

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

COOP AVANTIS

100-500, Route Cameron
Sainte-Marie QC G6E 0L9

Établissements visés

Coop Avantis (La Coop Agrivoix)

2190, boul de Comporté
La Malbaie QC G5A 1N2



ci-après nommée « l'Employeur »

ET

UNIFOR

275-5000, boul. des Gradins
Québec QC G2J 1N3



ci-après nommée « le Syndicat »

2023-2026

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Juridiction	3
2	Définitions	3
3	Représentation syndicale	4
4	Sécurité syndicale	7
5	Droit de la direction	7
6	Procédure de règlement des griefs	8
7	Mesures disciplinaires	9
8	Ancienneté	10
9	Promotion et affichage	12
10	Affectation temporaire	13
11	Horaire de travail et périodes de repos et de repas	14
12	Temps supplémentaire	15
13	Santé et sécurité	16
14	Salaire	17
15	Vacances	18
16	Régime de retraite	19
17	Assurance groupe	20
18	Jours fériés	20
19	Congés sociaux	22
20	Changement technologique	25
21	Dispositions générales	25
22	Durée et renouvellement	26
ANNEXE «A»	Salaires et classifications	28
ANNEXE «B»	Distribution Boni signature	29
ANNEXE «C»	Directive-remboursement des chaussures de sécurité	30

ARTICLE 1

JURIDICTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties et de promouvoir des conditions de travail pour les salariés visés par le certificat d'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations et un climat de coopération entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du Travail, le 8 décembre 2023 et portant le numéro de dossier AQ-3000-2892 et dont le libellé se lit comme suit : « **Tous les salariés conseillers aux ventes, caissiers et commis à la cour, excluant les employés de bureau et de la meunerie.** »
- 1.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 1.04 Toute personne exclue de l'unité de négociation ne peut faire le travail relatif aux opérations qui relève normalement d'un salarié assujetti à la convention sauf dans les cas suivants :
- le travail occasionné par un cas fortuit;
 - une urgence;
 - pour fins d'entraînement;
 - en cas d'absence d'un salarié pour une courte durée, **c'est-à-dire une absence de quatre (4) heures et moins;**
 - une fois l'an au cours de la journée des volailles.
 - Le directeur de succursale peut effectuer des tâches appartenant à l'unité d'accréditation en autant que cela n'a pas pour effet de réduire les heures de travail des salariés **temps plein, temps partiel ou temporaire. Il est convenu que toutes les heures planifiées doivent être offertes aux salariés en premier lieu.**
- 1.05 Le Syndicat reconnaît que des salariés membres de l'unité peuvent obtenir des emplois hors de l'unité d'accréditation mais à l'intérieur de l'organisation de Avantis Coopérative. Dans ce cas, il est possible pour le salarié ainsi promu d'effectuer ces nouvelles tâches à partir de l'établissement de l'Employeur à La Malbaie tout en respectant les clauses 1.04 et 8.06 e) et toutes autres dispositions connexes de la convention collective.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.01 À moins que le contexte n'indique autrement, les expressions suivantes se définissent comme suit :
- a) « Convention » : signifie la présente convention collective de travail.
 - b) « Salarié » utilisé sans qualification signifie le salarié à temps **plein**, à temps partiel ainsi que le salarié **temporaire**.
- Il y a trois (3) catégories de salarié soit le salarié à temps **plein**, le salarié à temps partiel et le salarié **temporaire**.

- c) « **Salarié permanent à temps plein** » est un salarié qui a complété sa période de probation et qui effectue normalement un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaine.
- d) « **Salarié permanent à temps partiel, ce qui inclus les salariés temporaires** » est un salarié qui a complété sa période de probation et qui effectue normalement moins de vingt-quatre (24) heures par semaine.
- e) « **Salarié temporaire** » est un salarié non-détenteur d'un poste et embauché pour effectuer du travail saisonnier ou pour combler un surcroît de travail ou des absences prévues à la présente convention.
- f) « **Grief** » signifie une mécontentement relativement à l'application, l'interprétation, une prétendue violation de la convention collective ou imposition de mesure disciplinaire.
- g) « **Ancienneté** » comprend la durée de service compilée en années, en mois, en jours et en heures de travail chez l'Employeur conformément aux règles prescrites dans la présente convention.
- h) « **Directeur de succursale** » signifie et désigne celui qui est responsable de l'ensemble des opérations et de la gestion du personnel au Agrizone Avantis La Malbaie ainsi que la meunerie.
- i) « **Conjoint** » signifie les personnes
 - 1) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - 2) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - 3) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;
- j) « **Jour** » signifie jour de calendrier sauf si autrement spécifié.

ARTICLE 3

REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît que le comité syndical de l'unité de négociation est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et les salariés ou entre l'Employeur et le Syndicat, y compris la préparation, les négociations et la conciliation pour le renouvellement de la présente convention. Le comité syndical est composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat, y compris un président. Les membres du comité syndical ne subissent aucune perte de salaire pendant qu'ils siègent aux séances de négociation ou de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.
- 3.02 Aucune activité syndicale ne doit avoir lieu durant les heures de travail sauf pour faire enquête sur un grief ou participer à des rencontres avec des représentants de l'Employeur ou pour contacter le représentant national d'Unifor. Le membre du comité syndical qui souhaite ainsi être libéré doit en obtenir l'autorisation au préalable sous

réserve qu'elle ne nuise pas aux opérations normales de l'entreprise. Toute autorisation refusée doit être autorisée dans un délai maximal d'une (1) semaine. **Tout nouveau salarié est présenté au président d'unité locale afin qu'il puisse s'entretenir quelques instants avec le nouveau salarié.**

3.03 **Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre du Syndicat le jour de son engagement et signer une carte d'adhésion syndicale.**

3.04 Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, l'Employeur les reçoit à ses bureaux sur rendez-vous durant les heures normales de bureau.

3.05 Représentant national

- a) Le représentant national du Syndicat peut participer à toute réunion conjointe entre le Syndicat et l'Employeur.
- b) Le représentant national peut rencontrer, dans l'établissement, tout salarié, délégué ou officier, après en avoir obtenu la permission au préalable.

3.06 Libération syndicale

- a) Sur préavis d'une (1) semaine, donnée à son supérieur immédiat, un (1) membre du syndicat local peut s'absenter, sans solde, pour assister à des congrès, journées d'études et autres activités syndicales similaires. Telles absences n'affectent en rien les droits du salarié que lui confère la convention.
- b) Les absences ne peuvent être prises entre le 1^{er} mai et le 1^{er} juillet de chaque année, à moins d'entente entre les parties, et en aucun temps le nombre total de jours d'absence ne doit excéder **vingt (20) jours** par année de convention.
- c) Sur demande du Syndicat, l'Employeur consent à accorder un congé autorisé, sans solde, à pas plus d'un (1) salarié à la fois, pour une période maximale de deux (2) ans, lorsqu'il s'agit d'un salarié qui a été choisi pour une fonction à plein temps dans une activité syndicale. L'ancienneté de ce salarié s'accumule durant ce congé sans solde; le Syndicat avise l'Employeur trente (30) jours à l'avance de la date de retour au travail d'un tel salarié. Tel salarié est alors réintégré dans les fonctions qu'il occupait au moment de son départ.

