

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre :

Groupe Archambault inc.

500, rue Ste-Catherine Est
Montréal (Québec) H2L 2C6
Tél. : 514 849-8589

Pour son établissement visé :

Groupe Archambault inc. (St-Jean)

1095, rue St-Jean
Québec (Québec) G1R 1S3
Tél. : 418 694-2088

(ci-après appelé : L'Employeur)

d'une part,

et :

**Travailleurs et travailleuses unis de
l'alimentation et du commerce, section locale 503**

5000, boulevard des Gradins, bureau 320
Québec (Québec) G1J 1N3
Tél. : 418 623-4388

(ci-après appelés : Le Syndicat)

d'autre part.

2011-2017

TABLE DES MATIÈRES

Article	page
.01	But de la convention1
.02	Droits et libertés de la personne1
.03	Définition des termes1
.04	Règles interprétatives3
I	Reconnaissance et juridiction3
II	Droits de la direction4
III	Adhésion syndicale5
IV	Fonctions syndicales5
V	Ancienneté8
VI	Mesures disciplinaires12
VII	Procédures de griefs14
VIII	Arbitrage15
IX	Heures de travail16
X	Temps supplémentaire20
XI	Salaires21
XII	Vacances22
XIII	Jours fériés24
XIV	Congés familiaux25
XV	Permis d'absence26
XVI	Santé, sécurité et bien-être27
XVII	Régimes collectifs28
XVIII	Fonctions juridiques29
XIX	Clauses générales29
XX	Durée de la convention collective30
 <u>Annexe</u>	
« A »	Classifications31
« B »	Échelle salariale32
« C »	Répartition des heures travaillées33
 <u>Lettre d'entente</u>	
No. 1	Salairé minimum34
No. 2	Activités promotionnelles35
No. 3	Bancs36
No. 4	Salariés réguliers37

ARTICLE .01- BUT DE LA CONVENTION

La convention a pour but de maintenir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'Employeur et ses salariés et d'établir les conditions de travail des salariés visés par la convention.

L'objectif fondamental de l'Employeur est de croître et de prospérer afin de devenir un compétiteur performant et efficace dans son marché et, en ce sens, le Syndicat et ses salariés coopèrent avec l'Employeur dans le but d'améliorer le service à la clientèle afin de répondre aux besoins des consommateurs sans cesse grandissants dans un domaine de grande compétitivité.

ARTICLE .02 - DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou le fait d'être une personne handicapée. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement.

Les parties conviennent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais.

ARTICLE .03 - DÉFINITION DES TERMES

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

- a) Salarié régulier
Tout salarié qui est couvert par la convention collective et qui travaille habituellement une semaine normale de travail selon les paramètres prévus à la clause 9.02.
- b) Salarié à temps partiel
Tout salarié qui travaille habituellement moins d'heures que la semaine normale de travail telle que définie à la clause 9.02.
- c) Établissement
Établissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

- d) Jours
À moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- e) Mise à pied (salarié régulier)
Toute réduction de la semaine normale de travail (prévue à la clause 9.02) en deçà de trente-deux (32) heures.
- f) Mise à pied (salarié à temps partiel)
Le salarié à temps partiel en mise à pied qui subit un arrêt de rémunération pour une période d'au moins sept (7) jours consécutifs peut demander que lui soit émis un relevé d'emploi. Un relevé d'emploi sera émis dans les cinq (5) jours suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.
- g) Pour les fins d'application de la convention, les départements sont :
- Entrepôt/réception
 - Caisses
 - Librairie/marchandises générales
 - Disques
- h) Conjoint
Personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ou;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- i) Heures travaillées
Signifie le nombre d'heures payées par l'Employeur, incluant le temps non travaillé par suite de maladie professionnelle ou accident de travail.
- Pour les absences de deux (2) semaines ou moins, le crédit est égal à la moyenne des heures travaillées dans les quatre (4) semaines précédentes et pour les absences de plus de deux (2) semaines, c'est la moyenne des six (6) mois précédents qui s'appliquent.
- Nonobstant ce qui précède, dans les cas d'accident ou de maladie personnelle, le salarié obtient au maximum le différentiel entre les heures travaillées depuis sa dernière augmentation salariale et le crédit de temps de progression requis pour atteindre l'échelon suivant [maximum un (1) échelon].

ARTICLE .04 - RÈGLES INTERPRÉTATIVES

- a) Masculin - féminin
À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut le genre féminin.
- b) Singulier - pluriel
À moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.
- c) Annexe et lettre d'entente
Toute annexe et lettre d'entente de cette convention font partie intégrante de ladite convention.
- d) Législation supérieure à la convention
Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages s'appliquent automatiquement.
- e) Langue officielle de travail
La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.
- f) Titres des articles
Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tout salarié visé par le certificat de reconnaissance syndicale ci-après et émis par la Commission des relations du travail de la province de Québec, à savoir :

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du directeur du magasin, des gestionnaires, de l'entretien, de la sécurité, et des gestionnaires adjoints. »

De :Groupe Archambault inc.

Pour son établissement situé au :

1095, rue St-Jean
Québec (Québec) G1R 1S3

1.02 Article en infraction aux lois

Advenant qu'un article ou une clause de la présente convention devient nul par suite de l'adoption d'une loi d'ordre public, il est convenu que cette clause ou cet article sera automatiquement amendé de manière à le rendre uniforme à la loi en tenant compte des mesures transitoires prévues à la loi.

1.03 Travail des employés exclus

Le directeur ainsi qu'un maximum d'un (1) gestionnaire et un (1) gestionnaire-adjoint par département peuvent accomplir toute tâche ou toute fonction exécutée par des salariés compris dans l'unité de négociation.

Cependant, l'exécution de ce travail ne doit pas avoir comme conséquence la mise à pied d'un salarié régulier.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît que, entre autres, la direction, l'administration et la gestion de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits de l'Employeur sont sujets aux restrictions prévues par la loi et la convention collective.

2.02 Les droits de la direction sont sujets à la procédure des griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et s'ils résultent en mesure disciplinaire ou s'ils sont utilisés de façon discriminatoire ou abusive.

2.03 Création de poste/classification

L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il doit cependant négocier le taux de salaire, primes et mécanismes de mouvement de personnel avec le Syndicat avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du taux de salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

L'arbitre doit tenir compte des postes, des classifications et des échelles de salaires existants.

