

**CONVENTION COLLECTIVE**

**2022 — 2027**

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

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

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union Internationale des  
Travailleurs et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du  
Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I., C.T.C. et C.T.M.

ci-après appelé « le Syndicat »,

partie d'une part,

**Et : RONA INC.**

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

**Établissement visé :**

**RÉNO-DÉPÔT LASALLE**

2199, rue Lapierre  
LaSalle (Québec) H8N 1B3

ou ses successeurs,

ci-après appelée « l'Employeur »,

partie d'autre part.

**220-522**

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	2
ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	3
ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES.....	11
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	13
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	20
ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE .....	22
ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	24
ARTICLE V ANCIENNETÉ .....	34
ARTICLE VI DISCIPLINE .....	60
ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS .....	68
ARTICLE VIII ARBITRAGE .....	71
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL .....	73
ARTICLE X PAUSES ET REPAS .....	105
ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	109
ARTICLE XII SALAIRE .....	114
ARTICLE XIII PRIMES .....	124
ARTICLE XIV VACANCES .....	126
ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS .....	142
ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX.....	153
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE .....	159
ARTICLE XVIII AVANTAGES SOCIAUX .....	164
ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	171
ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES.....	178
ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES.....	179
ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	187
ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ....	191

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION SALARIALE .....	193
ANNEXE « B » POSTES RÉGULIERS .....	207
ANNEXE « C » SEMAINE RÉDUITE .....	208
ANNEXE « D » CONGÉS HEBDOMADAIRES POUR LES SALARIÉS AFFECTÉS À LA PRISE D'INVENTAIRE .....	212
ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE.....	213

## **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.

**ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
(suite)**

**B) Non discrimination (suite)**

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

**ARTICLE .01 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
(suite)**

**C) Non Harcèlement**

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

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

## ARTICLE .02 DÉFINITION DES TERMES

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

### A) Salarié

Salarié régi par la convention.

### B) Salarié régulier

#### **Salarié régulier 40 heures**

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

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

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

**ARTICLE .02 DÉFINITIONS 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 pères et mères d'un même enfant;
3. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an;

**E) Jour**

Un jour de calendrier à moins de dispositions contraires.

**F) Mesure disciplinaire**

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

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

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

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

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

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

**H) Promotion**

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

**I) Rétrogradation**

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

**ARTICLE .02 DÉFINITIONS DES TERMES (suite)****J) Équipe de nuit**

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

**K) Convention**

La présente convention collective.

**ARTICLE .03 RÈGLES INTERPRÉTATIVES**

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

**A) Masculin-féminin**

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

**B) Pluriel-singulier**

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

**C) Titres**

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

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

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

**E) Invalidation**

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

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

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

**G) Langue officielle**

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

**ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION****1.01 Reconnaissance syndicale et départements****A) Accréditation syndicale**

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

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion du directeur de l'établissement, du directeur adjoint, des directeurs de vente, des employés de bureau (incluant la voûte), des commis à l'inventaire cycliques, des conseillers espace projet, des représentants, des gérants, des assistants-gérants, des agents de sécurité et des personnes affectées à l'entretien de l'établissement ».

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

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

- 1) Bois, matériaux, coupe;
- 2) Menuiserie;
- 3) Quincaillerie;
- 4) Électricité, luminaire;
- 5) Cuisines;
- 6) Plomberie;
- 7) Peinture;
- 8) Couvre-plancher;
- 9) Saisonnier, pépinière;
- 10) Comptoir pro;
- 11) Caisse;
- 12) Comptoir de service, comptoir retour;
- 13) Réception/manutention de jour;
- 14) Réception/manutention de nuit;
- 15) Service;
- 16) Marchandisage;
- 17) Électroménagers;
- 18) Ventes commerciales.

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

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

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

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

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

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

Également ;

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

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

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

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

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

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

Les représentants de fournisseurs ne peuvent :

1. Effectuer la réception de la marchandise;
2. Effectuer le décompte de la marchandise lors de la réception;
3. Utiliser tout équipement de transport motorisé de marchandises (exemple : monte-charge, transpalette etc.);
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;

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

**1.04 Stagiaires**

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

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

## ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

### 1.05 Contrats et sous contrats

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

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

### 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

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

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

### 2.02 Nouvelle classification

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

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

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

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

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

**2.03 Nouvelle politique**

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

Le délégué est informé avant son entrée en vigueur.

## ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE

### 3.01 Principe

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

### 3.02 Adhésion syndicale

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

### 3.03 Rapport de cotisations

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

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

**ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)****3.04 Réclamation à l'encontre du prélèvement des cotisations**

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

**3.05 Formulaire de déclaration fiscale annuelle**

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE

### 4.01 Représentant syndical

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

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

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.02 Délégués syndicaux

A) 3 délégués de départements différents sont élus ou assignés par le Syndicat parmi les salariés de l'unité de négociation pour représenter les intérêts de tous les salariés.

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

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

### 4.03 Non-distinction

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

### 4.04 Traitement des griefs

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.05 Nouveau salarié

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

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

### 4.06 Activités syndicales

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

**B)** 2 salariés à la fois pour un maximum de 3 jours consécutifs peuvent être libérés. Un maximum de 24 jours par année de calendrier est accordé.

Un 3<sup>ème</sup> salarié peut être libéré (aux mêmes conditions), si les opérations le permettent.

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

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

**Exception**

L'Employeur peut refuser une demande de libération qui vise la période se situant de la semaine du 3<sup>ième</sup> dimanche d'avril au 2<sup>ième</sup> samedi de juin.

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

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

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

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

**4.08 Tableau d'affichage**

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

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.09 Comité de négociation

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

L'Employeur alloue une journée pour la préparation.

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

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

### 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.

**ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)****4.10 Dispositions liées au processus de négociation (suite)****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 Comité de relations de travail**

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE IV REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

### 4.12 Fonction au Syndicat

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

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

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

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

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

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

**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 syndicat**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- mutation 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 et le salarié occasionnel dérogatoire à moins d'une disposition contraire dans la convention.

**B) Priorisation**

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

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

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

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

**5.04 Période de probation**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Lorsque le salarié est absent pendant plus de 24 mois à la suite d'une lésion professionnelle, d'une maladie ou d'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

**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.

**5.08 Mécanisme de conversion de l'ancienneté**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**B) Procédure de déplacement**

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

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

À défaut d'être en mesure de déplacer un salarié de sa classification, il peut déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de la classification inférieure immédiate ou, le cas échéant, le 2<sup>ième</sup> salarié régulier ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

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

**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.

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

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

**E)** Accepter d'être mis à pied.

Malgré les dispositions prévues à la clause d'obtention d'un poste de salarié régulier et pour une période de 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.

**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.

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

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

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

**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.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Dans l'ordre suivant :**

1. au salarié occasionnel de la même classification qui provient du département où le poste est affiché;

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

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

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

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

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

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

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

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

La période d'essai est de 320 heures travaillées.

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

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

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

Avant d'embaucher un salarié occasionnel dans une classification et un département, l'Employeur doit octroyer le transfert au salarié occasionnel qui a 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.

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

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

1. au salarié occasionnel de la même classification ;
  
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.

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

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.

Un salarié occasionnel ne peut effectuer plus d'un transfert de classification ou de 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)****5.13 Transfert de département / équipe (suite)****C) Transfert de département et d'équipe**

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

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

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

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

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

**A) Base permanente**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)****6.04 Signature du salarié**

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

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

**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.

**ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)****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 est 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 qui a suscité la plainte.

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

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

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

**B) Prolongation des délais**

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

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

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

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

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

## ARTICLE VIII ARBITRAGE

### 8.01 Principe

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

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

### 8.02 Nomination

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

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

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

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

**8.04 Décision**

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

**8.05 Frais et honoraires**

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

**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 9 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.

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

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

Lorsqu'un 2<sup>ème</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.

De façon exceptionnelle, lorsqu'un 3<sup>ème</sup> soir est nécessaire, l'Employeur peut assigner le travail de soir par alternance au salarié régulier 30-40 heures, en débutant par le salarié le moins ancien.

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

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

**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.

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

L'Employeur 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.

