

# CONVENTION COLLECTIVE

2025 – 2029

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

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

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

ci-après appelé « le Syndicat »

d'une part,

**ET: RONA INC.**

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

**Établissement visé :**

1025, rue Jean-Baptiste-Rolland Ouest  
St-Jérôme (Québec) J7Y 4Y7

ci-après appelé « l'Employeur »

d'autre part.

**217-988**

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	11
ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	12
ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES .....	14
ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES .....	18
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	20
1.01 Reconnaissance syndicale.....	20
1.02 Travail des personnes hors de l'unité .....	22
1.03 Travail des représentants de fournisseurs .....	23
1.04 Stagiaires.....	24
1.05 Contrat et sous-contrat .....	25
1.06 Entente individuelle .....	25
1.07 Identification syndicale.....	25
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION .....	26
2.01 Principes .....	26
2.02 Nouvelle classification.....	26
2.03 Nouvelle politique.....	27
ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE.....	28
3.01 Principe.....	28
3.02 Adhésion syndicale .....	28
3.03 Rapport de cotisations .....	28
3.04 Réclamation à l'encontre du prélèvement des cotisations .....	29
3.05 Formulaire de déclaration fiscale annuelle.....	29

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE IV	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	30
4.01	Représentant syndical .....	30
4.02	Délégués syndicaux.....	31
4.03	Non-distinction .....	31
4.04	Fonctions du délégué.....	32
4.05	Nouveau salarié .....	32
4.06	Activités syndicales.....	33
4.07	Comité exécutif du Syndicat.....	34
4.08	Tableau d'affichage.....	35
4.09	Comité de négociation .....	35
4.10	Dispositions liées au processus de négociation.....	36
4.11	Relations de travail .....	37
4.12	Fonction au Syndicat .....	38
4.13	Local et classeur .....	39
4.14	Vote élection syndicale .....	39
4.15	Représentant local du fonds de solidarité .....	39

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE V	ANCIENNETÉ.....	40
5.01	Ancienneté .....	40
5.02	Ancienneté distincte.....	43
5.03	Ancienneté identique .....	44
5.04	Période de probation.....	44
5.05	Perte des droits d'ancienneté et d'emploi .....	45
5.06	Liste d'ancienneté .....	48
5.07	Changement de statut.....	49
5.08	Mécanisme de conversion de l'ancienneté .....	50
5.09	Réduction de personnel .....	50
5.10	Mise à pied du salarié occasionnel .....	54
5.11	Préavis de mise à pied.....	55
5.12	Obtention d'un poste de salarié régulier .....	55
5.13	Transfert de classification, département .....	60
5.14	Transfert hors de l'unité de négociation .....	63
ARTICLE VI	DISCIPLINE.....	66
6.01	Principe.....	66
6.02	Suspension et congédiement.....	68
6.03	Amnistie .....	69
6.04	Signature du salarié .....	69
6.05	Dossier du salarié .....	70
6.06	Interrogatoire.....	70
6.07	Perquisition .....	71

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE VII	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	72
7.01	Principe.....	72
7.02	Dépôt d'un grief.....	72
7.03	Délais de rigueur.....	73
7.04	Correspondance .....	74
ARTICLE VIII	ARBITRAGE .....	75
8.01	Principe.....	75
8.02	Nomination.....	75
8.03	Pouvoirs.....	75
8.04	Décision .....	76
8.05	Frais et honoraires .....	76
8.06	Délais.....	76
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL .....	77
9.01	Semaine normale de travail du salarié régulier .....	77
9.02	Semaine normale de travail du salarié occasionnel ..	82
9.03	Horaire de travail.....	84
9.04	Horaire brisé .....	91
9.05	Échange d'horaire de travail .....	91
9.06	Programmation des heures de travail .....	91
9.07	Disponibilité.....	94
9.08	Changement de disponibilités du salarié occasionnel.....	101

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE X	PAUSES ET REPAS .....	102
10.01	Période de repas et de pauses .....	102
10.02	Tableau de Période de repos et de repas .....	104
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	106
11.01	Principe .....	106
11.02	Jours fériés .....	107
11.03	Rappel au travail .....	107
11.04	Paie .....	108
11.05	Programmation du temps supplémentaire .....	108
ARTICLE XII	SALAIRE .....	113
12.01	Progression salariale .....	113
12.02	Mécanisme de crédit d'heures pour la progression salariale .....	115
12.03	Promotion, Passage du statut de salarié occasionnel à salarié régulier .....	116
12.04	Dépôt bancaire .....	117
12.05	Bulletin de paie .....	118
12.06	Erreur de paie .....	119
12.07	Retenue sur le salaire .....	120
12.08	Cessation d'emploi .....	120
12.09	Présence au travail .....	120
ARTICLE XIII	PRIME .....	121
13.01	Prime de responsabilité de vendeur - <b>Électro ménager</b> .....	121
13.02	Prime de responsabilité .....	121
13.03	Prime 65 / 72 ans .....	122

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XIV VACANCES.....	125
14.01 Année de référence .....	125
14.02 Programmation des vacances.....	125
14.03 Tableau des vacances .....	131
14.04 Paiement de l'indemnité de vacances.....	132
14.05 Changement de vacances .....	133
14.06 Absence .....	133
14.07 Mariage du salarié .....	136
14.08 Vacances sans solde .....	136
14.09 Semaine de vacances sur deux semaines.....	137
14.10 Heures de congés personnels, cumuls d'heures et congés mobiles regroupés en semaine de vacances.....	138
14.11 Vacances fractionnées.....	139
14.12 Jours de vacances reportées .....	140
ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS.....	141
15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles .....	141
15.02 Travail lors d'un jour férié.....	145
15.03 Réduction de la semaine de travail ou congé reporté .....	145
15.04 Éligibilité au paiement de l'indemnité .....	146
15.05 Indemnité .....	147
15.06 Semaine incluant un jour férié.....	147
15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) .....	148
15.08 Crédit de congés mobiles en cours d'année ou changement de statut .....	151

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX.....	153
16.01 Décès.....	153
16.02 Naissance ou adoption .....	155
16.03 Mariage ou union civile .....	156
16.04 Congé pour raison familiale ou parentale.....	156
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE .....	159
17.01 Congé sans solde .....	159
17.02 Congé maternité, paternité et parental.....	162
ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX.....	164
18.01 Assurance collective .....	164
18.02 Régime de soins dentaires.....	167
18.03 Congé personnel.....	167
18.04 Avis d'absence ou de retard.....	170
18.05 Contribution de l'Employeur REER ou Fonds de solidarité .....	170
18.06 Fonds de solidarité F.T.Q.....	172
ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	173
19.01 Principes .....	173
19.02 Lésion professionnelle .....	173
19.03 Comité de santé et sécurité .....	175
19.04 Représentant en santé et sécurité .....	177
19.05 Assignation temporaire .....	178
19.06 Transport à l'hôpital .....	178
19.07 Examen médical .....	179

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XX	FONCTIONS JURIDIQUES ET ÉLECTIONS .....	180
20.01	Fonctions juridiques .....	180
20.02	Élections .....	180
ARTICLE XXI	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL .....	181
21.01	Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils .....	181
21.02	Salle de repos .....	185
21.03	Casiers.....	185
21.04	Stationnement.....	185
21.05	Escompte-achat.....	185
21.06	Coordonnées du salarié.....	186
21.07	Dons, cadeaux.....	186
21.08	Sollicitation.....	186
21.09	Pourboire .....	186
ARTICLE XXII	FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	187
22.01	Formation et réunion.....	187
22.02	Changements technologiques.....	189
ARTICLE XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	191
23.01	Durée .....	191
23.02	Maintien des conditions .....	191
23.03	Grève et lock-out.....	191

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE «A» CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE .....	193
ANNEXE « B » POSTES RÉGULIERS.....	198
ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE .....	199
ANNEXE « D » MANDAT COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	205
ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE .....	206
LETTRE D'ENTENTE N° 1 .....	208
LETTRE D'ENTENTE N° 2 .....	209
LETTRE D'ENTENTE N° 3 .....	213
LETTRE D'ENTENTE N° 4 .....	214
LETTRE D'ENTENTE N° 5 .....	214
LETTRE D'ENTENTE N° 6 .....	216
LETTRE D'ENTENTE N° 7 .....	217
LETTRE D'ENTENTE N° 8 .....	217
LETTRE D'ENTENTE N° 9 .....	218

## 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.

## ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### A) Intérêts communs

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

### B) Non-discrimination

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

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.

Les parties conviennent de collaborer si possible dans le processus de prévention du harcèlement psychologique.

## ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES

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

### A) Salarié

Salarié régi par la convention.

### B) Salarié régulier

#### **Salarié régulier 40 heures**

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

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

Salarié qui travaille habituellement un minimum de 30 heures et un maximum de quarante 40 heures par semaine répartie selon les dispositions de la convention et à qui l'Employeur a octroyé ce statut selon les dispositions de la convention.

