

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



ENTREPRISE ROBERT THIBERT INC.

315, boul. Industriel
Châteauguay (Québec) J6J 4Z2

Ci-après appelée « **L'EMPLOYEUR** »,

ET



Ci-après appelé « **LE SYNDICAT** »

2025 - 2028

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



ENTREPRISE ROBERT THIBERT INC.

315, boul. Industriel
Châteauguay (Québec) J6J 4Z2

Ci-après appelée « **L'EMPLOYEUR** »,

ET



unifor
section**locale510**

Ci-après appelé « **LE SYNDICAT** »

2025 - 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2 – JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	5
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 4 – NON-DISCRIMINATION.....	7
ARTICLE 5 – ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
5.06 Congés-éducation payés.....	12
5.07 Fonds de justice sociale.....	12
ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	13
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF.....	14
ARTICLE 8 – GREVE OU LOCK-OUT.....	16
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ.....	17
9.11 Mise à pied et rappel.....	19
9.17 Affichage de poste.....	21
9.23 Salariés temporaires, à temps partiel et étudiants.....	23
ARTICLE 10 – DISCIPLINE.....	23
ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	24
11.08 Droit de refus.....	29
ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS.....	31
ARTICLE 13 – HORAIRES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	34
ARTICLE 14 – CONGÉS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS.....	39
ARTICLE 15 – VACANCES PAYÉES.....	40
ARTICLE 16 – CONGÉS SOCIAUX.....	43
ARTICLE 17 – ASSURANCES COLLECTIVES.....	51
ARTICLE 18 – DIVERS.....	51
ARTICLE 19 – ALLOCATIONS DIVERSES.....	52
ARTICLE 20 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	53
ARTICLE 21 – DÉFINITION DES TERMES.....	53
ANNEXE « A ».....	56
STRUCTURE SALARIALE.....	56
Prime annuelle d'ancienneté.....	57

LETTRE D'ENTENTE #1	58
LETTRE D'ENTENTE #2	60
LETTRE D'ENTENTE #3	61

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Il est mutuellement convenu que le but de la convention collective est de promouvoir de bonne foi les intérêts mutuels des parties contractantes, de créer un moyen prompt et équitable de règlements de griefs, d'établir et d'entretenir des conditions de travail pour tous les salariés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 2 – JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Aux fins de cette convention, le mot «salarié» tel qu'il apparaît aux présentes, s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation et comprend tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des camionneurs, chauffeurs, employés de bureau, coordonnateurs et superviseurs ainsi que tous ceux exclus par le Code du travail pour l'établissement de Châteauguay.
- 2.02 Par les présentes, pour les fins établies par le Code du travail du Québec, la Compagnie reconnaît Unifor comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.03 Aucun travail relevant de l'unité de négociation ne peut être accompli durant la durée de la présente convention collective par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne confie pas en sous-traitance des travaux généraux non spécialisés si cela a pour effet de causer des mises à pied, de maintenir une mise à pied ou d'empêcher une nouvelle embauche.

Il est convenu que cette disposition ne s'applique pas aux contrats présentement confiés à des tiers, notamment aux travaux de déneigement, de construction, d'électricité ou autre.

De plus, selon les besoins opérationnels occasionnels, il peut y avoir un prêt de service d'un salarié d'un établissement à l'autre. Après avoir offert le travail à tous les salariés et qu'il y a toujours un besoin opérationnel, l'Employeur, après avoir discuté avec le comité syndical, peut avoir recours à une agence de personnel. Le prêt ou le recours à l'agence ne doit pas avoir pour effet d'occasionner des mises à pied, une diminution d'embauche, des réductions d'heures ou de surtemps parmi les salariés déjà en place.

2.04 Les conditions de travail d'une nouvelle occupation sont sujettes à négociation entre les parties à l'exception du salaire en conformité de l'article 12.04 de la présente convention.

2.05 Changements technologiques

A. Avant d'introduire tout changement technologique, l'Employeur avise le Syndicat dans les meilleurs délais possibles.

Un (1) mois avant l'introduction d'un changement technologique, l'Employeur fournit au Syndicat un exposé du projet qu'elle entend réaliser. En tout temps, les parties pourront s'entendre sur un délai moindre.

B. L'Employeur fournit au Syndicat un exposé écrit du projet qu'il entend réaliser.

- 1) L'exposé fourni par l'Employeur contient notamment les éléments suivants :
- 2) Le genre de changement ;
- 3) La date à laquelle l'Employeur propose d'effectuer ce changement ;
- 4) Le nombre approximatif de salariés qui risquent d'être touchés par le changement ;
- 5) Les compétences qui seront désormais requises suite au changement ;
- 6) Les répercussions connues que le changement a sur les conditions de travail et d'emploi des salariés touchés ;
- 7) Les répercussions connues que le changement a sur les conditions de travail et d'emploi du salarié touché.

C. Un salarié affecté par une mise à pied ou une rétrogradation suite à un changement technologique bénéficie de l'article 9.12 pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire pour combler tout poste vacant ou nouvelle occupation créée par un changement technologique avant de procéder à l'embauche d'un nouveau salarié à l'intérieur de l'unité de négociation, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

- D. Il est entendu que toute nouvelle occupation créée suite à un changement technologique survenu à l'intérieur de l'unité de négociation fait automatiquement partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires, de diriger son personnel et d'édicter des règlements selon ses obligations et en tenant compte des dispositions de la convention collective. Parmi ces droits, la Direction a le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante.

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'établir et de changer les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives conformément aux dispositions de la convention collective.

- 3.02 L'Employeur informe les salariés et le Syndicat par écrit de tout règlement ou politique du Centre de distribution de Châteauguay. Il en est de même pour toutes modifications.

ARTICLE 4 – NON-DISCRIMINATION

- 4.01 A. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence (par la Direction ou le Syndicat contre un salarié) fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la Direction contre un salarié à cause de son adhésion au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales, ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief.

- B. Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent qu'ils travaillent ensemble pour enrayer toutes formes de harcèlement au travail. Par conséquent, aucune forme de harcèlement n'est tolérée par les parties. Les plaintes formulées en vertu du présent paragraphe sont traitées rapidement et confidentiellement.
- C. Les parties s'entendent pour contrer toute forme de harcèlement psychologique, tel que défini à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail :

« 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. »

Une seule conduite grave peut également constituer du harcèlement psychologique si elle entraîne une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le salarié bénéficie d'un délai de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement alléguée pour déposer une plainte conformément à la Loi sur les normes du travail.

L'employeur s'engage à maintenir un environnement de travail sain, exempt de harcèlement, et à traiter toute plainte avec diligence, confidentialité et impartialité.

- 4.02 L'Employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.
- 4.03 La convention collective et ses annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du travail.
- 4.04 L'Employeur ne peut exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une autre langue que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite. Toute instruction générale à être affichée sur le babillard et/ou avec le personnel de supervision est en français. La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par cette disposition et l'anglais ou une autre langue peut aussi être exigée, selon les circonstances, pour certaines fonctions impliquant une relation directe avec la clientèle. De plus, lors de la formation des salariés, l'Employeur s'assure que lesdites formations sont en français si disponible.

- 4.05 Il est interdit à l'Employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.
- 4.06 11 est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin, le cas échéant.

ARTICLE 5 – ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 A. 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 collective ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la Direction et le salarié y compris les négociations pour le renouvellement de celle-ci.
- B. Le comité syndical est composé de trois (3) membres de l'unité de négociation nommés par le Syndicat, incluant le président du comité syndical.

Le comité syndical peut nommer un autre délégué sur le quart de soir si nécessaire.

Le Syndicat a droit à un délégué additionnel au nombre prévu ci-haut lorsque le nombre de membres dans l'unité de négociation a atteint 150 membres et à un autre délégué additionnel par tranche de 40 salariés et plus.

De plus, la Direction reconnaît le droit au Syndicat de nommer des substituts pour remplacer chacun des membres du

comité syndical en cas d'absence de ces derniers. Le Syndicat doit en aviser la Compagnie par écrit.

L'expression « délégué social » signifie un salarié syndiqué nommé et formé par le Syndicat qui est d'abord et avant tout une personne-ressource qui travaille pour aider les salariés aux prises avec des problèmes personnels à travers l'écoute, la référence, la prévention, la relation d'aide et la mise en place d'un réseau interne au Syndicat dans le milieu de travail afin de s'assurer du mieux-être des membres du Syndicat.

Un délégué social peut être libéré et payé par l'employeur, après autorisation des ressources humaines.

