CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2022 - 2027

ENTRE : TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 500

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

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée «l'Union»

d'une part,

ET: LAFERTÉ & LETENDRE INC.

5725, boulevard Laurier
St-Hyacinthe (Québec) J2S 3V9

ou ses successeurs,

ci-après appelé «l'Employeur»

d'autre part.

504-008

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE .01	DROITS NATURELS	2
ARTICLE .02	INTERPRÉTATION DES TERMES	3
ARTICLE .03	NOTES	6
ARTICLE I	BUT DE LA CONVENTION, RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE II	DROITS DE GÉRANCE	10
ARTICLE III	SÉCURITÉ SYNDICALE	13
ARTICLE IV	ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS	16
ARTICLE V	AFFAIRES SYNDICALE	17
ARTICLE VI	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE VII	POSTES VACANTS ET PROMOTIONS	29
ARTICLE VIII	MESURE DISCIPLINAIRE	33
ARTICLE IX	PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS	36
ARTICLE X	ARBITRAGE	38
ARTICLE XI	HEURES DE TRAVAIL	40
ARTICLE XII	PAUSE ET REPAS	51
ARTICLE XIII	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	54
ARTICLE XIV	SALAIRES	59
ARTICLE XV	VACANCES	62
ARTICLE XVI	JOURS FÉRIÉS	69
ARTICLE XVII	CONGÉS SOCIAUX	74
ARTICLE XVIII	CONGÉS SANS TRAITEMENT	78
ARTICLE XIX	SÉCURITÉ - SANTÉ	81
ARTICLE XX	DIVERS	92
ARTICLE XXI	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	94
ANNEXE «A»	CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE	96
ANNEXE «B»	INTÉGRATION DANS LA PROGRESSION SALARIALE	106
ANNEXE «C»	DIVERS	107
ANNEXE «D»	SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL	112

ARTICLE .01 DROITS NATURELS

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes exigées de bonne foi pour remplir un poste est réputée non discriminatoire.

Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement. Par conséquent, l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Dans de tels cas, l'Union collabore avec l'Employeur.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES

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

.01 **Salarié**

Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.02 ci-après.

.02 **Salarié régulier**

Salarié désigné comme tel par l'Employeur conformément à la convention collective. Le salarié régulier est celui qui travaille normalement suivant l'horaire établi par l'Employeur quarante (40) heures par semaine.

.03 1. **Salarié à temps partiel à disponibilité pleine (P)**

Salarié désigné comme tel par l'Employeur conformément à la convention collective. Le salarié à temps partiel est disponible en tout temps pour rencontrer l'horaire de travail établi par l'Employeur et travaille normalement, moins de quarante (40) heures par semaine.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

.03 2. **Salarié à temps partiel à disponibilité limité (P-1)**

Salarié désigné comme tel par l'Employeur conformément à la convention collective. Le salarié à temps partiel qui donne à l'Employeur une disponibilité restreinte selon les dispositions de la convention collective.

.04 Jour

Lorsque utilisé dans la présente convention signifie jour de calendrier.

.05 Jours ouvrables

Signifient les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

.06 Promotion

Désigne la mutation à un poste comportant des responsabilités accrues ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

.07 Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres ou une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

.08 <u>Mise à pied</u> (salarié régulier)

Manque de travail pour une semaine ou plus.

.09 <u>Heure travaillée</u>:

Signifie le nombre d'heures payées par l'Employeur selon les dispositions de la convention.

De plus, l'Employeur accorde pour les heures où le salarié aurait été normalement programmé un crédit pour le temps non travaillé par suite de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif, congé de maternité, congé de paternité pour un maximum de trois cents (300) heures travaillées pour la durée totale de son absence.

ARTICLE .03 NOTES

.01 Masculin - féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

.02 Singulier - Pluriel

À moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclus le pluriel et vice-versa.

.03 Annexes

Toutes les annexes et/ou lettres d'entente de cette convention font partie intégrante de ladite convention.

.04 Convention supérieure à la loi

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent automatiquement, sauf si la loi conserve une application temporaire de la convention.

.05 Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE .03 NOTES (suite)

.06 Conjoints:

Personnes:

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION, RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, l'Union et les salariés, d'établir des conditions de travail équitables, de protéger les intérêts communs et de promouvoir une utile collaboration.

1.02 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation:

«Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception d'un (1) gérant du magasin, d'un (1) gérant de la section décors, d'un (1) gérant de la section couvre-plancher, d'un (1) gérant de la section plomberie-électricité, d'un (1) gérant de la section peinture-ferronnerie-outillage, d'un (1) gérant de la section saisonnier, d'un (1) gérant de la section matériaux, d'un (1) directeur et d'un (1) gérant de la section cour-livraison-salle de coupe, d'un (1) gérant de la section bureau, des acheteurs, du technicien informatique, d'un (1) comptable, du responsable de la comptabilité des comptes à payer, du responsable de la comptabilité préposé aux paies et de la responsable à la publicité (sous réserve de la création ou de l'ajout à ces postes de cadres).»

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION, RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié visé par cette dernière.

1.04 **Travail du personnel cadre**

L'Employeur peut utiliser le personnel-cadre tel qu'énuméré à 1.02, selon le libellé et sa portée intentionnelle.

ARTICLE II DROITS DE GÉRANCE

2.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

2.02 Sous réserve des modifications (abolition, fusion ou création pouvant être apportées aux sections ou départements, suivant l'évolution de l'entreprise), pour les fins d'application de cette convention, les départements et leurs sections sont ci-après énumérés.

A) <u>Département magasin</u>

1. Section couvre-plancher
2. Section plomberie
3. Section électricité
4. Section peinture - décoration
5. Section saisonnier
6. Section matériaux et salle de coupe
7. Section ferronnerie-outillage.

B) <u>Département cour</u>

1. Section cour et livraison.

ARTICLE II DROITS DE GÉRANCE (suite)

2.02 C) <u>Département bureau</u>

1. Section bureau
2. Section caisse.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés et des besoins pour la clientèle, est accordée au salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont alors assignées.

2.04 L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification s'il le désire.

Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer une nouvelle classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du taux de salaire de cette nouvelle classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article X de la présente convention, et ce, en regard des taux et échelles existant en annexe.

ARTICLE II DROITS DE GÉRANCE (suite)

2.05 L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les dispositions de la convention collective.

Les droits ou règlements de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE III SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.

3.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première (1re) paie de la façon prescrite par l'Union.

3.03 **Information syndicale d'un nouveau salarié**

L'Employeur s'engage, lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, à le présenter au délégué syndical avant le début de chaque rencontre du Comité de relations de travail.

3.04 **Déduction des frais d'entrée**

A) L'Employeur prélèvera des frais d'entrée stipulés par les règlements de l'Union dès que le salarié aura terminé une période d'attente de trente (30) jours civils. Les frais d'entrée seront remis au secrétaire-trésorier de l'Union, accompagnés du rapport de cotisations syndicales.

B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

ARTICLE III SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

3.05 L'Employeur déduit à chaque période de paie, sur le salaire de chaque salarié, la cotisation syndicale déterminée par l'Union.

3.06 **Remise des contributions syndicales**

L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le quinzième (15e) jour suivant la fin du mois où le prélèvement a été fait, le tout accompagné du rapport de contributions syndicales.

3.07 **Rapport des contributions syndicales**

Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira, en faisant état des motifs de cotisations non perçues, les renseignements suivants:

- numéro du salarié;
- nom et prénom;
- changement d'adresse du salarié;
- déductions hebdomadaires des cotisations;
- déduction des frais d'entrée.

3.08 Advenant le cas où un salarié est en arrérages dans ses sommes dues avec l'Union, l'Employeur répartit le prélèvement sur un certain nombre de semaines, tel qu'avisé par l'Union.

ARTICLE III SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

3.09 L'Union convient d'exonérer l'Employeur et ses représentants pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux, qu'elles soient liées directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux cotisations syndicales.

ARTICLE IV ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS

4.01 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira les noms de ses représentants dûment mandatés pour traiter avec l'Union. Cette liste sera tenue à jour.

4.02 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Union fournira à l'Employeur le nom du représentant syndical, des délégués syndicaux et informera l'Employeur de tout changement. Cette liste sera tenue à jour.

4.03 À la demande de l'Union, deux (2) fois l'an, vers le 1er janvier et vers le 1er juillet, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) de tous les salariés réguliers et une (1) de tous les salariés à temps partiel, indiquant:

- nom et prénom;
- adresse;
- date de naissance;
- date d'entrée en fonction;
- département;
- Classification.

À l'exception de l'adresse et de la date de naissance du salarié, une copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Durant les trente (30) premiers jours de son affichage, elle peut être contestée en cas d'inexactitude; passé ce délai, elle devient officielle et définitive.

ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALE

5.01 Après avoir avisé l'Employeur, le représentant syndical peut, au besoin, visiter l'établissement pendant les heures de travail et rencontrer un salarié ou l'Employeur, en autant que le service à la clientèle est assuré ou qu'il puisse le faire au moment propice.

5.02 Afin de voir au bon déroulement des affaires syndicales, l'Union nomme deux délégués syndicaux dont l'un est issu et représente les intérêts des salariés en magasin et l'autre est issu et représente les intérêts des salariés de la cour et des chauffeurs. Les délégués syndicaux ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur ou avec un salarié suivant les dispositions contenues aux présentes, au sein de l'entreprise.

5.03 En autant que les opérations sont assurées, les salariés peuvent obtenir un congé avec traitement d'une durée de quinze (15) jours ouvrables au total par année de convention, afin de participer à des activités syndicales.

Une telle demande devra parvenir à l'Employeur, au moins quinze (15) jours avant le début du congé; une telle absence n'entraînera pas de perte de droits ou privilèges, prévus à la convention. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable.

ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.03 (suite)

Durant une telle absence, le salarié maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention ainsi que son salaire comme s'il était au travail; cependant, ce temps d'absence ne sera pas calculé ou considéré dans le calcul de l'établissement des heures supplémentaires.

Cependant, l'Union doit rembourser à l'Employeur tous les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et des bénéfices établis à trente pour cent (30%).

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne s'était jamais absenté.

5.04 **A)** L'Employeur convient d'accorder aux salariés membres du Comité de négociation, maximum deux (2) salariés provenant de département différent, les congés nécessaires, sans perte de salaire, ni de droits ou de privilèges prévus à la convention, lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes de négociations.