3.07 Tableau d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, un tableau d'affichage sur lequel le Syndicat peut afficher ses avis et communiqués officiels qui devront être signés par un représentant ou délégué du Syndicat. Le tableau est installé par l'Employeur dans la salle de repos.

3.08 Comité de relations de travail

- a) L'Employeur libère deux (2) salariés, désignés par le Syndicat, afin de leur permettre de participer à toute rencontre de relations de travail, telle que rencontre de négociation et de conciliation, règlement de grief et autres avec

l'Employeur. Il est convenu que pour les rencontres ci-dessus prévues, les salariés sont libérés que pour la durée nécessaire à ces rencontres.

- b) Toutes les libérations prévues au présent article le sont sans perte de rémunération à la condition que cette compensation ne couvre que les heures perdues à l'horaire normal de ces salariés.

3.09 Documentation

- a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, le Syndicat remet à l'Employeur une liste comportant les noms des officiers de l'exécutif, des membres du comité de sécurité, des délégués syndicaux et le nom du représentant national. Cette liste doit être tenue à jour.
- b) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et à tous les six (6) mois par la suite, l'Employeur remet au Syndicat une liste comportant les nom, prénom, adresse, téléphone, numéro d'assurance sociale, classification, taux de salaire et date d'embauche de tous les salariés couverts par la présente convention.
- c) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat et affiche une liste comportant le nom et le titre des responsables en autorité de l'Employeur. Cette liste est tenue à jour.

3.10 Violence conjugale

Les parties conviennent que les salariés peuvent discuter avec un intervenant sur des sujets comme la violence conjugale, les mauvais traitements au foyer ou le harcèlement en milieu de travail. Ils peuvent également avoir besoin d'être informés sur les ressources spécialisées offertes dans leur collectivité, notamment les conseillers ou les maisons d'aide et d'hébergement pour victimes de violence conjugale.

Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenants auprès des victimes de violence conjugale sur les lieux de travail. Les intervenants sont nommés par le Syndicat parmi les membres de l'unité de négociation.

L'Employeur accepte de fournir une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenants auprès des victimes de violence conjugale et accessibles aux salariés qui désirent communiquer avec lui. De plus, l'Employeur donne accès à un bureau privé permettant des discussions confidentielles entre un salarié et un intervenant.

L'Employeur et le Syndicat préparent des communications appropriées visant à informer les salariés du rôle des intervenants auprès des victimes de violence conjugale, en indiquant les numéros de téléphone pour joindre l'intervenant. L'Employeur désigne également une personne de soutien parmi son personnel pour épauler le travail des intervenants.

Les intervenants suivent une formation de base de quarante (40) heures et, par la suite, un cours de mise à jour annuel de trois (3) jours, offerts par le *Service de la*

condition féminine d'Unifor. L'Employeur accepte de libérer les intervenants pour la formation, les mises à jour et au besoin.

3.11 Délégué social

L'Employeur convient de reconnaître un délégué social. Celui-ci a comme rôle d'apporter une aide à ses confrères et consœurs qui en font la demande, de faciliter l'accès au programme d'aide et de supporter, écouter et accompagner le salarié. Celui-ci peut, après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, quitter son poste de travail sans perte de salaire, pour aider un salarié en cas de besoin. Cette permission peut être refusée pour des motifs raisonnables.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit, sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat, un montant égal à celui de la cotisation syndicale normale déterminée par le Syndicat.
- 4.02 L'Employeur remet mensuellement au secrétaire trésorier de la section locale, les cotisations syndicales ainsi retenues dans les dix (10) jours du mois suivant celui dans lequel les cotisations ont ainsi été déduites, accompagnées d'une liste mise à jour des noms des salariés, le montant prélevé pour chacun d'eux, le nom des salariés qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ, le nom des nouveaux salariés et la date de leur embauche.
- 4.03 Pour fins de déclaration d'impôt, l'Employeur indique sur les formules T-4 et Relevé I, les déductions syndicales perçues.

ARTICLE 5 DROIT DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer les droits de gestion au niveau des opérations couvertes et compatibles avec les dispositions de la convention collective ou la loi et en particulier :
 - a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;
 - b) le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou de cesser les opérations;
 - c) le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines, matérielles et financières. Ces règlements ne doivent en aucun temps être abusifs ou discriminatoires et compatibles avec les dispositions de la convention collective.
 - d) le droit de gérer et de diriger la main-d'œuvre y incluant entre autres celui d'embaucher, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour cause juste.

- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires pour cause juste et équitable en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, transfert et rétrogradation et compatible avec les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6 **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

6.01 **But**

Le mode de règlement des griefs a pour but de faciliter le règlement des griefs et permettre la correction d'une situation découlant soit de l'application ou de l'interprétation de la convention ou d'imposition d'une mesure disciplinaire.

6.02 **Modalités**

Un grief est soumis selon les modalités qui suivent :

Première étape

- a) Après avoir mis tous les efforts nécessaires afin de régler un problème pouvant donner naissance à un grief, un salarié ou le Syndicat qui désire loger un grief doit, dans les **vingt (20) jours** suivant l'événement donnant lieu au grief **ou de la connaissance des faits**, soumettre par écrit ledit grief à son supérieur immédiat. Ce dernier a **dix (10) jours** pour donner sa réponse par écrit.

Deuxième étape

- b) Si la réponse donnée à la première étape ne satisfait pas le signataire du grief ou à défaut de réponse de l'Employeur, le salarié ou le Syndicat peut, dans les **quinze (15) jours** suivant l'expiration des délais de la première étape, soumettre son grief par écrit **au service des ressources humaines**.
- c) L'Employeur doit dans les **quinze (15) jours** suivant la réception du grief, rencontrer les représentants du Syndicat afin de discuter du litige. L'Employeur rend sa réponse écrite dans les **dix (10) jours** suivant la rencontre avec le Syndicat.

6.03 **Procédure d'arbitrage**

- a) À défaut d'une réponse de l'Employeur ou si la réponse de ce dernier n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant l'autre partie dans les trente (30) jours de la réponse de l'Employeur ou de la fin de son délai pour répondre, selon le cas.
- b) Lorsqu'un délégué ou un officier est personnellement impliqué dans un grief, le délégué substitut ou un officier du comité syndical peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.

- c) Dans le cas d'une suspension ou de congédiement jugé injustifié, un grief peut être logé directement à la deuxième étape de la procédure de grief dans les mêmes délais prévus à la clause 6.02 a) suivant l'imposition de la sanction.
- d) Dans le cas d'un grief collectif, le Syndicat peut soumettre le grief directement à la deuxième étape.
- e) Les délais prévus à la présente procédure de règlement des griefs sont de rigueur. Cependant, ils peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.
- f) Les rencontres de grief se font en autant que possible sur les heures de travail, et ce, sans perte de rémunération pour le ou les salariés qui y participent.
- g) Les rencontres de grief se font avec rémunération lorsque lesdites rencontres se tiennent durant l'horaire normal du ou des salariés participants.