- 5.02 A. Pour le temps nécessaire à la conciliation ou pour la négociation du renouvellement de la convention collective, les membres du comité syndical sont rémunérés par l'Employeur et ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

De plus, le membre désigné du comité syndical est autorisé à quitter son poste de travail, et ce, sans perte de salaire, après en avoir obtenu la permission de son superviseur immédiat, pour enquêter sur des griefs et pour rencontrer les représentants de la Direction. Cette permission ne sera pas refusée à moins d'abus.

- B. À la demande de la Direction si des membres du comité syndical doivent rencontrer la Direction en dehors des heures de travail en vue de régler un litige entre la Direction et le Syndicat, ce temps sera considéré comme temps travaillé et rémunéré au taux applicable conformément aux dispositions de l'article 13 de la présente convention.
- C. Dans la conduite de leurs activités professionnelles, les membres du comité syndical disposeront d'un espace de bureau adéquat, équipé d'un bureau, de chaises et d'un classeur à clé ainsi que d'avoir accès à une imprimante, un télécopieur, un numériseur et à internet.
- D. Le président du comité syndical est autorisé à quitter son poste de travail, sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat pour s'occuper des

événements mentionnés à 5.01A) et pour rencontrer les représentants de la Direction pour une période de six (6) heures par semaine à être utilisée au besoin. Cette permission n'est pas refusée à moins d'abus et en fonction des besoins opérationnels. Ces heures peuvent être partagées entre les membres du comité syndical. Si cela nécessite plus de six (6) heures par semaine, une demande de libération doit être effectuée auprès de l'Employeur.

5.03 Un représentant national ou le nombre de représentants de la section locale nécessaire selon la situation discutée entre les parties ont la permission d'entrer dans les locaux de la Compagnie et de participer à toutes les réunions conjointes à la condition de ne pas nuire aux opérations. Ces représentants syndicaux doivent aviser le plus tôt possible le directeur d'entrepôt ou son représentant de leurs visites.

5.04 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et toute autre information sur des tableaux d'affichage. La Compagnie fournit et installe à cette fin, deux (2) tableaux à Châteauguay d'au moins trois pieds carrés munis de vitres avec serrures à l'usage exclusif du Syndicat et à des endroits choisis d'un commun accord. Tout document doit être signé par un membre du comité syndical.

Le Syndicat s'engage à ce qu'aucun affichage ou aucune des publications ne porte atteinte à l'intégrité et à la réputation de l'Employeur ou de ses représentants.

5.05 À la demande du Syndicat, la Direction accorde aux salariés désignés par le Syndicat des congés sans solde pour participer à des activités syndicales extérieures telles que congrès, journées d'études ou autre.

Pour toutes libérations syndicales, les salariés sont alors rémunérés comme s'ils étaient au travail sans perte d'ancienneté et des droits aux autres avantages et le Syndicat rembourse l'Employeur sur présentation d'une facture.

Pour les fins de l'application du présent paragraphe, le Syndicat doit, dans la mesure du possible, aviser la Direction par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance pour toute absence syndicale. Ce délai peut être moindre après entente entre les parties.

L'Employeur accorde à un salarié un permis d'absence sans solde d'une durée de deux (2) ans, renouvelable sur demande écrite par le Syndicat pour les fins de participer à des activités syndicales extérieures. Cette absence est considérée comme temps travaillé pour fin d'ancienneté uniquement.

5.06 Congés-éducation payés

L'Employeur convient de verser dans un fonds spécial un montant de cinq cents (0,05 \$) par heure pour toutes les heures rémunérées afin d'offrir un programme de congés-éducation payés (CEP) d'Unifor. Ce paiement sera versé sur une base trimestrielle dans un fonds en fiducie établi par le Syndicat national d'Unifor à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par l'Employeur à l'adresse suivante :

Programme des Congés-éducation payés d'Unifor
115, Gordon Baker Street
Toronto, ON, M2H 0A8

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.

La Compagnie convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisie par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé selon les besoins de la formation prévue. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

5.07 Fonds de justice sociale

L'Employeur verse à une caisse spéciale cinq cent cinquante dollars (550 \$) par année pour l'ensemble des salariés couverts par l'accréditation au Fonds de justice sociale des Unifor, ce fonds a pour but de procurer une aide financière à des organismes tels que des banques alimentaires, des organismes de charité et d'aide internationale enregistrées, et ce, pour venir en aide aux victimes de sécheresse, famines et autres bouleversements.

L'Employeur verse, par chèque, en début d'année de la convention collective à une caisse en fiducie établie par Unifor et est envoyé par l'Employeur à l'adresse suivante :

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.

Le chèque est libellé à l'ordre de : « Fonds de justice sociale d'Unifor » et une copie de cet envoi est remise au comité syndical.

ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Par les présentes, l'Employeur s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et dans les cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le 15 du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire financier de la section locale 510 du Syndicat.

L'Employeur fournira mensuellement au comité syndical et au secrétaire financier de la section locale une liste d'ancienneté comprenant les points suivants :

- le nom du salarié ;
- l'adresse complète du salarié ;
- le numéro de téléphone ;
- la date d'ancienneté ;
- l'occupation ;
- le statut du salarié ;
- le taux de salaire ;
- le revenu brut ;
- le nombre d'heures régulières travaillées dans le mois ;
- la somme mensuelle des cotisations syndicales déduites.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat au fur et à mesure de toute modification à la liste pour les fins d'application de l'article 8 de la présente convention collective.

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

- 6.02 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la Compagnie doivent devenir membres du Syndicat, et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. À cet effet, l'Employeur se doit de présenter le nouveau salarié à un membre du comité syndical au début de son quart de travail, le jour de son arrivée. Le Syndicat bénéficie d'une période de quinze (15) à trente (30) minutes pour la rencontre, selon le besoin. Les salariés actuellement membres du Syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF

- 7.01 Tout grief au sens du Code du travail du Québec, peut être déposé pour contester toute sanction disciplinaire ou tout congédiement ou encore concernant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 7.02 Un membre du comité syndical accompagné ou non du plaignant doit rencontrer le superviseur, le chef d'entrepôt ou son remplaçant pour tenter de régler le problème et/ou la situation verbalement.

Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés aussi diligemment que possible, et ce, pendant les heures de travail. À cette fin, tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement donnant lieu à un grief ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle le salarié et/ou le Syndicat prend connaissance de l'incident donnant lieu au grief.

- 7.03 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante :

Première étape - Le grief est présenté par écrit au superviseur ou son remplaçant par un membre du comité syndical accompagné ou non du plaignant. Le superviseur ou son remplaçant doit répondre par écrit au comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la présentation du grief.

Deuxième étape - Si le superviseur ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas satisfaisante, un membre du comité syndical et le responsable des opérations doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables passés le délai de la première étape. L'Employeur doit transmettre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre mentionnée ci-haut.

- 7.04 Si la décision de la partie patronale n'est pas rendue dans les délais mentionnés à la 2^e étape ou si la décision n'est pas acceptée par le Syndicat, le grief est alors considéré comme étant référé à l'arbitrage. Le Syndicat convient d'en aviser la Direction dans les soixante (60) jours civils du dépôt du grief et dans les trente (30) jours civils d'un congédiement.
- 7.05 Les parties conviennent que les griefs non réglés sont soumis à l'arbitrage. À cette fin, la partie appelante soumettra des noms d'arbitres à la partie adverse, laquelle pourra également proposer d'autres noms si elle le juge nécessaire. Si les parties s'entendent, l'arbitre choisi est désigné pour entendre le grief. À défaut d'entente, une demande est alors adressée au ministère du Travail afin qu'il désigne un arbitre, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 7.06 Tout grief référé à l'arbitrage ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 7.07 Compte tenu que les délais mentionnés à la procédure de griefs sont de rigueur et de déchéance, les parties peuvent prolonger ceux-ci par entente écrite.
- 7.08 A. Lorsque l'Employeur rencontre un salarié dans le cadre de l'imposition d'une mesure disciplinaire, celui-ci doit être accompagné d'un membre du comité syndical.
- B. L'Employeur ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence d'un membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.
- 7.09 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou à une mesure disciplinaire ou à tout congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 7.10 Les employés appelés comme témoins, à la demande de l'Employeur, devant un arbitre de griefs, ne subissent de ce fait aucune perte de salaire. Les parties ont à leur charge respective les frais de salaire et autres dépenses de leurs témoins assignés à l'audience.
- 7.11 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- 7.12 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre.
- 7.13 Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :
- A. Interpréter et appliquer une loi ou règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.
 - B. Fixer le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue.
 - C. En matière disciplinaire ou dans le cas de tout congédiement, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 7.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE 8 – GREVE OU LOCK-OUT

