

---

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**UNI-SÉLECT INC.**



**UNI-SELECT®**

Centre de Distribution de Boucherville  
170, boul. Industriel, Boucherville (Québec) J4B 2X3

Ci-après appelé « l'Employeur »

ET

**UNIFOR**



**UNIFOR**  
Québec

Ci-après appelé « le Syndicat »

(Ci-après collectivement désignés : « les Parties »)

1<sup>er</sup> mars 2025 au 29 février 2028

# TABLE DES MATIÈRES

Pages

<b>But de la convention</b> .....	3
Article 1 <b>Juridiction et reconnaissance syndicale</b> .....	3
Article 2 <b>Droits de l'Employeur</b> .....	5
Article 3 <b>Non-discrimination</b> .....	6
Article 4 <b>Activités syndicales</b> .....	8
Article 5 <b>Sécurité syndicale</b> .....	12
Article 6 <b>Procédure de grief</b> .....	13
Article 7 <b>Grève ou lock-out</b> .....	15
Article 8 <b>Ancienneté</b> .....	15
Article 9 <b>Discipline</b> .....	24
Article 10 <b>Santé et sécurité</b> .....	25
Article 11 <b>Taux de salaires et occupation</b> .....	31
Article 12 <b>Horaires de travail et travail supplémentaire</b> .....	33
Article 13 <b>Congés fériés et autres congés</b> .....	37
Article 14 <b>Vacances payées</b> .....	40
Article 15 <b>Congés sociaux</b> .....	43
Article 16 <b>Sécurité sociale</b> .....	50
Article 17 <b>Divers</b> .....	51
Article 18 <b>Allocations diverse</b> .....	53
Article 19 <b>Durée et renouvellement</b> .....	54
<b>Signature de la convention collective</b> .....	55
Annexe A <b>Échelle salariale et primes</b> .....	56
Annexe B <b>Liste d'ancienneté</b> .....	57
Annexe C <b>Sommaire des prestations, assurances collectives</b> .....	60
Lettre 1 <b>Transition dans l'échelle de salaire et l'échelle des avantages sociaux</b> .....	62
Lettre 2 <b>Programme de prime de départ à la retraite</b> .....	64
Lettre 3 <b>Coordonnateur et coordonnateur remplaçant aux retours</b> .....	66
Lettre 4 <b>« Poste commis projet »</b> .....	69

## **BUT DE LA CONVENTION**

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 grief, d'établir et d'entretenir des conditions de travail pour tous les salariés régis par la présente convention collective.

## **ARTICLE 1 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 1.01 Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation suivante: tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés de bureau, des superviseurs de l'entrepôt, des étudiants qui travaillent pour l'administration et des stagiaires.
- 1.02 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.
- 1.03 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.

Sans altérer le paragraphe précédent, les représentants des manufacturiers ont la possibilité de manipuler de la marchandise dans la mesure où ils sont accompagnés dans leur travail par un salarié de l'unité de négociation et que ce travail ne peut être accompli que par eux et non par un salarié de l'unité d'accréditation. Règle générale l'Employeur allouera un salarié pour deux (2) représentants manufacturiers.

De plus, les titulaires des postes de gestionnaires (superviseurs, chefs et directeurs) ainsi que les employés du service à la clientèle peuvent manipuler de la marchandise pour accomplir leur fonction, et ce sans faire les tâches normalement accomplies par les salariés syndiqués.

- 1.04 Les conditions de travail et les salaires de toutes nouvelles occupations sont sujets à négociation entre les Parties.
- 1.05 A) Les travaux accomplis normalement par les salariés régis par cette convention ne seront pas, pendant la durée de cette convention, accomplis par des personnes exclues de ladite convention, sauf s'il s'agit d'entraînement, d'expérimentation ou de situation exceptionnelle nécessitant une action immédiate et devant être accompli en dehors des heures de travail prévues à la convention collective. Aux fins du présent paragraphe, les périodes de repos et de repas seront réputées être en dehors des heures de travail.

B) Formation des nouveaux salariés

Les formateurs effectuent la formation (volet pratique) des nouveaux salariés. Les formateurs sont choisis par l'Employeur parmi la liste des salariés intéressés.

Les superviseurs de l'entrepôt continuent à former les salariés (volet théorique) et font leur travail de suivi avec les nouveaux salariés ainsi que le suivi avec les formateurs. L'évaluation du nouveau salarié se fait par le superviseur. Cela ne restreint aucunement les superviseurs dans leurs tâches habituelles et conservent leur droit de gérance.