6.04 Modalités rattachées à l'arbitrage

- a) Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail et de la main-d'œuvre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- b) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ni de prendre quelque décision pouvant entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- c) En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou réduire toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- d) Dans les cas de compensations monétaires, l'arbitre a le pouvoir d'accorder les intérêts prévus au Code du travail.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre **sont** répartis également entre les parties.

ARTICLE 7 **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.01 Toute mesure disciplinaire est imposée pour cause juste et suffisante et confirmée par écrit au salarié au moment de son imposition. Cet avis écrit doit comporter un énoncé sommaire des motifs justifiant la mesure. L'Employeur transmet dans la même journée une copie de cet avis au Syndicat.
- 7.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être versée au dossier d'un salarié sans que celui-ci et le Syndicat en aient été dûment avisés par écrit au préalable.
- 7.03 Sauf dans le cas de récidive, toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié après une période de douze (12) mois de la date d'imposition.

- 7.04 Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs qui doivent être formulés conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 7.05 Dans les cas de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 7.06 Un salarié convoqué pour une raison de discipline doit être accompagné d'un membre du comité syndical.
- 7.07 L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié plus de quinze (15) jours après l'infraction reprochée au salarié. **Pour les infractions qualifiées de faute grave, l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire à partir du moment où l'infraction a été mise à sa connaissance.**
- 7.08 Un salarié accompagné, s'il le désire, d'un membre du comité syndical, a le droit de consulter son dossier personnel et disciplinaire, et ce, après entente avec l'Employeur.
- 7.09 Tout avis disciplinaire signé par un salarié signifie seulement qu'il en a reçu copie.
- 7.10 Un salarié à qui est imposé une suspension ou un congédiement peut rencontrer un membre du comité syndical avant de quitter la propriété de l'Employeur.

ARTICLE 8 **ANCIENNETÉ**

- 8.01 Un salarié à temps **plein** acquiert de l'ancienneté après avoir complété une période probatoire de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à l'intérieur d'une période de deux cent vingt (220) jours. Dès l'expiration de ce délai, son ancienneté lui est reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche.
- 8.02 Un salarié à temps partiel acquiert de l'ancienneté après avoir complété une période probatoire de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à l'intérieur d'une période de deux cent vingt (220) jours. Dès l'expiration de ce délai, son ancienneté lui est reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche.
- 8.03 Un salarié **temporaire** acquiert de l'ancienneté suivant les critères de la clause 8.02 du présent article.
- 8.04 Pendant la période probatoire, l'Employeur a le droit de renvoyer ou de mettre à pied le salarié en question sans que ce dernier puisse avoir recours au mode de règlement de grief en ce qui concerne le congédiement ou la mise à pied.
- 8.05 Les périodes prévues aux clauses 8.01, 8.02, 8.03 peuvent être prolongées par entente mutuelle écrite entre les deux parties.
- 8.06 **Perte d'ancienneté**

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

- a) s'il quitte volontairement son emploi;

- b) s'il est congédié et non réinstallé à la suite d'un arbitrage ou par entente mutuelle entre les parties;
 - c) s'il est mis à pied pour une période supérieure à douze (12) mois consécutifs;
 - d) si, à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par courrier recommandé à son adresse apparaissant dans les dossiers de l'Employeur, à moins d'une raison valable justifiant son retard;
 - e) s'il est promu à un poste hors de l'unité de négociation et ne revient pas dans l'unité dans les six (6) mois suivant sa promotion. Durant ces six (6) mois, le salarié doit acquitter sa cotisation syndicale;
 - f) en cas d'absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois;
 - g) en cas de lésion professionnelle causant une absence excédant vingt-quatre (24) mois;
 - h) à défaut de se présenter au travail après une période de **trois 3** jours consécutifs cédulés et que cette absence n'est pas motivée;
 - i) avoir été reconnu coupable en vertu de la loi de conduite d'un véhicule de la Coopérative en état d'ébriété.
- 8.07 Dans l'application de l'ancienneté, lorsque deux (2) salariés possèdent la même date d'embauche, un tirage au sort est effectué en présence d'un (1) membre du comité syndical, d'un (1) représentant de l'Employeur et des salariés concernés afin d'établir leur rang sur la liste d'ancienneté. Ce tirage au sort doit se tenir sur les lieux du travail durant les heures de travail normales.
- 8.08 Une liste d'ancienneté comprenant distinctement les salariés à temps **plein**, à temps partiel ainsi **que temporaires** indiquant le nom et la date d'embauchage ainsi que l'ancienneté selon le cas est affichée le 1^{er} février de chaque année de convention. Cette liste est susceptible à corrections suivant les trente (30) jours de son affichage. Seules les corrections connues et corrigées au cours de cette période sont reconnues officiellement par les parties. Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre à ce sujet, la procédure de griefs peut être utilisée à cette occasion.
- 8.09 En ce qui concerne les mouvements de main-d'œuvre soit, mise à pied, rappel, promotion, mutation, rétrogradation ainsi que le choix d'horaire de travail, l'ancienneté est le facteur déterminant à l'intérieur de chacune des classifications prévues à cette convention.
- 8.10 Tout salarié mis à pied détenteur d'un poste doit reprendre son poste régulier lors de son rappel. Cependant, il n'est pas tenu d'accepter un rappel à un poste autre que celui qu'il occupait lors de la mise à pied à moins que ce dernier ait été aboli.

Lors d'un rappel au travail pour deux (2) jours ou plus, pour remplacer un salarié absent ou pour un surplus de travail, l'Employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté.

Cependant, le salarié a jusqu'à treize heures (13h) la veille du jour où il doit entrer au travail pour confirmer son retour au travail sinon l'Employeur peut passer au salarié qui suit sur la liste de rappel.

- 8.11 Un salarié à temps **plein** mis à pied ou dont le poste est aboli a le droit de déplacer un autre salarié à temps **plein** ayant moins d'ancienneté que lui. Advenant le cas où il ne peut le faire, il peut déplacer un autre salarié à temps partiel et ainsi de suite, et ce, jusqu'à se prévaloir des heures disponibles normalement effectuées par les **temporaires**. Le salarié peut, s'il le désire, déplacer dans la classification de son choix. Cependant pour ce faire le salarié doit pouvoir accomplir les tâches dans les dix (10) jours suivant sa mutation.
- 8.12 Un salarié qui voit son horaire modifié à la baisse au sujet du nombre d'heures de travail normalement effectuées peut se prévaloir des heures normalement effectuées par un salarié moins ancien que lui qui occupe le poste de conseiller à la quincaillerie, et ce, afin de compléter son horaire normal de travail. Le salarié peut, s'il le désire, déplacer dans la classification de son choix. Cependant, le salarié doit posséder les qualifications requises pour la tâche à accomplir lors du transfert dans les dix (10) jours suivant sa mutation.
- 8.13 Un salarié à temps **plein** qui, à sa demande, devient salarié à temps partiel ou **temporaire**, est intégré dans son nouveau statut en respectant sa date d'embauche.
- 8.14 Préavis de mise à pied

L'Employeur doit donner un préavis de cinq (5) jours avant toute mise à pied, et ce, pour tout salarié détenteur d'un poste ayant acquis des droits d'ancienneté.