- 8.01 Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.
- 8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties, en vertu des dispositions applicables au Code du travail.
- 8.03 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés d'une occupation déjà visée par l'accréditation syndicale, en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, refuse de pénétrer dans les propriétés de l'Employeur ou de tout autre Employeur

impliqué dans un arrêt de travail autorisé par le Syndicat accrédité, quand il existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni aucune mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour les fins d'application de la présente convention, et à moins de stipulations contraires aux présentes, le mot «ancienneté» pour les salariés signifie toute période de temps travaillée à l'intérieur de l'unité d'accréditation incluant la période travaillée avant le dépôt de l'accréditation depuis sa dernière date d'embauche.
- 9.02 Tout nouveau salarié est réputé être en période de probation pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours travaillés à compter de sa date d'embauche. L'ancienneté de ce salarié est rétroactive à sa date d'embauche s'il réussit avec succès sa période de probation.
- 9.03 Lorsque deux salariés ou plus ont la même date d'embauche, il y aura tirage au sort en présence d'un représentant syndical le jour de l'embauche afin de déterminer le plus ancien.
- 9.04 Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire, de maladie, d'accident ou pour toute autre raison acceptable, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, dans les limites des dispositions du paragraphe 9.10.
- 9.05 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 9.06 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté s'interrompt, sauf s'il retourne dans l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de trois (3) mois cumulatifs, à l'intérieur de la période effective de la convention collective, son ancienneté continue alors de s'accumuler pendant cette période. À défaut, son ancienneté est considérée perdue.

- 9.07 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article.
- 9.08 Lorsqu'un salarié est absent du travail suite à un congé pour motif de maladie, accident, accident de travail, lésion professionnelle ou pour raison disciplinaire, celui-ci est considéré comme titulaire de son emploi dans son occupation pour cette période d'absence. À son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi dans son occupation.
- Si au retour du salarié celui-ci ne possède pas l'ancienneté nécessaire pour occuper un emploi dans son occupation, celui-ci peut alors déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté dans une autre occupation s'il rencontre les exigences normales de l'emploi, en application soit de l'article 9.06, 9.12 ou 9.16, selon le contexte.
- 9.09 La liste d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation est agréée par les parties et y est annexée pour faire partie intégrante de la convention. Cette liste ne peut être changée sauf de la manière prévue par la présente convention collective. Une copie de la liste est remise au comité syndical à tous les trois (3) mois.
- 9.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi :
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
 - b) Lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre.
 - c) Lorsque le salarié est rappelé au travail selon les dispositions de l'article 9.16 et omet de reprendre le travail dans les sept (7) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie par courrier recommandé à sa dernière adresse connue ; copie de cet avis doit être remise en même temps au Syndicat.
 - d) Après avoir été absent suite à une mise à pied selon les dispositions du paragraphe 9.12 pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

- e) Après avoir été absent pour une lésion professionnelle, une blessure ou autre maladie pour une période de trente-six (36) mois consécutifs.
- f) Lorsqu'il est absent du travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable.

9.11 **Mise à pied et rappel**

- A. Un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un préavis de mise à pied d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant toute mise à pied ou déplacement.
- B. Si un salarié est mis à pied pour une durée de plus de six (6) mois, le préavis sera établi de la façon suivante :

Ancienneté	Préavis
3 mois à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

À défaut de préavis, l'Employeur verse une indemnité de mise à pied équivalente au taux régulier de salaire pour la période où le préavis aurait dû s'écouler, à compter de la réception par le salarié de l'avis ou, à défaut, à compter de la date de sa mise à pied.

Une copie de cet avis doit être remise en même temps au Syndicat.

- C. Les membres occupant un poste de président syndical dans le Centre de distribution de Châteauguay ou un poste syndical à la section locale jouissent d'une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils ne pourront être mis à pied ou déplacés aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir.

- #### 9.12
- Dans tous les cas de réduction de main d'œuvre, les salariés de l'occupation affectée par cette réduction, qui n'ont pas de droit acquis d'ancienneté sont les premiers mis à pied.

Si la réduction de main d'œuvre s'étend davantage, les salariés de l'occupation affectée par cette réduction sont alors mis à pied selon leur ancienneté respective en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté voit son poste aboli ou est mis à pied de son occupation, il a le droit de déplacer un salarié ayant une ancienneté inférieure dans toute occupation et ce, peu importe le quart de travail. Le même principe s'applique à tous les salariés déplacés, et ce jusqu'au plus jeune en ancienneté. Le salarié doit confirmer son choix dans un délai maximum de quarante-huit (48) heures ouvrables. Il est entendu que la journée où l'employé reçoit les postes disponibles ne fait pas partie du délai de quarante-huit (48) heures ouvrables.

Il est entendu que tout salarié qui exerce ses droits acquis d'ancienneté en vertu de la procédure de déplacement devra posséder les capacités nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période d'entraînement et de familiarisation à la tâche. Un plan de formation est établi pour chacune des occupations dans les différents départements y incluant la période d'entraînement et de familiarisation, période variant de cinq (5) à vingt (20) jours. Il y a possibilité de prolonger cette période après entente entre les parties.

Après cette période, l'Employeur peut décider que le salarié n'a pas les compétences requises pour effectuer le travail.

Le salarié, une fois son choix effectué, ne peut demander de changer de poste.

- 9.13 L'Employeur doit établir et maintenir à jour une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté déplacés ou mis à pied à cause d'une réduction de main-d'œuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et remise au comité syndical.

Dès qu'un changement survient sur la liste, une copie de celle-ci doit être affichée et remise au comité syndical.

- 9.14 Toutefois, un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté et sans voir son nom rayé de celle-ci pour les raisons suivantes :

- 1) s'il est rappelé au travail pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours civils;
- 2) s'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou d'un accident, auquel cas il doit fournir un certificat médical.

9.15 Dans les cas d'une augmentation de la main-d'œuvre, les salariés dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés dans leur occupation ou au travail dans l'ordre de leur droit acquis d'ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir, après une période d'entraînement, tel que prévu à l'article 9.12.

9.16 11 est entendu que pour les fins de l'application du paragraphe 9.15 lors d'un rappel au travail, les salariés rappelés au travail bénéficient de tous leurs droits et privilèges prévus à la convention collective.

9.17 **Affichage de poste**

Lorsqu'un poste devient vacant :

- a) Dans l'unité d'accréditation ou lorsqu'un poste est créé, il doit être affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- b) Aucun poste n'est affiché si un salarié a des droits de rappel dans un poste pour lequel il est qualifié.

L'avis doit contenir notamment les informations et prérequis suivants :

- 1) L'occupation ;
- 2) Le taux de salaire ;
- 3) Les exigences habituellement requises pour le poste.

Tout salarié absent lors de la période d'affichage, possédant plus d'ancienneté que les salariés ayant postulé, sera considéré comme ayant posé sa candidature.

Un employé doit conserver son poste pour une période minimale de six (6) mois avant de pouvoir appliquer sur un autre poste, sauf s'il y a un bénéfice monétaire ou s'il y a entente entre les parties pour une raison valable.

- 9.18 A. Lors d'un affichage, la Compagnie doit effectuer la sélection d'un salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin dudit affichage.
- B. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, la sélection du salarié, la Compagnie doit afficher le nom du salarié qui comble le poste.
- C. Advenant que le salarié ne soit pas transféré dans sa nouvelle occupation à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la nomination, la Compagnie lui versera le salaire de la nouvelle occupation à compter de cette date, si le salaire est supérieur.
- 9.19 Tout poste vacant est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés permanents ayant posé leur candidature, il est entendu que le salarié ayant le plus d'ancienneté devra avoir les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période d'entraînement, tel que prévu à l'article 9.12.
- 9.20 Pendant la période d'entraînement, tel que prévu à l'article 9.12, le salarié peut décider de retourner dans son ancien poste. De même, l'Employeur peut décider de le retourner dans son ancien poste pour des motifs acceptables.

9.21 **AUTRES DISPOSITIONS**

Si un salarié est incapable, suite à une lésion professionnelle, une blessure ou suite à une maladie, d'occuper son poste régulier, les parties peuvent, par entente, déroger aux règles d'ancienneté afin de tenter de lui trouver un emploi pour lequel il possède les qualifications et les capacités requises.

- 9.22 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou toute situation qui s'y rattache, un tel refus est sans préjudice à l'exercice des droits acquis de celui-ci.