B) Les parties conviennent, afin d'assurer la bonne marche du suivi de la convention collective, de maintenir un Comité de relations de travail composé des délégués syndicaux, des représentants de l'Employeur et de l'Union.

ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.04 B) (suite)

Les parties se rencontreront, au besoin, une (1) fois par mois, et ce, le dernier mercredi de chaque mois afin de discuter des problématiques relevant de l'application de la convention collective et s'il y a lieu régler tout litige pouvant survenir entre les parties. Les rencontres se font sans perte de salaire, ni de droits ou de privilèges prévus à la convention. L'heure à laquelle ces rencontres ont lieu est fixée après entente entre le représentant syndical et l'Employeur.

Les points à y être discutés doivent être communiqués à l'autre partie à l'avance.

5.05 L'Employeur met à la disposition de l'Union, un tableau d'affichage qui sert de moyen d'information à l'intention de ses membres.

5.06 Après entente avec l'Employeur, durant les pauses de travail, sans nuire aux opérations, l'Union pourra tenir un scrutin à l'intérieur de l'établissement pour l'élection de l'exécutif de l'Union.

5.07 Les délégués syndicaux ayant terminé leur période de probation, sont les derniers mis à pied, en autant qu'ils rencontrent immédiatement les exigences de la tâche à accomplir.

ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.08 L'Employeur défraye cinquante pour cent (50%):

a) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention;

b) des coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ

6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu depuis sa dernière date d'embauche dans l'unité d'accréditation pendant laquelle un salarié a été au service de l'Employeur, telle que ci-après établie.

6.02 **A)** Pour acquérir de l'ancienneté, un salarié régulier doit d'abord compléter sa période de probation de six cents (600) heures travaillées dans le statut de salarié régulier. Lorsque cette période a été complétée, sa date d'embauche est fixée en reculant à sa première journée de travail.

Cependant, cette période peut être prolongée, après entente entre les parties et le consentement par écrit du salarié.

B) L'ancienneté du salarié à temps partiel, soit à titre de pleine disponibilité ou à titre de disponibilité limitée, est calculée en fonction du nombre de jours de présence au travail, travaillés comme partiel à l'intérieur de chacun de ces statuts et l'ancienneté dudit salarié s'acquiert après une période de probation de six cents (600) heures travaillées, à l'intérieur de chacun de ces statuts de temps partiel. À l'expiration de la période de probation, le salarié à temps partiel se voit reconnaître rétroactivement soixante-quinze (75) jours d'ancienneté, et ce, suivant son statut de temps partiel acquis.

Cependant, cette période peut être prolongée, après entente entre les parties et le consentement du salarié.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.03 Durant la période de probation, à moins de spécifications contraires, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective, sauf que les cas de mouvement de main-d'oeuvre ou de licenciement ne peuvent faire l'objet de grief.

6.04 Dans le cas où deux (2) ou plusieurs salariés auraient la même date et heure d'entrée en fonction, leur ancienneté entre eux sera établie en donnant la priorité à celui qui a travaillé le plus grand nombre d'heures durant ladite période de probation.

6.05 Sous réserve de ce qui est ci-après établi, un salarié maintient et accumule son ancienneté et perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) Il est congédié, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.05 (suite)

b) Il quitte volontairement son emploi ; cependant, un tel salarié peut, dans les quarante-huit (48) prochaines heures, révoquer cette décision et conserver tous ses droits et privilèges, sauf s'il s'agit d'une démission dans le but de se procurer un avantage quelconque prévu ou non à la convention, ou encore dans le dessein d'occuper un poste de travail chez un concurrent.

Il est toutefois convenu qu'un salarié ne peut se prévaloir qu'une seule fois de ce paragraphe b) durant la vie de la convention.

c) Il est mis à pied pendant plus de six (6) mois consécutifs, s'il a moins de six (6) mois d'ancienneté et, s'il a six (6) mois et plus d'ancienneté, pour une mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs; cependant, un salarié qui avait moins de six (6) mois d'ancienneté lors de sa mise à pied et qui est rappelé au travail dans l'année de sa mise à pied alors qu'il avait perdu son ancienneté reprend sa date d'ancienneté initiale.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.05 (suite)

d) Il fait défaut de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de l'envoi d'un avis écrit de l'Employeur, expédié sous enveloppe recommandée, à la dernière adresse inscrite au dossier, le rappelant au travail suite à une mise à pied. Dans le cas où le salarié travaille alors pour un autre Employeur, un cinq (5) jours ouvrables additionnels lui est accordé.

e) S'il s'absente de son travail plus de trois (3) jours programmés consécutifs sans raison valable.

f) Un salarié à temps partiel à disponibilité limitée qui ne fournit pas une disponibilité suffisante pour rencontrer les besoins de l'horaire.

6.06 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans le cas d'absence pour maladie ou d'accident, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Après quoi, il la perd.

Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans le cas d'absence pour cas d'accident de travail, jusqu'à concurrence de trente (30) mois consécutifs. Après quoi, il la perd.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.07 En cas de mise à pied, autant que possible, suivant la baisse de la clientèle, un préavis de deux (2) semaines est donné au salarié régulier ayant terminé sa période de probation.

À défaut de respecter le paragraphe précédent, une indemnité équivalant au défaut est versée au salarié.

Nonobstant ce qui précède, il est cependant entendu que l'Employeur peut prolonger le maintien au travail si le service l'exige, un nouveau préavis verbal d'au moins soixante-douze (72) heures en présence du délégué ou de son substitut, et ce, pour toute mise à pied subséquente, étant donné au salarié.

Autant que possible, un salarié qui laisse son emploi donne un préavis d'une (1) semaine à l'Employeur, sauf en cas de démission pour motif sérieux, à défaut de quoi une indemnité équivalant au défaut est due à l'Employeur qui pourra alors opérer compensation, le cas échéant.

6.08 Dans le cas d'un manque de travail pouvant occasionner une mise à pied, la procédure suivante s'applique:

a) L'Employeur détermine quel poste au sein de la classification et section est affecté par la mise à pied.

b) L'Employeur met à pied dans la classification, dans la section où doit s'effectuer la mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.08 (suite)

c) Par la suite, ce salarié, sous réserve des critères énumérés à la clause 7.01, peut déplacer, le cas échéant, un autre salarié de sa classification et département ayant moins d'ancienneté.

6.09 Le rappel au travail s'effectue suivant le ou les postes à combler, le salarié ayant le plus d'ancienneté en mise à pied dans la classification dans le département concerné, étant alors rappelé, le tout en inversant la procédure prévue en 6.08.

6.10 Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il lui est impossible de le faire pour cause de maladie ou accident, il doit faire la preuve d'une telle impossibilité, à défaut de quoi, les dispositions de la clause 6.05 e) s'appliquent. Sous réserve de la clause 6.06, lorsque ladite impossibilité disparaît, il doit alors retourner au travail.

6.11 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, pendant une période maximale de (12) mois, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les autres droits et avantages de la convention. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.11 (suite)

Advenant le retour dans l'unité d'accréditation après l'échéance de ladite période de douze (12) mois de cet ex-salarié, ce dernier ne se voit alors reconnaître que son ancienneté de salarié antérieure à sa promotion plus sa période de douze (12) mois, à laquelle s'ajoute par la suite l'ancienneté qu'il accumule à compter de sa réintégration dans l'unité d'accréditation.

6.12 Ancienneté distincte

A) Distinction

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

B) Priorisation

L'ancienneté du salarié régulier a toujours préséance sur celle du salarié temps partiel à pleine disponibilité et l'ancienneté du salarié temps partiel à pleine disponibilité a toujours préséance sur celle du salarié temps partiel à disponibilité restreinte, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective.

ARTICLE VI ANCIENNETÉ (suite)

6.13 <u>Conversion ancienneté passage salarié régulier</u>

S'il obtient le poste, il transporte alors une ancienneté de salarié de partiel jusqu'à concurrence de deux (2) ans maximum, créditée et calculée à raison de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de salarié à temps partiel, mais dans tous les cas, jamais plus que l'équivalent de l'ancienneté du salarié régulier ayant le moins d'ancienneté, moins une (1) semaine.

Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

De plus, la durée et le pourcentage de sa paie de vacances sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

6.14 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel, peut le faire en autant qu'un tel poste soit disponible.

À compter de la date de son changement de statut, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est alors déterminée par sa date d'embauche.

ARTICLE VII POSTES VACANTS ET PROMOTIONS

7.01 Affichage de poste

A) Salarié régulier

Dans les cas de postes vacants, ou de nouveaux postes de salarié régulier, le poste est accordé en priorité selon l'ordre suivant ;

1) au salarié à temps partiel à disponibilité pleine de la section concernée ;

2) au salarié à temps partiel à disponibilité pleine des autres sections au sein du même département ;

3) au salarié à temps partiel à disponibilité pleine des autres départements ;

4) aux salariés réguliers.

qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il rencontre les exigences normales et qualifications requises par la nature du travail et en regard du meilleur intérêt de la clientèle, pour ledit poste. Il est convenu que dans l'application du critère «en regard du meilleur intérêt de la clientèle», l'Employeur a le fardeau de cette preuve.

ARTICLE VII POSTES VACANTS ET PROMOTIONS (suite)

7.01 Affichage de poste (suite)

B) Salarié temps partiel à disponibilité pleine

Dans les cas de postes vacants, ou de nouveaux postes de salarié temps partiel à disponibilité pleine, le poste est accordé en priorité selon l'ordre suivant ;

1) au salarié à temps partiel à disponibilité limité de la section concernée ;

2) au salarié à temps partiel à disponibilité limité des autres sections au sein du même département ;

3) au salarié à temps partiel à disponibilité limité des autres départements ;

4) aux salariés temps partiels à disponibilité pleine.

5) aux salariés réguliers

qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il rencontre les exigences normales et qualifications requises par la nature du travail et en regard du meilleur intérêt de la clientèle, pour ledit poste. Il est convenu que dans l'application du critère «en regard du meilleur intérêt de la clientèle», l'Employeur a le fardeau de cette preuve.

ARTICLE VII POSTES VACANTS ET PROMOTIONS (suite)

7.02 Aux fins du présent article, l'Employeur affiche à un endroit bien en vue pour les salariés de l'unité de négociation, tout poste vacant. L'Employeur doit, au moins vingt-quatre (24) heures avant que le poste soit affiché, remettre, une copie de l'avis du poste au délégué.

Cependant, l'Employeur maintient sa pratique actuelle de considérer la demande d'un salarié qui souhaite à l'intérieur de sa classification changer de section sous réserve qu'il n'y a aucun candidat de brimer en l'absence d'affichage de poste.