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

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

**Salarié occasionnel dérogatoire**

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

En fonctions des besoins de l'Employeur en termes de disponibilité, L'Employeur peut accepter ou non la demande d'un salarié occasionnel qui désire passer de salarié occasionnel à salarié occasionnel dérogatoire et vice-versa de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> avril et la semaine incluant le 2<sup>ième</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;
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 disciplinaire du salarié et dans le but d'assurer le respect de la discipline.

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

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

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

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

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

**H) Promotion**

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

**I) Convention**

La présente convention collective.

**J) Consentement**

Volonté du salarié qui doit s'exprimer par un accord libre et éclairé. Le consentement a normalement une durée déterminée et il peut affecter ou non les droits d'un salarié sur d'autres 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 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 seulement et ne peuvent servir à l'interprétation de cette convention.

**ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES (suite)****D) Correspondance**

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

**E) Invalidation**

L'invalidation d'une disposition de la convention occasionnée par une loi ou un règlement ne met pas en cause la validité des autres dispositions de la convention. Cette disposition 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 de la convention.

**G) Langue officielle**

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

## ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

### 1.01 Reconnaissance syndicale

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

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

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

**1.01 B)** Pour l'application de la convention, les départements sont:

- Cour à bois
- Électro ménager
- Salle de coupe / portes et fenêtres / matériaux
- Quincaillerie / outillage
- Cuisines
- Caisses / services
- Peinture / couvre plancher
- Plomberie /
- Électricité / luminaires / saisonnier / serre / horticulture
- Réception / Approvisionnement / manutention / Web
- Marchandisage
- Pro

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

**ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)****1.02 Travail des personnes hors de l'unité**

**A)** 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.

Également;

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

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

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

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

### **1.02 Travail des personnes hors de l'unité (suite)**

**B)** Le travail exécuté par des personnes non membres de l'unité d'accréditation n'a pas pour effet de priver les salariés 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 peuvent en discuter dans le cadre d'une rencontre du comité de relations de travail.

### **1.03 Travail des représentants de fournisseurs**

**A)** 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;

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

5. Utiliser les équipements électroniques à l'exception des RF en mode seul attribué au fournisseur seulement et utiliser un ordinateur Rona sauf en mode de vérification d'inventaire.

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

**1.04 Stagiaires**

L'Employeur peut faire effectuer des stages dans son entreprise. Le stagiaire doit être supervisé en tout temps ~~par soit~~ par un représentant de l'Employeur ou un salarié.

Le stagiaire ne doit en aucun temps prendre des heures sur l'horaire ayant pour effet de diminuer les heures distribuées aux salariés ou empêcher le rappel d'un salarié en mise en pied.

## ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

### 1.05 Contrat et sous-contrat

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

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

### 1.06 Entente individuelle

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

### 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

**A)** La direction possède exclusivement tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations, sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition expresse de la convention et dans la mesure où ils le sont.

**B)** L'Employeur reconnaît toutefois que l'exercice de ses droits de direction se fait conformément aux dispositions de la convention.

### 2.02 Nouvelle classification

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

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

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

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

**D)** 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**

**A)** Si l'Employeur introduit une nouvelle politique ou modifie une politique existante, il affiche celle-ci.

**B)** Le délégué et le représentant syndical sont informés 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 convention.

### **3.02    Adhésion syndicale**

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

### **3.03    Rapport de cotisations**

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

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

**ARTICLE 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 dispositions 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 sont respectés.

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

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

## **ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**

### **4.02 Délégués syndicaux**

**A)** Le Syndicat a le droit de nommer un maximum 3 délégués incluant le représentant en santé et sécurité dans la mesure du possible de départements différents parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.

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

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

### **4.03 Non-distinction**

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

## **ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**

### **4.04 Fonctions du délégué**

#### **A) Traitement des griefs**

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

#### **B) Informations**

Durant les heures de travail, il doit obtenir préalablement la permission de l'Employeur et la période est convenue de consentement, de façon à ne pas gêner la marche normale des opérations. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable.

### **4.05 Nouveau salarié**

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

## 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 14 jours à l'avance.

**B)** 3 salariés provenant de département différent à la fois pour un maximum de 3 jours consécutifs peuvent être libérés. Un maximum de 36 jours par année de calendrier est accordé.

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

#### **Exception**

L'Employeur peut refuser une demande de libération qui vise la période se situant de la semaine du dernier dimanche d'avril au 3<sup>ième</sup> samedi de juin.

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.06 Activités syndicales (suite)

**D)** Durant la libération syndicale, le salarié reçoit son salaire habituel et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention.

Le Syndicat rembourse à l'Employeur tous les montants encourus pour le maintien de son salaire et des avantages sociaux.

### 4.07 Comité exécutif du Syndicat

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

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

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

## **ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**

### **4.08 Tableau d'affichage**

L'Employeur convient de fournir un tableau d'affichage dans la salle de repos, afin que le Syndicat puisse afficher des avis intéressant les salariés.

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

### **4.09 Comité de négociation**

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

L'Employeur alloue une journée pour la préparation et une journée pour la signature de la convention.

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

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

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

Lorsque la location d'une salle est nécessaire pour fins de négociation de la convention, les coûts sont défrayés à parts égales par les parties.

**B) Coûts d'impression**

La convention est imprimée sous forme de livret par le Syndicat et ses coûts de mise en page et d'impression sont partagés à parts égales entre les parties, pour un maximum total de 1000 \$.

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.11 Relations de travail

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

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

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

**C)** Le comité se réunit suivant les besoins

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

### **D) Procès-verbal**

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.12 Fonction au Syndicat

- A)** Le salarié assigné à une fonction permanente du Syndicat et qui en fait la demande par écrit 30 jours à l'avance peut obtenir un congé sans solde pour une période maximale de 12 mois.
- B)** Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de 30 jours avant la date de son retour à son poste lorsqu'il a l'intention de revenir à son poste.
- C)** L'Employeur ne peut refuser la demande de libération si un salarié est disponible et apte d'effectuer le remplacement, qu'il possède les qualifications requises et que la demande est effectuée selon les présentes dispositions.
- D)** Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé. Lorsque ce poste n'existe plus, le salarié peut exercer les droits que lui confère la convention.
- E)** L'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention lors d'un tel congé à la demande écrite du Syndicat et du salarié.
- F)** L'Employeur soumet au Syndicat une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et le Syndicat doit les rembourser.

## **ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)**

### **4.13 Local et classeur**

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

B) L'Employeur fournit un classeur au Syndicat.

### **4.14 Vote élection syndicale**

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

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

### **4.15 Représentant local du fonds de solidarité**

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

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

## ARTICLE V ANCIENNETÉ

### 5.01 Ancienneté

#### A) Salarié régulier

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

#### B) Salarié occasionnel

##### **Heures effectivement travaillées**

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

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

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

- Congés fériés;
- Congés sociaux;
- Vacances;
- Libération syndicale;
- Comité exécutif du Syndicat.
- Congés personnels rémunérés ;
- Congés familiaux rémunérés.

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

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

- Transfert hors de l'unité de négociation;
- Congé de maternité;
- Congé de paternité;
- Congé parental;
- Retrait préventif;
- Lésion professionnelle;
- Maladie ou accident de plus de 7 jours consécutifs, avec certificat médical.

**C) Service continu**

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

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

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

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

**B) Priorisation**

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

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

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

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

**5.04 Période de probation**

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

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

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

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

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

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

Lors de la rencontre de fin d'emploi, si le salarié en fait la demande, un témoin présent sur les lieux du travail peut assister à la rencontre.

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

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

a) Lorsque le salarié démissionne volontairement de son emploi. Cependant, un salarié à 24 heures suivant l'annonce de sa démission pour révoquer un départ volontaire qui n'a pas été fait par écrit (ex. lettre, courriel, texto).

b) Lorsque le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante;

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

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

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

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

e) s'il est absent de son travail pendant plus de 2 jours programmés consécutifs sans avis ou sans fournir de motifs valables à l'Employeur;

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

Toutefois, les parties reconnaissent leur obligation d'accommodement, et ce, jusqu'à la contrainte excessive et s'engagent conjointement à s'y conformer.

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

- g) Lorsque le salarié occasionnel ne fournit pas la disponibilité minimale requise selon les dispositions de la convention.
- h) Lorsque le salarié travaille chez un compétiteur du même secteur d'activités et que cela a pour effet de le placer en conflit d'intérêts vis-à-vis l'Employeur.
- i) Lors du départ à la retraite.

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

**A)** Le ou vers le 1<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.

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

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

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

Le salarié qui change de statut pour devenir occasionnel ne peut poser sa candidature sur un affichage de poste de salarié régulier dans une autre classification ou département pendant les 6 mois suivants la date de son changement de statut.

**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 7 jours et multiplié par 40 heures.

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

**5.09 Réduction de personnel**

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

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

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

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

Lorsqu'aucun salarié régulier 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 régulier refuse, il met en disponibilité le salarié régulier visé.

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

**ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)****5.09 Réduction de personnel (suite)****B) Procédure de déplacement**

Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification ou le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification dans son département précédent, 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 le travail après la période d'essai prévue à la présente disposition.