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

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

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.01 Semaine normale de travail du salarié régulier (suite)****H) Département Électroménager**

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

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

**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 :

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

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.

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

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.03 Horaire de travail****A) Plage horaire équipe de jour**

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

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

Dans la mesure du possible, lorsque deux salariés ou plus sont programmés pour terminer à 21h00 ou après, celui qui a l'horaire le plus court est celui qui est programmé à l'horaire le plus tard ou qui demeure pour terminer la tâche sauf de son consentement et sous réserve à ce que demeurent au travail des salariés capables d'effectuer le travail requis.

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.03 Horaire de travail (suite)****A) Plage horaire équipe de jour (suite)**

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

**B) Affichage**

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

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

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

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

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

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

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

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

**1. 5 jours d'avance**

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

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

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

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

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 après vendredi midi**

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

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

**E) Temps supplémentaire**

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.03 Horaire de travail (suite)****E) Temps supplémentaire (suite)****4. (suite)**

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

**F) Affectation temporaire**

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

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

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

**G) Départ volontaire**

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

**9.04 Horaire brisé**

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.05 Échange d'horaire de travail**

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

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

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

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

**Premièrement**

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

**Deuxièmement**

La programmation des heures de travail des salariés réguliers 30-40 heures est établie afin d'optimiser le service à la clientèle tout en favorisant la présence de ceux-ci sur les salariés occasionnels en autant que possible.

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

**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 à ce qu'un salarié occasionnel ne soit pas programmé plus d'heures au cours d'une semaine qu'un salarié occasionnel plus ancien.

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

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

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

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

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

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

Cette disposition ne peut pas faire en sorte qu'un salarié de la classification et du département où il est transféré 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 dont le jeudi ou le vendredi à compter de 17h00 et le samedi ou le dimanche.

-OU-

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

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

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

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

En pareil circonstances, l'Employeur peut exiger une preuve de l'horaire scolaire du salarié occasionnel.

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

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

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

La disponibilité du salarié occasionnel étudiant de soir doit comprendre ;

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

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

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

2 jours minimum de 8h00 à 18h00 du lundi au vendredi inclusivement. 2 jours doit se lire 3 jours de disponibilité minimum en haute saison.

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

**Département électroménager**

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

3 jours complets incluant le samedi ou le dimanche.

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

D) Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de combler ses besoins opérationnels, 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 occasionnels, il exige, par ordre inverse d'ancienneté, que les salariés occasionnels modifient leurs disponibilités à moins de fournir une preuve scolaire en conséquence.

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

Le salarié 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 reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec.

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

**ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)****9.07 Disponibilité (suite)****F) 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 seize (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 reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec.

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

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

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

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

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

**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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les salariés réguliers, le début de la période de repas du midi est programmé entre 11h00 et treize heures 13h00, et le début de la période de repas du soir entre seize heures 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).

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

**B)    Période de repas — salarié occasionnel**

La période de repas du salarié occasionnel est prévue vers le milieu de sa programmation 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**

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

Les périodes de repos, sont programmées, 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 des d'horaire de travail dont la programmation empêche l'obtention d'une pause (ex.: 4h45 min., 5h45 min., 6h45 min. et 7h45 min.), sauf du consentement du salarié ou en fonction de ses disponibilités.

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

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(s) de repos</b>	<b>Période de repas</b>
4 h, mais moins de 6 h	15 minutes	15 minutes*
6 h, mais moins de 7 h	30 minutes Ou 2x15 minutes	-
7 h, mais moins de 8 h	2x15 minutes	30 minutes
8 h, et plus**	2x15 minutes	60 minutes

**ARTICLE X    PAUSES ET REPAS (suite)****10.02    Tableau de période de repas et de repos (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 onze (11) heures et plus au travail au cours d'une journée, l'Employeur lui accorde 30 minutes de période de repos payée additionnel.

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

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

1. Au-delà de 40 heures par semaine. Un jour férié est assimilé à un jour de travail.

2. **6<sup>ième</sup> journée**

Le salarié régulier qui est tenu de travailler une 6<sup>ième</sup> journée dans une même semaine.

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

Le salarié occasionnel tenu de travailler une 7<sup>ième</sup> journée dans une même semaine.