Les formateurs reçoivent, de la part du superviseur, les instructions nécessaires à leur tâche de formateur.

1.06 Changements technologiques

A) Dans la présente convention collective, le terme "changement technologique" signifie:

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

B) Avant d'introduire tout changement technologique, l'Employeur:

Avise le Syndicat le plus longtemps possible à l'avance;

Au moins deux (2) mois avant l'introduction d'un changement technologique, l'Employeur fournit au Syndicat un exposé circonstancié du projet qu'elle entend réaliser, tel avis devant dévoiler tous les effets et les répercussions sur les salariés. En tout temps, les Parties pourront s'entendre sur un délai moindre.

C) L'avis mentionné au paragraphe B) ci-dessus doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur:

- 1) le genre de changement;
- 2) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement;
- 3) le nombre approximatif de salariés qui risquent d'être touchés par le changement;
- 4) la compétence qui sera désormais requise suite au changement;

- 5) les répercussions connues que le changement aura sur les conditions de travail et d'emploi des salariés touchés;
  - 6) les façons dont les conditions de santé et de sécurité seront affectées;
  - 7) et tous les autres renseignements connus et pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les salariés.
- D) La date d'introduction d'un changement proposé sera retardée d'un nombre de jours égal à celui du retard mis à donner l'avis mentionné à l'article 1.06 B).
- E) Toute entente entre les Parties en ce qui concerne les changements technologiques est confirmée par écrit et a la même valeur que les dispositions de la convention collective en vigueur et peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.
- F) Un salarié affecté par une mise à pied ou une rétrogradation suite à un changement technologique dont découlerait la discontinuité en tout ou en partie d'une occupation existante, l'Employeur procurera l'entraînement prévu à 8.21 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.
- G) Nonobstant les dispositions de l'article 8.19 de la convention collective, aucun poste découlant des changements technologiques ne sera affiché avant que le salarié affecté par ce changement technologique ait reçu l'entraînement prévu à l'article 1.06 F.
- H) 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 2 – DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- 2.01 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 **et des lois applicables**. Parmi ces droits, l'Employeur a le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante.
- 2.02 Les salariés et le Syndicat doivent être informés par écrit de tout règlement ou de toute modification au dit règlement. Si l'Employeur doit imposer une mesure disciplinaire suite à l'application de ces règlements, le Syndicat ou les salariés peuvent contester toute mesure disciplinaire imposée.

## **ARTICLE 3 – NON-DISCRIMINATION**

- 3.01 A) Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par l'Employeur ou le Syndicat 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 de fait qu'il soit impliqué dans un grief.

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 fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf 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 ou s'il est une personne séropositive.

- B) Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une atteinte grave à la dignité de la personne. Par conséquent, aucune forme de harcèlement sexuel ne sera tolérée par les Parties. Les plaintes formulées en vertu du présent paragraphe seront traitées de la façon la plus expéditive et confidentielle possible.
- C) Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :
- Sont répétés ;
  - Sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés ;
  - Portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne ;
  - Rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne.

Le harcèlement discriminatoire et la cyber intimidation sont aussi considérés comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'ils sont fondés sur l'un ou l'autre des motifs énumérés au paragraphe 3.01 a).

- 3.02 L'Employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse aux salariés. L'Employeur effectuera la traduction française des documents provenant des fournisseurs et pouvant s'adresser aux salariés de l'unité d'accréditation.

- 3.03 Lorsque l'Employeur désire publier une offre d'emploi pour un poste dans l'unité d'accréditation dans une autre langue que le français, il devra la publier simultanément en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.
- 3.04 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.
- 3.05 Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du travail par les agents d'accréditation, les commissaires du travail et le Tribunal du travail.

- 3.06 Il est interdit à l'Employeur d'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.

Il incombe à l'Employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

- 3.07 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.

- 3.08 Toute contravention aux articles 3.06 et 3.07 en plus de constituer une infraction à la Loi 101, autorise un salarié régi par cette convention collective à soumettre un grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

- 3.09 Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au chapitre 6 de la Loi 101.

- 3.10 **À moins que le contexte de l'article ne s'y oppose, les Parties conviennent qu'aux fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte et d'en faciliter la lecture, il comprend le genre féminin et tout autre genre, il n'y a aucune intention discriminatoire. De plus le singulier comprend le pluriel et le pluriel comprend le singulier.**

**3.11 Le terme "conjoint" se définit par l'une des trois (3) conditions suivantes:**

**Des personnes, sans égard à leurs sexes ou à leurs genres:**

- A) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;**
- B) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;**
- C) qui vivent maritalement depuis au moins un an.**

**ARTICLE 4 – ACTIVITÉS SYNDICALES**

4.01 A) L'Employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical de l'unité de négociation ou un membre dudit comité est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et le salarié, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

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, ce dernier devant être affecté à l'équipe de jour. Le comité syndical se réserve le droit de désigner un délégué sur les autres quarts de travail.