Lorsqu'il ne possède pas les exigences et les qualifications requises, le salarié régulier peut déplacer le 2<sup>i</sup>è<sup>m</sup>e salarié régulier ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

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

**C)** Lorsqu'un salarié déplace un salarié dans une classification au sein de la même classe salariale, il conserve son taux de salaire.

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

À défaut d'être en mesure de déplacer un salarié régulier, il doit choisir l'option **D), E)** ou **F)**.

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

**E)** Accepter d'être mis à pied.

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

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

**F)** Dans tous les cas d'exercice du droit de déplacement, le salarié régulier est soumis à une période d'essai d'une durée maximale de 320 heures travaillées.

Toutefois, pour que cette période d'essai lui soit accordée, le salarié régulier peut être appelé à démontrer au préalable qu'il possède les exigences et les qualifications requises par l'Employeur et par la nature du travail du poste. À cette fin, un test écrit et/ou une entrevue de qualifications peut être exigés.

**5.10 Mise à pied du salarié occasionnel**

**A)** Le salarié occasionnel est mis à pied lorsqu'il ne travaille pas durant 2 semaines consécutives ou plus en raison d'un manque de travail.

Toutefois le salarié reçoit son relevé de cessation d'emploi conformément aux dispositions de l'assurance-emploi.

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

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

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

**5.11 Préavis de mise à pied**

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

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

**5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier****A) Affichage**

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

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

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

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

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

L'avis de poste vacant doit minimalement contenir les informations suivantes ;

- Titre de la classification
- Classe salariale
- Prime, s'il y a lieu
- Statut d'emploi régulier 30-40
- Équipe de travail
- Département
- Description sommaire des tâches
- La date de la fin de l'affichage.

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

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

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

**ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)****5.12 Obtention d'un poste de salarié régulier (suite)****B) Octroi de poste (suite)****Dans l'ordre suivant :**

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

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

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

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

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

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

La période est de 320 heures travaillées.

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

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

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

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

**5.13 Transfert de classification, 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 terminé sa période de probation et qui a manifesté son désir d'être transféré dans une autre classification ou département en indiquant son nom sur la liste d'intérêt pour le transfert de classification ou de département au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Une copie de cette liste d'intérêt est remise au Syndicat.

Lorsque l'Employeur doit faire son choix parmi plus d'un candidat qui 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 :

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

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

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

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

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

Un salarié occasionnel ne peut effectuer plus d'un transfert de classification ou département par année à moins d'entente entre les parties.

**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 480 heures travaillées dans son nouveau département selon les dispositions de la convention.

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

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

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

**B) Base permanente**

Le salarié qui obtient un poste hors de l'unité de négociation bénéficie d'une période d'essai de 480 heures travaillées.

Durant cette période, le salarié conserve tous les droits et 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.

**C) 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.

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

Durant 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.

Le Syndicat et l'Employeur peuvent prendre une entente différente lors d'un Comité des relations de travail.

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

**E)** Lorsqu'il s'agit d'un poste à l'intérieur de l'établissement, le salarié reçoit une prime équivalant à minimum 5% de son taux de salaire pour un poste hors de l'unité et minimum 10 % de son taux de salaire pour un poste de gestionnaire.

**F)** Lorsqu'il s'agit d'un poste hors unité à l'extérieur de l'établissement, le salarié reçoit une prime équivalant à minimum 5% de son taux de salaire pour un poste hors de l'unité et minimum 10 % de son taux de salaire pour un poste de gestionnaire.

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

**G)** La prime est considérée comme faisant partie intégrante du taux de salaire normal du salarié régulier pour le paiement des jours fériés incluant les congés mobiles et l'indemnité de vacances.

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

## ARTICLE VI DISCIPLINE

### 6.01 Principe

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

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

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

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

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

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

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

**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 terminé sa période de probation n'est pas suspendu ou congédié sans que la procédure établie dans la convention ait été suivie et sans que son dossier antérieur contienne au moins un avis disciplinaire écrit.

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

**B) Suspension administrative aux fins d'enquête**

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

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

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

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

**A)** Une mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié, à l'exception de mesure disciplinaire en raison de comportement de violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, ne peut pas être invoquée si pendant les 9 mois suivants, aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'est inscrite au dossier du salarié.

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

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

**6.04 Signature du salarié**

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

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

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

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

**6.06 Interrogatoire**

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **7.01 Principe**

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

### **7.02 Dépôt d'un grief**

**A)** Avant de soumettre un grief, le salarié tente de régler la mécontentement avec son gestionnaire.

**B)** Lorsque sa tentative est infructueuse, le représentant syndical soumet le grief par écrit au directeur de l'établissement avec copie au service des ressources humaines.

**C)** Le grief est soumis dans les 21 jours qui suivent l'événement dont découle le grief sauf pour tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel où il doit être déposé dans les 2 ans qui suivent la dernière manifestation de cette conduite.

**ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)****7.02 Dépôt d'un grief (suite)**

D) Le directeur de l'établissement a 21 jours à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse par écrit au salarié.

**7.03 Délais de rigueur**

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

**B) Prolongation des délais**

Il y a prolongation des délais à compter du 15 décembre de l'année en cours jusqu'au 5 janvier de l'année suivante. Il en est de même pour la période du 1<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.

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

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

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

**7.04 Correspondance**

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

## **ARTICLE VIII ARBITRAGE**

### **8.01 Principe**

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

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

### **8.02 Nomination**

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

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

**8.04 Décision**

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

**8.05 Frais et honoraires**

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

**8.06 Délais**

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL****9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier**

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

**A) Salarié régulier 40 heures**

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

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

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

Habituellement, un minimum de 30 heures et un maximum de 40 heures de travail par semaine réparties sur un maximum de 5 jours, d'un minimum de 6 heures et un maximum de 8 heures par jour, excluant la période de repas, sauf de son consentement.

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

**C) Travail le soir**

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

Lorsqu'un 2<sup>ième</sup> soir est nécessaire, l'Employeur assignera le travail de soir par alternance en débutant par le salarié régulier le moins ancien de la classification et du département.

Au préalable, l'Employeur s'assure que chaque salarié régulier ait été programmé un soir.

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

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

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

**Exception**

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

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

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

Malgré ce qui précède, les parties s'engagent à évaluer tous les moyens possibles afin d'améliorer les formules de congés hebdomadaires et la programmation de travail.

La décision d'améliorer est basée sur le respect des normes de service, de la productivité et de la satisfaction des salariés, et ce, par département, donc, sans égard à d'autres salariés de même statut dans d'autres départements.

**F) Stabilité des jours de congé et des soirs**

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

L'Employeur avise, si possible, le salarié le plus tôt possible quand il y a des changements.

**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 (suite)**

Pour les salariés ayant le statut de régulier en date du 26 mai 2019.

La cédule de travail indiquant les jours de congés hebdomadaires pour le salarié régulier est affichée sur le tableau d'affichage avant 12 h le dernier mardi du mois et est en vigueur pour les 4 semaines qui suivent ledit affichage.

Toutefois, l'Employeur pourra, en raison d'un besoin opérationnel important et prévisible, modifier la cédule des congés hebdomadaires initiale d'un ou des salariés.

Cette modification doit être faite avec un préavis minimal de 2 semaines, à moins que le ou les salariés visés soient consentants.

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

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

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

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

**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:

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.02 Semaine normale de travail du salarié occasionnel (suite)**

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

**C)** Le salarié occasionnel travaille normalement un nombre d'heures qui correspond à la disponibilité de son statut.

**D) Programmation lors de départ en vacances**

Le salarié occasionnel qui part en vacances n'est pas programmé le samedi qui précède et il n'est pas programmé avant le lundi de la semaine de son retour au travail, sauf du consentement du salarié.

Une telle application peut affecter le nombre d'heures de travail dans une semaine pour le salarié occasionnel.

**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 6h00 et une heure après la fermeture sans dépasser 21h30 du lundi au vendredi et 17h00 dimanche et samedi.

De plus, un salarié peut devoir demeurer au travail jusqu'à 30 minutes de plus que sa programmation à son horaire sans dépasser 21h30 du lundi au vendredi et 17h30 dimanche et samedi au taux applicable pour terminer une tâche (ex : compter une caisse) à moins qu'il consente à un horaire différent.

Si possible, lorsque deux salariés ou plus sont programmés pour terminer à la fermeture, 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.

Sous réserve des dispositions de la convention, le salarié de l'équipe de jour bénéficie d'une période de repos de 9 heures consécutives entre 2 jours programmés, sauf de son consentement.

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

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

S'il le souhaite et si possible technologiquement, l'Employeur peut acheminer l'horaire aux salariés par courriel ou tout autre moyen électronique. Cependant, la version affichée en magasin est celle qui prévaut.

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

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

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

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

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

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

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

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

**1. 5 jours d'avance**

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

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

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

L'application de cette disposition 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.

**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 disposition 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 et de courte durée dans un département, ou à défaut d'avoir été en mesure de programmer un salarié selon les dispositions de la convention, l'Employeur peut y affecter les salariés de d'autres départements dans lesquels il aura déterminé qu'il y a du personnel disponible. De façon générale, l'Employeur doit prioriser le service à la clientèle.