4. Au-delà de la journée normale de travail.

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

5. Durant un jour férié chômé.

**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 effectués, majorée de 50 %.

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

**ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)****11.02 Jours fériés**

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

**11.03 Rappel au travail**

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

**11.04 Paie**

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

**11.05 Programmation du temps supplémentaire**

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

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

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

**B) Réajustement de salaire**

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

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

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

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

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

Aux fins de la progression salariale ;

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

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

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

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

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.03 Promotion, rétrogradation, et travail dans une classification différente****A) Promotion par affichage de poste**

Lorsqu'un salarié est promu par affichage de poste selon les dispositions de la convention, il est situé dans sa nouvelle classification et il obtient une augmentation de salaire de 3% par classe salariale supérieure et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

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

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.03 Promotion, rétrogradation, et travail dans une classification différente (suite)****B) Promotion par transfert**

Lorsqu'un salarié occasionnel est promu par transfert selon les dispositions de la convention, il est situé dans sa nouvelle classification et il obtient une augmentation de salaire de 3% par classe supérieure et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

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

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.03 Promotion, rétrogradation, et travail dans une classification différente (suite)****C) Passage du statut de salarié occasionnel à salarié régulier**

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

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

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.03 Promotion, rétrogradation, et travail dans une classification différente (suite)****D) Rétrogradation**

Lorsqu'un salarié est rétrogradé, il est alors situé dans sa nouvelle progression salariale et son taux de salaire est réduit de 3% par classe salariale inférieure et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression salariale.

Lorsque cette diminution a pour effet que le salarié dépasse le taux maximum de la classe salariale. Dans un tel cas, le salarié obtiendra le taux de salaire maximum de la classe salariale concernée.

**ARTICLE XII SALAIRES (suite)****12.03 Promotion, rétrogradation, et travail dans une classification différente (suite)****E) Travail requis dans une classification supérieure ou inférieure**

Le salarié affecté temporairement dans un poste au sein d'une classification dans une classe salariale supérieure à la sienne, reçoit une prime de 6% l'heure, et ce, pour chaque heure effectivement travaillée dans ce poste.

Le paiement de cette prime ne doit pas avoir pour effet que le salarié dépasse le taux de salaire maximum de la classe salariale du poste au sein de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, la prime que recevra le salarié peut être moindre.

Le salarié assigné temporairement à un poste d'une classification dans une classe salariale égale ou inférieure à la sienne conserve son taux de salaire régulier.

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

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

**B) Avis de changement de fréquence de paie**

Un préavis d'au moins 3 mois sera donné aux salariés et au Syndicat avant l'implantation d'un tel changement.

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

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

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

**12.06 Erreur de paie**

**A)** Lorsque survient une erreur de paie, qui est causée par l'Employeur, l'ajustement requis est appliqué au plus tard sur la paie suivante, 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 SALAIRES (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 autorisée par écrit du salarié.

**12.08 Cessation d'emploi**

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

**12.09 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 PRIMES****13.01 Prime équipe de nuit**

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

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

**13.02 Prime de responsabilité 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 Vendeur / conseiller spécialisé appareils électroménagers.

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****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.

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

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

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

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

\* Pas plus de 2 salariés réguliers en même temps

Malgré ce qui précède, l'Employeur est tenu d'établir des ratios qui permettent en fonction du nombre de salariés d'une classification et d'un département de pouvoir prendre deux semaines de vacances durant la période estivale.

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

**D) 1.** Lors du 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.

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

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

**E)** Les vacances de la semaine du dernier dimanche d'avril au 1<sup>er</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.

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****14.02 Programmation des vacances (suite)****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 25 ans	5 semaines	8 % des gains de l'année de référence*
25 et plus	5 semaines	10 % des gains de l'année de référence

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****14.03 Tableau des 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 25 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.

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

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

De même que lorsqu'un salarié est appelé comme juré.

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE XIV VACANCES (suite)****14.06 Absence (suite)****D) Retour progressif**

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

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

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

**14.07 Mariage du salarié**

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

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

Le salarié qui a 1 an, mais moins de 3 ans de service continu a également droit s'il en fait la demande après le 2<sup>ième</sup> tour de vacances, à une période de vacances supplémentaire sans solde sous réserve de l'atteinte ou non du ratio de vacances et des besoins opérationnels.