Une copie de cet avis remise au salarié doit être transmise au Syndicat. À défaut d'un tel avis, il reçoit une somme équivalente au salaire de cinq (5) journées de travail. L'Employeur ne sera pas tenu, en conformité avec cet article, d'aviser une seconde fois un salarié ayant reçu un tel avis et qui serait requis de travailler pendant une période additionnelle de quinze (15) jours de sa date prévue de mise à pied.

- 8.16 En cas de fermeture totale ou partielle d'un département ou d'une opération, l'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat, et ce, au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 9 **PROMOTION ET AFFICHAGE**

- 9.01 Un poste vacant est, un poste nouvellement créé ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour les absences prévues à la convention collective de plus d'un (1) mois.

Un salarié absent du travail ou pour les absences prévues à l'avance alors qu'il devait être à l'horaire est remplacé par un autre salarié disponible, sous réserve de ce qui est prévu à l'article 1.04.

Les parties ont convenu qu'un nombre suffisant de salariés sera dédié au travail à la serre durant la période estivale. L'Employeur se réserve le droit de réduire le nombre de salariés affectés à la serre si les besoins sont moindres.

Ces emplois sont généralement saisonniers et visent à aider l'équipe de la succursale dans les périodes de pointe. Par l'ajout de ces salariés, les parties ne visent pas à diminuer le nombre de postes dans les autres départements. Le déplacement à la serre d'un conseiller sera affiché à l'horaire et le salarié sera remplacé à la quincaillerie.

- 9.02 a) Tout poste vacant, nouvellement créé ou dépourvu de son titulaire tel que prévu à la clause 9.01 et que l'Employeur désire combler, doit être affiché sur les tableaux prévus à cet effet pour une période de sept (7) jours. L'affichage précise les exigences du poste, ainsi que la date limite pour poser sa candidature. Il est convenu que les exigences sont en relation avec le travail à effectuer mais en aucun temps on ne peut empêcher l'Employeur d'effectuer certaines améliorations afin d'obtenir une meilleure efficacité du service.

Afin de combler de façon permanente un poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur affiche à l'interne et à l'externe les postes à combler et sélectionne d'abord les candidatures provenant de l'interne. Le poste à combler est affiché à l'interne pour une durée de sept (7) jours.

Le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications requises par la tâche au terme d'une période d'essai de trente (30) jours.

- b) Dans tous les cas de remplacement temporaire tels que prévus à la clause 9.01, le salarié qui obtient le remplacement doit terminer ledit remplacement à moins qu'il puisse obtenir un poste nouvellement créé ou un poste devenu vacant.
- c) Tout poste nouvellement créé ne faisant pas partie des classifications prévues à l'annexe « A » voit son salaire déterminé après entente entre les parties. À défaut d'entente, une partie peut référer à l'arbitrage.
- 9.03 L'Employeur affiche le nom du candidat choisi dans les sept (7) jours du retrait de l'affichage et en transmet une copie au Syndicat.
- 9.04 L'Employeur transmet au Syndicat la copie de l'affichage ainsi que son choix à la fin des délais prévus aux clauses 9.02 a) et 9.03.
- 9.05 Tous les salariés couverts par l'unité de négociation sont éligibles à poser leur candidature sur un poste vacant. Le salarié absent pour raison valable peut autoriser le président du Syndicat à postuler en son nom sur un poste vacant.
- 9.06 Dans tout affichage de poste vacant, l'Employeur doit considérer ces deux facteurs d'égale importance que sont l'ancienneté et la capacité du salarié de remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 10

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 10.01 Les affectations temporaires se font conformément à la procédure de remplacement prévue à la présente convention.
- 10.02 Lorsqu'un salarié est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, ce salarié est payé à son taux régulier mentionné à l'annexe « A », sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté.
- 10.03 Un salarié qui effectue un travail comportant une rémunération supérieure pour quatre (4) heures consécutives ou plus reçoit pour cette nouvelle classification la rémunération supérieure prévue à l'Annexe « A ». Cependant, ceci ne s'applique pas dans le cas du salarié occupant la classification de remplaçant meunerie.

ARTICLE 11

HORAIRE DE TRAVAIL ET PÉRIODES DE REPOS ET REPAS

- 11.01 La semaine normale de travail pour un détenteur d'un poste permanent est d'un maximum de quarante (40) heures.

L'horaire est fait pour deux (2) semaines à l'avance et sauf en cas de force majeure ne peut être modifié.

À moins qu'il n'y consente, les salariés, à l'exception des salariés **temporaires**, ont droit à une fin de semaine sur deux en congé, sauf lors de situations exceptionnelles liées à du remplacement de main d'œuvre.

L'horaire de travail ne peut excéder cinq (5) jours à moins que le salarié n'y consente.

Un salarié qui travaille un samedi a droit à deux (2) jours consécutifs de congé. Toutefois, ce droit est accordé à un salarié à la fois par alternance.

- 11.02 La cédule des heures d'ouverture est la suivante pour le secteur quincaillerie et entrepôt:

Lundi : 8 h à 17h00

Mardi : 8 h à 17h00

Mercredi : 8 h à 17h00

Jeudi : 8 h à 17h00

Vendredi : 8 h à 17h00

Samedi : 8 h à 15 h (2 avril au 31 octobre) 8h à 13h (1^{er} novembre au 1^{er} avril)

L'Employeur peut modifier les jours et les heures d'ouverture en lien avec l'achalandage. Si tel est le cas, il doit en informer le Syndicat quinze (15) jours à l'avance.

Si l'Employeur décide de changer les heures d'ouverture, il doit en aviser les salariés au moins une (1) semaine à l'avance. **En respect des lois en vigueur, l'ouverture ne peut s'effectuer avant 8h du matin.**

Malgré les horaires qui précèdent un salarié peut être cédulé à compter de sept (7h) heures afin de fournir le service aux entrepreneurs.

Les salariés responsables d'ouvrir et fermer le bâtiment voient leur horaire de travail modifié en conséquence. **Toutefois, cette modification est d'un maximum de quinze (15) minutes avant et après.**

Les horaires ne peuvent comporter plus de huit (8) heures de travail consécutives excluant la période de repas. Toutefois, après entente avec le salarié et le Syndicat, un horaire de travail de plus de huit (8) heures peut être mis en place.