7.03 **L'avis de poste vacant mentionne:**

- la classification;
- la section et le département concerné;
- les exigences du poste en regard du meilleur intérêt de la clientèle;
- l'horaire de travail (s'il y a lieu).

7.04 La période d'affichage est de sept (7) jours de calendrier. Les salariés peuvent soumettre leur candidature en signant leur nom sur la feuille.

À l'échéance de la période d'affichage, l'Employeur affichera pour une période de sept (7) jours le nom du salarié choisi, dans les meilleurs délais possible.

ARTICLE VII POSTES VACANTS ET PROMOTIONS (suite)

7.05 Le salarié absent du travail peut, par l'entremise du délégué syndical, poser sa candidature par écrit, à un poste affiché, en autant qu'il soit disponible à l'ouverture du poste, ou dans un délai d'au plus quinze (15) jours. Entre-temps, l'Employeur peut combler le poste par le personnel de son choix.

7.06 Le salarié auquel le poste est attribué est assujetti à une période d'adaptation d'une durée de vingt (20) jours travaillés. Si au cours de la période d'adaptation il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences normales du poste et qualifications requises par la nature du travail et en regard du meilleur intérêt de la clientèle, il est alors replacé à son ancien poste. Si le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste, il dispose d'une (1) semaine pour y renoncer.

7.07 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché ou qui, l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice.

7.08 Un salarié ne peut obtenir plus qu’un poste par affichage à l’intérieur d’un (1) an, à moins que ce poste permette au salarié d’obtenir une classe supérieure.

ARTICLE VIII MESURE DISCIPLINAIRE

8.01 La réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

8.02 L'Employeur ne prendra pas de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante.

8.03 **A)** Le salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, doit se faire accompagner d'un délégué syndical de son choix dans la mesure où celui-ci est disponible dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

B) Cependant, le salarié convoqué par l'Employeur pour un congédiement ou pour une faute grave pouvant faire l'objet d'une suspension, il doit se faire accompagner d'un délégué syndical, ou si ces derniers sont absents, d'un salarié de son choix sans pouvoir bénéficier de délais pour être accompagné.

ARTICLE VIII MESURE DISCIPLINAIRE (suite)

8.04 Sauf pour la réprimande verbale, une copie de l'avis disciplinaire est transmise au salarié concerné et simultanément à l'Union. Cet avis disciplinaire contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci, ainsi que la date de début et fin, le cas échéant, d'une suspension ou la date effective d'un congédiement.

L'avis disciplinaire doit être remis au salarié dans les dix (10) jours ouvrables suivants que l'Employeur a eu connaissance de ces faits et de son auteur.

8.05 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

ARTICLE VIII MESURE DISCIPLINAIRE (suite)

8.06 <u>Amnistie</u>

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

Une suspension de moins de neuf (9) mois inscrit au dossier d'un salarié et qui n'a pas été contestée par l'Union peut être contestée ultérieurement, et ce, uniquement lorsque l'Employeur invoque cette suspension pour congédier un salarié. Dans ce cas, l'Employeur ne peut pas soulever d'objection en arbitrage quant aux délais de griefs et d'arbitrage.

La période de neuf (9) mois sera prolongée en cas d'absence du salarié, pour un nombre de jours équivalent à cette absence.

8.07 Le vol, la fraude, la violence physique ou verbale, le harcèlement ou la négligence qui met en péril la sécurité de tout individu fait l'objet de tolérance zéro.

ARTICLE IX PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

9.01 Un grief se définit comme une mésentente entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou des conditions de travail prévues aux présentes, ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention ait été mal interprétée ou violée.

9.02 Un grief de même nature, concernant plus d'un (1) salarié ou de nature générale, peut être soumis par l'Union, suivant la procédure régulière établie.

9.03 Le formulaire de grief précise la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

9.04 A) <u>Première étape: Verbalement</u>

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement à la personne en autorité désignée par l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision peut être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE IX PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS (suite)

9.04 B) <u>Deuxième étape: Par écrit</u>

Si le grief n'est pas réglé à la première (1re) étape ou si la personne en autorité désignée par l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas.

L'Employeur doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

C) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, ce délai pour le faire peut être prolongé d'un maximum de deux (2) semaines, le salarié se devant toutefois, le cas échéant, de le faire au plus tard dans les cinq (5) jours de son retour au travail à l'intérieur dudit délai additionnel ci-haut accordé.

9.05 Toutes les ententes, agréées par écrit entre les parties, sont finales et exécutoires pour l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.

9.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.

ARTICLE X ARBITRAGE

10.01 Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après avoir franchi toutes les étapes de la procédure de traitement des griefs, il pourra être déféré en arbitrage, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure des griefs. Les parties se conformeront aux articles pertinents du Code du travail du Québec.

10.02 Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, la partie lésée fera appel au ministre du Travail qui nommera un arbitre d'office.

10.03 L'arbitre nommé se conforme aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas autorité pour y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

L'arbitre a également juridiction pour entendre et disposer d'une mesure administrative.

10.04 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a autorité, en se basant sur la preuve soumise, pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE X ARBITRAGE (suite)

10.05 Chacune des parties contractantes paiera la moitié (½) des honoraires et frais de l'arbitre.

10.06 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.

10.07 Les délais prévus aux articles IX et X sont de rigueur, à moins que les parties décident, par entente mutuelle écrite, de les modifier.

10.08 Les séances d'arbitrage se tiennent dans la région immédiate de l'établissement.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL

11.01 La durée de la semaine régulière de travail des salariés de l'entreprise est de quarante (40) heures, le tout réparti suivant les cédules de travail établies par l'Employeur.

11.02 Les dimanches et fériés, sous réserve des restrictions émises par la Loi et règlement, font partie de la semaine normale de travail.

Lorsque l'Employeur ouvre son établissement lors de ces jours (dimanches et fériés), il procède par rotation suivant les critères ci-après:

a) Par rotation par section, des salariés réguliers et des salariés à temps partiel, ayant la capacité de répondre sur les postes nécessitant la compétence pour les besoins de l'achalandage;

b) l'Employeur pourra prendre des ententes particulières avec des salariés pour travailler plus de dimanches et de fériés dans ce système, étant au surplus entendu qu'il pourra tenir compte de toute suggestion provenant des salariés dans l'organisation de ces horaires;

c) Nonobstant ce qui précède, les salariés réguliers, dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté en date du 25 janvier 1999, ne pourront être obligés de travailler plus de dix-sept (17) dimanches par année de convention.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 Programmation des heures de travail

A) Pour la confection de l'horaire de travail, les heures de travail disponibles sont programmées chaque semaine normalement par section, classification, département et par ordre d'ancienneté, dans l'ordre suivant ;

1- Premièrement

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

2- Deuxièmement

L'Employeur doit établir pour le salarié à temps partiel à disponibilité pleine des groupes d'heures de travail quotidiens les plus longs possibles en autant que les besoins de l'horaire soient rencontrés.

L'Employeur distribue les heures de travail disponibles parmi les salariés à temps partiel à disponibilité pleine de façon à accorder au salarié à temps partiel à disponibilité pleine ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures de travail chaque jour et chaque semaine.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 Programmation des heures de travail (suite)

3- Troisièmement

L'Employeur distribue les heures de travail disponibles aux salariés à temps partiel à disponibilité limitée ayant le plus d'ancienneté, le maximum d'heures de travail, chaque jour en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidiennes complet selon sa formule de disponibilité.

4- Quatrièmement

Advenant que l'Employeur n'ait pas de salariés disponibles en nombre suffisant pour programmer selon les besoins de l'opération dans une section, il peut offrir par ancienneté aux salariés à temps partiel des autres sections du même département et à défaut assigner les salariés à temps partiel à pleine disponibilité et les salariés à temps partiel à disponibilité limitée disponibles, par ordre inverse d'ancienneté dans la classification et le département où les heures sont requises, à moins d'absence autorisée par l'Employeur ou prévue à la convention collective.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 Programmation des heures de travail (suite)

B) Horaire de travail

L'horaire de travail des salariés est disponible avant seize (16h00) le mardi de chaque semaine indiquant les heures de travail des salariés pour la semaine suivante. Sur demande, une copie de l'horaire de travail est disponible au délégué syndical.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut modifier l'heure de début de jour de travail programmé du salarié du département de la cour, après la sortie de l'horaire, mais sans diminuer le nombre d'heures de travail prévues pour les jours de travail concernés. Cependant, il doit aviser le salarié concerné au moins douze (12) heures à l'avance de ladite modification.

Il peut modifier l'horaire de travail après mardi selon les dispositions et limites de l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 <u>Programmation des heures de travail</u> (suite)

C) Travail additionnel et remplacement d'absence

Les heures de travail relatives à tout travail additionnel ou à tout remplacement d'absence que l'Employeur entend combler n'apparaissant pas sur l'horaire de travail après mardi seize (16h00 sont offertes aux salariés à temps partiel disponibles pour combler le besoin selon la procédure prévue à la programmation des heures de travail en A).

ou

Aux salariés à temps partiel sur place et disponibles pour combler l'entièreté du besoin déterminé.

À défaut de salarié disponible et volontaire, l'Employeur peut prendre une entente avec un salarié pour changer son horaire de travail. Ce changement doit respecter les règles de programmation des heures de travail.

À défaut, l'Employeur peut assigner le salarié disponible par ordre inverse d'ancienneté selon les dispositions et les limites de travail prévues à l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 <u>Programmation des heures de travail</u> (suite)

D) Échange d'horaire de travail

Deux (2) salariés peuvent convenir de changer leur horaire de travail dans une même semaine avec l'autorisation de leur gestionnaire et à la discrétion de l'Employeur, en remplissant le formulaire à cet effet.

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

Aucune réclamation d'heures ne peut naître de cette disposition.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 Programmation des heures de travail (suite)

E) Affectation temporaire quotidienne

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

Un salarié peut être affecté aux différentes tâches de d'autres sections dans son département.

Malgré ce qui précède, les salariés de la classification caissière peuvent être appelés à effectuer certaines tâches dans les sections du département magasin.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 <u>Programmation des heures de travail</u> (suite)

F) Réduction de personnel en cours de journée

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

À défaut de salariés volontaires, l'Employeur peut effectuer une réduction de personnel dans une section donnée par ordre inverse d'ancienneté en débutant par le salarié à temps partiel à disponibilité limité, le salarié à temps partiel à disponibilité pleine et finalement le salarié régulier sous réserve d'un minimum de trois heures sauf de consentement du salarié.