2.04 Nouvelles méthodes de travail/changements technologiques

Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques, une période d'entraînement et de familiarisation raisonnable est accordée à chaque salarié en place affecté par un tel changement afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

Si un salarié ne peut répondre aux exigences normales du poste au terme de cette période, il a le droit de déplacer un autre salarié en respectant les règles d'ancienneté prévues à la convention.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

3.01 Les salariés visés par la convention doivent rester membres du Syndicat pour la durée de la convention.

3.02 L'Employeur convient de retenir sur chaque paie du salarié membre du Syndicat le montant de la cotisation syndicale (y compris le droit d'entrée) tel que fixé par résolution du Syndicat et de remettre à tous les mois, au plus tard le dixième (10^e) jour du mois suivant, au Syndicat, le total des montants ainsi déduits en indiquant le nom, le statut et la classification des salariés ainsi que les cotisations déduites à chacun des salariés; l'Employeur indique également le nom des salariés qui ont quitté l'emploi au cours de la période ainsi que celui des nouveaux salariés; enfin, il indique, s'il y en a, les changements de salaire.

L'Employeur convient également de retenir sur la paie de tout salarié les frais d'initiation imposés par le Syndicat et cela, de la façon prescrite par celui-ci; il en fait remise au Syndicat dans les délais prévus à l'alinéa précédent.

L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation des retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauche et d'en adresser copie au bureau du Syndicat en même temps que le rapport des cotisations.

3.03 Le Syndicat informe l'Employeur du montant de la cotisation syndicale; tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après un avis d'au moins quatorze (14) jours de calendrier de la réception par l'Employeur d'une copie de la résolution à cette fin.

3.04 L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et Relevé 1 de chaque salarié le montant total des cotisations syndicales retenues pendant l'année; l'Employeur fait parvenir au Syndicat un rapport de chacun des montants indiqués pour chacun des salariés.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Délégué du Syndicat
L'Employeur reconnaît le délégué et l'assistant-délégué du Syndicat pour les fins de discussion de toute affaire relative à l'interprétation ou à l'application

de la convention et concernant les relations entre un salarié, le Syndicat et l'Employeur.

Le délégué du Syndicat ou son assistant a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, l'Employeur convient que le délégué du Syndicat ou son assistant peut enquêter, soumettre des griefs à l'occasion, rencontrer l'Employeur ou des salariés, afin de discuter des problèmes de relations de travail. Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour fins de discussion d'un grief après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou de son remplaçant, laquelle ne sera pas indûment refusée.

4.02 L'Employeur doit présenter tout nouveau salarié au délégué du Syndicat dans la première semaine de travail.

En l'absence du délégué, l'Employeur présente le nouveau salarié à l'assistant-délégué. Si le délégué et l'assistant-délégué sont absents en même temps, la rencontre se fait au retour de l'un des deux.

4.03 Conseiller syndical

Les conseillers syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer des personnes-cadres et/ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail et/ou et constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces conseillers syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au directeur de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Toute visite est faite de façon à nuire le moins possible aux activités normales de l'entreprise.

Lorsque le conseiller syndical doit rencontrer le délégué, l'assistant-délégué ou un salarié, il doit obtenir la permission de l'Employeur, laquelle permission ne lui sera pas refusée sans motif valable.

4.04 Rencontre avec l'Employeur

Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir le conseiller syndical accompagné du délégué du Syndicat.

4.05 Liste des représentants autorisés

Le Syndicat fournit à l'Employeur, et ce dernier au Syndicat, une liste des représentants autorisés à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention.

4.06 Comité de négociation

a) Le comité de négociation du Syndicat est formé de conseillers syndicaux et d'un maximum d'un (1) salarié.

- b) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et/ou privilèges et/ou de salaire pour le temps accordé aux séances de négociation et/ou conciliation durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.

4.07 Coûts relatifs à la négociation

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à défrayer à parts égales :

- a) les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention;
- b) les coûts d'imprimerie et de la mise en page de la convention sous forme de livret.

4.08 Permis d'absence pour activités syndicales

Un salarié, désigné par le Syndicat, obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales pour une période maximale de cinq (5) jours consécutifs (cours, congrès, etc.), sauf du 1^{er} décembre au 5 janvier.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes :

- a) le Syndicat doit effectuer sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis désiré;
- b) une telle demande doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence;
- c) le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois;
- d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de quinze (15) jours par année civile pour de telles absences.

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges, ainsi que son salaire selon sa programmation de travail. Cependant, le Syndicat doit acquitter à l'Employeur le salaire et avantages sociaux et les frais que l'Employeur a dû encourir suite à cette absence.

4.09 Conseil exécutif

Le salarié qui est membre du conseil exécutif du Syndicat obtient un permis d'absence payé pourvu qu'au préalable, le Syndicat en fasse la demande au directeur de l'établissement et qu'il spécifie la durée de cette absence.

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, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur tous les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

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

4.10 Congé sans solde pour fonction permanente syndicale

Tout salarié assigné à une fonction permanente du Syndicat et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé. Si ce poste n'existe plus, le salarié peut exercer tout droit que lui confère la présente convention.

Durant un tel congé sans solde, si le Syndicat et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention.

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

4.11 Tableau d'affichage

L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage du Syndicat afin d'afficher des avis intéressant ses membres. Tout avis est signé par une personne autorisée du Syndicat et une copie est remise à l'Employeur avant l'affichage.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 a) Ancienneté du salarié régulier

Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la date de sa dernière embauche.

b) Ancienneté du salarié à temps partiel

Aux fins de cette convention, l'ancienneté du salarié à temps partiel signifie le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées depuis sa dernière date d'embauche.

c) Probation

Pour tous nouveaux salariés, les quatre-cents (400) premières heures effectivement travaillées constituent une période de probation.

Au milieu de la période de probation, l'Employeur remet une évaluation écrite au salarié avec copie au délégué syndical indiquant les points forts et les points à améliorer dans l'exercice de ses fonctions.