De plus, l'Employeur 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 l'Employeur par écrit.

4.02 A) Les membres du comité syndical ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'ils siègent aux séances d'arbitrage ou lorsqu'ils siègent dans les rencontres de négociation avec l'Employeur (incluant les séances de conciliation) pour le renouvellement de la présente convention collective.

De plus, les membres du comité syndical sont autorisés de quitter leur poste de travail et ce, sans perte de salaire, après en avoir obtenu la permission de leur superviseur immédiat pour enquêter sur des griefs et pour rencontrer les représentants de l'Employeur. Cette permission ne sera pas refusée à moins d'abus.

**Les membres du comité syndical sont autorisés de quitter leur poste de travail et ce, sans perte de salaire pour participer au comité de relation de travail (CRT) afin de discuter des relations de travail et des griefs, ces rencontres sont d'une durée de deux (2) heures, à moins que les Parties en conviennent autrement et ladite rencontre se fait à chaque mois, à moins que les Parties en conviennent autrement, à une date convenue entre les Parties.**

- B) A la demande de l'Employeur si des membres du comité syndical doivent rencontrer l'Employeur en dehors des heures de travail en vue de régler un litige entre l'Employeur et le Syndicat, ce temps sera considéré comme temps travaillé et rémunéré au taux applicable conformément aux dispositions de l'article 12 de la présente convention.
- C) Dans la conduite de leurs activités professionnelles, les membres du comité syndical disposeront d'un (1) bureau adéquat, équipé d'un (1) téléphone, d'un (1) télécopieur, de **deux (2) ordinateurs dont au moins un (1) avec caméra (webcam) et l'Employeur fournit une imprimante – numériseur ou l'accès à une imprimante – numériseur avec un code d'accès pour les documents privés**, de plus il permet l'utilisation d'un photocopieur.
- D) Pour les fins de l'application de cet article, chaque membre du comité syndical disposera de huit (8) heures sans perte de salaire le mercredi afin d'accomplir leurs affaires syndicales, de rencontrer les salariés et les superviseurs au besoin. Les membres du comité s'efforceront de concentrer les rencontres avec les salariés durant cette période pour éviter les interruptions des opérations.
- E) Si le président du Syndicat est absent, les heures devront être prises dans la même semaine que l'absence ou dès son retour. Toutefois, le président peut aussi demander aux délégués de soir ou de jour d'utiliser ces heures pour des activités syndicales lors de son absence. Il doit en aviser les superviseurs à l'avance.

4.03 Un représentant national et/ou un représentant de la section locale a la permission d'entrer dans les locaux de l'Employeur et de participer à toutes les réunions conjointes à la condition de ne pas nuire aux opérations. Seulement le représentant national devra aviser à l'avance le directeur d'entrepôt ou son représentant de la raison de sa visite.

4.04 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre information sur des tableaux d'affichage. L'Employeur installera à cette fin dans le centre de distribution, deux (2) tableaux d'au moins trois pieds carrés à l'usage exclusif du Syndicat et à des endroits choisis d'un commun accord.

- 4.05 **A)** À la demande du Syndicat, l'Employeur accorde aux salariés désignés par le Syndicat des congés sans solde (maximum six (6) salariés) pour participer à des activités syndicales extérieures telles que congrès, journées d'études, etc.. Ces congés sont limités pour l'ensemble de l'unité à une durée totale de deux cents (200) jours ouvrables par année civile, excluant les absences pour les fins de l'application du paragraphe 4.01.

Les salariés sont alors rémunérés comme s'ils étaient au travail et le Syndicat rembourse l'Employeur sur présentation d'une facture.