11.04 Lors de la programmation des horaires des salariés réguliers, dans la mesure du possible, l'Employeur favorise des heures quotidiennes de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

11.05 A) Aucun salarié régulier n'est tenu de travailler après midi (12h00) les 24 et 31 décembre.

B) Aucun salarié à temps partiel n'est tenu de travailler après dix-sept heures (17h00) les 24 et 31 décembre à moins que soient apportées des modifications à ces heures de fermeture de ces jours par la loi.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.06 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la période de repas, et lorsqu'il termine le travail à la fin de la journée.

11.07 Au cours de la semaine d'un jour férié, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du jour férié.

11.08 **A)** L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.

B) Si un salarié à temps partiel effectue une moyenne de trente-huit (38) heures de travail par semaine, pendant six (6) mois consécutifs, un poste de salarié régulier est affiché.

11.09 **A)** Pour faire partie des salariés à temps partiel ayant une pleine disponibilité, un salarié doit avoir donné préalablement une pleine disponibilité et être désigné comme tel par l'Employeur conformément à la convention collective pour être officiellement reconnu dans cette catégorie.

B) Si un salarié cesse d'être pleinement disponible, il devient automatiquement régi par les règles du paragraphe ci-dessous.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.09 C) Pour le salarié temps partiel à disponibilité limité les heures de disponibilité doit en tout temps être compatible avec les heures de travail de l'horaire à compléter le jeudi soir, vendredi soir, samedi et dimanche. Le salarié temps partiel à disponibilité limité doit augmenter sa disponibilité pour la période estivale.

D) Un salarié à temps partiel à disponibilité limitée peut indiquer sur le formulaire de disponibilité un nombre maximum d'heures par semaine de disponibilité, pour un minimum de seize (16) heures de soir et fin de semaine. Toutefois, cette restriction peut faire en sorte qu'un salarié effectue plus d'heures par semaine qu'un salarié plus ancien.

Le salarié temps partiel à disponibilité limitée peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il remplit un nouveau formulaire de disponibilité et ce dernier s'applique à compter du deuxième (2e) dimanche suivant la date de remise à son gestionnaire. Le salarié respecte la disponibilité remise pour une période minimale de dix (10) semaines.

Un salarié temps partiel à disponibilité limitée peut demander un permis d'absence sans solde maximum trois (3) jours consécutifs ou non dans la période du mois d'octobre de l'année en cours au mois de mars de l'année suivante excluant la période des fêtes. L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent bénéficier de cette disposition en même temps compte tenu des contraintes opérationnelles.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.09 D) (suite)

Un salarié temps partiel à disponibilité limitée qui ne fournit pas une disponibilité suffisante pour rencontrer les besoins de l'horaire selon les dispositions de la convention peut être licencié et ne peut recourir à la procédure de grief, dans ce cas.

ARTICLE XII PAUSE ET REPAS

12.01 Le salarié a droit à une période de repas non rémunérée dans les cas suivants :

5 hrs de travail, mais moins de 7 hrs	30 minutes
7 hrs de travail, mais moins de 11 hrs	60 minutes
11 hrs et plus	2 x 60 minutes

Si un salarié est empêché de prendre sa période de repas à la demande de l'Employeur et à cause des besoins des opérations, le temps sera comptabilisé et rémunéré au taux applicable ou le salarié peut terminer plus tôt, à la demande l'Employeur et s'il est consentant et avec l'approbation de l'employeur.

Les périodes de repas devront être prises à l'intérieur des plages suivantes :

Diner (entre 11 hrs am et 14 hrs pm)
Souper (entre 16 hrs pm et 19 hrs pm)

ARTICLE XII PAUSE ET REPAS (suite)

12.02 Le salarié à droit, sans perte de traitement à une période de pause dans les cas suivants :

4 hrs de travail, mais moins de 7 hrs	15 minutes
7 hrs de travail, mais moins de 11 hrs	2 x 15 minutes
11 hrs et plus	3 x 15 minutes

Si un salarié est empêché de prendre sa période de repos à cause des besoins des opérations, ce temps est approuvé par son responsable et est compensé au taux applicable ou le salarié peut terminer plus tôt s'il est consentant, à la demande de l'Employeur et avec l'approbation de l'employeur.

12.03 <u>Exception dimanche</u>

Les dispositions prévues à 12.01 et 12.02 ne s'appliquent pas pour l'horaire qui est présentement en vigueur pour les dimanches soit, 9h00 à 16h00. Lors de cette période, le salarié a uniquement droit à une période de repas de 30 minutes rémunéré à taux simple.

ARTICLE XII PAUSE ET REPAS (suite)

12.04 <u>Formation</u>

La formation, qui est donnée par l'Employeur ou ses fournisseurs aux salariés, est volontaire et le temps ainsi consacré est traité de la façon suivante:

a) Lorsque la formation a lieu sur les lieux de travail, les heures consacrées sont rémunérées à taux simple quel que soit l'horaire.

b) S'il s'agit de formation à l'extérieur des lieux de travail, la paie du salarié au travail n'est point affectée ni en plus ni en moins par son absence du travail, les déboursés encourus étant au surplus acquittés.

c) Le temps ainsi consacré en dehors des horaires pour le déplacement ne peut servir à l'acquisition de temps supplémentaire, mais il est rémunéré à taux simple.

ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.01 Tout travail effectué par un salarié, au-delà de quarante (40) heures par semaine est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

Uniquement pour les fins d'établissement du temps supplémentaire, un jour maladie prévu à la convention, un mobile, les heures allouées à titre de congé férié payé ou un congé pour raison familiale ou parentale payé dans la semaine de travail du salarié sont considérées comme étant travaillées.

Il est entendu qu'il n'y a aucune réduction ou diminution des heures de travail régulières d'un salarié pour empêcher l'application du présent paragraphe, sauf de consentement du salarié d'effectuer un départ volontaire.

13.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- Au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné.

ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

13.03 Le travail supplémentaire est offert et distribué par ordre d'ancienneté parmi les salariés volontaires qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

A défaut de pouvoir combler les besoins opérationnels en vertu du paragraphe précédent, l'Employeur offre le travail supplémentaire par ordre d'ancienneté parmi les salariés volontaires des autres sections capables d'effectuer le travail sans entraînement.

Étant entendu que le salarié ne peut refuser d'effectuer l'entièreté de l'assignation une fois acceptée.

13.04 Dans la mesure du possible, l'Employeur qui sollicite des heures supplémentaires auprès d'un salarié doit le faire avant midi (12h00) de la même journée.

ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

13.05 Banque d'heures supplémentaires

A) Le salarié régulier de la classification Livreur ou le salarié régulier des autres classifications sur approbation de l'Employeur qui le désire peut porter à son crédit, dans une banque spéciale à cet effet, le paiement des heures à taux supplémentaire qu'il a effectuées pour les reprendre plus tard en congé payé d'une durée équivalente aux sommes qui lui sont dues, ou en salaire, et ce selon les modalités suivantes :

Les heures sont mises en banque selon le mode de temps supplémentaire, c'est-à-dire qu'une heure de temps supplémentaire cumulable = 1.5 heure en banque.

B) Le salarié qui désire se prévaloir des présentes dispositions doit aviser l'Employeur par écrit. Pour ce faire, il doit compléter un formulaire d'autorisation à cet effet.

Le salarié peut accumuler jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures, renouvelable en cours d'année, dans sa banque de temps supplémentaire.

Les heures travaillées sont automatiquement misent en banque après quarante (40) ou quarante-cinq (45) heures, au choix du salarié. Ce choix demeure en vigueur pour l'année complète.

ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

13.05 <u>Banque d'heures supplémentaires</u> (suite)

B) (suite)

L'autorisation du salarié demeure en vigueur jusqu'à ce que celui-ci demande par écrit qu'il y soit mis fin, une telle demande ne pouvant être présentée à l'Employeur qu'une seule fois par année.

C) Le décaissement des heures en banque peut être pris, avec le consentement de l'Employeur, durant la période de basse saison débutant environ le ou vers le 15 novembre, et ce jusqu'à la période de dégel et de reprise des travaux extérieurs de construction soit environ le 15 février de l'année suivante. Les demandes de congés, à l'extérieur de cette période, sont possibles en semaine complète uniquement avec l'approbation de l'Employeur.

Ou

Transféré au Fonds de Solidarité de la FTQ, au nom du salarié et pour la totalité du montant.

Ou

Les heures en banque au 15 février sont payées dans la semaine suivante.

ARTICLE XIII HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

13.06 **A)** Les parties conviennent que durant les périodes d'inventaire, des salariés peuvent être requis de travailler à moins d'absence prévue à la convention collective. En plus, à cette occasion, l'Employeur peut engager du personnel supplémentaire. Il continue à défrayer le repas des salariés si l'inventaire se poursuit.

B) L'Employeur et l'Union conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum.

13.07 Dans le cas où un nombre insuffisant de salariés accepte de travailler, les salariés sont désignés en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté parmi ceux qui exécutent habituellement le travail requis.

Toute assignation au travail demeure sujette au droit d'un salarié de travailler selon les dispositions et les limites de travail prévues à l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE XIV SALAIRES

14.01 Autant que possible, la paie est transmise par dépôt bancaire le jeudi matin pour la semaine précédente et un bulletin de paie est remis en même temps à chaque salarié. Si le jeudi coïncide avec un jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

14.02 Le talon de paie contient les détails suivants:

- nom de l'Employeur;
- nom et prénom du salarié;
- période de travail;
- Classification ;
- nombre d'heures au taux régulier;
- nombre d'heures au taux du travail supplémentaire;
- montant du salaire brut;
- montant des déductions;
- montant du salaire net.

Le salarié est rémunéré pour toutes les heures et/ou minutes apparaissant à sa carte de poinçon à l'intérieur de sa programmation de travail.

À chaque semaine, le salarié a accès à son rapport de temps travaillé via le système informatique en dehors des heures de travail.

ARTICLE XIV SALAIRES (suite)

14.03 Si possible, le paiement des vacances et/ou des congés maladies monnayés est remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale, ou sur la même paie, mais dans les deux (2) cas, avec le calcul des déductions effectué séparément.

14.04 L'Employeur indique sur les formules T-4 et Relevé 1 le montant qui a été déduit sur la paie en contributions syndicales pour chacun des salariés.

14.05 Le salarié de la classification homme de cour et chauffeur de camion désigné et attitré principalement par l'Employeur comme faisant partie de l'équipe affectée à la manipulation du «GYPSE» lors de livraison reçoit une prime d'un dollar (1.00 $) l'heure pour toutes ses heures travaillées en plus du taux salaire de la classification qu'il reçoit.