L'Employeur peut, malgré l'évaluation écrite, remercier le salarié de ses services durant la période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

Cette période de probation peut être prolongée motifs à l'appui, et ce, après entente entre le délégué syndical, l'assistant ou en leur absence le Syndicat et l'Employeur.

d) Cumul malgré absence

Sous réserve de disposition contraire à la convention collective, l'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi.

e) Liste d'ancienneté

Deux (2) fois par année, soit au plus tard le dernier vendredi de mai et de novembre, l'Employeur fournit au Syndicat deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant :

- nom et prénom au complet du salarié
- son statut
- sa date d'embauche
- pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures cumulées
- la classification du salarié

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Après affichage, chaque liste devient définitive pour les salariés qui y sont désignés, sauf dans le cas des salariés qui remettent en question, par voie de griefs, l'exactitude de leur date d'ancienneté, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste.

f) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date, cet ordre d'ancienneté s'établit selon un tirage au sort en présence d'un délégué syndical et d'un représentant de l'Employeur.

g) Passage de statut temps partiel à régulier

Un salarié à temps partiel qui devient régulier voit son ancienneté déterminée par le calcul suivant : nombre total d'heures travaillées divisé

par deux-mille-quatre-vingts (2080) heures (équivalant à une année de travail à temps plein).

5.02 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il met fin volontairement à son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé par la procédure de griefs et d'arbitrage;
- c) s'il fait défaut de se présenter au travail suite lors du rappel au travail suite à une mise à pied, dans les cinq (5) jours ouvrables après la réception d'un avis adressé par lettre à la dernière adresse connue;
- d) s'il est mis à pied pour une période excédant le moins élevé de son ancienneté ou de six (6) mois pour le salarié à temps partiel et douze (12) mois pour le salarié régulier;
- e) s'il est absent de son travail pendant deux (2) jours programmés consécutifs ou plus, sans avoir avisé l'Employeur ou sans avoir fourni de motifs raisonnables pour justifier son absence;
- f) s'il est absent plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs suite à une maladie ou à un accident personnel;
- g) s'il est absent du travail pour cause de lésion professionnelle pour le temps prévu à la loi et/ou ses règlements.

5.03 Mise à pied

Lorsque l'Employeur doit réduire le nombre de postes réguliers, la procédure suivante s'applique.

Principe

L'Employeur doit mettre à pied le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le département où doit s'effectuer la mise à pied.

Options

Le salarié régulier qui est mis à pied peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) accepter la mise à pied;
- b) déplacer un autre salarié régulier dans une classification égale ou inférieure à la sienne;

- c) déplacer un salarié à temps partiel dans une classification égale ou inférieure à la sienne. Lorsque le salarié régulier opte pour ce dernier choix, il est régi par les conditions de travail s'appliquant aux salariés à temps partiel, et il peut épuiser sa banque de congés de maladie et conserve son admissibilité à l'assurance collective, pour une période de six (6) mois.

5.04 Dans tous les cas de déplacement, un salarié doit avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il entend déplacer, il doit être disponible pour effectuer toutes les heures de travail du salarié qu'il déplace et il doit posséder les exigences normales du poste de travail. L'Employeur offre au salarié concerné une période de familiarisation raisonnable.

5.05 Rappel au travail

Un salarié mis à pied est rappelé au travail par ordre d'ancienneté à la condition qu'il possède les exigences normales du poste à combler. Il doit être disponible pour effectuer toutes les heures de travail offertes.

5.06 Préavis de mise à pied

- a) Tout salarié régulier mis à pied pour une période de plus de six (6) mois, reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant :

Ancienneté	Préavis ou salaire
Plus de 3 mois et moins d'un (1) an	1 semaine
1 an et moins de 5 ans	2 semaines
5 ans et moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

- b) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié. Une copie d'un tel préavis est adressée au Syndicat dans la semaine suivant la remise au salarié. Le présent article ne trouve pas application dans les cas de fautes graves ou de cas fortuits.

5.07 Procédure pour combler un poste disponible

Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant ou nouvellement créé parmi les salariés réguliers ou à temps partiel, il affiche un avis au tableau d'affichage en mentionnant le titre, la classification, la nature de la fonction, les exigences normales, l'échelle de salaire et la date du début et de la fin de l'affichage. Cet avis demeure affiché au tableau d'affichage pendant sept (7) jours.

Le salarié désireux d'obtenir le poste, pose sa candidature en inscrivant sur la formule d'affichage son nom et prénom. Le délégué ou l'assistant-délégué peut appliquer pour un autre salarié en autant que le retour de ce salarié soit prévu dans les sept (7) jours suivant l'affichage.

L'Employeur octroie le poste au candidat qui compte le plus d'ancienneté, qui répond aux exigences normales. Un salarié auquel un poste est octroyé ne peut postuler sur un poste de même statut dans les quatre (4) mois suivant sa date d'entrée en fonction.

5.08 Un salarié est replacé à son ancien poste si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant dans sa nouvelle fonction ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne fonction, et ce, dans les vingt (20) jours travaillés de sa promotion ou de sa mutation. L'Employeur s'assure au préalable que le salarié a reçu tous les outils nécessaires.

5.09 Mutation hors de l'unité de négociation

- a) Les mutations en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention. Ainsi, le choix des personnes mutées relève exclusivement de l'Employeur.
- b) Cependant, les parties conviennent des dispositions suivantes relativement aux mutations hors de l'unité de négociation :

Le salarié qui obtient un poste hors de l'unité de négociation sur une base permanente bénéficie d'une période d'essai de quatre-cent-quatre-vingts (480) heures travaillées à compter de la date de sa mutation. Durant cette période, le salarié continue de payer ses cotisations syndicales, conserve tous les droits et privilèges relatifs à son ancienneté, et peut en tout temps retourner sur le poste qu'il occupait antérieurement, à sa demande ou à celle de l'Employeur.

Cette disposition ne s'applique pas pour une mutation hors de l'établissement de l'Employeur.

ARTICLE VI - MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Mesure disciplinaire

Lorsqu'il y a lieu d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, le directeur de l'établissement ou son représentant doit le faire par écrit. Une copie de la mesure disciplinaire est remise au salarié en cause, au délégué syndical et au Syndicat (par télécopieur) dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié à moins de motifs raisonnables.

6.02 Suspension et congédiement

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié sans que la procédure établie en 6.01 n'ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de suspension pour raison importante ou congédiement pour faute grave. Dans le cas d'un congédiement, sur demande du salarié concerné, les raisons sont consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie au Syndicat et au délégué syndical. Un mémo interne n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire.

