

**Troisièmement**

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

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

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

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

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

**Cinquièmement**

Lorsqu'il reste des heures de travail disponibles, l'Employeur programme le salarié ayant démontré son intérêt, disponible pour l'entièreté du besoin et capable d'effectuer le travail sans entrainement. Cette disposition ne peut pas faire en sorte qu'un salarié du département où il est transféré 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 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 de travail que lui assigne l'Employeur sous réserve des dispositions de la convention.

**B) Salarié occasionnel**

La disponibilité du salarié occasionnel doit comprendre;

Un (1) soir du lundi au mercredi et un soir jeudi ou vendredi à compter de dix-sept heures (17 h) et le samedi ou le dimanche.

-OU-

Un (1) soir parmi le jeudi ou le vendredi à compter de dix-sept heures (17 h) et le samedi et le dimanche.

Sous réserve de sa programmation scolaire, le salarié occasionnel peut indiquer une disponibilité débutant après dix-sept heures (17 h 00), mais pas plus tard que dix-huit heures (18 h 00).

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

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

**Disponibilité salarié occasionnel étudiant de soir**

La disponibilité du salarié occasionnel étudiant de soir doit comprendre;

Deux (2) jours de 8 h 00 à 14 h 00 du lundi au vendredi et le samedi ou le dimanche.

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

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

Trois (3) jours complets du lundi au vendredi inclusivement.

**Département électro ménager**

La disponibilité du salarié occasionnel dérogatoire du département électroménager doit comprendre;

Trois (3) jours complets incluant le samedi ou le dimanche.

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.07 Disponibilité (suite)****E) Salarié occasionnel étudiant à temps complet**

Le salarié étudiant à temps complet peut indiquer sur le formulaire de disponibilité un nombre maximum d'heures par semaine qu'il désire travailler, pour un minimum de huit (8) heures par semaine.

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

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.07 Disponibilité (suite)****F) Salarié étudiant à temps partiel**

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

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

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

**G) Salarié occasionnel dérogatoire**

Le salarié occasionnel dérogatoire peut indiquer sur le formulaire de disponibilité un nombre maximum de soirs par semaine qu'il désire travailler, pour un minimum d'un (1) soir par semaine.

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

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

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

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

**9.08 Changement de disponibilités du salarié occasionnel**

**A)** Un salarié occasionnel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette dernière s'applique à compter du deuxième (2<sup>e</sup>) dimanche suivant la date de remise au représentant autorisé de l'Employeur. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins huit (8) semaines.

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

Un tel changement de disponibilité ne peut s'effectuer à plus de cinq (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 peut augmenter temporairement sa disponibilité pour un minimum de deux (2) semaines consécutives pour la période des fêtes et pour un minimum de huit (8) semaines consécutives 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**

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

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

**1. Salarié régulier**

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

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

**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 onze heures (11 h) et treize heures (13 h 00), et le début de la période de repas du soir entre seize heures (16 h)\* et dix-huit heures (18 h 00), 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).

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 trente (30) ou quarante-cinq (45) minutes.

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

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

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

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

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

## ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)

### 10.02 Tableau de période de repas et de repos

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

Nombre d'heures dans l'horaire de travail (présences)	Période de repos	Période de repas
4h, mais moins de 6h	15 minutes	15 minutes**
6h, mais moins de 7h	30 minutes	
7h, mais moins de 8h	2 X 15 minutes	30 minutes
8h et plus*	2 X 15 minutes	60 minutes

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

\*\* Le salarié occasionnel du département des caisses 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.

Le salarié doit aviser son supérieur immédiat à la sortie de son horaire de travail de son intention de prendre sa période de repas.

**ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES****11.01 Principe**

Les heures de travail exécutées par un salarié, à la demande l'Employeur :

**A)** Au-delà de quarante (40) heures par semaine. Un jour férié est assimilé à un jour de travail;

**B)** au-delà de cinq (5) jours dans une même semaine, soit du dimanche au samedi pour le salarié régulier et au-delà de six (6) jours dans une même semaine pour le salarié occasionnel.

**C)** au-delà de la journée normale de travail;

**D)** durant un jour férié chômé;

Sont considérés comme du temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

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

E) 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, majorée de cinquante pour cent (50 %).

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

**11.02 Rappel au travail**

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

**11.03 Jours fériés**

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

## ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

### 11.04 Païement

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

### 11.05 Programmation du temps supplémentaire

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

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

#### **A) Temps supplémentaire prévisible :**

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE XII SALAIRE****12.01 Progression salariale**

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

**B) Réajustement de salaire**

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

**C)** La progression salariale est au 1040 heures effectivement travaillés, et il reçoit le taux de sa classification.

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

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

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;

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

- vacances;
- jours fériés;
- transfert hors de l'unité de négociation;
- libération syndicale;
- Comité exécutif du Syndicat.

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.03 Dépôt bancaire**

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

**12.04 Bulletin de paie**

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

**12.05 Erreur de paie**

**A)** Lorsque survient une erreur de paie, qui est causée par l'Employeur, l'ajustement requis est appliqué au plus tard sur la paie suivante, dans la mesure du possible.