La prime est applicable sur chaque heure de la semaine régulière du salarié faisant partie de l'équipe de manipulation de «GYPSE» et sera maintenue tant qu'il y aura un réel besoin pour l'Employeur.

Le salarié temporairement affecté à la livraison de gypse ne bénéficie pas de la prime de gypse.

ARTICLE XIV SALAIRES (suite)

14.06 Reconnaissance d'expérience

Le salarié embauché à un taux autre que le taux minimum de sa classification, voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit les heures travaillées requises pour justifier ce taux.

14.07 Retenue sur le salaire

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

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

ARTICLE XV VACANCES

15.01 A) L'Employeur convient d'accorder à ses salariés, des vacances payées. Le montant de l'indemnité de vacances dû à chaque salarié et la durée de ses vacances est en conformité avec le tableau suivant en fonction de l'année de référence du 1er mai au 30 avril de l'année précédente:

Durée de service au 1er mai	Durée des vacances	Rémunération des vacances
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service, avec un maximum de dix (10) jours	4% du salaire brut total gagné durant l'année de référence.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire gagné au cours de l'année de référence.
Trois (3) ans, mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire gagné au cours de l'année de référence.
Dix (10) ans, mais moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire gagné au cours de l'année de référence. Cette quatrième (4e) semaine de vacances étant prise par ancienneté de la semaine incluant le 1er novembre à la semaine incluant le 1er mars inclusivement.

ARTICLE XV VACANCES (suite)

15.01 A) (suite)

Durée de service au 1er mai	Durée des vacances	Rémunération des vacances
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire gagné au cours de l'année de référence. Cette cinquième (5e) semaine de vacances étant prise par ancienneté de la semaine incluant le 1er décembre à la semaine incluant le 1er mars inclusivement.

Le salarié bénéficiant d'une cinquième (5e) semaine de vacances peut, après entente avec l'Employeur, décider de se faire monnayer celle-ci.

B) Pour les salariés ayant un (1), mais moins de trois (3) ans d'ancienneté à la date de référence, une troisième (3e) semaine sans solde peut être accordée, semaine étant prise entre le 1er octobre et le 1er avril, et ce, suivant les critères énumérés à cet article XV.

ARTICLE XV VACANCES (suite)

15.02 <u>Programmation des vacances</u>

A) Le choix des vacances du salarié s'effectue de la semaine incluant le 15 mars à la semaine incluant le 15 avril inclusivement.

B) Le choix des vacances s'effectue à l'intérieur de la période de la semaine incluant le 1er juin à la semaine incluant le 30 avril de l'année suivante inclusivement s'effectue à tour de rôle, progressivement par ancienneté, par statut d'emploi parmi les salariés dans la même section.

Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder des vacances de la semaine incluant le 1er mai à la semaine incluant le 31 mai inclusivement.

C) 1. Lors du premier tour, le salarié programme deux (2) semaines de vacances (ou partie de semaine s'il possède moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours).

ARTICLE XV VACANCES (suite)

15.02 <u>Programmation des vacances</u> (suite)

2. Lors du deuxième tour, le salarié qui possède plus de deux (2) semaines de vacances programme sa troisième (3e) semaine de vacances.

Au total des deux premiers tours de vacances, un salarié qui y a droit peut programmer plus de deux (2) semaines de vacances durant la période estivale (semaine du 15 juin à la semaine incluant le 15 septembre inclusivement), mais ne peut avoir de période de vacances de plus de deux (2) semaines consécutives.

3. Le salarié qui possède plus de trois (3) semaines de vacances ou le salarié qui décide de laisser une ou des semaines de vacances flottantes afin de les programmer en cours d'année, peut les programmer, sous réserve des restrictions de périodes prévues**,** en autant que le ratio n'est pas atteint et que les besoins opérationnels le permettent. Il en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant la sortie de l'horaire. Cette disposition ne peut pas avoir pour effet de déplacer ou d'affecter le choix des vacances fait précédemment par un autre salarié, même s'il est moins ancien que lui.

ARTICLE XV VACANCES (suite)

15.03 <u>Vacances non cumulatives</u>

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 consommées en cours d'année sont rémunérées à la fin de l'année de référence.

15.04 <u>Ratio de vacances</u>

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

Un (1) salarié à la fois par section, l'Employeur pouvant toutefois permettre un nombre supérieur au ratio ou autoriser la prise de vacances dans les périodes restrictives en autant que les besoins opérationnels le permettent.

15.05 <u>Semaine de vacances incluant un jour férié</u>

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

La journée de vacances est reportée et prise en congé mobile selon les modalités 16.01 C).

ARTICLE XV VACANCES (suite)

15.06 <u>Priorité du salarié qui se marie</u>

Le salarié qui se marie a la priorité pour le choix de ses vacances. En autant, qu'il avise l'Employeur avant la programmation des vacances et il devra arrêter son choix au moment où l'Employeur dressera la programmation des vacances.

15.07 <u>En cas de cessation définitive d'emploi:</u>

a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité ou partie des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année de référence, le 1er mai, reçoit la balance du pourcentage (%) auquel il a droit en vertu de 15.01.

b) Le salarié reçoit le montant auquel il a droit le jeudi avant son départ pour chaque période de vacances, apparaissant à la liste du dernier paragraphe de 15.02.

15.08 <u>Paiement de l'indemnité de vacances</u>

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

ARTICLE XV VACANCES (suite)

15.09 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence préalable pour cause de maladie ou d'accident, se voit accorder des vacances telles que reportées après entente avec l'Employeur sous réserve du ratio en autant que les besoins opérationnels le permettent.

15.10 Le salarié reçoit sa paie de vacances sur un chèque à part de sa paie hebdomadaire normale.

15.11 Si un salarié est absent pour un congé de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

Le salarié qui aura moins d'un (1) an d'ancienneté et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Malgré ce qui précède, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour l'un des motifs mentionnés.

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS

16.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

- Saint-Jean-Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Veille de Noël (après-midi)
- Noël
- Lendemain de Noël
- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An.

Pour le salarié régulier et partiel, un crédit maximal de (3) journées mobiles de huit (8) heures chacune qui s'acquièrent à raison d'un (1) jour par six cent quarante (640) heures travaillées est octroyé sur la base de l'année de référence antérieure, soit du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

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

Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un congé hebdomadaire d'un salarié régulier ou salarié à temps partiel à disponibilité pleine, il est reporté et pris en congé mobile suivant les modalités à 16.02 C)

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS (suite)

16.02 B) En ce qui concerne le calcul du temps supplémentaire pouvant survenir dans la semaine au cours de laquelle survient un ou des jours fériés, le nombre d'heures payé prévu à la clause 16.01, ou 16.02 A), est alors considéré comme du temps travaillé et computé comme tel aux fins d'établissement du temps supplémentaire.

C) <u>Modalités prises de congé mobile</u>

En autant que le service à la clientèle est assuré, les congés mobiles sont pris un jour à la fois, par ancienneté. Le salarié ne peut pas prendre un congé mobile durant la période du 1er mai au 1er septembre sauf s'il s'agit de son jour anniversaire de naissance, ou durant la semaine où survient un congé férié et ce congé mobile n'est pas cumulé aux jours de vacances. Le jour de congé mobile payé est pris à une date mutuellement convenue entre le salarié et l'Employeur ou à défaut d'entente, à une date choisie par le salarié en autant que le salarié avise l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. De plus, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés pouvant partir en même temps.

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS (suite)

16.02 C) <u>Modalités prises de congé mobile</u> (suite)

Les journées mobiles acquises maximum vingt-quatre (24) heures) et non utilisées sont payables au salarié uniquement dans les cas suivants:

- Au 15 décembre de chaque année si le salarié est toujours à l'emploi;

- à sa terminaison d'emploi si le salarié donne l'équivalent du préavis requis par l'Employeur maximum trois (3) semaines;

- à sa terminaison d'emploi si le salarié est congédié.

16.03 Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié doit travailler son horaire normal de travail le jour programmé qui précède et le jour programmé qui suit immédiatement le jour férié.

Un retard au travail pour une cause valable dont la preuve lui incombe, pour l'un ou l'autre des jours ci-haut relatés, n'affecte pas le droit au paiement d'un jour férié.

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS (suite)

16.03 (suite)

Toutefois, un salarié absent de son travail le jour programmé qui précède et/ou le jour programmé qui suit immédiatement le jour férié est éligible à la rémunération pour un tel jour férié si cette absence est due à:

a) Les absences ci-après prévues à la convention, soit:

- congé pour affaires syndicales (5.03 et 5.04);
- vacances (XV);
- jour férié (XVI);
- congés sociaux (XVII).

b) Une mise à pied ou licenciement temporaire, survenant moins de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié ou le lendemain dudit jour férié; dans un tel cas, ce salarié touchera le nombre d'heures journalier normalement prévu à son horaire multiplié par son taux horaire.

c) Une absence pour congé maladie, si cette absence survient à l'intérieur de la semaine où se situe le férié.

Cependant, une absence pour cause d'accident et/ou accident de travail, ne constitue pas un motif pour l'éligibilité au paiement d'un jour férié.

ARTICLE XVI JOURS FÉRIÉS (suite)

16.04 Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié auquel il a droit, à raison d'une indemnité égale d'un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE XVII CONGÉS SOCIAUX

17.01 Le salarié ayant terminé sa période de probation bénéficie des dispositions des clauses suivantes, et ce, en fonction de son horaire de travail alors prévu:

Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation est payé pour chaque jour auquel il a droit, à raison d'une indemnité égale d'un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant le congé, sans tenir compte des heures supplémentaires

Dans le cas de décès:

a) du conjoint, d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint, le salarié a droit à cinq (5) jours de congé payé;

b) du père, de la mère, le salarié a droit à trois (3) jours de congé consécutifs, se terminant le jour des funérailles, les jours où le salarié aurait normalement travaillé étant payés;

c) du père du conjoint, de la mère du conjoint, du frère, de la soeur, du conjoint de son père, du conjoint de sa mère, le salarié a droit à deux (2) jours de congé consécutifs se terminant le jour des funérailles, les jours où le salarié aurait normalement travaillé étant payés;

ARTICLE XVII CONGÉS SOCIAUX (suite)

17.01 (suite)

d) du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, du gendre, de la bru, du grand-père de la grand-mère, le salarié a droit à un (1) jour payé, soit celui des funérailles ou le jour du décès (aide médicale à mourir).