Sauf faute grave, l'Employeur applique la gradation des sanctions pour les mesures disciplinaires.

6.03 Dossier du salarié

Aucune mesure disciplinaire de l'Employeur inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée et est retirée du dossier si, pendant plus de neuf (9) mois suivants, aucune autre mesure disciplinaire n'est inscrite au dossier de ce même salarié.

À l'exception d'un avis de suspension ou de congédiement, tout avis écrit de moins de neuf (9) mois inscrit au dossier d'un salarié qui n'a pas été contesté par le Syndicat selon la procédure de grief, peut être contesté ultérieurement selon cette dernière, et ce, même au-delà des délais de grief prévus à l'article VII, si l'Employeur invoque cet avis par la suite pour suspendre ou congédier un salarié. Le cas échéant, l'Employeur ne peut soulever d'objections en arbitrage quant aux délais de grief et d'arbitrage en ce qui concerne l'avis écrit.

6.04 Présence du délégué

Un délégué du Syndicat assiste, à titre de témoin, à toute entrevue demandée par l'Employeur relative à la prestation de travail ou à la conduite d'un salarié. Si aucun délégué n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné d'un témoin de son choix, présent au travail. Le salarié peut demander au délégué ou au témoin de se retirer avec un avis écrit.

6.05 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.06 Connaissance des faits

Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié concerné dans les quinze (15) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cette mesure disciplinaire. Si l'Employeur ne peut remettre la mesure disciplinaire au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cette mesure disciplinaire dans les cinq (5) jours programmés suivant le

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

La présente disposition ne s'applique pas lorsqu'un salarié est relevé temporairement de ses fonctions pour fins d'enquête.

6.07 Accusé de réception

Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document ne constitue qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.08 Mesures administratives

Une mesure administrative (exemple : congédiement administratif) n'est pas sujette aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues au présent article, mais peut faire l'objet d'un grief dans les délais prévus à la clause 7.03.

Une copie de l'avis écrit de la mesure administrative est remise au salarié concerné, une autre remise au délégué syndical et une autre adressée au bureau du Syndicat dans les quarante-huit (48) heures.

ARTICLE VII - PROCÉDURES DE GRIEFS

7.01 Principe

Le Syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention et/ou discrimination et/ou mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante.

7.02 Préliminaire

À l'étape préliminaire, le salarié qui a une plainte concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention, doit en discuter en premier lieu avec son supérieur immédiat.

7.03 Délai

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué du Syndicat doit soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du directeur ou son représentant autorisé doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.04 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

7.05 Correspondance

Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de griefs doit être faite par courrier recommandé, par poste certifiée, par livraison spéciale ou par télécopieur.

7.06 Grief patronal

Un grief patronal peut être soumis à compter de l'étape prévue à 7.03.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième (2^e) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2^e) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

b) Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre avant de faire une demande au ministère du Travail.

8.02 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

Cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié. De plus, l'arbitre a juridiction pour décréter le réembauchage du salarié et/ou d'établir tout montant dû à un salarié ou à l'Employeur, le cas échéant.

Dans le cas de mesures administratives, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention collective.

8.03 Suite à une décision arbitrale, si l'Employeur doit des sommes d'argent à un salarié, il doit être déduit dudit montant, toute somme d'argent versée au salarié par un organisme gouvernemental telles la CSST ou l'assurance-chômage ou encore par une compagnie d'assurance.

8.04 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

8.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 Principe

- a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention en fonction de ses besoins opérationnels.
- b) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas et, sauf lors des réunions ou assemblées départementales et générales convoquées par l'Employeur. [Maximum trois (3) par année. La rémunération accordée au salarié est de trois (3) heures minimum pour lesdites réunions]. Cette réunion est obligatoire et doit être inscrite à l'horaire et connue au moins sept (7) jours à l'avance par les salariés.

9.02 Semaine normale - salarié régulier

- a) La semaine normale de travail d'un salarié régulier est de :
 - quarante (40) heures
 - cinq (5) jours par semaine
 - huit (8) heures consécutives maximum par jour

Le salarié régulier n'est pas programmé pour travailler les samedi et dimanche soir ni plus d'un soir par semaine sauf dans le contexte d'activités promotionnelles, d'inventaire annuel ou s'il y consent.

De plus, le salarié régulier peut se rendre non disponible pour un (1) soir du lundi au mercredi s'il est inscrit à un cours ou à une activité hebdomadaire dont la programmation est fixe. Préalablement à son inscription, le salarié doit s'assurer auprès de l'Employeur que celui-ci pourra le libérer. Il doit en aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance, en inscrivant le soir demandé, le motif justifiant cette non-disponibilité, la durée de celle-ci [qui ne peut excéder quinze (15) semaines] et remettre à l'Employeur une preuve écrite de l'inscription. L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui pourront s'absenter la même journée.

- b) Le salarié régulier bénéficie du samedi et dimanche comme congé hebdomadaire une fois à toutes les deux (2) semaines sauf de son consentement. Lors de sa fin de semaine travaillée, il peut demander à n'être programmé que le samedi ou le dimanche. Toutefois, aucune demande ne peut être faite durant la période s'étalant du 15 juin au 15 août et du 15 octobre au 15 janvier.

9.03 Semaine normale - salarié à temps partiel

- a) La semaine normale de travail d'un salarié à temps partiel est de :

- quarante (40) heures ou moins
- dix (10) heures maximum par jour
- cinq (5) jours ou moins par semaine
- quatre (4) heures minimum par jour

9.04 Pauses et repas

- a) Le salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée lorsqu'il est programmé pour une période de plus de cinq (5) heures dans une même journée.
- b) Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes lorsqu'il est programmé pour travailler quatre (4) heures et plus dans une journée. Cette pause est prise à un moment au cours de son quart de travail où l'achalandage le permet et qu'un gestionnaire ou un salarié est en mesure d'effectuer le remplacement.