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

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

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

Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 mars de chaque année, un salarié qui désire débiter ses vacances une journée autre que le début d'une 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 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.

**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)** 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) (suite)**

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

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

**F) Jours de vacances reportées**

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

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

Le salarié qui a travaillé lors d'un congé 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 congé 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 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 régulier.

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

**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.

**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 régulier effectué de soir (17h00 à 21h00) et ce pour un maximum 4 heures par soir afin de s'accumuler un maximum de 5 congés mobiles (40 heures) supplémentaires par année.

**ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)****15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) (suite)****C) Adhésion**

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

**D) Utilisation de la banque**

Ces congés seront fractionnés en bloc minimum de 8 heures et devront se prendre uniquement du lundi au vendredi inclusivement. Ils ne peuvent être pris de la semaine suivant la semaine incluant le 31 mars au premier samedi de juin inclusivement.

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

**ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)****15.07 Cumul de temps (Banque de congés mobiles) (suite)****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.

**F) Départ du salarié**

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

**15.08 Crédit de congés mobiles en cours d'année ou changement de statut****À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

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

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

<b>Mois 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>
Janvier	4 + 3	7	4
Février, Mars	4 + 3	6	4
Avril,	4 + 3	5	3
Mai	4 + 2	5	3
Juin	4 + 2	4	3
Juillet	4 + 2	4	2
Août	4 + 2	3	2
Septembre	4 + 1	3	2
Octobre	4 + 1	2	1
Novembre	4 + 1	2	1
Décembre	4 + 0	0	0

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les 2 premiers jours d'absence sont rémunérés.

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**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le droit à 2 journées sans réduction de salaire pour le motif prévu à l'alinéa A) s'applique de la même manière aux absences maladie.

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absences au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.

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

**F)** L'indemnité remise au salarié occasionnel pour chacun des jours de congé prévus en E) est égale à un 1/20e du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes précédentes, 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.

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

**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 la fin 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 du mois d'octobre de l'année en cours au mois de mars de l'année suivante ;

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

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

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

**F)** Avant de bénéficier d'un congé sans solde débutant entre la semaine incluant le 1<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.

**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.

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

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

**D)** La participation du salarié au Régime d'assurances collectives n'est pas affectée par une absence prolongée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes.

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

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

**A)** Pour les salariés réguliers 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.

**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.

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

**E) Participation aux avantages sociaux**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, un salarié peut utiliser ses heures de congé personnel pour cause de maladie alors qu'il est programmé, et ce, pour un minimum d'une heure.

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

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

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

**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. Lorsque le salarié contribue à l'un ou l'autre de ces régimes, l'Employeur versera au nom du salarié, une contribution au RÉER collectif de l'Employeur ou au RÉER du Fonds de Solidarité F.T.Q. (au choix du salarié). La contribution de l'Employeur débute lorsque le salarié possède 1 an de service continu et celle-ci est de 50 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence d'un maximum de 1.5 % du salaire de base du salarié. Le salarié peut modifier son choix de régime qu'une fois par année de calendrier.

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

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

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

## ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ

### 19.01 Principes

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

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

### 19.02 Lésion professionnelle

#### A) Déclaration d'accident

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

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.02 Lésion professionnelle (suite)****B) Paiement des quatorze (14) premiers jours**

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

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.02 Lésion professionnelle (suite)****C) Réclamation du travailleur**

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

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

Un Comité santé et sécurité formé de 3 représentants de l'Employeur et de 3 représentants des salariés est actif.

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

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

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

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

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

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

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

Un procès-verbal est rédigé et est disponible.

**D) Salaire**

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

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

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

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

**19.04 Assignment temporaire**

Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle et que son médecin accepte l'assignment temporaire d'un travail sur le formulaire prévu à cet effet, 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.