9.23 **Salariés temporaires, à temps partiel et étudiants**

A. Salariés à temps partiel et étudiants :

Salariés embauchés pour effectuer un nombre d'heures moindres par semaine que l'employé bénéficiant d'un droit acquis d'ancienneté.

Le ratio des salariés à temps partiel et étudiants est de 15% des employés réguliers en date du 1^{er} avril et du 1^{er} novembre de chaque année.

Les salariés à temps partiel et étudiants bénéficient des avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées à l'exception de l'assurance collective, sauf si le contrat le permet.

L'Employeur fournit au Syndicat, sur demande, une preuve de leur statut d'étudiant.

B. Salariés temporaires :

Salariés embauchés durant une période achalandée et pour une durée déterminée.

Un salarié temporaire peut également être embauché pour remplacer un congé de maternité, paternité, parental ou maladie, et ce à n'importe quelle période de l'année.

ARTICLE 10 – DISCIPLINE

- 10.01 Suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire, le salarié peut demander d'obtenir une copie de son dossier disciplinaire.

L'Employeur transmet au Syndicat copie du dossier disciplinaire du salarié. Ces informations doivent être fournies dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande du Syndicat.

- 10.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée contre un salarié à moins que celui-ci et/ou le Syndicat en soient avisés par écrit, et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables dans lesquels

l'Employeur prend connaissance des événements justifiant l'imposition de la mesure.

- 10.03 Si un salarié impliqué dans un cas disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 10.04 Après douze (12) mois, toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est retirée du dossier, et ce s'il n'y a pas eu d'autre récidive de même offense. Dans ces derniers cas, le délai est alors prolongé pour la même période. Toutefois, cette clause d'amnistie est inapplicable dans les cas d'inconduite relative à la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel.
- 10.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en guise de mesure disciplinaire ou administrative sauf dans le cas de harcèlement.
- 10.06 Un représentant du comité syndical est présent lors d'une rencontre entre l'Employeur et le salarié pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 10.07 Toute suspension pour fins d'une enquête ou d'un congédiement prend effet sans délai. Toute autre suspension est imposée dans le délai prescrit par l'Employeur.

En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical ou un délégué substitut avant de quitter les lieux de travail.

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié. De plus, il doit s'assurer que son établissement est équipé et aménagé de façon à assurer la protection du travailleur.

Le Syndicat, pour sa part, collabore à la promotion des bonnes pratiques de santé et sécurité auprès des salariés de l'unité de négociation.

- 11.02 Sans restreindre le droit au grief en matière de santé et de sécurité, un comité conjoint de six (6) membres sera établi, composé de trois (3) représentants chacun du Syndicat et de la Direction.

Le comité se réunira, sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat, au minimum une (1) fois par mois, la partie syndicale peut se réunir pour une durée de trente (30) à soixante (60) minutes selon les besoins avant chaque réunion du comité de santé et sécurité.

Les rencontres du comité durent le temps nécessaire pour accomplir leurs fonctions à partir d'un agenda préétabli par le comité. L'Employeur voit à produire un procès-verbal suite à ces rencontres et en remet copie au président du comité syndical.

- 11.03 Les fonctions du comité de santé et de sécurité comprennent, entre autres :

1. D'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.
2. De choisir 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.
3. De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur.
4. 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.
5. De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
6. De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements.

7. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer une lésion professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission.
8. 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.
9. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement.
10. De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, la régie régionale et la Commission.
11. D'accomplir toutes autres tâches que l'Employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu de la convention.

11.04 Un membre syndical du comité de santé-sécurité agira à titre de représentant à la prévention et ses fonctions seront entre autres :

1. de faire l'inspection des lieux de travail ;
2. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ;
3. d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs ;
4. de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'Employeur ;
5. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements ;

6. d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection. Le représentant à la prévention ou un délégué syndical doit obligatoirement être présent lors de la visite de l'inspecteur ;
 7. d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ;
 8. de porter plainte à la Commission ;
 9. de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.
- 11.05 Un représentant à la prévention peut s'absenter de son travail quatre (4) heures pour exercer les fonctions visées à l'article 11.04. Si cela nécessite plus de quatre (4) heures par semaine, une demande de libération doit être effectuée auprès de l'Employeur.

Le représentant à la prévention doit obtenir l'autorisation de son superviseur ou son représentant lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions

- 11.06 Un travailleur peut requérir l'aide de son représentant ou mandater celui-ci pour donner un avis ou produire une réclamation.

- 11.07 La Direction doit :

- A. Fournir les appareils pour la protection de la vue, approuvés par le comité de santé et de sécurité, et cc pour les salariés travaillant aux endroits désignés par ledit comité.

Le salarié est tenu responsable de l'entretien (l'entretien ne s'applique que pour les lunettes personnelles) et des soins à apporter à ses lunettes et aux appareils pour la protection de sa vue. Il est entendu que tout salarié doit porter lesdits appareils et les lunettes lorsque requis.

- B. Fournir et entretenir à ses frais les vêtements et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et sécurité, conformément aux règlements gouvernementaux et qui sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement.
- C. Déboursier un montant maximum de deux cents cinquante (250,00 \$) par année pour des bottes ou souliers de sécurité aux salariés. Ce montant sera déposé sur la paye du salarié et sera non imposable et sera fait le ou vers le 1er juin de chaque année. L'employé a la responsabilité de s'assurer d'avoir des bottes ou souliers conformes et sécuritaires en tout temps.
- D. Accorder à un membre syndical du comité de santé et sécurité le droit de recevoir les résultats ou des mesures d'échantillonnages lorsque l'Employeur ou un autre organisme prélève des échantillons.
- E. Fournir et maintenir à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme aux stipulations de la loi.
- F. Aviser immédiatement un membre syndical du comité de santé et sécurité lorsque survient un accident de travail et lui remettre dans les vingt-quatre (24) heures suivant une copie du rapport d'accident de travail transmis à la CNESST avec copie au président du comité syndical.
- G. Tout équipement ou vêtement prévu au présent article doit être fourni pendant les heures de travail, et ce sans perte de salaire, à l'exception des bottes et des souliers de sécurité.
- H. Pour les salariés de l'entretien ainsi que les employés « Multi » appelés à aller travailler à l'extérieur, l'employeur remboursera les équipements (vêtements d'hiver : manteau, salopette, tuques, mitaines, bottes, etc.) sur présentation de facture. Il est entendu que le remplacement se fera au besoin.

- 1) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.
- 2) Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 3) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'Employeur ou un représentant de ce dernier ; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.
- 4) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant l'Employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

- 5) Aucun salarié n'est passible de sanction disciplinaire ni de perte de salaire suite à son refus d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la santé et la sécurité, à moins que le droit de refus ne soit exercé de façon abusive et/ou de mauvaise foi.

L'Employeur peut exiger que le salarié qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

- 6) Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par :
- 1) le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail ;
 - 2) le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ; ou
 - 3) l'Employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

(En cas de mésentente entre le(s) représentant(s) de la Direction et du Syndicat au comité de santé et de sécurité, la plainte est immédiatement référée au service d'inspection du Ministère du Travail qui doit déléguer un inspecteur.)

- 11.09 Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin, le coût du transport est défrayé par l'Employeur.
- 11.10 Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 11.11 La Direction peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin de la Compagnie, et ce, aux frais de la Compagnie et sans perte de salaire pour le salarié.
- 11.12 Dans le cas de salarié atteint d'une incapacité quelconque affectant l'exécution normale de leur travail, les parties peuvent déroger à la présente convention pour tenter d'établir des conditions de travail pouvant convenir à un poste que pourrait occuper le salarié, si ce poste existe.

- 11.13 Lorsqu'un salarié, suite à une lésion professionnelle, doit accomplir des travaux en assignation temporaire, l'Employeur, dans la mesure du possible, affectera l'employé sur le quart de jour.

ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 12.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les parties aux présentes sont énumérés à l'annexe A, et celle-ci fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 12.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe A pour son occupation.
- 12.03 Les salariés régis par cette convention sont payés par dépôt direct à l'institution financière de leur choix, le jeudi de chaque semaine pour toutes les heures accomplies de la semaine précédente.

L'Employeur émettra dorénavant un talon de paie électronique, les employés disposeront d'un accès à un ordinateur et une imprimante pour consultation ou impression.

- 12.04 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de la convention, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat préalablement pour la fixation du taux de salaire du nouvel emploi. Si dans les trente (30) jours de calendrier suivant, le Syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire établi par l'Employeur, il peut soumettre le tout à la procédure d'arbitrage de grief.