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.03 Horaire de travail (suite)****G) Départ volontaire**

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

Les parties conviennent qu'il s'agit de départ sans solde. Cependant, malgré toute dispositions contraires dans la convention, un salarié peut demander à l'Employeur d'être rémunéré à même la banque de congés personnels ou de cumuls pour minimum une heure ou plus par tranche d'heures sans occasionner de temps supplémentaire.

**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 sur une équipe de travail à moins que le salarié n'y consente. La période de repas ou de pause n'est pas considérée comme une interruption.

**9.05 Échange d'horaire de travail**

2 salariés peuvent convenir de changer leur horaire de travail quotidien dans une même semaine avec l'autorisation 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 département, par équipe de travail, par classification et par ordre d'ancienneté, dans l'ordre suivant:

**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**

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

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

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

Les heures de travail hebdomadaires disponibles pour les salariés occasionnels dont la disponibilité minimale inclut les soirs et les fins de semaine sont programmées de manière qu'un salarié occasionnel 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.

**Quatrièmement**

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

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

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

Lorsqu'il reste des heures de travail disponibles, l'Employeur programme le salarié par ancienneté 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 de la classification et du département où il y a transfert est pénalisé en termes de programmation d'heures de travail.

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

**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.

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

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

2 soirs de 4 heures minimum de disponibilité dont le jeudi ou le vendredi et le samedi ou le dimanche.

**-OU-**

1 soir de 4 heures minimum de disponibilité parmi le jeudi ou le vendredi et le samedi et le dimanche.

Le salarié occasionnel qui ne donne pas la disponibilité minimale requise durant sa période scolaire ou pour tout autre motif valable devient un salarié occasionnel dérogatoire. L'Employeur peut exiger une preuve du motif invoqué.

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

Le salarié occasionnel peut donner une disponibilité de moins de 4 heures minimum 3 heures en raison de sa programmation scolaire ou s'il est consentant en raison de l'horaire d'ouverture de l'établissement

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 ;

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

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

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

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

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

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

**D)** Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de combler ses besoins opérationnels dans une classification et département, il offre la possibilité aux salariés occasionnels 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 ou obligations familiales en conséquence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un salarié occasionnel étudiant peut demander un congé sans solde maximum 5 jours consécutifs ou non dans la période de la semaine incluant le 1er septembre de l'année en cours à la semaine incluant le 30 avril de l'année suivante excluant la période des fêtes. L'Employeur peut limiter le nombre de salariés occasionnel qui peuvent bénéficier de cette disposition en tenant compte des contraintes opérationnelles.

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

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

**H) Copie au Syndicat**

L'Employeur remet, sur demande, une liste des feuilles de disponibilité au Syndicat.

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

**A)** Un salarié occasionnel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette dernière s'applique à compter du 2<sup>ième</sup> dimanche suivant la date de remise au représentant autorisé de l'Employeur.

Le salarié occasionnel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins 8 semaines. Malgré ce qui précède, si l'Employeur change les heures d'ouverture le salarié peut changer sa disponibilité.

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

**B)** Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel peut augmenter temporairement sa disponibilité pour un minimum de 2 semaines consécutives durant la période des fêtes incluant la semaine du 25 décembre et la semaine du 1<sup>er</sup> janvier et pour un minimum de 8 semaine consécutif durant la période estivale de pause scolaire en y indiquant la date d'entrée en vigueur (dimanche) et la date de fin (samedi).

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

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

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

**B)    Période de repas - salarié occasionnels**

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

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

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

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.

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

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

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

L'Employeur ne favorisera pas d'horaire de travail dont la programmation empêche l'obtention d'une pause (ex: 4 h 45 min., 5 h 45 min., 6 h 45 min. et 7h 45 min.).

L'Employeur prend entente avec le salarié pour le paiement ou la reprise de temps, pour des pauses ou périodes de repas coupées. À défaut d'entente, le salarié est payé au taux applicable.

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

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

<b>Nombre d'heures dans la programmation quotidienne de travail (présences)</b>	<b>Période de repos</b>	<b>Période de repas</b>
4 heures, mais moins de 6 heures	15 minutes	15 minutes*
6 heures, mais moins de 7 heures	2x15 min.  Le salarié convient avec son gestionnaire de prendre cette option.  Ou 30 minutes	
7 heures et plus**	2 X 15 min.	1 X 60 minutes

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

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

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

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

## ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### 11.01 Principe

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

1. Au-delà de 40 heures par semaine.

#### 2. 6<sup>ième</sup> journée

Le salarié régulier qui travaille une 6<sup>ième</sup> journée dans une même semaine.

#### 3. 7<sup>ième</sup> journée salarié occasionnel

Le salarié occasionnel qui travaille une 7<sup>ième</sup> journée dans une même semaine.

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

5. Durant un jour férié chômé

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

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

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

**11.02 Jours fériés**

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

**11.03 Rappel au travail**

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

**ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)****11.04 Paiement**

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

**11.05 Programmation du temps supplémentaire**

**A)** Le besoin est déterminé par l'Employeur dans le cadre de travail additionnel prévu à la programmation de travail et le salarié doit être disponible pour l'entièreté du besoin déterminé.

Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur quant au besoin déterminé.

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

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

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

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

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

Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés 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 ensuite 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)****C) Temps supplémentaire non prévisible  
(connu la journée même)**

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

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

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

Lorsque l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés 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) Taux de salaire à l'embauche**

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

**C) Reconnaissance d'expérience valable à l'embauche**

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

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

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

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

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

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

**E) Maintien de l'équité interne**

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

**ARTICLE XII SALAIRE (suite)****12.01 Progression salariale (suite)**

F) La progression salariale est aux 1040 heures travaillées, et le salarié progresse jusqu'à l'atteinte du taux de salaire maximum de sa classe salariale.

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

**12.02 Mécanisme de crédit d'heures pour la progression salariale**

A) Aux fins de la progression salariale ;

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

- Retrait préventif ;
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité ;
- Congé parental ;
- Congés sociaux ;
- Lésion professionnelle ;

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

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

- Vacances ;
- Jours fériés incluant les congés mobiles;
- Transfert hors de l'unité de négociation ;
- Libération syndicale ;
- Comité exécutif du Syndicat ;
- Maladie ou accident de plus de 7 jours consécutifs, avec certificat médical.

**12.03 Promotion, Passage du statut de salarié occasionnel à salarié régulier**

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

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

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

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

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

A) Le bulletin de paie contient les mentions suivantes:

1. le nom de l'Employeur,
2. le nom du salarié,
3. la classification,
4. la période de travail qui correspond au paiement,
5. la date du paiement,
6. le nombre d'heures payées au taux de salaire normal,
7. le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux de salaire qui s'applique,
8. la nature et le montants des primes,
9. le taux de salaire,
10. le montant du salaire brut,
11. la nature et le montant des déductions perçues,
12. le montant du salaire net que le salarié reçoit,
13. le solde des banques, exception faite du cumul d'heures\*.
14. Le compteur d'heures pour fins de progression salariale. \*
15. Total des heures payées depuis le dernier achat de chaussures de sécurité. \*

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

**B)** L'Employeur doit rendre disponible de façon électronique le bulletin de paie et donne accès au salarié pour qu'il puisse le consulter et l'imprimer dans l'établissement.

**12.06 Erreur de paie**

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

**B)** Sur demande du salarié, l'Employeur convient de corriger au cours de la même semaine toute erreur impliquant un montant supérieur à 25 \$ brut sur la paie d'un salarié en autant que le salarié ne soit pas la cause directe de cette erreur et qu'il ne s'agisse pas du paiement du temps supplémentaire.

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

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

**12.08 Cessation d'emploi**

**A)** Au moment de son départ, le salarié reçoit le salaire, le paiement des vacances accumulées et encourues.

**B)** Au plus tard dans la semaine qui suit la fin de la période de paie suivant sa cessation, le salarié reçoit tout document pertinent.

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

**12.09 Présence au travail**

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

**ARTICLE XIII PRIME****13.01 Prime de responsabilité de vendeur - Électro ménager**

Une prime de responsabilité additionnelle de 2,00 \$ 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 conseiller vendeur du département électroménagers.

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

**13.02 Prime de responsabilité**

Une prime d'un minimum de 1,20\$ et d'un maximum de 2,00\$ l'heure effectivement travaillée est accordée pour les salariés qui sont désigné par écrit par l'Employeur pour agir comme

- Responsable aux caisses,
- Chef d'équipe dans un département
- Etc.

**ARTICLE XIII PRIMES (suite)****13.02 Prime de responsabilité (suite)**

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

Une telle assignation doit être autorisée par l'Employeur pour être valide.

Sur demande, l'Employeur doit informer le Syndicat du nom des salariés qui ont obtenu une telle assignation.

**13.03 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.

**ARTICLE XIII PRIMES (suite)****13.03 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 cesse 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%.

**ARTICLE XIII PRIME (suite)****13.03 Prime 65 / 72 ans (suite)****C) Rétroactif au 1er 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 1er janvier 2026, ce montant forfaitaire est de 2.5%.