- B)** L'Employeur **accorde aux salariés désignés par le Syndicat** un permis d'absence sans solde d'une durée d'un (1) an, renouvelable sur demande écrite du Syndicat pour les fins de participer à des activités syndicales extérieures. Les dispositions du présent paragraphe n'affectent pas le nombre de salariés libérés en même temps ni la limite du nombre de jours prévue au premier paragraphe du présent article. **Le Syndicat peut mettre fin à la libération en tout temps avec un préavis de quatre (4) semaines.**

**L'Employeur peut remplacer le salarié absent en vertu du présent paragraphe B) pendant les douze (12) premiers mois de son absence par des salariés occasionnels selon les dispositions de l'article 8.27, si la libération dépasse la période de douze (12) mois et que l'Employeur veut continuer à remplacer le salarié absent, il doit le remplacer par un salarié permanent.**

**Un maximum de trois (3) salariés peuvent être libérés simultanément pendant les douze (12) premiers mois de la libération prévue au paragraphe B), lorsque la libération dépasse les douze (12) mois précités, le salarié concerné n'est plus comptabilisé dans le maximum de trois (3) salariés.**

**Les salariés sont alors rémunérés comme s'ils étaient au travail et le Syndicat rembourse l'Employeur sur présentation d'une facture.**

Une telle absence, **si elle est pour un poste permanent est considérés**, pour les fins de la présente convention, comme temps travaillé uniquement en ce qui concerne le fait d'accumuler de l'ancienneté. **Dans un tel cas, les salariés ne sont pas rémunérés par l'Employeur comme s'ils étaient au travail.**

- C)** Pour les fins de l'application du présent article, le Syndicat doit, dans la mesure du possible, aviser l'Employeur par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance pour toute absence syndicale.

- 4.06 L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale trois cents (0,03 \$) l'heure par salarié pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le Syndicat national d'Unifor et elles seront envoyées par l'Employeur à l'adresse suivante:

Bureau national d'Unifor  
Caisse de formation CEP  
115 chemin Gordon Baker  
Toronto (Ontario) M2H 0A8

Cette adresse peut être modifiée par un avis écrit de la part du Syndicat.

Les chèques seront libellés à l'ordre de: Caisse de Formation des Dirigeants d'Unifor et une copie de cet envoi sera remise au comité syndical.

L'Employeur convient en outre qu'il accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

- 4.07 Délégué social

L'Employeur reconnaît le rôle des délégués sociaux au sein de son établissement, soit un sur le quart de jour et un sur le quart de soir. L'ensemble de leurs activités doivent par la nature même de leurs fonctions être effectué à l'extérieur de leurs heures de travail. Toutefois, si une urgence survient, l'Employeur pourrait les libérer sur leurs heures de travail selon la nature de l'urgence.

- 4.08 Le Fonds de justice sociale de UNIFOR

Un Fonds de justice sociale a été établi par le Syndicat dans le but de procurer une aide financière à des organismes comme les banques alimentaires, les organismes de charité canadiens enregistrés et les mesures d'aide internationale pour venir en aide aux victimes innocentes des sécheresses, famines et autres bouleversements.

L'Employeur versera un montant forfaitaire de cinq cents dollars (500.00 \$) annuellement au dit fonds. Le paiement de ce montant forfaitaire se fait à la fin octobre de chaque année.

4.09 Afin d'aider les salariés ayant un problème de consommation, l'Employeur avancera l'argent nécessaire pour couvrir les frais de la cure de désintoxication. Dès le retour au travail du salarié, celui-ci commencera à rembourser les frais de la cure de désintoxication à compter de la première paie et ce, jusqu'à concurrence de la moitié de la totalité des frais payés par l'Employeur. Les modalités de remboursement se font selon entente entre les parties **et ce, avant que l'Employeur avance quelque somme que ce soit au salarié.**

Advenant la fin d'emploi du salarié pour quelque raison que ce soit, l'Employeur récupérera les sommes non-remboursées.

Cet article est applicable pour une première cure de désintoxication. Pour toute autre cure supplémentaire pour un même salarié, une entente spéciale doit avoir lieu entre l'Employeur et le Syndicat.

#### 4.10 **Intervenante auprès des femmes**

**L'Employeur reconnaît le rôle d'une intervenante auprès des femmes au sein de son établissement. L'ensemble de ses activités doivent par la nature même de ses fonctions être effectué à l'extérieur de ses heures de travail. Toutefois, si une urgence survenait, l'Employeur pourrait la libérer sur ses heures de travail selon la nature de l'urgence et cette libération ne sera pas refusée indûment.**

## **ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

5.01 A) Par les présentes, l'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié une somme équivalente à la cotisation syndicale. Les cotisations syndicales déduites seront remises par chèque au secrétaire-financier de la section locale 510 du Syndicat national avant le 15 du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites.

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
- la somme mensuelle des cotisations syndicales déduites

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

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

5.02 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par l'Employeur doivent devenir membres du Syndicat, et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. À cet effet, le nouveau salarié rencontrera un membre du comité syndical avant le début de son quart de travail, le jour de son arrivée, afin de signer les documents appropriés. Les salariés actuellement membres du Syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.