Le salaire alors établi par l'Employeur est maintenu et la décision de l'arbitre est appliquée rétroactivement à la date à laquelle l'Employeur a commencé à payer.

L'annexe A est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.

12.05 Mutation temporaire

Tout salarié temporairement muté de son occupation pour trois (3) heures et plus, à une autre occupation dont le taux de salaire est

supérieur, reçoit le taux supérieur correspondant pour le nombre d'heures accompli dans cette occupation.

De plus, toute mutation temporaire d'une occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur sera faite par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.

Dans l'éventualité où aucun salarié par ordre d'ancienneté n'accepte une mutation temporaire dans un autre secteur ou poste de travail, la Compagnie assignera les salariés par ordre inverse d'ancienneté.

12.06 Tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre, à la demande de la Compagnie, dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de son occupation régulière.

12.07 Les employés initialement affectés aux quarts d'après-midi, de soir ou de nuit, mais transférés sur un horaire de jour durant la période faible de l'année, ne recevront pas la prime de quart lorsqu'ils seront de jour.

Lorsqu'ils seront sur le quart d'après-midi ou de soir, les employés auront droit à une prime de deux dollars (2,00 \$) de l'heure.

12.08 Le salarié ne subit aucune perte de salaire pour une journée d'absence ou un retard justifié par des conditions climatiques, qui font que l'Employeur décide de retourner les salariés ou de ne pas ouvrir son établissement.

12.09 Lorsqu'une erreur se produit sur le chèque de paie d'un salarié et qu'il lui manque au moins cinquante dollars (50,00 \$) bruts, à la demande du salarié, cette erreur est corrigée et payée avant la fin de la journée ouvrable suivant le jour de paie. Si l'erreur est de moins de cinquante dollars (50,00 \$) bruts, elle est corrigée et payée à la prochaine paie.

12.10 Pendant la durée de la convention, aucun système de prime au rendement ne sera instauré dans le but de rémunérer le rendement individuel et journalier des salariés.

- 12.11 Aucun système subjectif d'évaluation de rendement n'est appliqué par l'Employeur. Il revient à celui-ci d'évaluer les salariés conformément à ses droits de direction et en fonction des dispositions de la présente convention collective.

À cet effet, des objectifs mesurables sont préalablement établis et communiqués aux employés.

Cet article n'a pas pour but de discipliner les salariés.

- 12.12 Dans l'éventualité d'une panne électrique générale ou informatique chez l'Employeur durant les heures de travail, les salariés sont payés pour le travail effectué s'ils sont au travail, et ce, pour un maximum de quatre (4) heures s'ils sont retournés chez eux avant une période de quatre (4) heures.

Les dispositions ci-haut s'appliquent dans le cas d'une coupure en alimentation en eau à moins que l'Employeur n'ait trouvé une solution de rechange.

12.13 **1) Titres et Affectations des occupations**

Les postes de Journalier, Cariste et Chef d'équipe au centre de distribution de Châteauguay, quel que soit le quart de travail assigné, se nomment respectivement Journalier « Multi », Cariste « Multi » et Chef d'équipe « Multi ». Par ailleurs, les postes d'entretien, de Commis et de Chef d'équipe Commis sont aussi une occupation en soi ; ils font donc partie intégrante de l'annexe A.

Les employés occupant un poste de catégorie « Multi » pourront être réaffectés à diverses tâches au sein du centre de distribution, en fonction des besoins opérationnels de l'employeur. Ces réaffectations seront effectuées au fur et à mesure que les besoins se présenteront.

La création des postes « Multi » n'a pas pour but de réduire ou abolir les postes d'entretien, de Chef d'équipe Commis ou de Commis.

2) Postes de Commis et Postes à l'entretien

Les postes de Commis, de Chef d'équipe Commis ainsi que les postes à l'entretien ne sont pas des postes « Multi ». Ainsi, l'employeur ne peut demander aux employés occupant ces postes d'effectuer d'autres tâches que celles de leurs occupations respectives.

ARTICLE 13 – HORAIRES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine. Elle est normalement répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi pour le quart de jour et le quart d'après-midi. Mais peut également être répartie sur quatre (4) jours de dix (10) heures, du lundi au jeudi ou mardi au vendredi pour le quart d'après-midi.

L'Employeur peut établir d'autres semaines normales de travail ou encore d'autres quarts de travail en fonction de ses besoins opérationnels et de sa clientèle. Avant de mettre en application d'autres semaines normales de travail ou d'autres quarts, il en discute au préalable avec le Syndicat.

Après entente avec le syndicat, l'Employeur avise les employés au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance de toute modification à l'horaire de travail.

Le comblement du nouvel horaire de travail se fait par droit acquis d'ancienneté sur une base volontaire.

S'il n'y a pas de volontaire, le comblement se fait par ordre inverse d'ancienneté.

- 13.02 Les horaires de travail actuellement en vigueur chez l'Employeur sont les suivantes :

Quart de jour

Du lundi au vendredi	7:00 à 15:30, 8:00 à 16:30, 8:30 à 17:00, 10:00 à 18:30
----------------------	--

Quart d'après-midi

Du lundi au vendredi 12h00 à 20h30, 12h30 à 21h00

Du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi 10h30 à 21h00

Les horaires de travail saisonniers seront établis de la façon suivante ;

Saison forte : deuxième (2e) semaine de septembre à la deuxième (2e) semaine de décembre et dernière semaine de Mars à la fête de la Saint-Jean-Baptiste.

Saison faible : troisième (3e) semaine de décembre à la troisième (3e) semaine de Mars et première (1ère) semaine de juillet à la première (1ère) semaine de septembre.

Les employés pourront être déplacé avec un préavis de 5 jours ou plus, seulement durant les dates mentionnées ci bas :

- Entre la première et la dernière semaine de septembre inclusivement.
- Entre la première et la troisième semaine de décembre inclusivement.
- Entre la 2ième semaine de mars et la 2ième semaine d'avril inclusivement.
- Entre la dernière semaine de juin et la 3ième semaine de juillet.

En dehors des périodes établie l'employeur ne peut changer le quart de travail d'un employé sans une entente au préalable avec le syndicat.

Lors de la saison forte les employés sur un horaire de 10h à 18h30 auront un horaire d'après-midi de 12h00 à 20h30 et/ou de 12h30 à 21h00. Pour la saison faible ils auront un horaire de jour de 10h00 à 18h30 basé sur 5 jours.

Pour les employés à 4 jours de 10h, ils auront un horaire d'après-midi de 10h30 à 21h00 en saison forte et en saison faible, à 5 jours de jour de 10h00 à 18h30.

13.03 Les salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures bénéficient de deux (2) périodes de repos payées par jour, de quinze (15) minutes chacune selon l'horaire et le département. Les salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures bénéficient de trois (3) périodes de repos payées par jour, de quinze (15) minutes chacune selon l'horaire et le département.

13.04 A. Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 13.02 est rémunéré à temps et demi (1,5x) après quarante (40) heures de travail par semaine. Tout travail effectué lors d'un jour férié ou après 8 heures de travail le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux double (2x).

B. Le salarié a le choix de se faire payer son temps supplémentaire ou de l'accumuler afin de le prendre en congé selon les mêmes taux que le surtemps.

Chaque salarié peut cumuler jusqu'à un maximum de 40 heures par année pour fins de congé au-delà desquelles elles sont payées. Une partie des heures ou une totalité des heures sera payée s'il en fait la demande.

Le salarié qui veut prendre les 24 et/ou 31 décembre en partie ou au complet peut cumuler 16 heures de plus par année pour fins de congé.

Dans ce cas, seize (16) heures maximums doivent obligatoirement être utilisées pour les employés qui désirent prendre les 24 et 31 décembre de congé.

L'Employeur se réserve le droit de refuser le congé pour les 24 et 31 décembre puisqu'il doit y avoir un nombre suffisant de volontaires pour travailler ces deux journées. À défaut d'un nombre suffisant de volontaires, l'Employeur assigne le nombre nécessaire selon ses besoins en respectant l'ancienneté.

Le salarié doit faire savoir en début d'année son intention de prendre ou non ces journées en temps cumulé et de bénéficier d'une banque de 40 ou 56 heures en complétant le formulaire approprié.

- 13.05 Tout salarié ayant quitté les locaux de la Compagnie et qui est rappelé au travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable pour un minimum de quatre (4) heures.

Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié qui travaille le samedi, le dimanche ou un jour de fête.

- 13.06 Lorsque les salariés travaillent en surtemps et en continuité aux heures régulières, ceux-ci ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable à toutes les deux (2) heures de travail effectuées en temps supplémentaire.