Dans le cas des paragraphes a), b) et c), le salarié pourra, après entente, ajouter à cette période, des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement, d'une durée n'excédant pas trois (3) jours.

Nonobstant ce qui précède, le salarié en période de probation bénéficie des congés sociaux prévus à la *Loi des normes minimales*.

17.02 Le salarié qui doit s'éloigner à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile, pour assister aux funérailles d'un parent décédé, aura droit, s'il le désire, à un (1) jour additionnel de congé avec traitement.

ARTICLE XVII CONGÉS SOCIAUX (suite)

17.03 <u>Dans les cas de mariage:</u>

a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

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

c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

17.04 <u>Naissance ou adoption</u>

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés.

<u>Congé fractionné:</u>

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

ARTICLE XVII CONGÉS SOCIAUX (suite)

17.04 <u>Naissance ou adoption</u> (suite)

<u>Avis à l'Employeur:</u>

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

17.05 Il est entendu que les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de l'assurance-chômage relatives aux congés pour événements familiaux s'appliquent au présent article de congés sociaux.

ARTICLE XVIII CONGÉS SANS TRAITEMENT

18.01 Dans les cas prévus par la présente convention, le salarié régulier qui, pour une raison exceptionnelle, désire obtenir un congé sans traitement de courte durée doit, par l'intermédiaire du délégué syndical, faire une demande à son Employeur. Celui-ci pourra accepter une telle demande. Sujet à un préavis de quinze (15) jours, l'Employeur ne peut refuser à moins de motifs sérieux, un congé parental sans traitement d'un maximum d'un (1) mois, sur présentation d'une preuve médicale pour un membre de la famille du salarié, soit le conjoint, l'enfant, le père ou la mère, qui a un besoin sérieux en raison de maladie.

18.02 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

18.03 **Salarié à temps partiel à disponibilité limité**

A) Un salarié temps partiel à disponibilité limité peut soumettre une demande de congé sans traitement au moins quatre (4) semaines avant le début de l'absence désirée ou le cas échéant, le plus rapidement possible. La demande doit être faite par écrit au directeur de l'établissement et une copie doit être remise à l'Union. La demande doit inclure les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence. La demande ne peut pas excéder six (6) mois.

ARTICLE XVIII CONGÉS SANS TRAITEMENT (suite)

18.03 Salarié à temps partiel à disponibilité limité (suite)

B) L'autorisation ou le refus d'une telle demande est fait, par écrit, au salarié concerné, par l'Employeur, dans un délai maximum de deux (2) semaines de la date de réception de la demande.

C) Cependant, une demande de congé sans traitement n'est pas refusée pour le motif suivant :

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

18.04 Congé de maternité, paternité et parental

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant le congé de maternité, le congé parental et de paternité font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE XVIII CONGÉS SANS TRAITEMENT (suite)

18.04 <u>Congé de maternité, paternité et parental</u> (suite)

<u>Participation aux avantages sociaux</u>

La participation du salarié au Régime d'assurance collective, au Régime de soins dentaires ne doit pas être affectée par son congé si le salarié se qualifie; par ailleurs, et ce, sous réserve qu'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles (lorsqu'applicable) relativement à ces Régimes et dont l'Employeur assume sa part.

<u>Retour au travail</u>

À la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste. Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur lui reconnaît les droits dont il peut bénéficier, selon son ancienneté.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ

19.01 A) Dans le but de maintenir des conditions de travail sécuritaires pour tous ses salariés, l'Employeur continuera de prendre toutes les mesures appropriées afin d'atteindre ces résultats, le tout conformément à la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.

Toute mesure venant en contradiction avec ladite Loi, est sujette à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, d'arbitrage.

B) Dans l'établissement, un Comité paritaire de sécurité au travail est formé d'un (1) représentant maximum de l'Employeur et un (1) salarié maximum désigné par l'Union. Les noms des membres de ce Comité sont affichés au babillard. Ce Comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment, s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites.

Ce Comité est établi et opère aux frais de l'Employeur et ce, à taux régulier.

C) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du Comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.01 D) Le Comité de sécurité et santé:

1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

2) étudie les rapports mensuels des lésions et fait des recommandations;

3) fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;

4) fait des inspections des lieux périodiquement;

5) fait un compte rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

E) L'Employeur doit faire en sorte que le Comité soit informé aussitôt que possible de toute lésion de travail. Le Comité fait enquête sur toute lésion au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.01 **F)** Les responsables du Comité de sécurité et de santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations du Comité de sécurité et de santé.

G) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

19.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler suite à une maladie ou un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait antérieurement, sous réserve de la clause 6.06.

19.03 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer sans délai et de discuter des mesures à prendre pour résoudre le problème des salariés affectés d'une incapacité physique suite à une décision médicale.

19.04 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés une trousse de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.05 Absence pour congé de maladie,
congé pour raison familiale ou parentale

A) Le maximum annuel d'heures de congés pour absence de maladie, congé pour raison familiale ou parentale non cumulatif et monnayable est de trois (3) jours.

Le salarié embauché en cours d'année reçoit un crédit deux (2) jours de congé de base pour absence de maladie, congé pour raison familiale ou parentale non cumulatif et monnayable dès qu'il justifie de trois (3) mois de service continu.

Par la suite, au 1er janvier de chaque année, s'ajoute au deux (2) jours de congés de base, un (1) jour dès que le salarié a six cent quarante (640) heures travaillées basé sur l'année de référence antérieure, soit du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente pour le 1er janvier de l'année courante pour les douze (12) mois à venir.

19.05 Absence pour congé de maladie,
congé pour raison familiale ou parentale (suite)

B) Salarié régulier

L'Employeur paie au salarié régulier lors de ses absences pour maladie ou congé pour raison familiale ou parental, les jours ainsi créditées et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours créditées.

Salarié à temps partiel

À l'occasion d'une absence pour congé de maladie / congé pour raison familiale ou parentale, un salarié à temps partiel est rémunéré une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

C) Congé de maladie

Autant que possible, lors de congé de maladie, le salarié doit aviser son supérieur immédiat ou un représentant de l'Employeur, au moins une (1) heure avant le début de sa période de travail.

L'Employeur peut exiger que le salarié justifie son absence par un certificat médical approprié dans le cas d'abus ou de doute raisonnable.

19.05 Absence pour congé de maladie,
congé pour raison familiale ou parentale (suite)

D) Congé pour raison familiale ou parentale

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

Les congés payés en A) pour ce motif sont inclus dans le compte du 10 jours s'il y a lieu.

Ce congé peut être fractionné en heures pour un minimum de quatre (4) heures.

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.

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.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.05 Absence pour congé de maladie,
congé pour raison familiale ou parentale (suite)

E) Les jours de congés crédités et non utilisés sont payables au salarié uniquement dans les cas suivants:

- Au 15 décembre de chaque année si le salarié est toujours à l'emploi;

- à sa terminaison d'emploi si le salarié donne l'équivalent d'une (1) semaine de préavis;

- à sa terminaison d'emploi si le salarié est congédié.

19.06 Assurances collectives

Pour les salariés réguliers et les salariés temps partiels disponibilité complète travaillant 35 heures semaine et plus, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance collective actuel à moins d'entente entre les parties :

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

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.06 <u>Assurances collectives</u> (suite)

L'Employeur remet aux délégués syndicaux un nombre suffisant de feuillets explicatifs du plan d'assurance collective et transmet à l'Union une copie conforme de la police d'assurance.

19.07 Dans les cas d'absence autorisée d'un salarié pour cause de maladie ou accident, sous réserve de l'application de la clause 6.06, sur demande écrite du salarié et sur paiement de cinquante pour cent (50%) du coût de la prime, l'Employeur contribue au maintien de l'assurance alors disponible, sujet cependant aux conditions de la police maîtresse.

Dans les cas de mise à pied, les mêmes critères ci-haut élaborés s'appliquent, sauf que la durée est limitée à trois (3) mois.

Dans l'application de cet article, l'Employeur est autorisé à retenir, à même les dus au salarié, les sommes qu'il aurait pu avancer à ce dernier, le cas échéant.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.08 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour les heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.

De plus, l'Employeur avance aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la Commission de la santé-sécurité au travail, jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivant un accident survenu au travail.

Le paiement prévu aux paragraphes précédents n'a pas pour effet d'affecter les heures de congé maladie.

19.09 Participation au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec, F.T.Q.

A) Tout salarié qui le désire peut adhérer et contribuer au Fonds de Solidarité en remplissant le formulaire de souscription à cet effet et en le faisant parvenir au Fonds de Solidarité et à l'Employeur.

B) Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ces versements, ou cesser de souscrire au Fonds de Solidarité en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

ARTICLE XIX SÉCURITÉ - SANTÉ (suite)

19.09 Participation au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec, F.T.Q.

C) L'Employeur doit fournir au salarié, tous les moyens nécessaires pour que le salarié puisse adhérer et contribuer audit Fonds.

D) L'Employeur doit, entre autres, déduire à la source sur la paie du salarié qui le désire, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée par ce salarié ou jusqu'à avis contraire de la part du salarié.

E) Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au Fonds de Solidarité, un rapport détaillé tel que prescrit par le Fonds de Solidarité ainsi que tous les montants d'argent souscrits par le salarié et/ou par l'Employeur.

19.10 Régime d'assurances dentaires

L'Employeur contribue à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres TUAC du Québec, dix-huit cents (18¢) l'heure travaillée pour tous les salariés réguliers ou partiels et l'Employeur s'engage à signer, à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec et ce, pour ce maximum de dix-huit cents (18¢) l'heure travaillée.

19.10 <u>Régime d'assurances dentaires</u> (suite)

La cotisation horaire prévue au paragraphe précédent sera maintenue pour les années subséquentes en autant qu'elle permette de maintenir à quatre-vingts pour cent (80%) le remboursement des soins appartenant à la catégorie dont le pourcentage de remboursement dépend du taux de cotisation.

Si cette cotisation horaire devient insuffisante selon les barèmes prévus au Régime, l'Employeur versera la cotisation horaire requise pour maintenir le même pourcentage de remboursement de ces soins jusqu'à un maximum de dix-neuf cents (19¢) par heure travaillée.

Pour les fins du paragraphe précédent, les heures régulières travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées est le nombre d'heures de la semaine normale de travail d'un salarié régulier faisant partie de l'unité d'accréditation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour du temps non travaillé tel que pour les vacances, les jours fériés, les congés mobiles et les congés de maladie payés.