Nombre d'heures de travail	Période de repos	Période de repas
4 heures mais moins de 5 heures	15 minutes	Nil
Plus de 5 heures mais moins de 8 heures	15 minutes	30 minutes
8 heures et plus	2 X 15 minutes	30 minutes

- c) Un salarié n'est pas obligé par l'Employeur de prendre une pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ ou moins d'une (1) heure avant ou après son temps de repas.
- d) Un salarié qui a droit à une période de repas n'est pas obligé par l'Employeur de prendre sa période de repas moins de deux (2) heures après son arrivée au travail ou avant son départ.
- e) Dans chaque département, tous les repas sont accordés sur le principe : premier salarié entré au travail est le premier sorti.

9.05 Horaire de travail

- a) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant dix-sept heures (17h00), le jeudi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante, soit du dimanche au samedi inclusivement.
- b) Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué du Syndicat au moment de l'affichage.

- c) Des changements peuvent être apportés entre jeudi dix-sept heures (17h00) et vendredi midi (12h00). Par la suite, l'horaire est considéré comme final et aucun changement ne peut y être apporté sauf du consentement du salarié.

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.

Échange de quart de travail

Un salarié peut échanger un quart de travail ayant le même nombre d'heures avec un autre salarié du même département avec l'accord du gestionnaire concerné.

- d) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit s'informer de son horaire de travail pour la semaine suivante.

Si des modifications sont apportées après vendredi midi (12h00), la notion du consentement du salarié s'applique.

- e) Les heures normales de travail s'étalent entre sept heures trente minutes (7h30) et vingt-deux heures trente minutes (22h30). Le salarié ne peut être appelé à travailler en dehors de ces heures, sauf les jours d'inventaire, festival d'été et autres activités promotionnelles, et sauf de son consentement.

9.06

Disponibilité

- a) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une copie au directeur de l'établissement et une copie au délégué.

Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité qui s'applique à compter du troisième (3^e) dimanche suivant la date de remise à l'Employeur.

Un salarié à temps partiel peut modifier deux (2) fois par année sa disponibilité pour une (1) semaine en avisant l'Employeur dans les deux (2) semaines précédentes; sous réserve que l'Employeur peut combler ce changement de disponibilité par un autre salarié du même département. Si en dehors de ces deux (2) semaines autorisées un autre changement de disponibilité est demandé, une demande écrite doit être faite en indiquant les motifs de cette demande et l'Employeur se réserve le droit d'accepter ou de refuser cette demande. Le salarié qui profite d'une telle disposition de disponibilité temporaire doit toujours respecter la disponibilité minimale prévue ci-haut.

b) La disponibilité minimale d'un salarié à temps partiel doit comprendre vingt-quatre (24) heures par semaine et inclure deux (2) soirs du lundi au vendredi et le samedi et dimanche toute la journée.

c) Salarié étudiant

Le salarié à temps partiel étudiant doit respecter la disponibilité minimale de vingt-quatre (24) heures, mais peut demander à être programmé un maximum de vingt (20) heures par semaine. Il ne s'agit toutefois pas d'une garantie d'heures.

Pour les fins de cette convention, un salarié étudiant est un salarié qui fournit à l'Employeur une copie officielle de son horaire de cours provenant de son institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

d) Si le nombre de salariés à temps partiel disponible est insuffisant pour remplir les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut, avant l'établissement de l'horaire hebdomadaire, aviser et exiger que le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification où le travail doit être accompli soit disponible à moins que le salarié soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur.

9.07 Distribution des heures - salarié à temps partiel

La distribution des heures de travail se fait chaque semaine dans chaque classification et département de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, des groupes quotidiens d'heures de travail les plus longs possible selon sa disponibilité et les exigences normales de la tâche.

La distribution des heures pour le salarié étudiant qui bénéficie de la disposition prévue en 9.06 c) se fait de la même façon, mais c'est à l'Employeur que revient le choix des heures de travail à retirer de la programmation afin de respecter le maximum de vingt (20) heures, selon les besoins des opérations.

Dans tous les cas, l'Employeur doit minimiser l'impact négatif sur le nombre d'heures hebdomadaire. L'Employeur peut offrir au salarié d'être programmé plus de vingt heures, et ce, de façon exceptionnelle.

9.08 Ratio d'heures

L'Employeur convient que le total des heures travaillées (incluant les heures supplémentaires) par les salariés de l'unité de négociation au cours d'une semaine dans l'ensemble des départements du magasin et réparti de la façon suivante : quarante pour cent (40 %) pour les salariés réguliers et soixante (60 %) pour les salariés à temps partiel.

Si la quantité d'heures octroyées au salarié régulier nécessite un nombre de salariés supérieur à celui déjà existant dans l'ensemble des départements du magasin durant une période de six (6) semaines consécutives, et ce, conformément au calcul prévu en annexe, l'Employeur affiche un poste de salarié régulier selon la procédure prévue à la convention. À chaque semaine, le délégué du Syndicat reçoit un compte rendu de la répartition des heures travaillées et du calcul qui en découle.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Règle générale

Tout travail exécuté par un salarié en plus de quarante (40) heures par semaine ou de la journée normale prévue aux clauses 9.02 ou 9.03 est considéré comme du surtemps.

10.02 Rémunération

Tout salarié qui effectue du travail en surtemps est rémunéré de la façon suivante :

Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine et en sus des heures quotidiennes prévues à l'article IX [i.e. huit (8) heures pour le salarié régulier et dix (10) heures pour le salarié à temps partiel] est rémunéré au taux horaire de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou compensé en temps majoré, et ce, au choix du salarié après entente avec l'Employeur. Il n'y a pas de duplication de surtemps quotidien et hebdomadaire.

Toutefois, nonobstant toute disposition de la convention collective, pour le salarié régulier, si l'Employeur peut réajuster les horaires de la semaine de consentement avec le ou les salariés concernés, il n'y aura pas de surtemps quotidien.

10.03 Répartition

a) Temps supplémentaire prévisible

Le surtemps est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification concernée et, par la suite, dans les autres classifications, et ce, parmi les salariés qui satisfont aux exigences normales de la fonction.

Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, il assigne les salariés en commençant d'abord par les salariés à temps partiel et finalement les salariés réguliers.

b) Temps supplémentaire non prévisible et urgent

Le surtemps est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification concernée et, par la suite, dans les autres classifications, et ce, parmi les salariés présents qui satisfont aux exigences normales de la fonction.

Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, il assigne les salariés présents sur les lieux en commençant d'abord par les salariés à temps partiel et finalement les salariés réguliers.

c) Le surtemps doit être préalablement autorisé par l'Employeur.