Lorsque le temps supplémentaire s'effectue avant le quart, la pause est prise après les deux (2) heures de travail. Lorsque le temps supplémentaire s'effectue après le quart, la pause est prise avant les deux heures de travail.

Un salarié qui choisit de travailler plus de cinq (5) heures en temps supplémentaire aura droit à une période de repas de trente (30) minutes au taux applicable et le versement d'une somme maximale de vingt-cinq dollars (25,00 \$) pour le repas sur présentation de facture.

- 13.07 A. Le travail en temps supplémentaire est accompli sur une base volontaire.
- B. Pour ce faire, les salariés qui désirent effectuer du travail en temps supplémentaire doivent soumettre leur nom sur le formulaire prévu à cet effet.
- C. Les salariés qui sont déjà au travail dans un département, alors qu'il y a du travail en temps supplémentaire à faire, doivent l'effectuer en continuité si celui-ci est prévu pour une durée de trente (30) minutes.

L'Employeur informe le plus tôt possible dans la journée les salariés concernés qui doivent demeurer au travail en continuité si le salarié a inscrit son nom sur le formulaire prévu à cet effet sinon l'avis sera d'une journée.

- D. S'il n'y a pas de volontaire, ou assez de volontaires, de disponible pour exécuter le travail en temps supplémentaire,

l'Employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés capables d'exécuter le travail.

E. La Compagnie ne peut avoir recours à l'article 13.07 D) dans les situations suivantes :

1) Pour du temps supplémentaire lors de journées de fêtes prévues à l'article 14 de la convention collective ;

13.08 Lorsque l'assemblée générale du Syndicat a lieu le samedi ou le dimanche, l'Employeur ne peut obliger un salarié d'accomplir du travail supplémentaire pendant que l'assemblée est en session.

13.09 **Semaine de travail réduite**

Les parties s'entendent pour que les salariés, maximum de cinq (5), qui atteignent l'âge de cinquante-cinq (55) ans puissent réduire leur temps de travail de la façon suivante

a) La semaine réduite de travail sera de 32 ou 36 heures.

b) Les salariés maintiendront tous les autres avantages prévus à la convention collective.

c) Le salarié qui désire se prévaloir de la semaine de travail réduite le fait pour une période minimale de six (6) mois. Dans l'éventualité d'une situation imprévisible et que le salarié désire revenir à un horaire régulier de quarante (40) heures, il doit donner un préavis d'un (1) mois afin de permettre la réorganisation du travail. Il ne peut alors faire une demande de semaine réduite.

d) Tous les calculs touchant le paiement des vacances, des jours fériés et de toute autre rémunération se font de la même manière que les salariés à temps plein. L'article 15 s'applique pour le paiement des vacances et cela en fonction de l'horaire choisi, soit 32 heures ou 36 heures.

ARTICLE 14 – CONGÉS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS

- 14.01 Les jours de fête sont chômés et payés au un vingtième (1/20) du taux régulier du salaire pour le salarié à temps partiel, étudiants et en probation.

Pour le salarié régulier, il reçoit une rémunération équivalente à huit (8) heures à son taux horaire.

Les congés fériés fixes sont :

- Vendredi saint ou lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Noël
- Lendemain de Noël
- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An

- 14.02 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le ou les congés sont aux fins de la présente convention collective reportés soit la journée précédente ou la journée suivante du congé.

- 14.03 À l'exception de la Fête nationale du Québec, pour avoir droit au paiement d'un congé férié, le salarié doit avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la Fête et la première journée ouvrable suivant le ou les congés sauf dans les cas suivants :

- 1) Absence due à une blessure, une maladie, à une lésion professionnelle. À la demande de la Compagnie, le salarié doit soumettre un certificat médical ;
- 2) Congés autorisés ;
- 3) Activités syndicales telles que stipulées à l'article 4 ;
- 4) S'il est mis à pied sept (7) jours ou moins avant le congé férié.

ARTICLE 15 – VACANCES PAYÉES

- 15.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1er juin de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances payées représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours.
- 15.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service le 1er juin de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées durant l'année en cours. La paie de ces vacances payées représente le montant le plus élevé de soit quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours ou l'équivalent de deux (2) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.03 Un salarié qui a complété trois (3) ans de service le 1er juin de l'an en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui par la suite complète trois (3) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la troisième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances payées représente le montant le plus élevé soit six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, soit trois (3) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.04 Un salarié qui a complété sept (7) ans de service le 1er juin de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète sept (7) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la quatrième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances payées représente le montant le plus élevé soit huit pour cent (8%) de ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, soit quatre (4) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.05 Un salarié qui a complété quinze (15) ans de service le 1er juin de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète quinze (15) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la cinquième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances payées représente le montant le plus élevé de soit dix pour cent (10%) de

ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, soit cinq (5) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

15.06 Un salarié qui a complété vingt-trois (23) ans de service le 1er juin de l'année en cours a droit à six (6) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète vingt-trois (23) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la sixième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de soit douze pour cent (12%) de ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, soit six (6) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

15.07 Un salarié qui a complété trente (30) ans de service le 1er juin de l'année en cours a droit à sept (7) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète trente (30) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la septième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de soit quatorze pour cent (14%) de ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1er juin de l'année en cours, soit sept (7) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

15.08 En plus des vacances payées prévues aux paragraphes 15.01 à 15.07 inclusivement s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de la Compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante, au lieu de vacances, basées sur ses revenus bruts depuis le 1er juin de l'année en cours.

Un salarié ayant :

a) moins de trois (3) ans de service	quatre pour cent (4%)
b) plus de trois (3) ans de service	six pour cent (6%)
c) plus de sept (7) ans de service	huit pour cent (8%)
d) plus de quinze (15) ans de service	dix pour cent (10%)
e) plus de vingt-trois (23) ans de service	douze pour cent (12%)
f) plus de trente (30) ans de service	quatorze pour cent (14%)

15.09 Aux fins de cet article, le mot « service » inclut toute période continue à l'emploi de l'Employeur depuis la dernière date d'embauche du salarié.

15.10 Le choix des vacances est fait par ordre d'ancienneté par occupation par département et se fait en deux périodes.

Pour la première période, les salariés doivent faire connaître leur choix de vacances au plus tard le 1er avril de l'année en cours et l'Employeur affiche le calendrier de vacances le 1er mai suivant. Pour la deuxième période, elle se fera au plus tard le 1er octobre et l'Employeur affichera le calendrier au plus tard le 1er novembre.

L'Employeur remet une copie du calendrier de vacances au Syndicat en même temps. Une fois le calendrier de vacances établi, celui-ci ne peut être modifié ou fractionné d'aucune façon à moins d'une entente entre les Parties.

Durant la période estivale, soit du 15 juin au 30 septembre, les employés réguliers temps plein qui le désirent peuvent se prévaloir de deux (2) semaines de vacances consécutives conformément à la politique d'attribution de vacances.

Comme nous avons deux périodes de réservation de choix des vacances, la première période de choix des vacances (1er booking) à prédominance sur la deuxième période de choix de vacances (2e booking).

15.11 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salarié n'est payé au lieu de vacances. Les jours de vacances peuvent être pris en journées individuelles, après que le salarié ait obtenu l'autorisation de l'Employeur. Toutefois, l'Employeur privilégie la prise de semaines complètes de vacances dans la période de son calendrier de vacances.

15.12 Si l'un des congés prévus à l'article 14.01 coïncide avec les vacances payées d'un salarié, celui-ci a droit à une journée de vacances payées additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire. Ce jour doit être planifié lors du choix des vacances.

15.13 Au moment de prendre des vacances, le salarié recevra sa paie de vacances en continuité de sa paie courante, lorsqu'il prend des semaines complètes de vacances.

ARTICLE 16 – CONGÉS SOCIAUX

16.01 Le salarié bénéficie des congés de deuil suivants

- A. Lors du décès du conjoint actuel, de l'enfant du salarié, de celui de son conjoint actuel, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non consécutifs rémunérés à compter du décès.
- B. Dans l'éventualité des situations visées à A où le salarié doit se déplacer à plus de 250 kilomètres (aller simple) de son lieu de résidence, il a droit à une journée additionnelle rémunérée.
- C. Lors du décès d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : deux (2) jours ouvrables consécutifs ou non consécutifs rémunérés de calendrier et possibilité d'un (1) jour supplémentaire non rémunéré à compter du décès.

Dans l'éventualité où le salarié doit se déplacer à plus de 250 kilomètres (aller simple) de son lieu de résidence, il aura droit à une journée additionnelle non rémunérée.