**19.05 Transport à l'hôpital**

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

**ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)****19.06 Examen médical**

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

**19.07 Réintégration du travailleur en incapacité**

**A)** Si un salarié est temporairement incapable de travailler à la suite d'une maladie, d'un accident, ou d'une lésion professionnelle, l'Employeur réintègre le salarié au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie, son accident ou sa lésion professionnelle ou si son poste est aboli d'exercer son droit d'ancienneté selon les dispositions de la convention.

**B)** Si le salarié ne peut se prévaloir de ce qui précède à cause de restrictions médicales permanentes reconnues, il se voit attribuer un droit prioritaire sur tout poste disponible de même statut que l'Employeur entend combler, dont il possède les qualifications requises par l'Employeur et qui correspond à ses limitations fonctionnelles.

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

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

**B) Témoin**

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

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES****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.

**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.

**Ceinture dorso-lombaire**

L'Employeur fournit à chaque salarié qui en fait la demande, une ceinture de support dorso-lombaire. Le salarié est responsable de cette ceinture et doit assurer le coût de son remplacement en cas de perte ou de dommages dus à une négligence de sa part. Un certificat médical pourrait être demandé par l'Employeur.

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****C) Souliers de sécurité**

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

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****C) Souliers de sécurité (suite)**

Pour les salariés affectés régulièrement aux départements ou section de département de la réception/manutention, bois, matériaux, salle de coupe pépinière et les salariés réguliers du département du service à la clientèle, qui travaillent à l'extérieur, une 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 CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****D) Vêtements pour l'extérieur**

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

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

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

**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.

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.01 Vêtements, EPI, souliers de sécurité, outils (suite)****F) Lunettes de sécurité**

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

**G) Départ du salarié**

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

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

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

**21.03 Élections**

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

**21.04 Casiers**

**A)** L'Employeur met à la disposition des salariés des casiers (maximum d'un salarié par casier) pour mettre leurs effets personnels.

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

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.05 Stationnement**

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

**21.06 Escompte-achat**

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

**21.07 Coordonnées du salarié**

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

**ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)****21.08 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.

**21.09 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.

**21.10 Pourboire**

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

## ARTICLE XXII FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

### 22.01 Formation

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

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

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

### 22.01 Formation (suite)

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

Si la formation est donnée 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.

#### **C) Formation de base**

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

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

### 22.01 Formation (suite)

#### D) Formation à distance

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

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

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

### 22.02 Changements technologiques

A) 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 prévue à la convention.

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

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

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 MONTRÉAL, CE 3<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE DE L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX (2022).</b>	
<b>Signé au nom du Syndicat :</b>	<b>Signé au nom de l'Employeur :</b>
<i>Alfredo Cuellar Garcia</i>	<i>Sarah Fortier</i>
<i>Daniel Lemieux</i>	<i>Nathalie Côté</i>
<i>Steeve Bégin</i>	<i>Olivier Mathieu</i>
	<i>Pierre-Alexandre Roy</i>
<b>Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du Commerce, local 500</b>	<b>Rona inc.</b>

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION  
SALARIALE**

**A) Taux maximum**

**CLASSE I Conseiller-vendeur, Associé marchandisage  
magasin**

	Taux maximum	Le salarié au taux maximum reçoit une augmentation de :	Le salarié au taux maximum reçoit un forfaitaire de :
01/02/22	21,84 \$*	2,5 %	
01/02/23	22,28 \$	2 %	
01/02/24	22,73 \$	2 %	
01/02/25	23,18 \$	2 %	,5 %
01/02/26	23,64 \$	2 %	,5 %

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE I Conseiller-vendeur, Associé merchandising  
magasin (suite)**

**Rétroactivité salarié au taux maximum**

\* À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1<sup>er</sup> février 2022, le salarié au taux maximum de la classe salariale en date de la signature de la convention (21,31\$) reçoit une augmentation de 2,5% (21,84\$) et un montant forfaitaire représentant 2,5 % de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1<sup>er</sup> février 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE I Conseiller-vendeur, Associé marchandisage  
magasin (suite)**

**Forfaitaire annuel au taux maximum au 1<sup>er</sup> février 2025 et  
2026**

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

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE II Préposé au comptoir de service/ retours, Associé  
préparation commandes en ligne**