## **ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEF**

6.01 Tout grief au sens du Code du travail du Québec, y compris toute sanction disciplinaire ou tout congédiement, ainsi que toute mésentente relative à des conditions de travail, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

6.02 Un membre du comité syndical et son plaignant peuvent rencontrer le Directeur de l'entrepôt ou son remplaçant pour tenter de régler le différend verbalement.

Les Parties conviennent que les griefs doivent être réglés aussi diligemment que possible, et ce, pendant les heures de travail. A 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**.

**Si** la date de connaissance de l'événement est contestée, il appartient au salarié et/ou au Syndicat de l'établir et d'établir qu'il ne pouvait avoir connaissance de l'incident antérieurement à cette date.

De plus, un grief portant sur une question monétaire doit être soumis dans un délai de six (6) mois de l'événement donnant lieu au grief.

**Malgré les délais mentionnés précédemment, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite et ce, suivant les articles 81.20 et 123.7 de la *Loi sur les normes du travail*.**

6.03 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante:

Première étape - Le grief est présenté par écrit au Directeur de l'entrepôt ou son remplaçant par un membre du comité syndical accompagné ou non du plaignant. Le Directeur de l'entrepôt ou son remplaçant doit répondre par écrit au comité syndical dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

6.04 Deuxième étape - Si le Directeur de l'entrepôt ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le comité syndical et le représentant des ressources humaines doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables passés le délai de la première étape. La Partie Patronale doit transmettre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre mentionnée ci-haut.

6.05 Si la décision de la Partie Patronale n'est pas rendue dans les délais mentionnés à la 2<sup>e</sup> étape ou si la décision n'est pas acceptée, le grief est alors considéré comme étant référé à l'arbitrage. Le Syndicat convient d'en aviser l'Employeur par écrit dans les soixante (60) jours de la fin de la deuxième étape.

6.06 **Les Parties conviennent que les griefs non réglés sont soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des deux (2) Parties. L'Employeur et le Syndicat disposent de trente (30) jours de la date du dépôt du grief à l'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'arbitre. À défaut d'entente, le Ministère du Travail nomme l'arbitre à la demande de l'une ou l'autre des parties.**

6.07 Tout grief référé à l'arbitrage doit être entendu au mérite et sur le fond et aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

6.08 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

Il est également convenu que si l'Employeur omet de déposer une plainte ou pose un acte non stipulé à la convention à l'avantage du salarié, telle situation ne constitue pas un précédent.

6.09 Lorsque dans l'étude d'un grief, l'Employeur interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical. L'Employeur ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

6.10 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou relatif à une mesure disciplinaire ou à tout congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 6.11 Lors de l'audition d'un arbitrage, tout salarié impliqué dans un grief est rémunéré au taux de salaire de son occupation pour la journée de l'audition.
- 6.12 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- 6.13 La sentence arbitrale est finale et lie les Parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre.
- 6.14 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 circonstances de l'affaire.
- 6.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les Parties aux présentes.

## **ARTICLE 7 – GRÈVE OU LOCK-OUT**

- 7.01 Toute grève ou lock-out sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.
- 7.02 Les dispositions du paragraphe 7.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des Parties, en vertu des dispositions applicables au Code du travail.
- 7.03 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés 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 8 – ANCIENNETÉ**

- 8.01 Pour les fins d'application de la présente convention, et à moins de stipulations contraires aux présentes, le mot "ancienneté" pour le salarié permanent signifie toute période de temps travaillé à l'intérieur de l'unité d'accréditation à compter de sa date de permanence.

Pour les fins d'application de la présente convention, la date de permanence d'un salarié est la date à laquelle le salarié obtient un poste permanent dans l'unité d'accréditation.

La dernière date d'embauche d'un salarié permanent si elle diffère de sa date de permanence, sert uniquement pour déterminer le droit aux vacances (articles 14.01 à 14.08), l'éligibilité au régime d'assurance collective (article 16.01) et l'éligibilité au régime de retraite (article 16.02).

8.02 Tout nouveau salarié permanent en période de probation acquiert des droits d'ancienneté à compter de la date où il a complété les sept-cent-vingt (720) premières heures **effectivement travaillées** et ce rétroactivement à sa date de permanence, cependant les heures travaillées par un salarié occasionnel avant d'obtenir un poste permanent sont reconnues comme étant calculées dans ladite période de probation.