- D. Un salarié bénéficie d'un congé payé d'un (1) jour et de trois (3) jours sans solde pour assister aux funérailles de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père ou de sa grand-mère, sa bru, son gendre et ses petits-enfants.
- E. Le salarié qui est en vacances pourra reporter les jours de vacances qu'il a utilisés aux fins de deuil au nombre prévu ci-haut.

16.02 Juré / Témoin

Lorsque durant ses heures normales de travail un salarié est appelé à agir comme juré ou témoin, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré, sur représentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la Cour appropriée.

- 16.03 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître devant une cour à la demande de l'Employeur, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux régulier du salarié.

16.04 **Élection**

- A. Un salarié qui désire présenter sa mise en candidature, ou se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire, bénéficie d'un congé sans solde durant toute la période d'élection. Si sa candidature est rejetée ou s'il n'est pas élu lors des élections, le salarié peut reprendre le travail dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas.
- B. S'il est élu, le salarié concerné a droit à un congé sans solde, mais sans perte d'ancienneté, tant qu'il continue d'exécuter son mandat.

À la fin de son mandat, le salarié peut revenir au travail et dans ce cas, il réintègre son travail à un poste équivalent à celui qu'il avait au moment de son départ, à la condition qu'il puisse accomplir la tâche de façon satisfaisante.

16.05 **Congé sans solde**

L'Employeur accorde un congé sans solde d'au moins trois (3) mois consécutifs à celui qui le demande. Ce congé peut être prolongé après entente entre les parties. La demande doit être faite par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. Ce congé peut prendre fin sur avis écrit d'un (1) mois.

16.06 **Mariage**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée ouvrable avec solde le jour de son mariage.

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

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance. Dans l'éventualité où le salarié doit se déplacer à plus de 250 kilomètres (aller simple) de son lieu de résidence, il aura droit à une journée additionnelle non payée.

16.07 **Congé de maternité**

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

16.08 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

16.09 La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 16.10 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

Malgré l'avis prévu, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- 16.11 La participation de la salariée en congé de maternité au régime d'assurance collective reconnu à son lieu de travail doit être maintenue sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime.

16.12 **Naissance / Adoption**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

16.13 **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu de la Loi sur les normes du travail, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, le salarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

- 16.14 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

- 16.15 La participation du salarié aux régimes d'assurance collective reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

16.16 **Congé paternité**

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

16.17 **Raisons familiales**

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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.

16.18 Congé personnel et/ou maladie

Les salariés ayant plus de :

- Trois (3) mois d'ancienneté ont droit à deux (2) journées par année.
- Un (1) an d'ancienneté ont droit à cinq (5) journées par année.
- Cinq (5) ans d'ancienneté ont droit à huit (8) journées par année.
- Dix (10) ans d'ancienneté ont droit à neuf (9) journées par années.

Les journées non utilisées sont monnayables à la date d'anniversaire. Il est entendu que ces congés sont considérés comme des journées travaillées.

16.19 Congé d'études

Un congé sans solde d'un (1) an au plus, pendant lequel l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler, sera accordé au salarié qui en fait la demande, afin de lui permettre de s'inscrire en qualité d'étudiant régulier aux études secondaires, à un CÉGEP ou à une université. Cette formation devra être en lien avec l'entreprise.

Afin d'obtenir un tel congé sans solde ou une prolongation de celui-ci, le salarié doit soumettre à la Compagnie une preuve satisfaisante que sa demande d'inscription a été acceptée et à la fin de chaque semestre ou autre période de cours, il doit présenter une preuve de sa présence à la maison d'enseignement pendant ladite période de cours.

De tels congés sans solde peuvent être prolongés pour des périodes de temps additionnelles d'au plus un (1) an chacune.

Lorsque le salarié a terminé ses études, il réintègre un poste équivalent à celui qu'il avait au moment de son départ, à condition qu'il puisse accomplir la tâche de façon satisfaisante après une période d'essai de vingt (20) jours.

- 16.20 L'Employeur travaille de concert avec le Syndicat de façon à ce que l'esprit de la loi 90 soit respecté et que les salariés puissent bénéficier d'un développement professionnel adapté aux besoins de l'entreprise et à leur développement de carrière.

ARTICLE 17 – ASSURANCES COLLECTIVES

17.01 Régimes d'assurances collectives

- A. Le régime d'assurances collectives, tel que négocié, est maintenu en vigueur pour la durée de la convention collective, à moins que la législation fédérale ou provinciale prévoit quelques-unes des mêmes couvertures. Dans un tel cas, les couvertures sont soustraites.

L'Employeur offre un régime d'assurance collective incluant, assurance-vie à une fois le salaire, assurance invalidité de longue durée, assurance médicaments (80-20%), assurance maladie et assurance dentaire. L'Employeur assume 50 % du coût de la prime.

L'Employeur offre un compte de gestion de santé (CGS) et assume 100% du coût de la prime.

- B. Une copie des polices et des modifications subséquentes telles que discuté entre les parties est fournie au Syndicat.
- C. Le Syndicat sera invité à participer au processus de renouvellement de contrat afin de soumettre ses suggestions et commentaires, de consulter ses membres et d'apporter ses recommandations si nécessaires.

ARTICLE 18 – DIVERS

- 18.01 Lorsque les parties à la présente convention ou l'une d'elles renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci, une telle façon de faire, à moins d'entente écrite mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions de la convention collective.

- 18.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 18.03 Chaque partie liée à cette convention fait parvenir à l'autre copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés.
- 18.04 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical, avec copie à l'adresse suivante ou aux coordonnées du représentant national attitré au dossier :

Unifor-Québec
565 boul. Crémazie Est
Bureau 10100, 10e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.

- 18.05 Les salariés ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté chez l'Employeur, ont la possibilité d'acheter des accessoires pour usage personnel seulement au prix coûtant + dix (10%) plus les taxes applicables pour un maximum de 1 000,00 \$ / année. Le salarié qui désire faire des achats pour un montant supérieur doit obtenir l'approbation de la Direction.

ARTICLE 19 – ALLOCATIONS DIVERSES

- 19.01 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions un salarié est appelé à prendre un ou des repas hors de l'établissement, l'Employeur lui rembourse un maximum de vingt-cinq dollars (25,00\$) sur présentation d'une facture par repas.
- 19.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour fins d'affaires pour la Compagnie, soit que la Compagnie lui fournisse le moyen de transport nécessaire ou si elle demande au salarié de prendre sa propre voiture, elle le rembourse au taux de soixante-deux cents (0,62\$) du kilomètre. Si des modifications sont apporté à la hausse à la politique de l'Employeur ces modifications sont automatiquement ajouté à la convention collective.

La Compagnie paie le stationnement, le péage d'autoroute et le temps de déplacement requis et convenu entre les parties lors de déplacement à l'extérieur du Québec s'il y a lieu. Les factures doivent être soumises pour remboursement.

ARTICLE 20 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 20.01 Les salaires prévus par l'annexe « A », sont applicables à compter du 13 juillet 2025.

La présente convention collective entre en vigueur le 13 juillet 2025 et se termine trois (3) ans plus tard, soit en date du 12 juillet 2028.

- 20.02 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, la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 20.03 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations pour le renouvellement d'une nouvelle convention collective et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties aux présentes exerce ses droits conformément aux dispositions de l'article 58 du Code du travail.

ARTICLE 21 – DÉFINITION DES TERMES

- 21.01 **Changements technologiques**

L'introduction de nouvel équipement ou tout changement de méthode technologique ayant pour conséquence d'affecter la sécurité d'emploi, les conditions salariales ou les autres conditions de travail prévues à la convention collective.

- 21.02 Aux fins de la présente convention, le mot « conjoint » signifie :

- 1) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- 2) De sexe différent ou du 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.

21.03 Notions de droits acquis d'ancienneté

Le salarié bénéficie de droits acquis d'ancienneté après avoir réussi avec succès sa période de probation.

Lorsque le salarié réussit avec succès sa probation, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

21.04 Occupation

Dans la présente convention collective, le terme occupation signifie selon le contexte le poste, la fonction ou encore l'emploi en y faisant les adaptations nécessaires.

21.05 Chef d'équipe

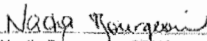
Le chef d'équipe a la responsabilité de répartir le travail d'un groupe de salariés et en même temps d'accomplir le travail de son occupation, tel qu'indiqué dans la description de tâches.