10.04 Rappel au travail

Tout salarié rappelé au travail en dehors de sa journée normale de travail reçoit un paiement minimum équivalent à trois (3) heures au taux qui s'applique.

10.05 Exception

Les règles du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'un salarié doit compléter un travail qu'il a entamé et relié au service à la clientèle.

10.06 Si un salarié travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6^e) journée de travail de la semaine est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunérée au taux de temps et demi (1½). La sixième (6^e) journée travaillée est celle qui est ajoutée à l'horaire de travail.

10.07 Le salarié n'a droit au taux de temps et demi que s'il fait, au cours d'une même semaine, plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire.

ARTICLE XI - SALAIRES11.01 Classifications

Les classifications applicables aux salariés concernés sont mentionnées à l'annexe « A » de la convention.

11.02 Échelle salariale

a) La progression dans l'échelle salariale se fait en respectant les délais prévus dans les échelles apparaissant à l'annexe « B ».

b) Le Syndicat est informé de l'intégration dans l'échelle salariale à un échelon supérieur d'un nouveau salarié possédant une expérience pertinente.

c) Le salarié qui est payé à un taux supérieur voit ses augmentations progresser comme s'il avait déjà à son crédit le temps de progression requis pour justifier ce taux.

11.03 Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire :

- nom du salarié;
- période couverte;
- taux de salaire effectif;
- les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires;
- rémunération brute;
- déductions;
- rémunération nette;
- jours de maladie;
- cotisation syndicale;
- fonction;
- primes;
- heures/vacances pour le salarié régulier. Pour le salarié à temps partiel, \$/vacances;
- cumul d'heures travaillées depuis la dernière augmentation/échelon.

11.04 Remise de la paie

La paie du salarié est versée par dépôt bancaire le jeudi à toutes les deux (2) semaines pour les heures de travail effectuées les deux (2) dernières semaines régulières de travail.

11.05 Prime de remplacement de cadre

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, remplace un cadre de l'entreprise pour une (1) journée ou plus, reçoit pour chaque heure de remplacement une prime d'un dollar (1,00 \$) de l'heure.

11.06 Prime de nuit

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, demeure au travail après vingt-deux heures trente minutes (22h30) reçoit une prime de soixante-dix cents (0,70 \$) pour chaque heure ou partie d'heure.

ARTICLE XII - VACANCES

12.01 L'Employeur accorde des vacances chômées et payées selon les critères suivants, au salarié ayant à son crédit au 30 avril courant :

Service continu	Durée et paie de vacances
Moins d'un (1) an	1 journée par mois de service, payable à 4 % du salaire total gagné durant l'année de référence. Maximum de 10 jours ouvrables.
1 an mais moins de 3 ans	2 semaines payables à 4 % du salaire total gagné durant l'année de référence.

Service continu	Durée et paie de vacances
3 ans mais moins de 8 ans	3 semaines payables à 6 % du salaire total gagné durant l'année de référence.
8 ans mais moins de 15 ans	4 semaines payables à 8 % du salaire total gagné durant l'année de référence.
15 ans et plus	5 semaines payables à 10 % du salaire total gagné durant l'année de référence.

Période de référence : du 1^{er} mai au 30 avril.

12.02 Paie de vacances

Le salarié régulier reçoit sa paie de vacances le jeudi de paie qui précède son départ pour ses vacances ou reçoit sa paie régulière durant ses vacances selon son choix.

Le salarié à temps partiel reçoit sa paie de vacances le ou vers le 1^{er} mai ou le jeudi de paie qui précède son départ pour ses vacances selon son choix. Toutefois, si le salarié à temps partiel veut recevoir sa paie de vacances le jeudi de paie qui précède ses vacances, il doit le signifier à l'Employeur avant le 15 avril.

12.03 Choix des dates

- a) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1^{er} et le 15 avril. Le choix de vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier.
- b) Le choix des vacances se fait parmi les salariés et l'ancienneté prévaut pour établir ce choix.
- c) Tout salarié a droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix; cependant, tout salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances se voit accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont fait leur choix.

Tout salarié qui choisit ses vacances en dehors de la période normale de vacances (définie à 12.05) peut prendre toutes ses semaines consécutives ou non consécutives, et ce, après entente avec l'Employeur.

d) Semaine de vacances fractionnable

Un salarié bénéficiant de trois (3) semaines ou plus de vacances peut choisir de fractionner une (1) semaine en journées de vacances individuelles. Ces jours de vacances sont pris après entente avec l'Employeur, et ce, dans la période de référence des vacances. La demande doit être faite par écrit au directeur quinze (15) jours avant le congé. Celui-ci ne refusera pas la demande sans motif.

- e) Lorsque les vacances d'un salarié sont affectées en tout ou en partie, par une période d'arrêt de travail survenue avant son départ et causée par la maladie, un accident ou un accident de travail, ce salarié pourra reprogrammer la partie de ces vacances qui aurait été affectée par cet arrêt, et ce, à partir des dates disponibles sur l'horaire de vacances.

12.04 Affichage

Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel et copie est remise au délégué du Syndicat lors de l'affichage.

Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé.

12.05 Période normale

L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire ses vacances durant la période normale qui s'étend du 1^{er} mai au 30 septembre; de plus, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sous réserve des dispositions de la clause 12.06, à l'exception de la période s'échelonnant du 15 octobre au 15 janvier et durant la période de Festivals d'été de Québec.

- 12.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés pouvant partir en même temps en vacances, et ce, en tenant compte de ses besoins opérationnels.

- 12.07 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour le salarié.