ARTICLE XX DIVERS

20.01 Sujet à une entente préalable, lorsqu'un salarié est requis de voyager pour les exigences de son travail (commissions, décorations ou estimations à domicile, démonstrations ou présences à des kiosques lors d'expositions, etc.) le temps ou partie de temps consacré à ce déplacement peut être également considéré comme du temps travaillé, et le repas peut être défrayé par l'Employeur.

20.02 **Véhicule: Dépenses**

Dans les situations prévues au paragraphe 21.01, l'Employeur fournit le véhicule de même que le carburant nécessaire. Advenant que le salarié doive utiliser son propre véhicule, et ce, après avoir obtenu l'autorisation, l'Employeur alloue un montant de quarante-cinq cents (45¢) du kilomètre, minimum de quatre dollars (4,00$) par sortie.

20.03 Une salle adéquate aux salariés pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XX DIVERS (suite)

20.04 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne reçoit pas d'avis disciplinaire pour ce fait.

20.05 Les commis livreurs, utilisant un camion girafe, ne l'emploient que ce pour quoi il est conçu. Les normes ou règlements de la C.N.E.S.S.T. leur seront communiqués (es).

ARTICLE XXI DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

21.01 La présente convention ne sera pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses. En telle occurrence, seules ces clauses seront réputées non écrites.

21.02 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE XXI DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)

21.03 La présente convention entre en vigueur le **12 juin 2022** pour se terminer le **3 février 2027.**

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST-HYACINTHE CE 4e JOUR D'AOÛT 2022.

SIGNÉ AU NOM DE L'UNION	SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR
Hugo Samson	*Louis Jacques Laferté*
Phylippe Poudrette	
Steeve Bégin	
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500	**Laferté & Letendre inc.**

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE

Classe A

Caissier
Homme de cour
Commis magasin
Commis réception
Commis section matériaux
Commis salle de coupe
Commis marketing

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Classe A						
	6/02/ 2022	**12/06/ 2022**	**5/02/ 2023**	**4/02/ 2024**	**2/02/ 2025**	**1/02/ 2026**
Taux minimum d'embauche	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, L'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**17.26$ 1.5%**	**17.76$ .50$**	**18.12$ 2%**	**18.57$ 2.5%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Classe A

Promotion à titre de conseiller aux ventes magasin

Le salarié de la classification commis magasin (Classe A) qui atteint dix-mille (10 000) heures travaillées sera promu dans la classification de conseiller aux ventes magasins (Classe B)

Promotion à titre de chauffeur de lift assigné

Si un salarié de la classification homme de cour effectue en moyenne 35 heures de travail par semaine, pendant six (6) mois consécutifs, un poste de salarié de la classification chauffeur de lift assigné sera ouvert.

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Classe B

Chef caissier
Conseiller aux ventes magasin
Conseiller aux ventes cour
Chauffeur de lift assigné
Chauffeur camion régulier
Responsable réception
Commis à la comptabilité

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Classe B						
	6/02/ 2022	**12/06/ 2022**	**5/02/ 2023**	**4/02/ 2024**	**2/02/ 2025**	**1/02/ 2026**
Taux minimum d'embauche	**14.75$**	**14.75$**	**Salaire minimum plus 50 cents**	**Salaire minimum plus 50 cents**	**Salaire minimum plus 50 cents**	**Salaire minimum plus 50 cents**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**18.82$ 1.5%**	**19.32$ .50$**	**19.71$ 2%**	**20.20$ 2.5%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Classe C

Vendeur spécialisé

Classe C						
	6/02/ 2022	**12/06/ 2022**	**5/02/ 2023**	**4/02/ 2024**	**2/02/ 2025**	**1/02/ 2026**
Taux minimum d'embauche	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, L'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**20.91$ 1.5%**	**21.41$ .50$**	**21.84$ 2%**	**22.39$ 2.5%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

<u>Classe C</u> (suite)

*Compte tenu des critères de qualification tel un chef d'équipe, la nomination des vendeurs spécialisés aux ventes peut être effectuée par l'Employeur sans procéder par affichage ou autres critères. Toutes les classifications sont admissibles à une classification de vendeur spécialisé en classe C.

L'Employeur établit le nombre de salariés requis par poste en fonction de ses besoins, étant entendu que le seul fait pour un salarié d'être qualifié pour cette classification ne lui reconnaît pas cette classification.

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Classe D

Chauffeur Camion grue
Chauffeur camion articulé (classe 1)

Classe D						
	6/02/ 2022	**12/06/ 2022**	**5/02/ 2023**	**4/02/ 2024**	**2/02/ 2025**	**1/02/ 2026**
Taux minimum d'embauche	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**23.00$ 1.5%**	**23.50$ .50$**	**23.97$ 2%**	**24.57$ 2.5%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Le taux maximum des classes A, B, C et D, pour les périodes débutant respectivement le 4 février 2024, le 2 février 2025 et le 1er février 2026 sera établi selon le tableau ci-dessous :

IPC annuel (%)	* Augmentation du taux maximum (%)
0%	0%
Moins de 1%	1,5%
Entre 1% et 3%	2%
Entre plus de 3% et 5%	2,5%
Plus de 5%	3%

Indice du prix à la consommation, indice d'ensemble pour la province de Québec de l'année antérieure, selon l'Institut de la Statistique du Québec.

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS ET PROGRESSION SALARIALE (suite)

Hors échelle

Le salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire d'un point cinq pour cent (1.5%) de son salaire cumulé du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Ces sommes sont payées le 15 juillet et le 15 janvier suivant. Le salarié hors échelle doit être à l'emploi de l'Employeur à ces dates pour recevoir le montant forfaitaire correspondant jusqu'à son intégration dans l'échelle salariale.

Promotion d'une classe à une autre

Le salarié Promu d'une classe à une autre classe est intégré dans la classe au taux minimum ou à son taux de salaire majoré de deux pour cent (2%) soit le plus élevé des deux et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression dans sa nouvelle classe salariale.

Rétrogradation d'une classe à une autre

Le salarié rétrogradé d'une classe à une autre classe est intégré dans la classe au taux maximum de la classe ou à son taux de salaire soit le plus bas des deux et maintien son compteur d'heures pour sa prochaine progression dans sa nouvelle classe, s'il y a lieu.

ANNEXE «B» INTÉGRATION DANS LA PROGRESSION SALARIALE

Un réajustement des taux de salaire des salariés au service de l'Employeur en date du 11 juin 2022 sera effectué de la manière suivante et selon le tableau ci-dessous : 0,15 $ par année d'ancienneté, minimum de 0,50 $ et maximum de 0,75 $ tel qui suit ;

1 an d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.50$
2 ans d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.50$
3 ans d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.50$
4 ans d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.60$
5 ans et plus d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.75$

De plus les salariés en progression conservent leurs compteurs d'heures travaillées pour leurs prochaines augmentations de 1.5%.

Les salariés au service de l'Employeur en date du 11 juin 2022, mais qui n'auront pas atteint 1 an d'ancienneté à cette date, recevront un réajustement de salaire de 0.50 cent lorsqu'ils atteindront éventuellement 1 an d'ancienneté.

Hors échelle

Les salariés au service de l'employeur qui sont hors échelle ou qui le deviennent en raison du réajustement de salaire ci-haut mentionné, en date du 12 juin 2022, continueront de recevoir un montant forfaitaire selon l'annexe A, et recevront l'augmentation citée au paragraphe 4 des présentes sous forme de montant forfaitaire hebdomadaire à partir du 12 juin 2022.

ANNEXE «C» DIVERS

1) CONGÉ HEBDOMADAIRE

L'Employeur favorisera en ce qui concerne les salariés réguliers, autant que possible, suivant la disponibilité de ces effectifs et les besoins de l'Employeur eu égard au service à la clientèle, la prise de congé hebdomadaire en deux (2) jours consécutifs (incluant le dimanche).

À cette fin, un système d'alternance (un salarié régulier à la fois) sera mis en place dès que leur polyvalence et la transformation des lieux le permettra.

Cette alternance ne s'applique qu'aux salariés réguliers ayant deux (2) ans d'ancienneté et plus et ne s'applique pas durant la prise de vacances ou de congé.

2) ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ ET UNIFORMES

L'Employeur met à la disposition, au besoin, aux détenteurs des postes de travail de la cour, lorsque nécessaire, les casques protecteurs.

ANNEXE «C» DIVERS (suite)

2) <u>ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ ET UNIFORMES</u> (suite)

A) Salarié régulier

En ce qui concerne le salarié régulier du département de la cour, pour tenir lieu du paiement des bottines de sécurité, des gants, d'imperméables, gallons à mesurer et autres items, au 15 décembre de chaque année, l'Employeur verse à ces salariés réguliers, un montant forfaitaire maximal calculé à raison de (4.40$) la semaine travaillée durant l'année de référence (du 31 décembre au 1er janvier précédent).

En ce qui regarde le salarié régulier de la section centre de coupe et réception, ce montant forfaitaire est calculé à raison de (2,20$).

B) Salarié à temps partiel

En ce qui concerne les salariés à temps partiel du département de la cour, suivant les mêmes critères, un montant de (.096$) l'heure travaillée durant l'année de référence leur est versé.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel de la section réception et la salle de coupe, suivant les mêmes critères, un montant de (.041$) l'heure travaillée durant l'année de référence leur est versé.

ANNEXE «C» DIVERS (suite)

2) <u>ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ ET UNIFORMES</u> (suite)

C) 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.

L'Employeur fait en sorte que des lunettes de sécurité soient mises à la disposition de tout salarié requis d'opérer une scie circulaire.

D) Manteau d'hiver

L'Employeur fournit au salarié du département de la cour ayant complété sa période de probation et lorsque nécessaire, un manteau d'hiver à chaque deux (2) ans. Le coût est défrayé à cent pour cent (100%) par l'Employeur.

E) L'Employeur fournit au salarié affecté à la section de la peinture, à sa demande, un sarrau.

ANNEXE «C» DIVERS (suite)

3) PROGRAMME D'ESCOMPTE

Les salariés réguliers, ayant acquis leur ancienneté, couverts par la convention, bénéficient personnellement et exclusivement pour les besoins personnels de leur résidence principale, pour un maximum annuel de mille cinq cents dollars (1500,00$) d'un programme d'escompte sur achat payé comptant, ainsi établi:

a) Matériaux et quincaillerie:

Le coûtant (ou son coût de remplacement), multiplié par cent dix pour cent (110%), plus les frais de transport s'il y a lieu; (à défaut de paiement comptant, prix du contracteur);

b) pour l'excédent de cette somme annuelle, une entente devra être prise avec l'Employeur.