Un processus de recrutement sera élaboré par l'Employeur et discuté avec le Syndicat.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE À CHÂTEAUGUAY, EN DATE DU 18 JUILLET 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

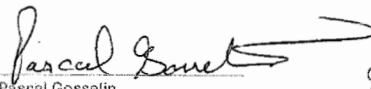
POUR LE SYNDICAT

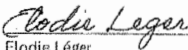

Nadia Bourgeois, CFHA
Conseillère RH autorisée Thibert


Jonathon Blais
Représentant national


Émile Roy
Directeur Châteauguay


Kevin Racette
Vice-président, Section locale 510


Pascal Gosselin
Directeur Distribution


Elodie Léger
Présidente du comité de négociation


Marco Paquette, MBA
Chef de l'exploitation


Francis Poissant
Membre du comité de négociation

ANNEXE « A »

STRUCTURE SALARIALE

2025	Multi Journalier	Multi Cariste	Multi Chef d'équipe	Commis	Entretien	Chef équipe commis	5%
Entrée	21,11 \$	24,47 \$	25,91 \$	21,06 \$	22,63 \$	24,08 \$	
12 mois	22,02 \$	25,07 \$	26,52 \$	21,67 \$	23,24 \$	24,69 \$	
24 mois	22,93 \$	25,69 \$	27,14 \$	22,59 \$	23,86 \$	25,31 \$	
36 mois	23,85 \$	26,91 \$	28,35 \$	23,52 \$	25,07 \$	26,51 \$	
2026	Multi Journalier	Multi Cariste	Multi Chef d'équipe	Commis	Entretien	Chef équipe commis	3%
Entrée	21,74 \$	25,20 \$	26,69 \$	21,69 \$	23,31 \$	24,80 \$	
12 mois	22,68 \$	25,83\$	27,32 \$	22,32 \$	23,93 \$	25,43 \$	
24 mois	23,62 \$	26,46 \$	27,96 \$	23,26 \$	24,57 \$	26,06 \$	
36 mois	24,56 \$	27,72 \$	29,20 \$	24,23 \$	25,83 \$	27,31 \$	
2027	Multi Journalier	Multi Cariste	Multi Chef d'équipe	Commis	Entretien	Chef équipe commis	2,5%
Entrée	22,28 \$	25,83 \$	27,36 \$	22,24 \$	23,89 \$	25,42 \$	
12 mois	23,25 \$	26,47 \$	28,00 \$	22,88 \$	24,53\$	26,06 \$	
24 mois	24,21 \$	27,13 \$	28,66\$	23,84 \$	25,19 \$	26,72 \$	
36 mois	25,17 \$	28,41 \$	29,93\$	24,83 \$	26,47 \$	27,99 \$	

Prime annuelle d'ancienneté

À compter du 13 juillet 2025, afin de reconnaître la fidélité des salariés, l'Employeur versera une prime annuelle d'ancienneté selon l'échelle suivante :

Ancienneté	Prime annuelle
5 à 9 ans	200 \$
10 à 14 ans	300 \$
15 à 19 ans	500 \$
20 à 24 ans	1 000 \$
25 à 29 ans	1 500 \$
30 ans et plus	2 000 \$

Modalités d'application :

- La prime d'ancienneté est versée une fois par année, soit sur la période de paie suivant le 13 juillet.
- L'employé devra être présent et actif ou en absence autorisée prévue à la convention collective au moment du paiement. Le tout applicable selon l'article 20.01;
- Cette prime ne peut être cumulée d'une année à l'autre;
- Dans le cas d'une absence autorisée au travail, la prime sera payée au retour au travail de l'employé;

Cette prime est soumise aux déductions statutaires.

LETTRE D'ENTENTE #1

Objet : **Fermeture de l'entreprise de l'employeur**

Attendu que les parties ont convenu d'une convention collective applicable pour une période de trois (3) ans à compter du 13 juillet 2025.

Attendu que les parties ont convenu et négocié les modalités de mises à pied et de rappel au travail ;

Attendu que les parties désirent prévoir à l'avance les moyens qu'elles pourraient prendre en cas de fermeture potentielle de l'entreprise de l'employeur, plus particulièrement de ses établissements de Mercier et de Châteauguay ;

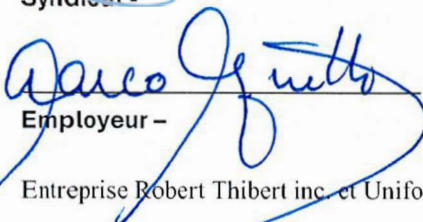
Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente :

1. Les parties conviennent que l'employeur n'a pas l'intention de mettre fin à ses activités de Châteauguay
2. Dans l'éventualité d'une cessation des activités, les parties s'entendent pour entamer des discussions dans le but de trouver des solutions pour minimiser les impacts des mises à pied et/ou pour établir les préavis à être donné en temps pour effectuer la transition de fermeture ;
3. Les parties entameront également des discussions dans le but de déterminer le nombre nécessaire d'employés qui devront demeurer au travail pour effectuer la transition de fermeture ;
4. Il est convenu que l'un des moyens que les parties pourraient privilégier est la mise sur pied d'un comité de reclassement ;
5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective et est déposée au Ministère du Travail selon les dispositions du Code du travail ;

En foi de quoi les parties ont signé à Châteauguay, ce 17 juillet 2025.



Syndicat -



Employeur -

Entreprise Robert Thibert inc. et Unifor

LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE : **ENTREPRISE ROBERT THIBERT INC**

ci-après désigné l'« **Employeur** »

ET : **UNIFOR, SECTION LOCALE 510**

ci-après désigné le « **Syndicat** »

collectivement désigné les « **Parties** »

Objet : **Lettre d'entente – Prime formateur**

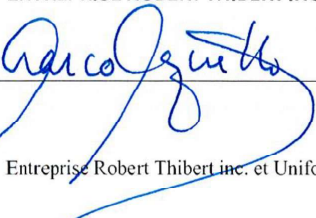
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

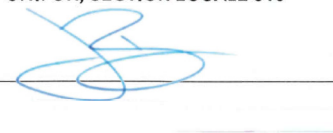
- a) La présente confirme l'entente à l'effet que tous les employés qui seront assignés à la tâche de formateur recevront dorénavant une prime de 1,00 \$ de l'heure durant leur assignation.
- b) Le choix du formateur sera basé sur les compétences et non l'ancienneté des candidats. Le processus de sélection se fera donc de la même façon que pour l'embauche de chef d'équipe (Article 21.05 de la convention).
- c) Toute période de formation d'environ 3 semaines pourra être faite sur tous les quarts de travail, incluant le quart de jour pour les employés embauchés pour le quart de soir. Le but étant de former les nouveaux employés dans les différents départements afin qu'ils comprennent le bon fonctionnement des opérations du centre de distribution.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, le 17 juillet 2025.

ENTREPRISE ROBERT THIBERT INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 510





Entreprise Robert Thibert inc. et Unifor

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE : **ENTREPRISE ROBERT THIBERT INC**

ci-après désigné l'« **Employeur** »

ET : **UNIFOR, SECTION LOCALE 510**

ci-après désigné le « **Syndicat** »

collectivement désigné les « **Parties** »

Objet : **Lettre d'entente pour la mise en place d'un Programme participatif au REER avec le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)**

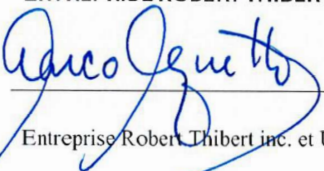
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- a) L'Employeur s'engage à contribuer au Programme participatif (REER) de ses salariés au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) en contrepartie du même montant que le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de deux pourcents (2 %) du taux horaire régulier ou en temps supplémentaire du salarié.
- b) Le salarié admissible au Programme participatif (REER) avec le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) a la liberté de contribuer un montant plus substantiel dans ce régime, s'il le désire, sans pour autant que cette décision change la limite de contribution de l'Employeur.
- d) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses contributions, en signant le formulaire de modification du Fonds, disponible auprès de l'Employeur. Dans un tel cas, le Syndicat en fait parvenir copie à l'Employeur et au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

- e) L'Employeur s'engage à faire parvenir au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), tous les mois, les contributions des salariés déduites à la source ainsi que ses contributions au Programme participatif (REER) des salariés.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, le 17 juillet 2025.

ENTREPRISE ROBERT THIBERT INC.



Entreprise Robert Thibert inc. et Unifor

UNIFOR, SECTION LOCALE 510



2025

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARS

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAI

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

2026

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARS

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAI

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

2027

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

MARS

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

MAI

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

2028

JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MARS

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

MAI

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JUIN

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