ARTICLE XIII - JOURS FÉRIÉS

- 13.01 Les salariés ont droit aux congés fériés suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Dimanche de Pâques ou lundi de Pâques (au choix de l'Employeur)
- Fête de Dollard
- Fête nationale
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de grâces
- Noël
- Lendemain de Noël
- Un (1) congé mobile pour le salarié régulier

- 13.02 Éligibilité au paiement
Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à 13.01, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée programmée qui précède le jour férié et sa première journée programmée qui suit le jour férié à moins de raison valable dont la preuve lui incombe. Dans tous les cas, un salarié ne peut recevoir un double paiement pour un (1) des jours fériés ci-haut mentionnés.
- 13.03 Calcul du paiement
Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité de .004 des gains gagnés durant les cinquante-deux (52) semaines précédant ledit jour férié.
- 13.04 Congé férié durant les vacances
Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à la convention collective, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un (1) jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix, à la condition qu'il soit déterminé sur la programmation au moment du choix de vacances sinon, il est reporté à plus tard après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 13.05 Tout travail à être accompli lors d'un congé férié doit être distribué sur une base volontaire par ancienneté et classification. Advenant le cas où il n'y aurait pas suffisamment de salariés volontaires, l'Employeur assigne les salariés par ordre inverse d'ancienneté. Le salarié est rémunéré au taux régulier en plus du paiement du congé ou compensé en temps, au choix du salarié sans toutefois excéder la semaine normale de travail. Ledit congé compensé en temps est pris dans les trente (30) jours suivant le congé férié après entente avec l'Employeur. Au terme de ce délai, le congé non pris est payé au salarié.
- 13.06 Congés mobiles
Le congé mobile doit être pris sur entente avec l'Employeur.

ARTICLE XIV - CONGÉS FAMILIAUX

- 14.01 a) Congés de deuil
L'Employeur accorde au salarié, des jours de congé payés à l'occasion du décès d'un des parents suivants ou à ceux de son conjoint :
- Cinq (5) jours consécutifs sans perte de salaire lors du décès du conjoint, d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint, le premier de ces jours étant le jour du décès.
- Trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire lors du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère, le premier de ces jours étant le jour du décès.

Un (1) jour lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, des petits-enfants, du beau-frère ou de la belle-sœur, soit le jour des funérailles.

- b) Lorsque les funérailles auxquelles assiste le salarié ont lieu à plus de deux-cents (200) kilomètres de son lieu de résidence, le salarié a droit à une journée additionnelle de congé payée.
- c) Le salarié peut reporter une (1) journée prévue ci-haut pour le service funéraire, crémation ou inhumation.

14.02 Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à cinq (5) jours de congé, dont trois (3) sont rémunérés.

14.03 Congé pour mariage

Un salarié a droit à un congé chômé, payé d'un (1) jour lors de son mariage.

Le salarié peut prendre un tel congé au jour de son choix durant la semaine qui précède ou la semaine qui suit l'évènement.

14.04 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 14.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié change le lieu de son domicile principal, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

15.01 Congé pour raisons familiales

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou d'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Le salarié doit aviser son gestionnaire de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

15.02 Demande d'absence sans solde pour stages d'étude

- a) Le salarié étudiant [ayant fourni une preuve selon 9.06 c)] peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie, par écrit, au directeur du magasin ou son remplaçant, avec copie au Syndicat au moins quatre (4) semaines avant le début de l'absence désirée. Une telle demande sera

autorisée uniquement pour le salarié à temps partiel étudiant inscrit à temps plein dans un programme d'étude reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec pour compléter des stages requis par leur programme d'études.

- b) Une telle demande ne peut être faite qu'une fois par période de douze (12) mois et un salarié devra compter au moins un (1) an de service afin de se prévaloir de la présente clause. De plus, cela ne doit pas causer préjudice dans l'octroi de vacances.
- c) Durée de l'absence
La durée de l'absence ne peut excéder une session d'études régulière.
- d) Réponse de l'Employeur
L'autorisation ou le refus d'une telle demande est faite par écrit au salarié par le directeur de l'établissement dans un délai maximum de deux (2) semaines de la date de réception de la demande. La demande est autorisée si les motifs invoqués par les salariés sont reliés à une demande de stage tel que stipulé à la présente clause et s'ils répondent aux conditions mentionnées plus haut.

15.03 Permis d'absence autre

Un salarié peut faire une demande de congé sans solde pour un autre motif, et ce, dans les délais prévus à 15.01, mais l'autorisation ou le refus est et demeure à la discrétion de l'Employeur. Le motif ou la raison du refus est communiqué au salarié.

ARTICLE XVI - SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

16.01 Les salariés réguliers justifiant au moins trois (3) mois de service continu au 1^{er} janvier de chaque année ont droit à cinq (5) jours de congé de maladie.

16.02 Le salarié régulier a droit de recevoir son salaire normal pour chacune de ces journées de maladie. Toute journée non prise est remboursée au salarié le ou vers la dernière paie avant Noël de chaque année.

Lorsqu'il y a perte du lien d'emploi, le salarié régulier reçoit le prorata des mois travaillés. De plus, l'Employeur peut déduire sur les montants dus au salarié au moment de son départ le remboursement des heures de congé maladie prises par le salarié qui excèdent ce prorata.

16.03 Pour être éligible au paiement des journées de maladie prévues à la clause 15.01, 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.

16.04 L'Employeur accorde un congé de maternité et parental selon sa politique et selon les lois en vigueur.

16.05 Comité de santé et sécurité

Un comité conjoint de santé et de sécurité formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des salariés est formé. Les représentants des salariés proviennent de classifications différentes et sont élus ou assignés pour représenter les salariés de l'établissement.

Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de santé, de sécurité et d'hygiène ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. À cette fin, le comité conjoint de sécurité se réunit au besoin.

Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du Syndicat est fait sans perte de salaire régulier.

ARTICLE XVII - RÉGIMES COLLECTIFS

17.01 Régime d'assurances collectives

a) Éligibilité

Tous les salariés réguliers qui ont complété trois (3) mois de service continu doivent adhérer au régime d'assurances collectives offert par l'Employeur. Le cout du régime est assumé à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur, l'autre cinquante pour cent (50 %) est assumé par les salariés réguliers.

b) Partage de l'information

Le Syndicat doit être informé en même temps que l'Employeur de toute modification du montant des primes d'assurances collectives avant qu'elle ne devienne effective.

17.02 Régime de retraite

Tout salarié régulier ou à temps partiel est admissible au programme de retraite offert par l'Employeur selon les modalités dudit régime.

17.03 Fonds de solidarité FTQ

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

- b) Un salarié peut modifier une fois l'an le montant de ses versements, ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- c) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (entre le 15^e et le 21^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE XVIII - FONCTIONS JURIDIQUES

- 18.01 a) Lorsqu'un salarié est appelé comme témoin ou juré dans une cause où ni lui ni le Syndicat n'est l'une des parties, il reçoit la différence entre ses honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- b) Le salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible et reçoit la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.