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

## **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 12 mois qui suivent le 1<sup>er</sup> mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les 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 de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> mars à la semaine incluant le 31 mars inclusivement.

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

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

**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.

**C) Ratio**

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

**1 à 9 salariés minimum 1 par semaine**

Cependant, L'Employeur peut, si les besoins opérationnels le permettent, déterminer un nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances au cours d'une semaine supérieure au minimum prévu ci-dessus.

**10 à 16 salariés minimum 2 par semaine**

Cependant, pas plus d'un salarié régulier à la fois s'il y a moins que 4 salarié régulier dans la classification et le département. L'Employeur peut, si les besoins opérationnels le permettent, déterminer un nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances au cours d'une semaine supérieure au minimum prévu ci-dessus.

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****14.02 Programmation des vacances (suite)****C) Ratio (suite)****17 salariés et plus 3 par semaine**

Cependant, pas plus d'un salarié régulier à la fois s'il y a moins que 4 salarié régulier dans la classification et le département.

Pas plus de 2 salariés régulier à la fois s'il y a moins que 6 salarié régulier dans la classification et le département.

Cependant, L'Employeur peut, si les besoins opérationnels le permettent, déterminer un nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances au cours d'une semaine supérieure au minimum prévu ci-dessus.

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

Dans la période des fêtes, de la semaine du 25 décembre à la semaine du 1<sup>er</sup> janvier. Le ratio de vacances est de

<b>Nombre de salariés inscrits sur la liste dans la semaine du 1<sup>er</sup> mars, par classification, département et par équipe de travail</b>	<b>Minimum / semaine</b>
1 à 16 salariés	2 (max 1 reg)
17 salariés et plus	4 (max 2 reg)

**Période estivale**

Malgré ce qui précède, l'Employeur est tenu d'établir des ratios qui permettent en fonction du nombre de salariés d'une classification et d'un département de pouvoir prendre deux semaines de vacances durant la période estivale, soit de la semaine incluant le dimanche suivant le 2<sup>ième</sup> samedi de juin au 3<sup>ième</sup> samedi de septembre.

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

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

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

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

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

Les vacances de la semaine du dernier dimanche d'avril au 2<sup>e</sup> samedi de juin peuvent être prises seulement du consentement écrit de l'Employeur avec avis au Syndicat, et ce, sous réserve de la situation opérationnelle hebdomadaire.

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

**G) Liste des vacances**

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

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

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

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

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

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

\* Note: L'Employeur indique sur le calendrier de vacances affiché en mars de chaque année vis-à-vis les salariés qui ont 15 ans, mais moins de 20 ans qu'ils ont droit à une 5<sup>ème</sup> semaine payée à 8 % des gains de l'année de référence (80%).

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

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

**14.04 Paiement de l'indemnité de vacances**

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

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

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

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

**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.

Normalement, le salarié doit donner à l'Employeur, un préavis d'au moins 14 jours avant la sortie de l'horaire et l'Employeur doit lui confirmer son choix de vacances au plus tard dans un délai de 7 jours suivant la demande.

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****14.06 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 et que les ratios de vacances ne sont pas atteints.

**B) Indemnité**

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

Le salarié ne reçoit pas une indemnité plus élevée que celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été absent du travail.

**ARTICLE 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 lésions professionnelles), il a droit, compte tenu de son service continu, au nombre de jours ou de semaines prévus au tableau de vacances, mais il s'agit alors de vacances sans solde.

Cependant, le salarié peut renoncer à prendre ses semaines cette année-là.

**D) Retour progressif**

Le salarié qui bénéficie d'un retour 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.

Normalement, le salarié doit donner à l'Employeur, un préavis d'au moins 14 jours avant la sortie de l'horaire et l'Employeur doit lui confirmer son choix de vacances au plus tard dans un délai de 7 jours suivant la demande.

Le choix de vacances de ce salarié ne peut en aucun temps déplacer ou affecter le choix des vacances fait précédemment par d'autres salariés même s'ils sont moins anciens que lui et que les ratios de vacances ne sont pas atteints.

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

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

**14.08 Vacances sans solde**

Le salarié a également droit s'il en fait la demande, après le 2<sup>i</sup>èm<sup>e</sup> tour de vacances, à une semaine de vacances supplémentaire sans solde sous réserve de l'atteinte ou non du ratio de vacances et des besoins opérationnels.

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

La période de vacances supplémentaires sans solde ne peut être prise dans la période des fêtes, soit la semaine du 25 décembre et la semaine du 1<sup>er</sup> janvier ainsi que durant la période de restriction de vacances.

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

De la semaine incluant le 1<sup>er</sup> septembre à la semaine incluant le 31 mars inclusivement de chaque année, un salarié qui désire débiter ses vacances une journée autre que le début de la semaine normale peut, s'il le désire, débiter 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 de travail prévues à la convention, selon le statut du salarié, lors de la semaine de son départ ou lors de sa semaine de retour de vacances.

Si un salarié désire débiter ses vacances une journée autre que le début d'une semaine normale, il avise l'Employeur, par écrit au moins 3 semaines avant la date où il désire prendre ses vacances.

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

Le salarié désireux de regrouper ses congés mobiles non utilisés de l'année précédente, son cumul d'heures en cours, ses congés personnels non utilisés de l'année précédente ou ses jours de vacances reportées selon les dispositions de la convention en 1 maximum d'un bloc de 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 programmation de vacances pour la période de la semaine suivant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante au 2<sup>ième</sup> samedi de mars inclusivement.

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

Le salarié désireux de regrouper ses congés mobiles non utilisés en cours, son cumul d'heures en cours ou ses jours de vacances reportées selon les dispositions de la convention en un maximum d'un bloc de 5 jours de vacances, doit le signifier à l'Employeur avant le lundi de la semaine du 15 septembre en cours. Entre le 15 septembre et le 1<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.

**14.11 Vacances fractionnées**

Le salarié peut fractionner en partie ou en totalité ses vacances en jours de congé. Le salarié qui veut se prévaloir de cette disposition doit en aviser l'Employeur au moment de la programmation du choix des dates de vacances.

Les jours de vacances fractionnés sont pris selon les dispositions des congés mobiles.

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****14.12 Jours de vacances reportées**

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

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

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:

<b>Réguliers 40 heures (7)</b>	<b>Réguliers 30/40 heures (7)</b>	<b>Occasionnels (4)</b>
--	---	-----------------------------

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

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

**C) Demande de congé mobile**

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

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

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

**ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)****15.01 Jours fériés et chômés et congés mobiles (suite)****C) Demande de congé mobile (suite)**

Note : Les parties ne considèrent pas comme étant une contrainte excessive le fait d'accommoder un salarié incapable de fournir sa prestation de travail en raison d'un handicap (maladie) unique qui doit utiliser tous ses congés personnels et qui demande de convertir des congés mobiles en congés personnels pour une année donnée.

Ils ne peuvent être pris entre le dernier dimanche d'avril et le 2<sup>e</sup> samedi de juin qu'avec l'accord de l'Employeur.

**D) Congés mobiles période des fêtes**

Les demandes de congés mobiles pour la période de la semaine précédant le 25 décembre à la semaine suivant le 1<sup>er</sup> janvier doivent être demandées en novembre.

L'Employeur peut limiter le nombre de salariés par classification et département et confirme par ancienneté l'acceptation ou le refus dans la première semaine complète décembre.

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

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

**1.** Remboursés à 100 % au taux de salaire normal au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Malgré ce qui précède, si le salarié est absent, le salarié est remboursé à son retour au travail ou au moment de son départ.

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

**3.** Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon les dispositions de la convention.

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

Le salarié qui a travaillé lors d'un jour férié peut, à son choix, choisir d'être payé pour son jour férié en plus du paiement des heures effectuées au taux de salaire régulier majoré de 50%, ou avoir droit à un congé mobile.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**15.06 Semaine incluant un jour férié**

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

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

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

À compter de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, un salarié régulier peut, à sa demande, sur un formulaire prévu à cette fin, mettre en banque 1 heure de temps par semaine de sa prestation de travail régulière afin de s'accumuler un maximum de 5 congés mobiles (40 heures) supplémentaires par année.

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

Les congés 6 à 10 sont pris en basse saison soit de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> octobre à la semaine incluant le 15 mars inclusivement de l'année suivante.

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

À compter de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, un salarié occasionnel dérogatoire peut, à sa demande, sur un formulaire prévu à cette fin, mettre en banque les heures de travail de sa prestation de travail régulière effectuée de soir (17h00 à 21h00) et ce pour un maximum 4 heures par soir ou de fin de semaine, et ce pour un maximum 8 heures par jour afin de s'accumuler un maximum de 5 congés mobiles (40 heures) supplémentaires par année.

**C) Adhésion**

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

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

Ces congés sont fractionnés en bloc minimum de 4 heures et doivent être pris uniquement du lundi au vendredi inclusivement.

Ils ne peuvent être pris entre le dernier dimanche d'avril et le 2<sup>e</sup> samedi de juin qu'avec l'accord de l'Employeur.