- 11.03 Tous les salariés couverts par cette convention ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées par partie de quart de travail. Dans le cas où le salarié à la demande de l'Employeur ne peut la prendre elle est rémunérée au taux de (150%) du taux de base.
- 11.04 La période normale de repas est **de 60 minutes**. Le salarié qui se porte volontaire, après autorisation du gestionnaire, pour travailler durant l'heure du repas, peut utiliser trente (30) à soixante (60) minutes pour prendre son repas. Si seulement trente (30) minutes sont utilisées, les trente (30) minutes restantes sont rémunérées.

ARTICLE 12 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 12.01 Toute heure exécutée en sus de quarante (40) heures dans une même semaine est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %).

Le salarié qui le désire peut choisir de mettre en banque, au taux majoré prévu à l'article 12, un maximum de quarante (40) heures qui peut être reprise en congé après entente avec l'Employeur.

- 12.02 Toute heure supplémentaire exécutée un dimanche par un salarié est rémunérée au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%). Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à un salarié requis de travailler un dimanche dans le cadre de la semaine normale de travail.
- 12.03 Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire. Nonobstant ce qui précède, le nombre d'heures décrit ci-dessous est obligatoire de la façon suivante :
- deux (2) heures avant le quart de travail régulier;
 - deux (2) heures après le quart de travail en continuité avec ce quart.
- 12.04 Le salarié qui effectue plus de deux (2) heures de temps supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures régulières cédulées de la journée, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées, et ce, à toutes les deux (2) heures par la suite. Lorsqu'un salarié fait du temps supplémentaire le samedi ou dimanche le même principe s'applique.

12.05 Rémunération minimale

Un salarié régulier cédulé pour travailler et qui, à la demande de l'Employeur, travaille moins de quatre (4) heures, reçoit une indemnité de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier. **Cette clause ne s'applique pas dans le cadre de rencontre et/ou formation prévues par l'Employeur auxquelles la participation est volontaire. Dans ces cas, seules les heures de rencontre et/ou de formation sont rémunérées.**

12.06 Pour toute rencontre ou réunion à la demande de l'Employeur en dehors des heures normales de travail, les salariés sont rémunérés selon leur taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.01 L'Employeur s'engage à prendre et à mettre en œuvre les mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail et des règlements qui en découlent.

13.02 L'Employeur consent à créer un comité de santé et sécurité central pour l'ensemble de ses établissements (magasins) de la division détail en vertu de la loi sur la santé et sécurité au travail et de ses règlements. À cette fin, le Syndicat nomme un (1) représentant faisant partie de l'unité de négociation pour siéger sur ce comité élargi.

Ce comité se réunit quatre (4) fois par année ou à la demande de l'une ou l'autre des parties pendant les heures de travail et ce sans perte de salaire ni d'avantages. Les représentants sur ce comité établissent ensemble les modalités à suivre lors de ces rencontres.

En regard de l'établissement couvert par le certificat d'accréditation, le représentant syndical en santé et sécurité a les fonctions décrites à la loi sur la santé et sécurité au travail et ses règlements notamment :

1. De choisir, de concert avec l'Employeur, les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
2. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
3. De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
4. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;

5. De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
 6. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
- 13.03 Un salarié requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical le fait durant ses heures régulières de travail, sans perte de salaire. L'Employeur assume les frais dudit examen.
- 13.04 L'Employeur s'engage à former un (1) secouriste pour la durée de la présente convention.
- 13.05 L'Employeur met à la disposition des secouristes les trousse de premiers soins conformes aux « Règlements sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins ».
- 13.06 Le port des chaussures de sécurité est obligatoire et les classifications ou les postes qui ont l'obligation de les porter sont déterminés par l'Employeur.
- Pour couvrir les frais d'acquisition des chaussures de sécurité au choix du salarié, l'Employeur verse une allocation, selon la politique en vigueur chez Avantis. Pour les usures prématurées, elles sont remplacées au besoin par l'Employeur après approbation du gestionnaire. La directive à cet égard fait partie intégrante de la C.C. (ANNEXE « C »)**
- Les autres équipements de protection individuelle (gants de sécurité, lunettes de sécurité, casques, dossards, etc.) sont fournis en nombre suffisant et payés par l'Employeur.
- 13.07 Salle de repos
- L'Employeur fournit un emplacement pour les salariés pour la prise des repas et des périodes de repos conforme aux règlements sur la santé et sécurité au travail.

ARTICLE 14 SALAIRE

14.01 Salaire et classification

Les salariés sont payés selon leur occupation en conformité avec l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

14.02 Les salariés congédiés, mis à pied ou qui quitte l'entreprise reçoivent les sommes dues.

14.03 Versement de la rémunération

Les périodes de paie sont du dimanche au samedi. Les salaires sont payés au (2) deux semaines, au plus tard le jeudi suivant la fin de la période de (2) semaines sauf

dans le cas de circonstances hors du contrôle de l'Employeur l'empêchant de remettre la paie ce jour-là, auquel cas, elle sera remise dans les quarante-huit (48) heures suivantes.

L'Employeur remet la paie par dépôt direct à l'institution financière de l'employé, au plus tard le jeudi midi. Advenant que le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

- 14.04 Un salarié qui atteint cinq (5) ans d'ancienneté a droit un prime horaire de 1.50\$ de l'heure pour chaque heure travaillée.**

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.01 La période durant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles débute le 1^{er} mai et se termine le 30 avril de chaque année. Cette période sert d'année de référence.
- 15.02 Les salariés procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté, entre le 1^{er} avril et le 15 avril de chaque année, l'Employeur se réservant cependant le droit de déterminer, compte tenu de l'ancienneté et des besoins du service, le nombre de salariés qui, au sein d'un même département, peuvent quitter en même temps. Par ordre d'ancienneté, peu importe le statut

Aux fins de l'application, les deux (2) départements sont :

1. Entrepôt
2. Quincaillerie;

Cependant, entre le 1^{er} mai et le 30 juin, aucune vacance ne peut être prise à moins que les conditions d'opérations le permettent

- 15.03 Le salarié qui, au moment où il doit prendre ses vacances, est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie, peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- 15.04 Un tableau de vacances est affiché par l'Employeur au plus tard le 20 avril de chaque année et n'est pas modifié à moins de consentement écrit entre le salarié et l'Employeur.
- 15.05 Les salariés ayant droit à des vacances annuelles sont régis de la façon suivante :

Années de service au 30 avril de l'année en cour	Nbs de semaines	Indemnité de vacances (%)
Moins d'un (1) an de service	un (1) jour par mois de service, max dix (10) jours	Quatre (4)
Un (1) an et plus mais moins de trois (3) ans	Deux (2)	Quatre (4)

Trois (3) ans ou plus d'ancienneté mais moins de dix (10) ans	Trois (3)	Six (6)
Dix (10) ans ou plus mais moins de vingt (20) ans	Quatre (4)	Huit (8)
Vingt (20) ans ou plus mais moins de trente (30) ans	Cinq (5)	Dix (10)
Trente (30) ans ou plus d'ancienneté	Six (6)	Douze (12)

Dans tous les cas ci-dessus mentionnés, le salarié reçoit deux pour cent (2%) pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, et ce, basé sur les gains bruts totaux gagnés dans l'année de référence donnant droit aux vacances.