	Taux maximum	Le salarié au taux maximum reçoit une augmentation de :	Le salarié au taux maximum reçoit un forfaitaire de :
01/02/22	20,59 \$	5,64 %	
01/02/23	21,00 \$	2 %	
01/02/24	21,42 \$	2 %	
01/02/25	21,85 \$	2 %	,5 %
01/02/26	22,29 \$	2 %	,5 %

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE II Préposé au comptoir de service/ retours, Associé  
préparation commandes en ligne (suite)**

**Rétroactivité salarié au taux maximum**

\* À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1<sup>er</sup> février 2022, le salarié au taux maximum de la classe salariale en date de la signature de la convention (19,49\$) reçoit une augmentation de 2,5% (19,98\$) et un montant forfaitaire représentant 2,5 % de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1<sup>er</sup> février 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Par la suite, le dimanche qui suit la signature de la convention, le salarié débute sa progression salariale jusqu'à l'atteinte du taux maximum.

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE II Préposé au comptoir de service/ retours, Associé  
préparation commandes en ligne (suite)**

**Forfaitaire annuel au taux maximum au 1<sup>er</sup> février 2025 et  
2026**

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

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE III    Caissier, Préposé manutention / réception**

	Taux maximum	Le salarié au taux maximum reçoit une augmentation de :	Le salarié au taux maximum reçoit un forfaitaire de :
01/02/22	19,34 \$	5,05 %	
01/02/23	19,73 \$	2 %	
01/02/24	20,12 \$	2 %	
01/02/25	20,53 \$	2 %	,5 %
01/02/26	20,94 \$	2 %	,5 %

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE III    Caissier, Préposé manutention / réception (suite)**

**Rétroactivité salarié au taux maximum**

**caissier**

\* À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1<sup>er</sup> février 2022, le salarié au taux maximum de la classe salariale en date de la signature de la convention (18,41\$) reçoit une augmentation de 2,5% (18,87\$) et un montant forfaitaire représentant 2,5 % de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1<sup>er</sup> février 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Par la suite, le dimanche qui suit la signature de la convention, le salarié débute sa progression salariale jusqu'à l'atteinte du taux maximum.

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION  
SALARIALE (suite)****A) Taux maximum (suite)****CLASSE III Caissier, Préposé manutention / réception (suite)****Préposé manutention / réception**

Le salarié au taux maximum de la classe salariale IV en date de la signature de la convention (18,01\$) reçoit une augmentation de 2,5% (18,46\$) et un montant forfaitaire représentant 2,5% de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1er février 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

Par la suite, le dimanche qui suit la signature de la convention, le salarié débute sa progression salariale jusqu'à l'atteinte du taux maximum.

**Forfaitaire annuel au taux maximum au 1<sup>er</sup> février 2025 et 2026**

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

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE IV Préposé service, Préposé aux ventes  
commerciales**

	Taux maximum	Le salarié au taux maximum reçoit une augmentation de :	Le salarié au taux maximum reçoit un forfaitaire de :
01/02/22	18,46 \$	2,5 %	
01/02/23	18,83 \$	2 %	
01/02/24	19,21 \$	2 %	
01/02/25	19,59 \$	2 %	,5 %
01/02/26	19,98 \$	2 %	,5 %

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

**A) Taux maximum (suite)**

**CLASSE IV Préposé service, Préposé aux ventes  
commerciales (suite)**

**Rétroactivité salarié au taux maximum**

\* À la signature de la convention, en guise de rétroactivité pour l'augmentation annuelle du 1<sup>er</sup> février 2022, le salarié au taux maximum de la classe salariale en date de la signature de la convention (18,01\$) reçoit une augmentation de 2,5% (18,46\$) et un montant forfaitaire représentant 2,5% de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1<sup>er</sup> février 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

**Forfaitaire annuel au taux maximum au 1<sup>er</sup> février 2025 et  
2026**

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

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

### B) Progression

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

Le salarié est réputé avoir progressé pour toutes occasions prévues à la convention selon les dispositions de la clause 12.01.