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

**E) Paiement de la banque**

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

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

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

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

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

**ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)****15.08 Crédit de congés mobiles en cours d'année ou changement de statut (suite)**

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

**ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX****16.01 Décès**

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

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

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

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

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

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

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

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

**B)** Lorsque les funérailles auxquelles assiste le salarié ont lieu à plus de 250 km de son lieu de résidence, le salarié a droit à une journée additionnelle de congé payé par tranche de 250 km parcourus sans excéder 3 jours, sous présentation de pièces justificatives valables.

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

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

**E)** 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.

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

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

**G)** Lorsque le salarié est en vacances, celui-ci peut reporter un nombre de jours, à ses frais, l'équivalent à ce qu'il aurait eu droit en fonction du tableau en a), à son retour de vacances ou à une autre date convenue avec l'Employeur.

**16.02 Naissance ou adoption**

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

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

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

**ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)****16.03 Mariage ou union civile**

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

**B)** 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.

**C)** Le salarié doit en aviser l'Employeur 10 jours avant la sortie de l'horaire.

**16.04 Congé pour raison familiale ou parentale**

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

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

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

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

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

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

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

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

F) L'indemnité remise au salarié occasionnel pour chacun des jours de congé prévus en E) est égale à 1/20e du salaire gagné au cours des 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 de congé sans solde au moins 4 semaines avant le début de l'absence désirée ou le cas échéant, le plus rapidement possible, et ce, uniquement pour les motifs prévus en B) et en C).

La demande doit être faite par écrit au directeur de l'établissement et une copie doit être remise au Syndicat. La demande doit inclure les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence. La demande ne peut pas excéder 6 mois.

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

**1. Décès d'un proche parent ;**

**2. Stage d'études**

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

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

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

**3.** Besoin sérieux d'un membre de la famille immédiate ;

**4.** Problèmes personnels sérieux du salarié (ex : séparation, divorce, incendie, dépendance, etc.) pour un maximum de 4 semaines consécutives ;

**5.** Dans la période de la semaine incluant le 1<sup>er</sup> octobre à la semaine incluant le 31 mars de l'année suivante.

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

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

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

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

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

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

**B)** À la fin du congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel. Lorsque son poste est aboli, le salarié conserve les mêmes droits et 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 3 jours programmés qui suivent la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe.

**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 l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

L'Employeur maintient la police d'assurance en vigueur et le salarié lui rembourse ses cotisations non payées.

Les modalités de paiement des cotisations exigibles sont entendues par écrit avec l'Employeur, avant le début de l'absence.

À défaut de respect de l'entente par le salarié, l'Employeur peut retenir sur la paie du salarié les cotisations non payées ou les prélevées à même les montants dus lorsque le salarié quitte son emploi.

**ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX****18.01 Assurance collective**

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

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

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

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

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

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

**C) Dispositions du Régime**

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

**D) Copie de la police**

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

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

La participation du salarié au Régime d'assurances collectives n'est pas affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

L'Employeur maintient la police d'assurance en vigueur et le salarié lui rembourse ses cotisations non payées.

Les modalités de paiement des cotisations exigibles sont entendues par écrit avec l'Employeur, avant le début de l'absence.

À défaut de respect de l'entente par le salarié, l'Employeur peut retenir sur la paie du salarié les cotisations non payées ou les prélevées à même les montants dus lorsque le salarié quitte son emploi.

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

## ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)

### 18.02 Régime de soins dentaires

L'Employeur verse 19 ¢ de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine, pour chaque salarié, à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

Advenant que cette cotisation horaire soit insuffisante selon les barèmes prévus au Régime, l'Employeur verse la cotisation horaire requise pour maintenir le même pourcentage de remboursement de ces soins, jusqu'à un maximum de 21 ¢ 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 restants complets à faire dans l'année, et ce pour un minimum de 16 heures.

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

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

**B)** L'Employeur paie les heures de congé personnel à compter de la première heure d'absence pour un minimum de 4 heures.

Toutefois, un salarié qui est malade en cours de journée peut utiliser ses heures de congé pour cause de maladie, et ce, pour un minimum d'une heure.

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

**D)** En cas d'absence pour cause de maladie, un certificat médical ou tout autre pièce justificative qui démontre que l'absence est hors du contrôle du salarié peut être exigé pour les absences de 3 jours consécutifs ou plus ou en cas d'abus.

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

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

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

Malgré ce qui précède, si le salarié est absent, le salarié est remboursé à son retour au travail ou au moment de son départ.

- Converties en congés mobiles à compter du 1er janvier de l'année suivante. Un maximum de 24 heures de congé personnel peut être converti en congés mobiles, et ce, uniquement par bloc de 8 heures;
- Possibilité de regrouper pour prendre vacances selon les dispositions de la convention.
- Transférées à 100 % par écrit au compte RÉER de l'Employeur ou au Fonds de Solidarité de la FTQ, au nom du salarié et pour la totalité du montant.

**ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)****18.04 Avis d'absence ou de retard**

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

**18.05 Contribution de l'Employeur REER ou Fonds de solidarité**

L'Employeur offre aux salariés possédant 3 mois de service continu, la possibilité de participer au RÉER collectif de l'Employeur ou au RÉER du Fonds de Solidarité F.T.Q. l'Employeur déduit à la source sur la paie de chaque salarié le montant de sa contribution et effectue les réductions d'impôt correspondantes.

**ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)****18.05 Contribution de l'Employeur REER ou Fonds de solidarité (suite)**

Lorsque le salarié contribue à l'un ou l'autre de ces régimes, l'Employeur verse au nom du salarié, une contribution au RÉER collectif de l'Employeur ou au RÉER du Fonds de Solidarité F.T.Q. (au choix du salarié).

**À compter du 1er avril 2025**

La contribution de l'Employeur débute lorsque le salarié possède un an de service continu et celle-ci sera de 50% de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de 1,5 % du salaire de base du salarié.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, 1.5% doit se lire 2%.

Le salaire de base exclus les paiements de banque, les heures supplémentaires et les primes.

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

**ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX (suite)****18.06 Fonds de solidarité F.T.Q.**

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

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

**C)** L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (entre le 15<sup>e</sup> et le 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 XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **19.01 Principes**

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

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

### **19.02 Lésion professionnelle**

#### **A) Déclaration d'accident**

Le salarié victime d'un accident de travail 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) Journée de l'accident**

Lorsque le salarié est victime d'une lésion professionnelle, l'Employeur lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce salarié devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité. L'employeur verse ce salaire au salarié à l'époque où il le lui aurait normalement versé.

**C) Paiement des 14 premiers jours**

Lorsque le salarié est victime d'une lésion professionnelle, l'Employeur lui verse, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, 90% de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les 14 jours complets suivant le début de cette incapacité.

**D) Réclamation du travailleur**

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

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

Un Comité santé et sécurité formé de 2 membres représentant l'Employeur et de 2 membres représentant les salariés est actif.

Les membres représentant les salariés proviennent de départements différents et sont assignés par le Syndicat.

**B) Mandat du comité**

- Étudier les problèmes de santé, de sécurité et d'hygiène au travail ;
- Analyser les déclarations d'accidents du travail ;
- Prendre connaissance des rapports d'inspection effectués dans l'établissement ;
- Participer aux inspections mensuelles des lieux ;
- Faire des recommandations appropriées à la direction.
- Vérifier la disponibilité et l'état des équipements
- Participer aux inspections avec l'inspecteur CNEEST;
- Lors de chaque rencontre du comité, l'Employeur remet la liste des salariés victime d'une lésion professionnelle pour remise au Syndicat.

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

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

Les membres représentant les 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.

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

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

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.04 Représentant en santé et sécurité**

**A)** Un représentant en santé et sécurité du travail est libéré de son travail sans perte de salaire pour effectuer des actions reliées à la santé et sécurité.

**B)** Le représentant en santé et sécurité est assigné par le Syndicat et est membre du comité de santé et sécurité.

Le Syndicat avise dans les meilleurs délais l'Employeur du nom du ou des salariés qui agissent à ce titre au sein du comité de santé et sécurité.

**C)** Le rôle du représentant en santé et sécurité comprend, mais sans s'y limiter :

- Faire l'inspection des lieux de travail;
- Enquêter sur les événements ou les risques d'événements en santé et sécurité;
- Participer à l'analyse des risques et au programme de prévention;
- Assister les salariés dans l'exercice de leurs droits en santé et sécurité;
- Accompagner l'inspecteur de la CNESST lors de ses visites;
- Porter plainte à la CNESST;

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.04 Représentant en santé et sécurité (suite)**

D) L'Employeur octroie pour le ou les salariés qui agissent comme représentant en santé et sécurité du travail au total douze (12) heures de libération par mois. Ces heures sont gérées par le Syndicat en fonctions de leurs besoins. Le salarié reçoit son salaire habituel et continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention.

**19.05 Assignment temporaire**

Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle et que son médecin accepte l'assignment 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 assignment temporaire ne réduit pas les heures de travail des autres salariés.

