

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

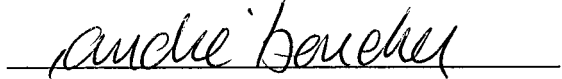
- 20.01 Cette convention collective entre en vigueur à compter de la signature et demeure en vigueur jusqu'au 21 janvier 2017.
- 20.02 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le 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 21:217

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 _____.

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

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

$$\text{TOTAL} = \frac{\text{Temps supplémentaire}}{\text{Temps supplémentaire}} \quad (\text{C})$$

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

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.

TRAVAIL CC 2FEV'11 PM 2:47