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.05 Erreur de paie (suite)**

B) Sur demande du salarié, l'Employeur convient de corriger au cours de la même semaine toute erreur impliquant un montant supérieur à vingt-cinq dollars (25 \$) bruts 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.

**12.06 Retenue sur le salaire**

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

**12.07 Cessation d'emploi**

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

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)**

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

**ARTICLE XIII PRIMES****13.01 Prime équipe de nuit**

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

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

**13.02 Prime de responsabilité**

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

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

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

**ARTICLE XIII PRIMES (suite)****13.03 Prime de responsabilité de vendeur Électro ménager**

Une prime de responsabilité additionnelle de 1,50 \$ de l'heure 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.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2022 1,50 \$ doit se lire 2.00 \$

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

**ARTICLE XIV VACANCES****14.01 Année de référence**

**A)** Pour les fins de calcul des vacances, l'année de référence se compte à partir du 1<sup>er</sup> mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Toutes les vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1<sup>er</sup> mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1<sup>er</sup> 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 du 1<sup>er</sup> mars au 31 mars inclusivement.

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

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

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

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

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

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.

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

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

**2.** Lors du deuxième tour qui se déroule du milieu à la fin du mois, le salarié qui possède plus de deux (2) semaines de vacances programme sa troisième (3<sup>e</sup>), sa quatrième (4<sup>e</sup>) ou cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de vacances, s'il y a lieu.

Au total des deux tours de vacances, un salarié qui y a droit ne peut programmer plus de deux (2) semaines de vacances consécutives durant la période estivale (soit entre la semaine débutant le premier dimanche de juin et la semaine incluant le deuxième (2<sup>e</sup>) samedi de septembre) inclusivement.

À moins d'un consentement mutuel écrit entre le salarié et l'Employeur, avec copie au Syndicat.

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

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 n'est pas atteint et qu'il en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant la sortie de l'horaire. Cette disposition ne peut pas avoir pour effet de déplacer ou d'affecter le choix des vacances fait précédemment par un autre salarié, même s'il est moins ancien que lui.

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

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

**G) Liste des vacances**

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

**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 :

<b>Durée de service continu au 1<sup>er</sup> mai</b>	<b>Durée des vacances</b>	<b>Paie de vacances</b>
Moins d'un (1) an	Un jour par mois complet de service, avec un maximum de dix (10 jours)	4 % des gains de l'année de référence
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines consécutives	4 % des gains de l'année de référence
Trois (3) ans, mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines	6 % des gains de l'année de référence
Neuf (9) ans moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8 % des gains de l'année de référence
Quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans	Cinq (5) semaines	8 % des gains de l'année de référence
Vingt (20) ans et plus	Cinq (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 le calendrier de vacances affiché en mars de chaque année vis à vis les salariés qui ont Quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans, qu'ils ont droit à une cinquième (5<sup>e</sup>) semaine payée à 8 % des gains de l'année de référence.

Le salarié doit signifier par écrit sur le formulaire prévu à cet effet s'il ne désire pas se prévaloir de celle-ci.

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 quatorze (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.

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

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

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

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

**B) Indemnité**

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

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

**C)** Lorsqu'un salarié ne travaille aucune journée durant l'année de référence pour cause de maladie ou d'accident (incluant les accidents de travail), il a droit, compte tenu de son service continu, au nombre de jours ou de semaines prévus au tableau de la clause 14.03, mais il s'agit alors de vacances sans solde. Cependant, le salarié peut renoncer à prendre ses semaines cette année-là.

**D) Retour progressif**

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

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

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

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

Le salarié qui se marie a la préférence, cette année-là, pour le choix de ses vacances, maximum de deux (2) semaines, en autant qu'il indique son choix avant le début de la programmation de vacances.

**14.08 Vacances sans solde**

Le salarié qui a un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu a également droit s'il en fait la demande, à une période de vacances supplémentaire sans salaire sous réserve de l'atteinte ou non du ratio de vacances et des besoins opérationnels, mais ne peut être refusé si un salarié du département est disponible pour effectuer le remplacement et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire.

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

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

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

Dans ce cas, l'Employeur n'est pas dans l'obligation d'offrir le minimum d'heures prévues à la convention collective, selon le statut du salarié, lors de la semaine de son départ ou lors de sa semaine de retour de vacances. Si un salarié désire débuter ses vacances une journée autre que le début d'une semaine normale, il avise l'Employeur, par écrit, au moins trois (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)** 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 15.01 E) en un (1) maximum d'un bloc de cinq (5) jours de vacances, doit le signifier à l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> décembre. Entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 décembre, le salarié doit faire son choix selon la procédure de choix de vacances pour la période de la semaine suivant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante au deuxième samedi de mars inclusivement.

**B)** Le salarié désireux de regrouper ses congés mobiles non utilisées en cours, son cumul d'heures en cours, ou ses jours de vacances reportées selon 15.01 E) en un (1) maximum d'un bloc de cinq (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<sup>er</sup> octobre, le salarié doit faire son choix selon la procédure de choix de vacances pour la période de la semaine suivant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours au dernier samedi de décembre inclusivement.

**ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS**

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

1<sup>er</sup> janvier  
Dimanche de Pâques  
24 juin  
1<sup>er</sup> juillet  
Fête du Travail  
25 décembre

Selon son statut, des jours de congés mobiles sont octroyés au salarié et crédités au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année:

Salarié Régulier (7)	Salarié Occasionnel (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 CONGÉS FÉRIÉS (suite)**

**15.01 C)** Le salarié avise son supérieur immédiat au moins dix (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 cinq (5) 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.

Les demandes de congés pour la période du 15 décembre au 15 janvier doivent être demandées avant le 1<sup>er</sup> décembre.

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

**ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)**

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

- Remboursés à cent pour cent (100 %) au taux de salaire régulier au plus tard le 31 janvier de l'année suivante;
- Transférés à cent pour cent (100 %) au taux de salaire régulier par écrit au compte RÉER de l'Employeur ou au Fonds de Solidarité de la FTQ, au nom du salarié et pour la totalité du montant.
- Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon 14.10.

**E) Jours de vacances reportées**

Les demandes de jours de vacances reportés sont faites par écrit au moins dix (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 cinq (5) jours avant la sortie de l'horaire.

**ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)****15.01 F) Cumul de temps (Banque de congés mobiles)****Salarié régulier**

Un salarié régulier peut, à sa demande, sur un formulaire prévu à cette fin, mettre en banque une (1) de temps par semaine de sa prestation de travail régulier tel que défini à 9.01 afin de s'accumuler un maximum de cinq (5) congés mobiles supplémentaires par année.

Ces congés seront fractionnés en bloc minimum de huit (8) heures et devront se prendre uniquement du lundi au vendredi inclusivement.

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

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

**ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)****F) (suite)****Salarié occasionnel dérogatoires**

Les salariés occasionnels dérogatoires qui cumulent deux mille (2000) heures et plus d'ancienneté peuvent, selon les mêmes règles que les salariés réguliers, cumuler du temps échangeable en congé mobile pour un maximum de trois (3) jours par année.

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

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

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

**ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (suite)****15.03 Réduction de la semaine de travail ou congé reporté**

**A)** Normalement, la semaine normale de travail d'un salarié est réduite par le nombre d'heures équivalent à l'indemnité à laquelle il a droit pour son jour férié.

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

**15.04 Éligibilité au paiement de l'indemnité**

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

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

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

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

**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 éligible au paiement de son férié.

**15.05 Indemnité**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022

**A)** L'indemnité remise au salarié régulier pour un jour férié ou un congé mobile est l'équivalent du salaire auquel il a droit pour une journée normale de travail à son taux de salaire régulier.

**B)** L'indemnité remise au salarié occasionnel pour un jour férié ou un congé mobile est égale à un vingtième (1/20<sup>e</sup>) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant le jour férié ou, le cas échéant, précédant le congé mobile.

**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**

Cinq (5) jours consécutifs à être pris dans les dix (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**

Trois (3) jours à être pris dans les dix (10) jours à compter de la date du décès.

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

Un (1) jour dans les dix (10) jours du décès.

**B)** Le salarié qui en fait la demande obtient une permission d'absence sans solde pour deux (2) jours additionnels consécutifs au congé de décès.

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

**C)** Une journée prévue en A), peut être reportée à une date ultérieure afin de permettre au salarié d'assister aux funérailles, à l'incinération ou à l'inhumation ou exécuter 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 prévus au présent article doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait eu droit pour une journée normale de travail à son taux de salaire régulier.

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

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.

Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut cependant pas être pris après l'expiration des quinze (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 (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile, le jour du mariage ou de l'union civile de son enfant ou de son père ou de sa mère.

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

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

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

**A)** Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

**B)** Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

**C)** L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

**D)** Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prend les moyens raisonnables à sa disposition afin de limiter la prise et la durée du congé.

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

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

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

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

**F)** L'indemnité remise au salarié occasionnel pour chacun des jours de congé prévus en E) est égale à un vingtième (1/20<sup>e</sup>) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant 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 d'absence sans solde au moins quatre (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 permis d'absence sans solde n'est pas refusé pour les motifs suivants :

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

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

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

**C)** À moins de contraintes opérationnelles importantes Le permis d'absence sans solde n'est pas refusé pour les motifs suivants :

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

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

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

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

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

**17.02 Congé maternité, paternité et parental**

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

**B)** À la fin du congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel. Lorsque son poste est aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges 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 trois (3) jours programmés qui suivent la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

**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 éligibles, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la présente convention, un Régime d'assurances collectives comprenant les bénéfices suivants :

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

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

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

**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.

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

**18.02 Régime de soins dentaires**

L'Employeur verse dix-huit cents (18 ¢) de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de trente-huit (38) 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.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 38 heures doit se lire 40 heures.

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

Si 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.

**18.03 Congé personnel**

**A)** En date du 1<sup>er</sup> 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 seize (16) heures.

Salarié régulier	Quarante (40) heures
------------------	----------------------

**B)** L'Employeur paie les heures de congé personnel à compter de la première heure d'absence. Minimum quatre (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 (1) heure.