**19.06 Transport à l'hôpital**

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

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.07 Examen médical**

Lorsque L'Employeur exige d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical par un médecin qu'il désigne 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 ET ÉLECTIONS****20.01 Fonctions juridiques****A) Juré**

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

Le salarié convoqué comme juré et qui n'est pas choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et reçoit la différence entre les 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, sur présentation des pièces justificatives.

**20.02 Élections**

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

**ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL****21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils****A) Vêtements de travail**

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

**B) Équipement de protection individuelle (EPI)**

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

**ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)****21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****C) Vêtements pour l'extérieur**

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

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

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

**D) Souliers de sécurité**

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

Pour les fins de cette disposition, heures travaillées inclus heures payées par l'Employeur.

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

Pour les salariés affectés régulièrement aux départements ou section de département de la réception/manutention, Cour à bois, Horticulture et les salariés de la classification Voltigeur qui travaillent à l'extérieur, une 2<sup>ième</sup> paire de bottes ou de souliers de sécurité est octroyée, avant l'échéance de 2080 heures travaillées, aux mêmes conditions et après constat par un gestionnaire de l'usure de la première paire.

Dans ce cas, le décompte des 2080 heures travaillées pour l'obtention du paiement subséquent est remis à zéro.

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

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

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

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

**F) Lunettes de sécurité**

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

De plus, l'Employeur débourse, sur présentation de la preuve d'achat, un montant maximum de 200\$ aux 3 ans pour l'achat de lunette de sécurité avec prescription au salarié régulier du département incluant la salle de coupe qui travaillent régulièrement à la salle de coupe.

**G) Départ du salarié**

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

**ARTICLE XXI ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (suite)****21.02 Salle de repos**

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

**21.03 Casiers**

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

**B)** Le salarié peut utiliser un cadenas fourni par l'Employeur pour fermer son casier.

**21.04 Stationnement**

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

**21.05 Escompte-achat**

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

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

**21.07 Dons, cadeaux**

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

**21.08 Sollicitation**

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

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

**21.09 Pourboire**

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

## ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

### 22.01 Formation et réunion

**A)** L'Employeur s'engage à assurer la formation des salariés en conformité avec les dispositions de la convention.

Le Syndicat s'engage à collaborer activement avec l'Employeur.

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

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

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

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

**22.01 Formation et réunion (suite)**

**C) (suite)**

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

**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 convention et que cela peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié possédant plus d'ancienneté.

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

**22.01 Formation et réunion (suite)**

**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 prévu à cet effet et l'autorisation est également fait par écrit.

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

**22.02 Changements technologiques**

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

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

**22.02 Changements technologiques (suite)**

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

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

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

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

La convention entre en vigueur le jour de **sa signature** et le demeure jusqu'au 31 août 2029.

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

**23.02 Maintien des conditions**

Les dispositions de la convention 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.

**23.03 Grève et lock-out**

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

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

**23.03 Grève et lock-out (suite)**

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

<b>SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 28<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE FÉVRIER DE L'AN DEUX MILLE VINGT (2025).</b>	
<b>Signé au nom du Syndicat :</b>	<b>Signé au nom de l'Employeur :</b>
<i>André Lortie</i>	<i>Sarah Béliveau-Beaumont</i>
<i>Jonathan Monette</i>	<i>Charles Saint-Pierre</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
	<i>Michael De Cesare</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**

**CLASSE I**

**CLASSIFICATIONS :** Voltigeur, caissier, conseiller vendeur, commis de cour, commis réception, Associé marchandisage

**A) Taux maximum**

	<b>Taux maximum</b>	<b>Le salarié au maximum de l'échelle reçoit une augmentation de :</b>
<b>03/09/2023</b>	21.05 \$	
<b>01/09/2024</b>	21,58 \$	2.5%
<b>01/03/2025</b>	21,90 \$	1.5%
<b>01/09/2025</b>	22,45 \$	2.5%
<b>01/09/2026</b>	23,01 \$	2.5%
<b>01/09/2027</b>	23,58\$	2.5%
<b>01/09/2028</b>	24,06\$	2%

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

**A) Taux maximum (suite)**

**Rétroactivité salariée au taux maximum**

À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1er septembre 2024, le salarié au taux de salaire maximum de la classe salariale I en date de la signature de la convention (21.05\$) reçoit une augmentation de 2.5% et un montant forfaitaire représentant 2.5% de son salaire gagné de la semaine incluant le 1er septembre 2024 au samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

La rétroactivité est versée dans les 45 jours suivant la ratification de la convention au salarié toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention.

**B) Progression**

le salarié en progression qui n'a pas atteint le taux de salaire maximum de sa classe salariale reçoit, à toutes les fois qu'il a complétée une période de 1040 heures travaillée, une augmentation de 2,5 % pour cent par rapport à son taux de salaire.

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

### **B) Progression (suite)**

#### **Réajustement salarial**

À la signature de la convention, le salarié en progression salariale en date de la signature de la convention reçoit une augmentation de 2.5 % et un montant forfaitaire représentant 2.5 % de son salaire gagné de la semaine incluant le 1er septembre 2024 au samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Le salarié maintient son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

La rétroactivité est versée dans les 45 jours suivant la ratification de la convention au salarié toujours à l'emploi au moment de la signature de la convention.

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

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

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION  
SALARIALE (suite)****C) Écart avec le salaire minimum****À compter du 1<sup>er</sup> mai 2025**

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

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

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

**D) Taux de salaire supérieur au taux de salaire  
maximum**

Le salarié dont le taux de salaire est exceptionnellement supérieur au taux de salaire maximum de sa classe salariale 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> décembre de chaque année prévue à la convention.

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

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

**ANNEXE « B » POSTES RÉGULIERS**

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

Les parties conviennent de se rencontrer afin de tirer des conclusions sur les heures qui auront été travaillées par les salariés, et ce, pour les 52 semaines qui précèdent la semaine de la rencontre.

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

## **ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE**

### **Semaine de travail réduite sur base permanente**

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

#### **2. Ratio**

1 salarié régulier en semaine réduite permanente par département.

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

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

Lorsqu'il y a plusieurs salariés dans la même classification et département qui font la demande de semaine réduite sur base permanente, l'Employeur accorde la semaine réduite par ancienneté.

**ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)****Semaine de travail réduite sur base permanente (suite)****2. Ratio (suite)**

Les parties conviennent que l'objectif de la présente est d'accorder le maximum de semaine réduite permanente possible par département.

À cet effet, les parties conviennent qu'ils doivent tenter de trouver des solutions qui tiennent compte des besoins opérationnels de l'Employeur et des besoins de tous les salariés impliqués.

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

**3.** La semaine réduite sur base permanente est répartie du dimanche au samedi, en fonction des besoins opérationnels de la classification et du département et selon les paramètres suivants :

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

**ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)****Semaine de travail réduite sur base permanente (suite)****5. Les modalités sont les suivantes :**

Exemple :

32 heures sur 4 jours Salarié régulier 40 heures

30-32 heures sur 4 jours Salarié régulier 30-40 heures

24 heures sur 4 jours Salarié régulier

24 heures sur 3 jours salarié régulier

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

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

**ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)****Semaine de travail réduite sur base permanente (suite)****7. (suite)**

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

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

Le crédit des heures de congé personnel est équivalent pour une semaine normale de travail de 32 heures ou 24 heures selon le cas échéant.

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

**ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)****Semaine de travail réduite, semaine de travail aménagée et semaine de travail comprimée, sur base temporaire**

8. Un salarié qui désire adhérer à ;

1. Une semaine de travail réduite sur base temporaire (4 ou 3 jours).

2. Une semaine de travail aménagée sur base temporaire 40 heures ou moins sur 5 jours avec une augmentation ou non du nombre de d'heures de travail dans la journée normale de travail sans engendrer de temps supplémentaire.

3. Une semaine de travail comprimée sur base temporaire (4 jours), soit une diminution de nombre de jours de travail et une augmentation du nombre d'heures de travail dans la journée normale de travail sans engendrer de temps supplémentaire.

Le salarié doit obtenir l'accord de l'employeur et l'aviser par écrit au moins 3 semaines à l'avance.

Le salarié peut s'entendre avec l'Employeur afin d'écouler ses diverses banques de congés afin de compléter ses semaines de travail, excluant les banques de congés personnels.

**ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE (suite)****Semaine de travail réduite, semaine de travail aménagée et semaine de travail comprimée, sur base temporaire (suite)****8. (suite)**

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

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

## **ANNEXE « D » MANDAT COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Le comité a notamment pour mandat d'étudier les problèmes de sécurité, de santé et de salubrité et d'établir par écrit, les recommandations, les mesures correctives et les pistes de solutions élaborées, et s'engage à émettre un plan de travail, par écrit, pour la mise en place et le suivi des mesures correctives ou conceptrices proposées et entérinées par le comité.

Il a aussi pour mandat de faire des recommandations à l'aide d'un rapport écrit, ayant pour objet de prévenir les agressions et le harcèlement ainsi que de suggérer des critères de prévention notamment en ce qui concerne l'ergonomie et les vêtements de travail.

Les fonctions et le rôle du comité de santé et de sécurité sont ceux tels que prévus aux lois applicables.