- 15.06 Le salarié ayant été absent pour cause de maladie ou d'accident pendant l'année de référence et qui voit son indemnité de vacances diminuée, se voit accorder une indemnité équivalente à la somme qu'il aurait dû recevoir s'il n'avait pas été absent.
- 15.07 La paie de vacances est remise selon la pratique actuelle. Ce montant correspond à la période et quantum de vacances pris par le salarié.

ARTICLE 16 **RÉGIME DE RETRAITE**

- 16.01 Les salariés à temps plein ou à temps partiel, couverts par la convention collective bénéficient d'un régime de retraite. La contribution de l'Employeur et des salariés est de deux virgule cinq pour cent (2,5%) du salaire régulier hebdomadaire.

L'Employeur consent qu'à la demande du Syndicat, Le Régime de retraite à financement salariale (RRFS, FTQ) sera mis en place. La contribution de l'Employeur reste la même pour toute la durée de la convention collective. L'Employeur s'engage à signer les documents requis à son implantation.

16.02 Retraite progressive

Le salarié qui atteint cinquante-huit (58) ans et qui détient au moins cinq (5) années d'ancienneté peut réduire son temps de travail par bloc minimum d'une (1) journée complète et d'un maximum de deux (2) journées complètes.

Le salarié qui désire bénéficier de la retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur et au Syndicat six (6) semaines avant le début de la réduction du temps de travail désirée en indiquant la date de début de la retraite progressive ainsi que le ou les jours de congé demandés. La ou les journées, lorsqu'accordées sont fixes et ne peuvent être changées. L'Employeur peut refuser d'accorder une retraite progressive pour des raisons de besoins opérationnels.

Si plus d'un (1) salarié fait une demande de retraite progressive pour une même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le choix du ou des jours de congé fixe.

Le salarié en retraite progressive bénéficie de tous les avantages sociaux prévus à la convention collective mais ces derniers sont calculés au prorata des heures travaillées.

Un salarié, lors de ses journées d'absence, n'est pas autorisé à effectuer du temps supplémentaire durant cette journée.

Durant sa retraite progressive, le salarié ne peut en aucun temps travailler chez un compétiteur.

Un salarié peut bénéficier de la retraite progressive jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la pleine retraite selon la RRQ.

16.03 Fonds de solidarité FTQ

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

De plus, 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 fixée ou jusqu'à avis contraire.

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

L'Employeur s'engage à faire parvenir au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites selon la présente clause. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale de chaque salarié, le montant prélevé pour chacune des paies.

ARTICLE 17 ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 L'assurance collective en vigueur actuellement, le demeure pour toute la durée de la présente convention. La participation de l'Employeur est de soixante pour cent (60%) et celle des salariés est de quarante pour cent (40%). Le salarié qui travaille une moyenne de vingt-cinq (25) heures par semaine annuellement a droit à l'assurance groupe.

17.02 **Dans le cas où un salarié bénéficie de l'assurance salaire, l'Employeur lui rembourse son délai d'attente au maximum une (1) fois par année, et ce, sans impact sur sa banque de congé maladie.**

ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS

- 18.01 a) Les jours suivants sont des jours chômés et payés :
1. Jour de l'An;
 2. Le lendemain du Jour de l'An;
 3. Lundi de Pâques;
 4. La fête Nationale;
 5. La Confédération;
 6. La fête du Travail;

7. L'Action de grâces;
8. Noël;
9. Le lendemain de Noël;

Pour les salariés non cédulés la fin de semaine, Si le congé de la période des Fêtes est un samedi ou un dimanche, l'Employeur doit afficher trois (3) semaines à l'avance à quel jour il sera reporté, soit le vendredi ou le lundi.

Pour les salariés non cédulés la fin de semaine, pour les autres congés fériés, si le jour férié est un samedi ou un dimanche l'Employeur avise le plus rapidement possible à quel jour il est reporté.

Si, par proclamation des autorités fédérale ou provinciale, un des jours ci-dessus mentionnés est reporté à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation. Cependant, en aucun temps, le nombre de jours ne peut être modifié par une telle proclamation.

b) Congé mobile

Les salariés ont droit à cinq (5) congés mobiles (Quarante (40) heures).

Les congés mobiles sont calculés au prorata des heures rémunérées durant l'année civile qui précède (Quarante (40) heures = 2080 heures rémunérées pour un salarié à temps plein). Les heures rémunérées en vertu du programme d'assurance salaire courte durée ainsi que les heures rémunérées par la CNESST à la suite d'une lésion professionnelle sont considérées comme des heures rémunérées aux fins du présent calcul.

Les heures de congé mobiles sont créditées au salarié à temps plein, au salarié à temps partiel et au salarié **temporaire** dans une banque inscrite sur son talon de paye sur la première paye de janvier de chaque année. Les heures de congés mobiles sont non monnayables lorsque non utilisées et non transférables d'une année à l'autre.

Les heures de congés mobiles ci-dessus doivent être prises à une date convenue après entente avec l'Employeur et le choix de la date n'est pas indûment refusé. Le salarié à temps partiel ou **temporaire** peut demander à se faire payer des heures de congés mobiles même s'il n'est pas planifié sur l'horaire de travail cette journée-là. Tout travail exécuté par un salarié alors qu'il était cédulé pour être en congé lors d'un congé mobile est rémunéré à temps et demi pour le temps travaillé en plus du paiement pour le congé mobile.

- 18.02 Pour être éligible au paiement de ces jours de fêtes, le salarié doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et qui suit la fête payée à moins d'une absence autorisée par l'Employeur, incluant une absence pour maladie dont la preuve incombe au salarié ou de tout empêchement en dehors du contrôle du salarié.

Le salarié à temps **plein** reçoit l'équivalent d'une journée normale de travail en compensation pour les jours fériés. Le salarié à temps partiel ou **temporaire** est rémunéré pour les jours chômés et payés prévus ci-dessus, à l'exception des heures de congés mobiles, à raison de 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.

- 18.03 Si l'une des fêtes tombe durant la période de vacances d'un salarié, cette fête sera payée ou si le salarié le désire elle sera remise à une date ultérieure, et ce, après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 18.04 Si un salarié travaille un jour férié, il est rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) en plus du paiement du jour de fête.
- 18.05 Les salariés absents qui bénéficient des avantages du régime d'assurance groupe ou qui reçoivent une rémunération de la **CNESST** ou en vertu du régime d'assurance automobile du Québec ne bénéficient pas des avantages du présent article.
- 18.06 Si le congé tombe au cours de la période de vacances planifiée d'un salarié, il peut reporter sa journée de vacances à une date ultérieure.
- 18.07 Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de congé d'un salarié régulier, ce dernier peut reporter ledit jour férié à la date de son choix, après entente avec l'Employeur.
- 18.08 L'Employeur peut recourir à des salariés **temporaires** pour permettre à ses salariés de chômer les jours fériés.