**C)** Les heures de congé personnel sont payables à cent pour cent (100 %).

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

**D)** En cas d'absence pour cause de maladie, un certificat médical peut être exigé pour les absences de trois (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 cent pour cent (100 %) au plus tard le 31 janvier de l'année suivante;
- Transférées à cent pour cent (100 %) au taux de salaire régulier, par écrit au compte RÉER de l'Employeur ou au Fonds de Solidarité de la FTQ, au nom du salarié et pour la totalité du montant.
- Converties en congés mobiles à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Un maximum de vingt-quatre (24) heures de congé personnel peut être converti en congés mobiles, et ce, uniquement par bloc de huit (8) heures;

Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon 14.10.

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

**A)** Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

**B)** Un salarié peut modifier une (1) fois l'an le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

**C)** L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (entre le quinzième (15<sup>e</sup>) et le vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

**ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)****18.05 RÉER collectif**

L'Employeur offrira aux salariés possédant trois (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 versera 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 à l'un de ces régimes débute lorsque le salarié possède un (1) an de service continu et celle-ci sera équivalente à la contribution du salarié jusqu'à concurrence d'un pour cinq cent (1.5 %) du salaire de base du salarié.

Le salarié peut modifier son choix de régime qu'une (1) fois par année de calendrier.

## ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ

### 19.01 Principes

A) L'Employeur prend les mesures adéquates pour assurer la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail et se réfère 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 quatorze (14) premiers jours**

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

**C) Réclamation du travailleur**

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

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

Un Comité paritaire de santé et sécurité formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des salariés est actif. Le représentant syndical ou un (1) délégué syndical peut assister aux rencontres du comité.

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****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.
- Disponibilité et état des équipements.

**C)** À cette fin, le Comité conjoint de santé et sécurité se réunira 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 temps consacré par les représentants des salariés aux réunions du comité est sans perte de salaire.

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.04 Assignment 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 payé 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****20.01 Fonctions juridiques****A) Juré**

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

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

**B) Témoin**

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

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

L'Employeur fournit les vêtements de travail qu'il requiert et le salarié est tenu de les porter. L'entretien de ces vêtements est la responsabilité du salarié.

**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.

**C) Souliers de sécurité**

L'Employeur alloue au salarié un montant maximum de cent quinze dollars (115 \$) par deux mille quatre-vingts (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<sup>er</sup> janvier 2022 115 \$ doit se lire 125 \$

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 125 \$ doit se lire 130 \$

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

Pour les salariés affectés régulièrement aux départements ou section de département de la réception/manutention, bois, matériaux, salle de coupe pépinière et les salariés réguliers du département du service à la clientèle, qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité est octroyée, avant l'échéance de deux mille quatre-vingts (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 deux mille quatre-vingts (2080) 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, le montant déboursé par l'Employeur pour l'achat des bottes ou des souliers de sécurité est repris sur sa paie de départ.

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.01 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'utilisation des vêtements fournis par l'Employeur ne doit pas être pour des fins personnelles.

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

**E) Lunettes de sécurité**

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

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.01 F) 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.

**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.

**21.02 Salle de repos**

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

**21.03 Élections**

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

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.04 Casiers**

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

**21.05 Escompte-achat**

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

**21.06 Coordonnées du salarié**

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

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

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

**21.08 Sollicitation**

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

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

**21.09 Pourboire**

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

## ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

### 22.01 Formation

**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 trois (3) heures de salaire à son taux de salaire régulier.

**B)** 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 huit (8) heures à son taux de salaire régulier au cours d'une même journée et reçoit l'indemnité de frais de kilométrage s'il utilise son véhicule sous réserve de la politique en vigueur.

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

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

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

### 22.01 Formation (suite)

#### D) Formation de base

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

#### E) 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 prévue à cet effet et l'autorisation est également fait par écrit.

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

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

### 22.02 Changements technologiques

**A)** Advenant 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 quinze (15) jours à l'avance afin de discuter des modalités de mise en application.

**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 prévue à la convention.

**ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE****23.01 Durée**

La présente convention collective entre en vigueur le jour de **sa signature** et le demeure jusqu'au 31 janvier 2027.

**23.02 Maintien des conditions**

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

**ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)****23.03 Grève et lock-out**

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

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

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A LÉVIS, CE 14<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 2021.**

<b>SIGNÉ AU NOM DU SYNDICAT</b>	<b>SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR</b>
<i>Fernand Latulippe</i>	<i>Monia Caron</i>
<i>Pascal Beaupré</i>	<i>Christian Deslauriers</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Corinne Couture</i>
	<i>Pierre-Alexandre Roy</i>
<b>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, Local 500</b>	<b>RONA inc.</b>

## ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE

### A) Maximum d'échelle

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

	Taux maximum	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit une augmentation de:	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit un forfaitaire de:
1/02/2021	20,05 \$	2 %	
signature			1 %
1/02/2022	20,55 \$	2,5 %	
1/02/2023	21,06 \$	2,5 %	
1/02/2024	Réouverture salariale		
1/02/2025	Réouverture salariale		
1/02/2026	Réouverture salariale		

Le salarié qui atteint le maximum de l'échelle de salaire selon le tableau ci-dessus a droit à un montant forfaitaire payable au plus tard, dans les trente (30) jours suivants. Le montant forfaitaire est calculé sur le salaire gagné durant les 52 semaines précédentes pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