Lorsque deux salariés ou plus, ayant le même statut, ont la même date d'embauche, il y aura tirage au sort le jour de l'embauche, en présence d'un représentant syndical, afin de déterminer leur rang d'ancienneté, cependant si deux salariés occasionnels ou plus ont la même date de permanence, leur date d'embauche détermine leur rang d'ancienneté.

8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un salarié peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement, à moins que le grief invoque l'application d'une disposition légale d'ordre public.

8.04 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 8.10.

8.05 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.

8.06 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période maximale pouvant aller jusqu'à six (6) mois cumulatif pendant la durée de cette convention, son ancienneté s'interrompt. Il ne conserve aucun avantage prévu à la convention collective à l'exception des articles 16.01 (Régime d'assurance collective) et 16.02 (Fonds de solidarité) qui continuent de s'appliquer à l'égard de celui-ci, mais seulement dans la mesure où le salarié y avait déjà droit avant le transfert. Le salarié doit payer ses cotisations syndicales pendant ladite période de six (6) mois. Après cette période, il perd son ancienneté et tous les autres avantages prévus à la convention s'il n'est pas revenu dans l'unité de négociation.

- 8.07 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux salariés.
- 8.08 Lorsqu'un salarié est absent du travail suite à un congé pour raison de maladie, accident, accident de travail ou suite à une suspension pour raison disciplinaire, le salarié concerné est considéré comme titulaire de son occupation pour cette période d'absence. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi à l'intérieur de son occupation.
- Cependant, si durant la période d'absence des changements de personnel dans son occupation sont intervenus par suite de l'application du présent article, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation au moment de son retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.
- 8.09 Les listes d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation sont agréées par les Parties et sont annexées et font partie intégrante de la présente convention et ne peuvent être changées sauf de la façon prévue à la présente convention collective. Une copie des listes sera remise au comité syndical à tous les trois mois.
- 8.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté;
- 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 8.17 et omet de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par l'Employeur 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 8.12 pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.
  - E) après avoir été transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, tel que prévu par l'article 8.06 des présentes;
  - F) Après avoir été absent pour maladie professionnelle ou non, accident du travail ou autre pour une période de trente-six (36) mois consécutifs.
  - G) S'il est absent du travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir avisé l'Employeur, à moins qu'il n'ait une raison valable de n'avoir pu donner un tel avis.

## 8.11 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:

<b>Ancienneté</b>	<b>Préavis</b>
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 versera 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) Nonobstant les dispositions des préavis mentionnés ci-haut, en cas de fermeture de l'entrepôt, les salariés recevront une indemnité de départ selon les modalités qui suivent:
- 0 à 10 ans: 1 semaine de salaire par année de service au taux régulier du salarié;
  - 10 ans et plus: 2 semaines de salaire par année de service au taux régulier du salarié jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.
- D) Les Parties conviennent que les membres du comité syndical et du comité syndical de santé et sécurité jouissent d'une ancienneté préférentielle c'est-à-dire, qu'ils ne pourront être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir.

8.12 Dans tous les cas de réduction de main d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main d'œuvre s'étend davantage, les salariés sont alors mis à pied dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté; le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à moins que les salariés demeurant au travail n'aient pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

8.13 Dans l'application de l'article 8.12, le salarié peut exercer ses droits acquis d'ancienneté pour être mis à pied de façon préférentielle afin qu'un salarié moins ancien puisse demeurer au travail. Si ce salarié désire revenir au travail à une date autre que celle prévue, il devra donner un avis de cinq jours ouvrables permettant à l'Employeur de respecter l'avis à 8.11 A)

- 8.14 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.
- 8.15 Le nom des salariés qui ont été déplacés ou mis à pied sont maintenus sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de mise à pied ou du déplacement.
- 8.16 Lors d'un rappel au travail, les salariés sur la liste de rappel sont rappelés dans l'ordre suivant :
- 1) d'abord, de façon volontaire par ordre d'ancienneté;
  - 2) ensuite, de façon obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

Pour un rappel au travail de moins de vingt (20) jours ouvrables, un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté s'il occupe un autre emploi. Le salarié doit fournir un talon de paie à l'Employeur afin de justifier son refus de retourner au travail. En tout temps, l'Employeur doit respecter les dispositions prévues à l'article 8.11.

Advenant que tous les salariés en mise à pied occupent un autre emploi, le rappel au travail doit être fait de façon obligatoire par ordre inverse d'ancienneté, dans un tel cas, l'Employeur doit garantir un minimum de vingt (20) jours de travail aux salariés rappelés.