ARTICLE 19

CONGÉS SOCIAUX

19.01 Décès

- a) Tout salarié a droit à cinq (5) jours **ouvrables** de congés payés à compter du décès de son conjoint(e), de son enfant ou de l'enfant du conjoint(e), **père, mère, frère ou sœur** ;
- b) Tout salarié a droit à trois (3) jours ouvrables de congés payés, à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : beau-frère, belle-sœur, beaux-parents, **gendre, belle-fille** ou d'un petit enfant. Il peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;
- c) Tout salarié aura droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de ses grands-parents.

Si les funérailles ont lieu à deux cent cinquante (250) kilomètres et plus, le salarié a une journée additionnelle avec solde s'il le désire. Si un salarié est exécuteur testamentaire, il peut, s'il le désire, prendre cinq (5) jours sans solde au moment où il le désire.

- 19.02 Tout salarié a droit à deux (2) jours dont un (1) rémunéré à l'occasion de son mariage ou **union civile**.

19.03 Naissance et adoption

- a) Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congés, dont deux (2) rémunérés, lors de la naissance de son enfant, à être pris dans un délai de trente (30) jours suivant l'événement, à des dates déterminées par le salarié.

- b) Lors de l'adoption d'un enfant qui n'est pas l'enfant de son ou sa conjointe, un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) rémunérés, dans les trente (30) jours qui suivent la prise en charge définitive de l'enfant.
- c) L'Employeur accorde, sur demande d'un salarié, un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) mois dans le cas d'adoption d'un enfant.

19.04 Congé de maternité

La salariée qui est enceinte et qui désire un congé de maternité est régie par les modalités de la loi sur les normes du travail.

19.05 Obligations familiales

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 œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. 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.

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

19.06 Juré ou témoin

Un salarié appelé à servir comme juré ou à témoigner dans une cause où il n'est pas parti reçoit la différence entre le salaire qu'il aurait gagné et l'indemnité qui lui est versée.

19.07 Violence conjugale, familiale, harcèlement psychologique ou à caractère sexuel

La violence conjugale comprend différentes formes de violence: psychologique, verbale, économique, physique, sexuelle. Elle peut se manifester sous plus d'une forme à la fois.

La violence familiale est faite par une personne dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique, psychologique et économique. Elle comprend aussi des comportements abusifs ainsi que de la négligence.

L'Employeur reconnaît que les victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peuvent vivre des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail.

En conséquence, l'Employeur et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un

professionnel reconnu (ex., médecin, avocat, conseiller autorisé), **qu'un salarié se trouvant dans une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire et/ou administrative si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle il se trouve.**

Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés et le salarié a droit jusqu'à cinq (5) jours payés.

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

19.08 Congé sans solde

Sur demande écrite préalable, dans la mesure où les besoins opérationnels de l'Employeur le permettent, un salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an en raison d'obligations familiales, d'études ou de perfectionnement. En aucun cas tel congé sans solde n'est utilisé par un salarié pour travailler chez un autre employeur sans la permission écrite de l'Employeur.

19.09 Congé de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, les salariés ont droit à un congé de maladie calculé selon les conditions suivantes:

- a) Nonobstant les alinéas b), c) et d) de la présente clause, le salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu a droit à deux (2) jours d'absence rémunérés dont l'indemnité journalière est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Ces jours ne sont pas remboursables s'ils ne sont pas utilisés.

- b) Un salarié qui au cours de l'année précédente a travaillé deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières et plus (incluant les vacances et les congés), reçoit en banque l'équivalent de trente-six (36) heures en congé de maladie.
- c) Un salarié qui au cours de l'année précédente a travaillé moins de deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières reçoit un nombre d'heures de maladie calculées au prorata de ses heures rémunérées selon la base du paragraphe précédent. Dans tous les cas, ce salarié a droit au minimum prévu à l'alinéa a) de la présente clause.
- d) Toute heure de congé de maladie non utilisée en date du 31 décembre est payée lors de la première paie de l'année suivante à son taux horaire régulier.
- e) Les heures de congé de maladie prévues à cette clause peuvent aussi être utilisées dans les situations visées par la clause 19.05.

ARTICLE 20 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 20.01 Advenant l'implantation d'un changement technologique, de nouveaux équipements ou machinerie ou de nouvelles méthodes de travail qui ont comme conséquence d'occasionner une diminution du personnel, d'abolir des classifications ou provoquer des mises à pied directement ou indirectement, l'Employeur informe par écrit le Syndicat et les salariés au moins deux (2) mois au préalable. L'avis comprend notamment :
- La nature du changement technologique, de la nouvelle méthode ou des nouveaux équipements;
 - Le calendrier d'implantation prévu;
 - L'identification de la classification visée par le changement technologique ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
 - Les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements, appareils ou tout système informatique de gestion ou des modifications projetées lorsque disponibles;
 - Tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.
- 20.02 Lorsqu'un salarié est mis à pied ou rétrogradé à la suite de l'abolition d'une classification ou à la suite de l'introduction d'un changement technologique ou l'implantation de nouvelles méthodes de travail, l'Employeur accepte de **former** ce salarié avant de procéder à l'embauche d'un nouveau salarié en lui donnant l'entraînement nécessaire.
- 20.03 La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépasse pas, en aucun cas, soixante (60) jours de calendrier.
- 20.04 Lorsque la classification d'un salarié est modifiée par l'introduction d'un changement technologique ou de nouvelles méthodes de travail, le salarié reçoit l'entraînement nécessaire à ce qu'il puisse effectuer le travail de façon satisfaisante.

ARTICLE 21

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

21.01 Vêtements de travail

Lorsqu'un salarié est requis par l'Employeur de porter un uniforme, cet uniforme est fourni gratuitement et en nombre suffisant. Lorsque fournit par l'Employeur, les salariés ont l'obligation de porter l'uniforme.

L'Employeur fournit aux salariés les articles de vêtements suivants :

Temps plein 40 heures...	Temps partiel	Temporaires
Quatre (4) polos, si moins de 40 hres Cinq (5) polos (40h) Deux (2) salopettes pour le préposé à l'entrepôt et à la meunerie.	Trois (3) polos	Deux (2) polos

Pour les conseillers qui doivent travailler à la cour, L'Employeur fournit aussi un (1) manteau d'hiver et un (1) manteau trois (3) saisons par salarié. L'Employeur remplace ces articles sur demande du salarié et au besoin.

L'Employeur s'engage également à remplacer les pantalons personnels des salariés lorsqu'ils sont brisés dans le cadre de leurs fonctions.

21.02 Tous les salariés ont droit au stationnement sur le terrain proposé à cet effet.

21.03 Lorsqu'il y a deux salariés ou plus à quarante (40) heures par semaine œuvrant au département de la quincaillerie, ces derniers sont assignés à tour de rôle, par rotation, selon les différents horaires.