**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 » d'une part,

**ET: RONA INC.**

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

**Établissement visé :**

1025, boul. Jean-Baptiste-Rolland Ouest  
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4Y7

ci-après appelé « l'Employeur » partie d'autre part.

---

**DOSSIERS MINISTÈRE : AM-2001-7164**

**SYNDICAT : 217-988**

---

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

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

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

Les parties conviennent des lettres d'entente suivantes :

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 1****OBJET : Affichage de postes de salariés réguliers**

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

Yann Lortie département réception,

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

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 2**

**OBJET : Dispositions particulières département marchandisage**

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

Compte tenu de la nature des opérations reliée au nouveau poste d'associé marchandisage magasin, tout salarié ayant un statut de « régulier » qui obtient l'un des postes de « régulier 30-40 heures, conservera son statut et ses privilèges en lien avec son statut actuel, et ce, sans préjudice aux autres aspects de la convention.

**Horaires de travail**

- Salarié régulier : lundi – vendredi.
- Salarié occasionnel : 3 jours du lundi au vendredi.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 2 (suite)**

**OBJET : Dispositions particulières département marchandisage (suite)**

**Période de restriction**

Une période de restriction pour la période des 3 dernières semaines complètes de septembre ainsi que le mois de février dans son entièreté s'applique pour les fins suivantes :

- Libérations syndicales;
- Vacances annuelles;
- Vacances sans solde;
- Congés mobiles;
- Cumuls.

**Période estivale**

La période estivale prévue pour fins de prise de vacances doit se lire ainsi : de la semaine incluant le 1er juin au samedi précédent les 3 dernières semaines complètes de septembre.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 2 (suite)**

**OBJET : Dispositions particulières département marchandisage (suite)**

**Congés sans solde**

La période prévue à l'article 17.01 C) 5. se lit désormais comme suit : dans la période du mois d'octobre de l'année en cours à la dernière semaine complète de janvier.

**Pauses et repas**

L'ensemble des salariés du département du marchandisage peuvent s'entendre avec l'employeur pour déterminer des modalités de pauses et de repas différentes de la convention. À défaut d'entente, les dispositions de la convention s'appliquent.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 2 (suite)**

**OBJET : Dispositions particulières département marchandisage (suite)**

26 décembre

Malgré toute clause contraire prévue, un congé mobile est obligatoirement programmé le 26 décembre de chaque année pour tenir lieu de congé férié.

**15.03 Réduction de la semaine de travail ou congé reporté**

**B)** Malgré ce qui précède, lorsque le 26 décembre survient le samedi ou le dimanche, il est reporté selon le calendrier de fériés du siège social. L'Employeur doit communiquer la date du report le plus rapidement possible.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 3**

**OBJET : Période de non-disponibilité des salariés réguliers**

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

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

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

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 4****OBJET : Programmation pour la période des fêtes**

L'Employeur tente dans la mesure du possible de faire connaître aux salariés une programmation sur 2 semaines à l'occasion de la période des fêtes, soit la semaine du 25 décembre et la semaine du 1<sup>er</sup> janvier

**LETTRE D'ENTENTE N° 5****OBJET : Utilisation de banque minimum 1 heure**

**ATTENDU QUE** les parties ont convenu d'implanter un projet pilote permettant aux salariés de s'absenter du travail en cours de journée pour un motif dont la preuve lui incombe et demander à l'Employeur d'être rémunéré à même la banque de congés personnels ou cumuls pour le salarié régulier pour minimum une heure ou plus maximum 3 heures et ce par tranche d'heures sans occasionner de temps supplémentaire.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 5 (suite)****OBJET : Utilisation de banque minimum 1 heure (suite)**

Le salarié occasionnel peut utiliser les journées de maladie familiale prévues à 16.04.

Le salarié doit avoir l'autorisation de son gestionnaire. Le présent projet-pilote entrera en vigueur pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 ou tout autre date convenue entre les parties et le demeurera pour une durée d'un an.

Avant la fin de la période, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser le projet pilote. Advenant qu'il y a eu des difficultés d'application, les parties tentent de s'entendre afin de résoudre lesdites difficultés et de modifier la lettre en conséquence, s'il y a lieu. À défaut d'entente, les dispositions de la convention s'appliqueront.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 6**

**OBJET : affichage cumul d'heures et compteur de progression salariale, compteur chaussures de sécurité**

**Attendu qu'**actuellement le système de paie utilisé par l'Employeur ne permet pas d'indiquer l'ensemble des informations prévue à la disposition sur le bulletin de paie, l'Employeur affiche mensuellement un tableau avec les informations suivantes ;

- le cumul d'heures
- le compteur d'heures pour fins de progression salariale
- Total des heures payées depuis le dernier achat de chaussures de sécurité.

Ce tableau est affiché par l'employeur sur le babillard syndical à l'endroit prévu à cette fin au cours de la première semaine de chaque mois.

Une copie est remise sur demande au délégué.

Si l'employeur parvient à indiquer sur le bulletin de paie selon les dispositions de la convention l'ensemble des informations prévues, la présente lettre d'entente prend fin automatiquement.

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

**LETTRE D'ENTENTE N° 7**

**OBJET : Liste des salariés réguliers 40 heures en date de la signature de la convention;**

Stéphane Masse  
Luc Desrochers  
Jonathan Monette  
Martin Lapointe  
Manon Labre  
Mélanie Bélanger  
Carole Ouimet **Semaine réduite 32h**  
Andrée Lortie  
Pierre-Jean Balzano

**LETTRE D'ENTENTE N° 8**

**OBJET : Discussions semaine de travail de 4 jours 32-40 heures**

Advenant le cas où l'Employeur décide de créer un horaire de travail de 4 jours de 8 à 10 heures de travail, les parties conviennent de se rencontrer afin d'en définir les paramètres.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE (suite)****LETTRE D'ENTENTE N° 9****Objet : réajustement de salaire en pourcentage**

Les parties ont convenus de réajustements salariaux selon les dispositions de la clause 12.01 qui entre en vigueur le dimanche qui suit la ratification de la convention. Les salariés concernés maintiennent leurs compteurs d'heures et le réajustement ne peut dépasser le taux de salaire maximum de la classe salariale.

Le réajustement salarial de 2.5% des salariés en progression salariale est considéré comme faisant partie du présent réajustement salarial.

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

<b>SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 28<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE FÉVRIER DE L'AN DEUX MILLE VINGT (2025).</b>	
<b>Signé au nom du Syndicat :</b>	<b>Signé au nom de l'Employeur :</b>
<i>André Lortie</i>	<i>Sarah Béliveau-Beaumont</i>
<i>Jonathan Monette</i>	<i>Charles Saint-Pierre</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
	<i>Michael De Cesare</i>
<b>Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du Commerce, local 500</b>	<b>Rona inc.</b>

## LETTRÉ D'ENTENTE NON DÉPOSÉE

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

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

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

**Établissement visé :**  
1025, boul. Jean-Baptiste-Rolland Ouest  
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4Y7

---

**DOSSIER MINISTÈRE : AM-2001-7164**

**UNION : 217-988**

**OBJET : ENTENTE RELATIVE AUX ZONES DE TRAVAIL**

---

**ATTENDU QUE** Les parties ont signé la nouvelle convention collective le 13 février 2025, laquelle est en vigueur jusqu'au 31 août 2029;

**ATTENDU QUE** l'Employeur déploie actuellement, au sein de son réseau d'établissement, un principe visant à regrouper les départements du magasin au sein de différentes zones de travail;

**ATTENDU QUE** l'Employeur envisage la possibilité d'implanter ce principe de zones de travail dans son établissement de Saint-Jérôme;

**ATTENDU QUE** Les parties ont une volonté commune de s'entendre sur un mode d'application des zones de travail au sein de son réseau de magasins;

**Les parties à la présente conviennent donc de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante à la présente.
2. Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut décider d'implanter le principe de zone de travail au sein de l'établissement en regroupant les départements du magasin au sein de différentes zones de travail pour l'application de certaines dispositions de la convention.
3. L'Employeur s'engage à informer le Syndicat dans un délai raisonnable avant l'annonce du regroupement et à appliquer la lettre d'entente de regroupement de départements négociée avec le Syndicat au sein de d'autres établissements du réseau.

## LETTRE D'ENTENTE NON DÉPOSÉE (suite)

---

### OBJET : ENTENTE RELATIVE AUX ZONES DE TRAVAIL (suite)

---

4. Les parties peuvent aussi s'entendre sur des modalités d'application différentes pour cet établissement, si nécessaire.

<b>SIGNÉ À SAINT-JÉRÔME, CE 28<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE FÉVRIER DE L'AN DEUX MILLES VINGT-CINQ (2025)</b>	
<b>Signé au nom du Syndicat :</b>	<b>Signé au nom de l'Employeur :</b>
<i>André Lortie</i>	<i>Sarah Béliveau-Beaumont</i>
<i>Jonathan Monette</i>	<i>Charles Saint-Pierre</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
	<i>Michael De Cesare</i>
<b>TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500</b>	<b>RONA INC.</b>