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

**CLASSE II :     Chauffeur de camion grue**

**A)     Taux maximum**

	Taux maximum	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit une augmentation de:	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit un forfaitaire de:
1/02/2021	24,85 \$	2 %	
signature			1 %
1/02/2022	25,47 \$	2,5 %	
1/02/2023	26,11 \$	2,5 %	
1/02/2024	Réouverture salariale		
1/02/2025	Réouverture salariale		
1/02/2026	Réouverture salariale		

Le salarié qui atteint le maximum de l'échelle de salaire selon le tableau ci-dessus avant le 1<sup>er</sup> février 2022 à droit à un montant forfaitaire payable au plus tard, dans les trente (30) jours suivants. Le montant forfaitaire est calculé sur le salaire gagné durant les 52 semaines précédentes pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

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

### **A) Taux maximum (suite)**

#### **Rétroactivité salarié au taux maximum**

À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1<sup>er</sup> février 2021, le salarié qui a atteint le taux de salaire maximum selon le tableau ci-dessus reçoit un montant forfaitaire représentant (2 %) de son salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> février 2021 et le samedi qui suit la signature de la convention collective.

### **B) Progression**

Le salarié en progression qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit, à toutes les fois qu'il a complété une période de mille quarante (1 040) heures effectivement travaillées selon une augmentation de 2.25 % par rapport à son taux horaire de salaire régulier.

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

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

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

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

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

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

## ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

### D) Hors échelle

#### **Rétroactivité salarié hors échelle**

À la signature de la convention, le salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire représentant deux point cinq pourcent (2 %) du salaire gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes qui précèdent la signature de la convention collective.

Par la suite, le salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux point cinq pourcent (2.5 %) du salaire gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes qui précèdent le 1<sup>er</sup> février 2022 et 2023. Ce montant forfaitaire est payable dans les quatre (4) semaines qui suivent le 1<sup>er</sup> mai.

Le salarié hors échelle qui, au cours de la durée de la convention, intègre l'échelle de salaires de sa classification, reçoit cette année-là le taux de salaire maximum de l'échelle de salaires de sa classification et la différence jusqu'à concurrence du pourcentage prévu pour l'année concernée 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 collective.

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

Suite à ces conclusions, dans les 2 semaines qui suivront la rencontre entre les parties, si un salarié occasionnel a travaillé en moyenne plus de trente (30) heures par semaine durant une période d'au moins trente-deux (32) semaines consécutives au cours de la période de 52 semaines et que sa moyenne d'heures n'est pas due à des absences de salariés prévues à la convention ou autorisées par l'Employeur, l'Employeur devra afficher un poste de salarié régulier 30-40 heures dans la classification et le département, le tout selon les dispositions de la clause 5.12.

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

1. Un salarié régulier ayant terminé sa période de probation peut, avec l'accord de l'Employeur, adhérer à une semaine réduite de travail.

Maximum sept (7) salariés et un (1) par département.

Cependant, l'Employeur peut accorder plus de demandes par département si le nombre total n'est pas atteint ou si les besoins opérationnels le permettent.

De plus, les salariés qui au moment de la signature de la convention collective bénéficient déjà d'une semaine réduite doivent s'entendre avec l'Employeur pour mettre fin à celle-ci.

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.

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

4. Les modalités sont les suivantes :

Salarié régulier 40 heures :

Trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours

-OU-

Vingt-quatre (24) heures réparties sur trois (3) jours

Salarié régulier 30-40 heures :

Entre trente (30) et trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours

-OU-

Vingt-quatre (24) heures réparties sur trois (3) jours

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.

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

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 collective. Cependant, à moins d'entente avec l'Employeur, la réduction de la semaine de travail cesse.
  
7. Toutes les clauses de la convention collective qui s'appliquent au statut de salarié régulier ainsi que les conditions et avantages sociaux qui s'y rattachent sont applicables au salarié régulier en semaine réduite. Cependant, les avantages sociaux suivants sont modifiés comme suit :
  - La prime d'assurance salaire est pour une semaine normale de trente-deux (32) heures ou, le cas échéant, de vingt-quatre (24) heures.
  - Le crédit des heures de congé personnel est de trente-deux (32) heures pour le salarié bénéficiant de la semaine réduite à 4 jours, et de vingt-quatre (24) heures pour le salarié bénéficiant de la semaine réduite à 3 jours.
  - L'indemnité pour un jour férié ou un congé mobile représente un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant le jour férié.

**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 trois (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 trois (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 » RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES**

- 1.01** Les parties conviennent de recourir à la procédure prévue à la présente annexe en vue de la réouverture salariale.
- 1.02** Les parties conviennent de recourir à la formule de l'arbitrage des offres finales prévues aux présentes pour solutionner tout différend qui pourrait survenir au terme de négociations en vue de la réouverture salariale de la convention collective, concernant les salaires (annexe « A ») ainsi que toutes autres dispositions monétaires et toutes autres dispositions normatives convenu entre les parties.
- 1.03** Les parties conviennent d'un mécanisme de résolution des différends pouvant subsister, soit l'arbitrage des offres finales, dont la procédure détaillée est prévue ci-après, étant entendue par ailleurs que la conclusion d'un règlement négocié totalement par les parties continuera d'être l'objectif prioritaire. Le mécanisme d'arbitrage prévu au présent article est réputé constitué conformément à la section 1 du chapitre 4 du Code du travail du Québec.
- 1.04** Les négociations commencent obligatoirement soixante (60) jours avant le 1<sup>er</sup> février 2024.