21.04 Chef d'équipe

L'Employeur peut nommer un chef d'équipe pour chacun des départements qui a comme responsabilité additionnelle de distribuer le travail aux autres salariés en plus de ses responsabilités habituelles. Cette nomination n'est pas sujette à la procédure d'affichage prévue à l'article 9 et peut être modifiée ou annulée en tout temps. Le salarié ainsi désigné est libre d'accepter ou de refuser cette nomination. Une prime de six virgule cinq pourcent (6,5%) du taux horaire du salarié est payée pour toutes les heures travaillées comme chef d'équipe. Le chef d'équipe n'a pas autorité pour discipliner, embaucher ou congédier le personnel.

21.05 Les lettres d'entente et annexes à la convention en font partie intégrante.

21.06 L'Employeur doit fournir un exemplaire de cette convention à chaque salarié et à l'embauche de nouveaux salariés. Ces livrets en quantité suffisante, sous forme de brochure et en format de poche, sont remis au Syndicat suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 22 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

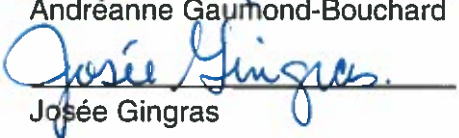
- 22.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au **31 octobre 2026**.
- 22.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention ou négocier une nouvelle convention, et ce, en vertu de l'article 52 du *Code du travail du Québec*.
- 22.03 Si un avis est donné conformément à la clause 22.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration de la convention, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent d'une entente pour la renouveler.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 12^e jour du mois de **juin** 2024.

COOP AVANTIS

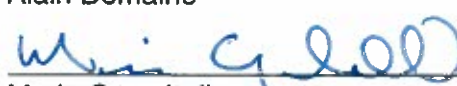

Karine Blanchet


Andréanne Gaumond-Bouchard


Josée Gingras

UNIFOR


Alain Domaine


Mario Campbell


Sébastien Pageau

ANNEXE « A »

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Malgré la progression salariale établie ci-dessous, l'Employeur peut embaucher un nouveau salarié à tout niveau à l'intérieur de cette échelle pour tenir compte des qualifications et de l'expérience d'un candidat externe.

	La Malbaie 1 ^e novembre 2022 (% max)	1 ^e novembre 2023 4,00%		
		0 à 1000 h	1001 à 2000 h	Taux Maximum 2001 h
Caissier (ère)	18,40 \$	17,14 \$	17,89 \$	19,14 \$
Commis à la cour et	18,63 \$	17,38 \$	18,13 \$	19,38 \$
Conseiller à la quincaillerie	20,78 \$	19,61 \$	20,36 \$	21,61 \$

	La Malbaie 1 ^e novembre 2023 (% max)	1 ^e novembre 2024 3,75%		
		0 à 1000 h	1001 à 2000 h	Taux Maximum 2001 h
Caissier (ère)	19,14 \$	17,86 \$	18,61 \$	19,86 \$
Commis à la cour et	19,38 \$	18,11 \$	18,86 \$	20,11 \$
Conseiller à la quincaillerie	21,61 \$	20,42 \$	21,17 \$	22,42 \$

	La Malbaie 1 ^e novembre 2024 (% max)	1 ^e novembre 2025 3,00%		
		0 à 1000 h	1001 à 2000 h	Taux Maximum 2001 h
Caissier (ère)	19,86 \$	18,46 \$	19,21 \$	20,46 \$
Commis à la cour et	20,11 \$	18,71 \$	19,46 \$	20,71 \$
Conseiller à la quincaillerie	22,42 \$	21,09 \$	21,84 \$	23,09 \$

Les taux de salaire sont payables rétroactivement sur toutes les heures payées depuis le 1^{er} novembre 2023.

ANNEXE « B »

DISTRIBUTION BONI SIGNATURE

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE	HEURES PAR SEMAINE	BONI
Dufour	Denis	1979-08-01	16	960\$
Gagnon	Alcide	2020-05-05	20	1 200\$
Gagnière	Sylvain	2020-05-05	25	1 500\$
Dufour-Godin	Krystel	2022-06-14	25	1 500\$
Turcotte	Carole	2023-03-08	32	1 920\$
Campbell	Mario	2011-03-21	32	1 920\$
Domaine	Alain	2018-04-26	40	2 400\$

ANNEXE « C »

DIRECTIVE – REMBOURSEMENT DES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

Avantis Coopérative a à cœur la santé et la sécurité de l'ensemble de ses employés. Nous nous engageons à verser une allocation annuelle pour l'achat de chaussures de sécurité selon les modalités ci-dessous.

Mise à jour de la directive Avantis Coopérative pour tous les secteurs d'affaires.

Employés visés

Dès l'embauche, tous les employés ayant à travailler dans une zone à risque.

Exceptions:

- Employés d'élevage, lorsque les chaussures sont fournies par l'établissement
- Employés régis par une convention collective qui prévoit ses propres modalités de remboursement

Définition d'une zone à risque

Détail : Cour, chantier de construction, zone de réception des marchandises, ainsi que les zones où circulent potentiellement des véhicules motorisés.

Machinerie: L'atelier, le secteur des pièces et du service.

Agricole : Les meuneries, les centres de grains, les entrepôts végétaux, les zones où circulent potentiellement des animaux ou des véhicules motorisés, ainsi que les zones de travaux d'entretien.

Modalités de l'allocation

	Fréquence du port des chaussures de sécurité		Chaussures de sécurité hivernales (remboursement)
	Au quotidien (allocation)	À l'occasion (remboursement)	
Allocation annuelle non imposable	200\$	Maximum 200\$	Maximum 200\$
Fréquence de l'allocation/remboursement	Allocation annuelle	Aux 2 ans et plus préalablement approuvé par le gestionnaire	Aux 2 ans et plus préalablement approuvé par le gestionnaire
Dépôt de l'allocation/Demande de remboursement	Versée sur la 1ère paie de février	Compte de dépenses avec facture	Compte de dépenses avec facture

Remboursement partiel en cas de départ

Lorsque l'emploi d'un salarié est terminé avant d'avoir complété 3 mois (12 semaines) de service continu, il doit rembourser l'allocation reçue, au prorata des semaines travaillées jusqu'à la date de son départ. S'il y a lieu, l'employeur récupère le montant sur la dernière paie émise à l'employé.

- 15\$ / semaine non travaillée sur 12 semaines (3 mois);
- Une semaine de travail étant du dimanche au samedi ;
- Si l'employé a débuté une semaine de travail, celle-ci est prise en compte en totalité dans le calcul du remboursement ;
- Exemple : L'employé quitte son emploi après 6 semaines et 3 jours travaillés ($12 - 7 = 5$ semaines, $15\$ \times 5 = 75\$$). L'employé devra rembourser 75\$ sur sa dernière paie.

La mise à jour de la directive a été adoptée par le comité de direction d'Avantis Coopérative le 22 mars 2022.