ARTICLE XIX - CLAUSES GÉNÉRALES

- 19.01 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.
- 19.02 Lors du décès d'un salarié, toutes les sommes qui lui sont dues sont payées à ses ayants droit.
- 19.03 Les salariés sont couverts par la politique d'escompte corporative du Groupe Archambault inc.
- 19.04 L'Employeur convient d'aviser les salariés au moins trente (30) jours à l'avance de tout changement touchant la politique de prêt aux employés et/ou touchant la politique d'escompte aux employés sur les achats en magasin.
- 19.05 Comité des relations de travail
Les parties forment un comité paritaire de relations de travail composé des délégués et de représentants de l'Employeur. De plus, chaque partie peut s'adjoindre d'un représentant extérieur.

Le comité se réunit aux deux (2) mois ou au besoin si l'une des parties le demande.

Les parties conviennent à l'avance d'un ordre du jour remis à l'autre partie au cours de la semaine précédente.

ARTICLE XX - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 20.01 Cette convention collective entre en vigueur à compter de la signature et demeure en vigueur jusqu'au 21 janvier 2017.
- 20.02 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.
- 20.03 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt et/ou ralentissement de travail.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention par leurs représentants dûment autorisés, à Québec, ce 21 e jour du mois de janvier 2011.

Groupe Archambault inc. (St-Jean)



Travailleurs et travailleuses unis
de l'alimentation et du commerce,
section locale 503



TRAVAIL CC 2FEB11 21:247

ANNEXE « A » - CLASSIFICATIONS

- Conseiller(ère) CD *CD*
- Conseiller(ère) DVD/jeux vidéos / *CD*
- Conseiller(ère) librairie/revues/marchandise générale *ASSURANCES*
- Commis caisses/~~assurances~~ *PC*
- Commis entrepôt / réception *a baundy*

Note : Les classifications ci-haut ne sont pas limitatives et dans un souci d'un meilleur service à la clientèle, les salariés peuvent être appelés par l'Employeur à effectuer tout travail dans une classification égale ou inférieure, le cas échéant.

ANNEXE « B » - ÉCHELLE SALARIALE

Progression aux 800 heures	
Début	9,65 \$
1	9,85 \$
2	10,05 \$
3	10,25 \$
4	10,45 \$
5	10,65 \$
6	10,85 \$
7	11,05 \$
8	11,25 \$
9	11,45 \$
10	11,65 \$
11	11,85 \$
12	12,05 \$
13	12,25 \$
14	12,45 \$
15	12,65 \$
16	12,85 \$
17	13,05 \$
18	13,25 \$

Le salarié qui est au sommet de l'échelle ainsi que le salarié hors échelle reçoivent une augmentation d'un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) intégrée à leur taux horaire au 6 avril de chaque année.

Intégration salariale

- Pour les salariés qui sont au salaire minimum : intégration dans la nouvelle échelle selon les heures travaillées, avec paiement rétroactif au 1^{er} mai 2010.
- Pour les salariés en progression dans l'échelle : intégration au même échelon, rétroactif au nouveau taux de salaire au 1^{er} mai 2010 avec maintien du crédit de progression.
- Pour les salariés au maximum des échelles et hors échelles : intégration au taux maximum de la nouvelle échelle, avec rétroactivité au 1^{er} mai.
- Rétroactivité
La rétroactivité au 1^{er} mai 2010 est payable dans les quarante-cinq (45) jours de la signature.

ANNEXE « C » - RÉPARTITION DES HEURES TRAVAILLÉES

Compte rendu de la répartition des heures travaillées (incluant les heures ajoutées au cours de la semaine) et calculs qui en découlent :

Période : _____ Semaine : du _____ au _____.

$$\frac{\text{Nombre de salariés réguliers à l'emploi}}{\text{Nombre d'heures semaine normale}} \times \text{Nombre d'heures semaine normale} + \text{Temps supplémentaire} = \text{(A)}$$

$$\text{Nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel (incluant les heures ajoutées au cours de la semaine)} + \text{Temps supplémentaire} = \text{(B)}$$

$$\text{TOTAL} = \text{(C)}$$

$$\frac{\text{(B)}}{\text{(C)}} = \text{Ratio de partiel}$$

Pour l'ouverture d'un poste de régulier, le ratio de partiel doit être équivalent à 62 % ou plus durant six (6) semaines consécutives.

Préparé par : _____

Date : _____

c.c. Délégué (e) syndical (e)

LETTRE D'ENTENTE NO 1 - SALAIRE MINIMUM

Après un réajustement du taux du salaire minimum par le gouvernement, le taux horaire minimum d'embauche ne peut être inférieur au salaire minimum majoré de quinze cents (0,15 \$).

Lorsque survient une hausse du salaire minimum, l'échelle est rebâtie avec des progressions de vingt cents (0,20 \$) jusqu'à ce qu'un taux de l'échelle soit atteint avec un minimum de dix cents (0,10 \$) d'écart avec l'échelon supérieur atteint. Le salarié concerné conserve son crédit d'heures accumulé pour sa prochaine augmentation salariale.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2 - ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

Dans le cadre de ses activités commerciales, l'Employeur peut exiger de ses salariés qu'ils participent à des activités promotionnelles.

Les salariés comprennent et acceptent que dans le type d'entreprise où œuvre l'Employeur, ils doivent faire la promotion de concepts, produits, services et autres activités similaires.

Lorsque de telles activités surviennent, l'Employeur avise les délégués et discute avec eux du déroulement de l'activité concernée. Un mémo en ce sens sera affiché dans l'établissement.

L'Employeur s'assure que les accessoires remis aux salariés sont neufs et que si l'activité se déroule sur plusieurs jours consécutifs, les accessoires seront en quantité suffisante.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 - BANCS

L'Employeur convient qu'advenant le retrait des bancs des postes de travail, des écrans ajustables seront installés afin de s'assurer que les postes de travail demeurent ergonomiques.

Les salariés du département de l'entrepôt réception conserveront leurs bancs pour la durée de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4 - SALARIÉS RÉGULIERS

Les six (6) salariés réguliers en poste en date de la signature conservent leur statut pour la durée de celle-ci, sauf s'ils choisissent de devenir salariés à temps partiel en postulant sur un tel poste conformément à 5.07.