**ANNEXE « D » RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE  
DES OFFRES FINALES (suite)**

- 1.05** Advenant que les parties ne puissent en arriver à un règlement, chaque partie soumet à l'autre partie une offre finale sur l'ensemble des éléments qui demeurent en litige.
- 1.06** Ces offres finales doivent être formulées au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour précédant le 1<sup>er</sup> février 2024.
- 1.07** Chaque partie doit transmettre à l'autre partie un exemplaire de son offre finale et doit également en faire parvenir trois (3) exemplaires au Directeur de la conciliation du ministère du Travail.
- 1.08** Le dépôt par chacune des parties de sa position finale ne met pas fin à la négociation et elles peuvent continuer à négocier après avoir pris connaissance de l'offre finale soumise et déposée par l'autre partie. Elles peuvent alors conclure tout règlement de la convention collective qui leur semble approprié.
- 1.09** À défaut de règlement, la procédure d'arbitrage des offres finales s'applique. Malgré le déclenchement de ladite procédure, les parties peuvent conclure un règlement en tout temps avant la décision de l'arbitre.

**ANNEXE « D » RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE  
DES OFFRES FINALES (suite)**

- 1.10** Si au trentième (30<sup>e</sup>) jour précédant le 1<sup>er</sup> février 2024 aucun règlement n'est intervenu entre les parties, chaque partie doit informer l'arbitre de leurs intentions de procéder à l'arbitrage des offres finales. L'arbitre choisit par les parties est Monsieur François Blais ou en cas d'incapacité de sa part à agir, Monsieur Mario Létourneau ou tout autre arbitre choisi conjointement par les parties.
- 1.11** Dès sa nomination, l'arbitre convoque les parties à une audition qui doit avoir lieu dans les quinze (15) jours de telle nomination. Lors de l'audition, chaque partie présente son point de vue et explique le contenu et le pourquoi de ses offres finales. Elle peut mettre en preuve tout élément pertinent.
- 1.12** Dans les dix (10) jours de l'audition, l'arbitre choisit la plus raisonnable parmi les offres finales soumises conformément à l'article 1.07 et informe les parties de l'offre qui a été retenue comme règlement du renouvellement. L'arbitre n'a pas juridiction pour réduire les salaires.

**ANNEXE « D » RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE  
DES OFFRES FINALES (suite)**

- 1.13** L'arbitre ne peut faire aucune modification à l'offre qu'il sélectionne et ladite offre doit être sélectionnée dans son entier sur la base de son contenu intégral. Malgré le présent article, si les parties en arrivent à un règlement de la convention collective de travail après que la procédure d'arbitrage des offres finales a été amorcée, mais avant que l'arbitre rende une décision, l'arbitre homologue ledit règlement qui est alors réputé accepté et qui modifie la convention collective.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE****ENTRE : TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500**

1200, boul. Crémazie Est, bureau 100  
Montréal (Québec) H2P 3A7

ci-après appelé « le Syndicat »

**ET : RONA INC.**

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

**Établissement visé :**

**9066-7338 Québec inc.**

**(Rona Régional Lévis)**

1415, rue Métivier  
Lévis (Québec) G6V 1Z6

ci-après appelé « l'Employeur »

---

**DOSSIERS : AQ-1004-9549****UNION :217-006**

---

**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 leur signature;

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

**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 :

---

---

**LETTRE D'ENTENTE N° 1****OBJET : DÉPARTEMENTS PROS ET CUISINES**

---

---

À la signature de la prochaine convention collective, les salariés du département des Pros et Cuisines seront intégrés à l'unité d'accréditation.

---

---

**LETTRE D'ENTENTE N° 2****OBJET : SALARIÉ RÉGULIER 40 HEURES**

---

---

Les salariés dont les noms apparaissent ci-dessous maintiennent le statut de salarié régulier 40 heures :

Michel Couture  
Daniel Groombridge  
Lucie Breton

## RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE NON DÉPOSÉ

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

ci-après appelée « l'Union »

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

Établissement visé :  
9066-7338 Québec inc.  
(Rona Régional Lévis)  
1415, rue Métivier  
Lévis (Québec) G6V 1Z6

ci-après appelée « l'Employeur »

---

---

**DOSSIER MINISTÈRE : AQ-1004-9549**

**Union : 217-006**

---

---

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 leur signature ;

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 :

---

### **LETTRE D'ENTENTE NO 1**

#### **OBJET : CONVERSION 1 MOBILE EN PERSONNEL**

---

**Attendu que** lors du renouvellement de l'actuelle convention collective, il fut convenu entre les parties de permettre la conversion d'un congé mobile en congé personnel.

Malgré toutes dispositions contraires, les parties conviennent de ce qui suit un salarié qui a utilisé sa banque complète de congés personnels peut utiliser un congé mobile dans le cas d'une absence non-planifiée, et ce, pour un maximum d'un (1) jour par année.