**Advenant qu'un rappel au travail pour moins de vingt (20) jours se prolonge ou devient permanent, l'Employeur doit refaire le processus de rappel prévu aux paragraphes précédents.**

En tout temps, un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté s'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou d'un accident auquel cas il devra fournir un certificat médical.

- 8.17 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 leurs droits 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 de dix (10) jours ouvrables.

Tout salarié qui est rappelé au travail et qui dans les faits travaille pour une période égale ou supérieure à quatre (4) semaines, est considéré comme avoir été rappelé au travail de façon permanente et ne pourra être mis à pied qu'après avoir reçu le préavis prévu à l'article 8.11 A) ou B) si applicable.

- 8.18 Il est entendu que pour les fins de l'application du paragraphe 8.17 lors d'un rappel au travail, les salariés sont rappelés au travail et bénéficient de tous leurs droits et privilèges prévus à la convention collective.

### AFFICHAGE DE POSTE

- 8.19 Lorsqu'un poste devient vacant dans l'unité d'accréditation pour plus d'un mois ou lorsqu'un poste est créé et que l'Employeur décide de combler ce poste, il doit être affiché pendant une période de deux (2) jours ouvrables. 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 les informations et pré requis suivants:

- 1) l'occupation;
- 2) le taux de salaire;
- 3) exigences habituellement requises pour le poste.
- 4) L'horaire de travail

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

- 8.20 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sélection du salarié, l'Employeur doit afficher le nom du salarié qui comble le poste.

- 8.21 Tout poste vacant est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés 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 de vingt (20) jours ouvrables.

- 8.22 Un salarié qui à la suite de l'application du présent article est transféré de façon permanente à une autre occupation peut dans les vingt (20) jours ouvrables du transfert choisir de retourner à son ancienne occupation.

Pendant cette même période, l'Employeur peut retourner ledit salarié à son ancienne occupation tout en justifiant la décision.

Pour les fins de l'application du présent article, l'Employeur peut pour une période n'excédant pas les délais mentionnés ci-haut combler le poste laissé vacant par ordre d'ancienneté.

## AUTRES DISPOSITIONS

8.23 Lorsqu'un salarié est incapable suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail d'occuper son poste régulier, il peut alors exercer ses droits acquis d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. A défaut, les Parties peuvent par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi pour lequel il possède les qualifications et les capacités requises.

Dans le cas de salariés atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux Parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir, dans ce cas, des conditions particulières de travail.

8.24 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou un transfert ou toute autre situation qui s'y rattache, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

8.25 Exercice de choix de poste

Le choix du poste et du quart de travail se fait en tenant compte de l'ancienneté respective et des exigences requises pour accomplir les tâches.

Une fois le processus entamé, les salariés devront faire connaître leur choix au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant la date de mise en application des nouvelles assignations. Une fois les choix de postes complétés, l'Employeur doit afficher la liste finale des nouveaux choix de postes au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la date de mise en application des nouvelles assignations.

**Le salarié absent lors du processus pourra fournir ses trois (3) premiers choix à l'Employeur avant sa période d'absence. Si le salarié n'a pas fourni ses choix ou que ses choix ne sont pas disponibles, la procédure suivante s'applique :**

- **L'Employeur contacte le salarié au téléphone en présence d'un représentant syndical;**
- **Si le salarié est injoignable après deux (2) tentatives espacées de trente (30) minutes, le salarié est assigné au même poste qu'il détenait lors de l'assignation précédente.**
- **Si l'assignation précédente du salarié n'est plus disponible, le salarié est assigné à un poste mobile pour la durée de l'assignation.**

La mise en application des nouvelles assignations se fait le 1<sup>er</sup> janvier, premier lundi de mai et premier lundi d'octobre.

Les salariés pourront s'échanger leur poste de travail à l'intérieur de leur secteur après avoir informé leur superviseur, par tranche de quatre (4) heures avant le début du quart de travail.