4) DÉBITS DE CAISSE

La politique de l'Employeur concernant les débits de caisse fait partie intégrante de la convention collective de travail et cette dernière est remise à l'Union.

Toute modification à cette politique est discutée lors de Comité de relations de travail.

ANNEXE «C» DIVERS (suite)

5) TRAVAIL DE CHAUFFEUR-LIVREUR

Il est convenu entre les parties qu'à moins de circonstances particulières ou imprévues, le travail de livraison est effectué par le salarié qui détient la classification de chauffeur-livreur.

6) CHEF D'ÉQUIPE (définition)

Salarié qui, tout en étant affecté à sa tâche régulière, a la responsabilité de distribuer et diriger le travail d'un certain nombre de salariés. Ce salarié est exclusivement désigné par l'Employeur et reçoit une prime minimum de cinquante cents (50¢) l'heure pour toutes ses heures travaillées en plus du taux de salaire de la classification qu'il reçoit et il ne peut distribuer de mesures disciplinaires.

7) INTÉGRATION DES SALARIÉS TEMPS PARTIELS À DISPONIBILITÉ LIMITÉE AU RÉGIME DENTAIRE

L'Employeur paie rétroactivement en date du 1er janvier 2019, le montant équivalent à la contribution requise soit dix-huit cents (18¢) l'heure travaillée pour tous les salariés temps partiels à disponibilité limité pour qui l'Employeur n'a pas contribué.

ANNEXE «D» SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL

Un salarié régulier âgé de soixante (60) ans pourra, avec l'accord de l'Employeur, adhérer à une semaine réduite de travail selon l'entente convenue entre le salarié et l'Employeur. La décision prise par l'Employeur n'est pas assujettie à la procédure de grief. Les bénéfices sont établis de la façon suivante:

Salaire, primes et bonis	Versés en fonction des heures travaillées.
Heures supplémentaires	Calculées en fonction de la semaine normale du salarié régulier, soit quarante (40) heures.
Vacances	Le paiement se fait selon la semaine réduite ou au pourcentage, soit le plus élevé des deux.
Jour férié	Payable conformément aux conditions stipulées à l'article 16 pour les salariés à temps partiel; cependant, la semaine de travail du salarié bénéficiant de la semaine réduite n'est pas affectée par le fait qu'il y ait un (1) ou deux (2) jours fériés durant la semaine.

ANNEXE «D» SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (suite)

Congés mobiles/maladies	Calculés au prorata pour l'année en cours ou pour le reste de l'année en cours et les ajustements, s'il y a lieu, sont effectués au moment du renouvellement et/ou du paiement des heures non prises.
Assurance-vie, assurance pour soins médicaux et hospitalisation **(Si le salarié est éligible selon le contrat d'assurance)**	Prime payée comme pour un salarié régulier.
Soins dentaires	Prime payée comme pour un salarié régulier.
Assurance-salaire **(Si le salarié est éligible selon le contrat d'assurance)**	Primes payées en fonction du salaire gagné et prestations versées en fonction de la semaine réduite.

ANNEXE «D» SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (suite)

L'adhésion à la semaine de travail réduite ne peut être faite que pour une période d'un minimum de six (6) mois.

Les demandes pour adhérer à la semaine réduite de travail sont accordées à la discrétion de l'Employeur et le salarié régulier, à sa discrétion demeure disponible pour combler les besoins urgents de l'opération.

Je, soussigné(e), adhère à l'option ____ de la semaine réduite de travail à compter du _____ en acceptant les conditions stipulées ci-dessus.

SIGNÉ CE ____ e JOUR DU MOIS DE _____DE L'AN DEUX MILLE _____ (20___).

Signature du salarié	Signature de l'Employeur	Signature du délégué

LETTRE D'ENTENTE DE RÉAJUSTEMENT DE SALAIRE ET PROLONGATION DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ci-après appelé « L'Union »;

ET: **LAFERTÉ & LETENDRE INC.**
5725, boulevard Laurier
St-Hyacinthe (Québec) J2S 3V9

ou ses successeurs,

ci-après appelé «l'Employeur» d'autre part.

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

DOSSIER MINISTÈRE : AM-1002-0355 **DOSSIER UNION : 504-008**
OBJET : Réajustement de salaire et prolongation de la durée de la convention collective

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties ont entamé des discussions pour notamment réajuster les taux de salaires des salariés au service de l'Employeur ainsi que de prolonger la durée de la convention collective ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une lettre d'entente qui modifie la convention collective en vigueur jusqu'au 3 février 2024, et ce, d'une part, pour réajuster les taux de salaires des salariés au service de l'Employeur, les taux maximums et pour prolonger la durée de la convention collective jusqu'au 3 février 2027 ;

ATTENDU QUE les autres dispositions et les annexes de la convention collective qui ne sont pas expressément visées par la présente entente demeurent inchangées et continueront de s'appliquer jusqu'au 3 février 2027 ;

ATTENDU QU'IL n'est nullement de l'intention des parties d'éluder l'application des dispositions du Code du travail de la province de Québec :

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

2. Les dispositions de la présente lettre d'entente ont été acceptées par les salariés en date du 11 juin 2022.

MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

3. Pendant la période prévue au paragraphe 9., les dispositions suivantes de la convention collective 2019-2024 liant les Parties sont modifiées comme suit :

4. Un réajustement des taux de salaire des salariés au service de l'Employeur en date du 11 juin 2022 sera effectué de la manière suivante et selon le tableau ci-dessous : 0,15 $ par année d'ancienneté, minimum de 0,50 $ et maximum de 0,75 $ tel qui suit ;

LETTRE D'ENTENTE DE RÉAJUSTEMENT DE SALAIRE ET PROLONGATION DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)

DOSSIER MINISTÈRE : AM-1002-0355 **DOSSIER UNION : 504-008**
OBJET : Réajustement de salaire et prolongation de la durée de la convention collective

4. **(suite)**

1 an d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.50$
2 ans d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.50$
3 ans d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.50$
4 ans d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.60$
5 ans et plus d'ancienneté en date du 12 juin 2022	.75$

De plus les salariés en progression conservent leurs compteurs d'heures travaillées pour leurs prochaines augmentations de 1.5%.

5. Les salariés au service de l'Employeur en date du 11 juin 2022, mais qui n'auront pas atteint 1 an d'ancienneté à cette date, recevront un réajustement de salaire de 0.50 cent lorsqu'ils atteindront éventuellement 1 an d'ancienneté.

6. **Progression salariale**

Classe A						
	6/02/2022	**12/06/2022**	**5/02/2023**	**4/02/2024**	**2/02/2025**	**1/02/2026**
Taux minimum d'embauche	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**	**Salaire minimum plus 25 cents**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**17.26$ 1.5%**	**17.76$ .50$**	**18.12$ 2%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***
Classe B						
	6/02/2022	**12/06/2022**	**5/02/2023**	**4/02/2024**	**2/02/2025**	**1/02/2026**
Taux minimum d'embauche	**14.75$**	**14.75$**	**Salaire minimum plus 50 cents**	**Salaire minimum plus 50 cents**	**Salaire minimum plus 50 cents**	**Salaire minimum plus 50 cents**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**18.82$ 1.5%**	**19.32$ .50$**	**19.71$ 2%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

LETTRE D'ENTENTE DE RÉAJUSTEMENT DE SALAIRE ET PROLONGATION DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)

DOSSIER MINISTÈRE : AM-1002-0355 **DOSSIER UNION : 504-008**
OBJET : Réajustement de salaire et prolongation de la durée de la convention collective

6. **Progression salariale (suite)**

Classe C						
	6/02/2022	**12/06/2022**	**5/02/2023**	**4/02/2024**	**2/02/2025**	**1/02/2026**
Taux minimum d'embauche	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**	**17.00$**
Progression salariale		Dans la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Taux maximum	**20.91$ 1.5%**	**21.41$ .50$**	**21.84$ 2%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

Classe D						
	6/02/2022	**12/06/2022**	**5/02/2023**	**4/02/2024**	**2/02/2025**	**1/02/2026**
Taux minimum d'embauche	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**	**20.00$**
		Dans la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur vérifie à chacune de ces dates si le salarié a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées ou plus et si tel est le cas, il se retrouvera alors à obtenir d'une augmentation d'un point cinq (1.5%) pour cent par rapport à son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence du taux maximum applicable dans la deuxième semaine du mois et le compteur est remis à zéro à compter de cette date.				
Progression salariale						
Taux maximum	**23.00$ 1.5%**	**23.50$ .50$**	**23.97$ 2%**	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***	**Voir Tableau IPC***

7. Le taux maximum des classes A, B, C et D, pour les périodes débutant respectivement le 4 février 2024, le 2 février 2025 et le 1er février 2026 sera établi selon le tableau ci-dessous :

IPC annuel (%)	*** Augmentation du taux maximum (%)**
0%	0%
Moins de 1%	1,5%
Entre 1% et 3%	2%
Entre plus de 3% et 5%	2,5%
Plus de 5%	3%

Indice du prix à la consommation, indice d'ensemble pour la province de Québec de l'année antérieure, selon l'Institut de la Statistique du Québec.

LETTRE D'ENTENTE DE RÉAJUSTEMENT DE SALAIRE ET PROLONGATION DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)

DOSSIER MINISTÈRE : AM-1002-0355 **DOSSIER UNION : 504-008**
OBJET : Réajustement de salaire et prolongation de la durée de la convention collective

8. **Hors échelle**

Les salariés au service de l'employeur qui sont hors échelle ou qui le deviennent en raison du réajustement de salaire ci-haut mentionné, en date du 12 juin 2022, continueront de recevoir un montant forfaitaire selon l'annexe A, et recevront l'augmentation citée au paragraphe 4 des présentes sous forme de montant forfaitaire hebdomadaire à partir du 12 juin 2022.

9. La présente entente entre en vigueur le **12 juin 2022** pour se terminer le **3 février 2027.**

DISPOSITION FINALE

10. La présente remplace la convention collective 2019-2024 entre les Parties selon les modalités de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST-HYACINTHE, CE 4e JOUR D'AOÛT 2022.

SIGNÉ AU NOM DE L'UNION	**SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR**
Hugo Samson	*Louis Jacques Laferté*
Phylippe Poudrette	
Steeve Bégin	
Travailleurs et travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce, section locale 500	**Laferté & Letendre inc.**