Un tel salarié devra informer son gestionnaire de son choix lorsqu'il informera celui-ci de son absence ou avant de quitter le travail, s'il y a lieu.

## RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE NON DÉPOSÉ (suite)

---

### LETTRE D'ENTENTE NO 2

#### OBJET : CONTRIBUTION REER

---

**Attendu que** le Syndicat était en demande pour introduire une contribution de l'Employeur dans le Reer / fonds de solidarité;

**Attendu que** les salariés plus anciens n'ont pas eu la chance d'avoir la contribution de l'Employeur en début de carrière;

Les parties conviennent de ce qui suit;

Malgré toutes dispositions contraires dans la convention, les parties conviennent que les salariés ci-dessous vont bénéficier de la contribution de l'Employeur jusqu'à concurrence de deux pourcent (2 %) en autant que la contribution du salarié est d'au moins un pour cinq cent (1.5 %) du salaire de base du salarié.

Lucie Breton 21 ans  
Michel Couture 21 ans  
Daniel Groombridge 17 ans  
Suzanne Bruno 15 ans  
Pascal Beaupré 13 ans  
Dominic St-Pierre 12 ans  
Jean-Sébastien Gilbert 11 ans

---

### LETTRE D'ENTENTE NO 3

#### OBJET : 5<sup>ÈME</sup> SEMAINE VACANCES 8 %

---

**Attendu que** le Syndicat était en demande pour rendre accessible aux salariés la 5<sup>ième</sup> semaine à 8 % plus rapidement;

**Attendu qu'il** n'y a que quelques salariés qui ont 10 ans d'ancienneté et plus qui ne sont pas éligibles à la 5<sup>ième</sup> semaine à 8 %;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

Malgré toutes dispositions contraires dans la convention, les parties conviennent que les salariés ci-dessous vont être éligibles en cours de convention à la 5<sup>ième</sup> semaine à 8 % s'ils ont douze (12) ans d'ancienneté.

## RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE NON DÉPOSÉ (suite)

**LETTRE D'ENTENTE NO 3 (suite)**

**OBJET : 5<sup>ÈME</sup> SEMAINE VACANCES 8 %**

Pascal Beaupré  
Fernand Latulippe  
Dominic St-Pierre  
Jean-Sébastien Gilbert

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 14<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 2021.**

<b>SIGNÉ AU NOM DU SYNDICAT</b>	<b>SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR</b>
<i>Fernand Latulippe</i>	<i>Monia Caron</i>
<i>Pascal Beaupré</i>	<i>Christian Deslauriers</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Corinne Couture</i>
	<i>Pierre-Alexandre Roy</i>
<b>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, Local 500</b>	<b>RONA inc.</b>

## LETTRE D'ENTENTE RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES

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

1200, boul. Crémazie Est, bureau 100  
Montréal (Québec) H2P 3A7

ou ses successeurs,

ci-après appelé « l'Union »

partie d'une part,

**ET : RONA INC.**

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

Établissement visé :

**9066-7338 Québec inc. (Rona Régional Lévis)**

1415, rue Métivier  
Lévis (Québec) G6V 1Z6

ci-après appelé « l'Employeur »

partie d'autre part.

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

---

---

**DOSSIERS MINISTÈRE : AQ-1004-9549**

**UNION : 217-006**

**OBJET : RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES**

---

---

**ATTENDU QUE** la convention 2021-2027 prévoit le recours à la procédure prévue à l'annexe **D** en vue de la réouverture salariale 2024 à 2026 ;

**ATTENDU QUE** les Parties ont entrepris des négociations et conclue une entente de principe conformément à la présente entente;

**ATTENDU QUE** les membres ont ratifié la présente entente lors du vote de ratification tenue du 19 mai 2024 au 27 mai 2024.

**LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT MANDATÉS, S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

## LETTRE D'ENTENTE RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES (suite)

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le préambule de la présente lettre d'entente en fait partie intégrante.

### MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE

2. Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2027 liant les Parties sont modifiées comme suit :

### ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE

#### A) Maximum d'échelle

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

	Taux maximum	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit une augmentation de:	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit un forfaitaire de:
1/02/2021	20,05 \$	2 %	
signature			1 %
1/02/2022	20,55 \$	2,5 %	
1/02/2023	21,06 \$	2,5 %	
1/02/2024	21,59 \$	2,5 %	
1/02/2025	22,02 \$	2 %	1 %
1/02/2026	22,46 \$	2 %	

#### Rétroactivité au 1<sup>er</sup> février 2024 salarié au taux maximum

À la signature de la lettre d'entente, le salarié en classe salariale I au taux maximum de sa classe salariale reçoit une augmentation de 2,5 % à compter du dimanche X mai 2024 et un montant forfaitaire représentant 2,5% de son salaire gagné de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> février 2024 au samedi qui suit la signature de la lettre d'entente pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

#### Forfaitaire annuel au taux maximum au 1<sup>er</sup> février 2025

Le salarié qui atteint le taux maximum de la classe salariale selon le tableau ci-dessus à droit à un montant forfaitaire payable au plus tard, dans les 30 jours suivants. Le montant forfaitaire est calculé sur le salaire gagné durant les 52 semaines précédentes pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