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

#### **Montant forfaitaire salarié en progression salariale**

À la signature de la convention, le salarié en progression salariale qui a terminé sa période de probation en date du samedi de la semaine de la signature de la convention reçoit un montant forfaitaire représentant 1% de son salaire gagné entre la semaine incluant le 1er février 2022 et le samedi qui suit la signature de la convention pour autant qu'il soit encore à l'emploi au moment du versement.

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET PROGRESSION  
SALARIALE (suite)****C) Écart avec le salaire minimum ou le taux d'embauche minimum**

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

**À compter du 1<sup>er</sup> mai 2023**

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

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

**D) Hors échelle**

Le salarié hors échelle 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 1er février de chaque année prévue à la convention.

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

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

**ANNEXE « B » POSTES RÉGULIERS**

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

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

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

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

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

1 salarié régulier en semaine réduite par département.

2 salariés réguliers département des  
Caisses

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

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

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

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

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

4. Les modalités sont les suivantes :

**Salarié régulier 40 heures :**

32 heures réparties sur 4 jours

-OU—

24 heures réparties sur 3 jours

**Salarié régulier 30-40 heures :**

Entre 30 et 32 heures réparties sur 4 jours

-OU—

24 heures réparties sur 3 jours

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

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

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

6. Un salarié en semaine réduite peut poser sa candidature sur un affichage de poste, déplacer un autre salarié en cas de réduction de personnel ou être déplacé selon les dispositions de la convention. 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 permanente. Cependant, les avantages sociaux suivants sont modifiés comme suit :

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

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

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

L'indemnité pour un jour férié ou un congé mobile représente 1/20 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.

**Base temporaire**

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

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

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

Le salarié peut utiliser ses congés mobiles ou sa banque de cumul de temps pour compléter semaine de travail.

**ANNEXE « D » CONGÉS HEBDOMADAIRES POUR LES  
SALARIÉS AFFECTÉS À LA PRISE  
D'INVENTAIRE**

Les salariés réguliers qui sont affectés à la prise d'inventaire voient leur congé hebdomadaire déplacé dans la semaine où a lieu la prise d'inventaire ou celle qui suit si la date de la prise d'inventaire coïncide avec une journée de congé hebdomadaire.

**ANNEXE « E » RECUEIL DE LETTRES D'ENTENTE**

**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 et ;

Liste des noms

Carlos Alberto Mejia  
Jean-Luc Lizotte  
Yves Boulanger  
Juan Jose Mayorga Lau  
Nathalie Emond  
Salimatou Diallo  
Ali Aflakian  
Richard Ashworth

De plus, l'Employeur s'engage également à appliquer les dispositions de la clause 12.03 C) 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;**

Horaires de travail :

- Salarié régulier : lundi — vendredi, 6 h à 15 h
- 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**

---

Vacances :

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

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

---

**LETTRE D'ENTENTE N°3****OBJET : Modalités avis de changement de fréquence de paie**

---

Afin de minimiser l'impact auprès des salariés, les parties conviennent des modalités suivantes :

Nonobstant les dispositions de la clause 15.07, lors de la semaine qui précédera le changement de période de paie, le salarié peut utiliser un maximum de 40 heures cumulées de sa banque de cumul de temps, et ce, en sus de sa semaine normale de travail.

Ces heures seront déduites de sa banque de cumul de temps et le salarié peut cumuler, par la suite, jusqu'à un maximum de 40 heures, et ce, sans perte de privilège.

Advenant que le préavis de l'Employeur pour le changement de fréquence de paie ne permette pas au salarié de cumuler 40 heures, le salarié peut cumuler plus d'une heure par semaine jusqu'à concurrence de 40 heures, à cette fin seulement.

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

---

**LETTRE D'ENTENTE N°3 (suite)****OBJET : Modalités avis de changement de fréquence de paie**

---

Advenant que le préavis de l'Employeur pour le changement de fréquence de paie ne permette pas au salarié de cumuler 40 heures, le salarié peut cumuler plus d'une heure par semaine jusqu'à concurrence de 40 heures, à cette fin seulement.

Toutefois, un salarié qui n'est pas visé par les dispositions de la clause 15.07 ou qui préfère ne pas cumuler peut utiliser un maximum de 3 jours de congés mobiles, et ce, en sus de sa semaine normale de travail.