## LETTRE D'ENTENTE RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES (suite)

### ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

CLASSE II :     Chauffeur de camion grue

#### A)     Taux maximum

	Taux maximum	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit une augmentation de:	Le salarié au maximum de l'échelle reçoit un forfaitaire de:
1/02/2021	24,85 \$	2 %	
signature			1 %
1/02/2022	25,47 \$	2,5 %	
1/02/2023	26,11 \$	2,5 %	
1/02/2024	26,76 \$	2,5 %	
1/02/2025	27,30 \$	2 %	1 %
1/02/2026	27,85 \$	2 %	

#### Rétroactivité au 1<sup>er</sup> février 2024 salarié au taux maximum

À la signature de la lettre d'entente, le salarié en classe salariale II au taux maximum de sa classe salariale reçoit une augmentation de 2,5 % à compter du dimanche X mai 2024 et un montant forfaitaire représentant 2,5% de son salaire gagné de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> février 2024 au samedi qui suit la signature de la lettre d'entente pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

#### Forfaitaire annuel au taux maximum au 1<sup>er</sup> février 2025

Le salarié qui atteint le taux maximum de la classe salariale selon le tableau ci-dessus a droit à un montant forfaitaire payable au plus tard, dans les 30 jours suivants. Le montant forfaitaire est calculé sur le salaire gagné durant les 52 semaines précédentes pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

#### B)     Progression

À compter du 1<sup>er</sup> février 2024

Le salarié en progression qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit, à toutes les fois qu'il a complété une période de mille quarante (1 040) heures effectivement travaillées selon une augmentation de 2,5 % par rapport à son taux horaire de salaire régulier.

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

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

## LETTRE D'ENTENTE RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES (suite)

### ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

#### C) Salaire minimum

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

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

<b>Nombre d'heures travaillées</b>	<b>Écart</b>
1 et moins de 1040 heures travaillées	0,25 \$
1040 et moins de 2080 heures	0,50 \$
2080 et moins de 3120 heures	0,75 \$
3120 et plus	1,00 \$

#### D) Hors échelle

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 1<sup>er</sup> février 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.

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.

LETTRE D'ENTENTE RÉOUVERTURE SALARIALE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES (suite)

ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 4

Objet : réajustement de salaire

Rétroactif 1<sup>er</sup> février 2024

SIGNÉ À ST-HUBERT, CE 6 <sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN DEUX MILLE VINGT-QUATRE (2024).	
POUR LE SYNDICAT:	POUR L'EMPLOYEUR:
<i>Pascal Beaupré</i> Pascal Beaupré	<i>Raymond Duclos</i> Raymond Duclos
<i>Fernand Latulippe</i> Fernand Latulippe	<i>Christian Deslauriers</i> Christian Deslauriers
<i>Steeve Bégin</i> Steeve Bégin	<i>Olivier Mathieu</i> Olivier Mathieu
<b>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500</b>	<b>Rona inc.</b>

## LETTRÉ D'ENTENTE HORS CONVENTION NON DÉPOSÉE

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

ci-après appelée « **Le Syndicat** »

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

**Établissement visé:**  
1415, rue Métivier  
Lévis (Québec) G6V 1Z6

ci-après appelé « **l'Employeur** »

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

---

---

**DOSSIER MINISTÈRE : AQ-1004-9549**  
**OBJET : PRIME RRQ**

**UNION : 217-006**

---

---

**ATTENDU QUE** Les Parties avaient entrepris des discussions sur l'introduction de la prime RRQ dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention de l'établissement visé par la présente ;

**LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT MANDATÉS, S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIVIT :**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Le préambule de la présente lettre d'entente en fait partie intégrante.;

### **MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2027 liant les Parties sont modifiées comme suit :

#### **13.04 Prime 65 / 72 ans**

**A)** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les salariés de 65 ans ou plus qui reçoivent déjà leur rente de retraite de la RRQ peuvent arrêter de cotiser au RRQ.

## LETTRÉ D'ENTENTE HORS CONVENTION NON DÉPOSÉE (suite)

---

---

**OBJET : PRIME RRQ (suite)**

---

---

### 13.04 Prime 65 / 72 ans (suite)

#### **B) Rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

Si le salarié choisit d'arrêter d'y cotiser, les cotisations de son employeur cessent aussi. Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur verse au salarié un montant forfaitaire de 2% du salaire gagné au cours des 52 semaines précédentes ou depuis l'arrêt des cotisations, soit la plus courte des deux périodes.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ce montant forfaitaire est de 2.5%.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, ce montant forfaitaire est de 3%.

#### **C) Rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les salariés qui ont atteint 72 ans à la fin de l'année précédente arrêtent automatiquement de cotiser au RRQ. Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur verse au salarié un montant forfaitaire de 2% du salaire gagné au cours des 52 semaines précédentes ou depuis l'arrêt des cotisations, soit la plus courte des deux périodes.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ce montant forfaitaire est de 2.5%.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, ce montant forfaitaire est de 3%.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 24<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE MARS DE L'AN DEUX MILLE VINGT-CINQ (2025).**

<b>SIGNE AU NOM DU SYNDICAT :</b>	<b>SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR :</b>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
<b>TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500</b>	<b>RONA INC.</b>