## 8.26 Poste mobile

1. Le poste de mobile est considéré comme un poste de commis d'entrepôt. Le titulaire de ce poste peut être appelé à travailler dans les différents secteurs de l'entrepôt en fonction des besoins opérationnels quotidiens;
2. Avant le début de chaque quart de travail, l'Employeur définit les postes de mobiles disponibles en fonction des besoins opérationnels quotidiens. Les salariés occupant un poste de mobile peuvent être déplacés en tout temps si les besoins d'opérations changent au cours d'une même journée;
3. Au début du quart de travail, le salarié choisit, par ordre d'ancienneté, son poste de travail en fonction de la disponibilité offerte en début de quart par son supérieur immédiat;
4. Un salarié occupant un poste de mobile qui arrive en retard au travail doit choisir parmi les postes restants;
5. Dans le cas où l'Employeur décide au cours de la journée, en fonction des besoins des opérations, de déplacer un ou des salariés, le déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté dans le secteur concerné vers le secteur en besoin;
6. Un salarié occupant un poste fixe qui se fait déplacer de son secteur au cours de la journée peut déplacer le salarié de son choix occasionnel ou occupant un poste de mobile ayant moins d'ancienneté d'un autre secteur;
7. Un salarié occupant un poste de mobile qui se fait déplacer de son secteur et/ou poste au cours de la journée ne peut à son tour déplacer un autre salarié;
8. Le choix de l'occupation du poste de mobile se fait trois (3) fois par année selon les dispositions de l'art 8.25 de la convention collective;
9. Le nombre de postes de mobiles déterminés par l'Employeur ne peut dépasser 25% du nombre total de salariés réguliers;
10. Afin de déterminer le nombre de salariés visés par ce pourcentage, l'Employeur utilisera le nombre de salariés total, excluant les salariés occasionnels, environ 4 semaines avant les choix de postes prévus à l'article 8.25

## 8.27 Utilisation des salariés occasionnels

L'Employeur aura recours à des salariés occasionnels afin d'accomplir les tâches couvertes dans l'unité d'accréditation et pallier à ses besoins de main d'œuvre lors des situations suivantes :

1. Pendant la période estivale de la mi-mai à la mi-octobre et de la mi-décembre à la mi-janvier. Le maximum d'heures travaillées par les salariés occasionnels durant cette période sera 10.5 heures par salarié permanent actif par semaine, incluant le salarié occasionnel qui remplace un salarié permanent absent tel que prévu au paragraphe "2" du présent article, cependant en aucun temps un salarié occasionnel qui remplace un salarié permanent ne peut être calculé en double de ce dernier, plus les heures supplémentaires pouvant être requis par les opérations.
2. En tout temps durant l'année, en remplacement de salariés absents pour les raisons suivantes : maladie, invalidité, CNESST, SAAQ, **selon l'article 4.05 B).**

Il est entendu que les salariés en mise à pied seront rappelés au travail avant que l'Employeur puisse avoir recours à des salariés occasionnels.

Les salariés occasionnels pourront travailler sur des quarts de travail irréguliers qui ne sont pas prévus à l'article 12, selon les besoins des superviseurs. Ces heures de travail devront être à l'intérieur des heures d'ouvertures normales du centre de distribution. Tout travail en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.02 est offert en priorité aux salariés permanent par ordre d'ancienneté, incluant tout temps supplémentaire.

Les salariés occasionnels sont affectés principalement aux commandes et à la mise en tablette.

Les salariés occasionnels ne cumulent pas d'ancienneté. Ils n'ont pas droit aux avantages prévus aux termes de la présente convention collective et les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à eux à l'exception des salaires (Annexe A), des vacances (14.09) **et de participer au RRFs, le cas échéant, tel que prévu à l'article 16.02.** L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié occasionnel sans que ce salarié ne puisse avoir recours à la procédure de grief concernant sa terminaison d'emploi **à moins que le congédiement contrevienne à une disposition légale d'ordre public.** Le salarié occasionnel recevra sa paie de vacances à toutes les périodes de paie.

#### Ancienneté relative

Tout salarié occasionnel détient une "ancienneté relative" déterminée par sa date d'embauche jusqu'à ce qu'il obtienne une date de permanence, le cas échéant. Cette ancienneté relative sert uniquement pour l'obtention d'un poste permanent lors d'un affichage de poste.

#### 8.28 Semaine de travail réduite

Le salarié embauché avant le 28 février 2019 qui a atteint l'âge de 55 ans peut faire réduire leurs heures de travail selon les dispositions prévues ici-bas.

Le salarié embauché après le 1er mars 2019 qui a cumulé 10 ans d'ancienneté et qui atteint l'âge de 55 ans peut faire réduire leurs heures de travail selon les dispositions prévues ici-bas.

- A) La semaine réduite de travail sera de 32 ou 36 heures de travail. L'Employeur permettra un maximum de seize heures le lundi et 76 heures par jour pour l'ensemble des salariés éligibles du mardi au vendredi.
- B) Le salarié ne peut réclamer des heures supplémentaires le jour de congé à moins qu'il n'ait complété 8 heures de travail à taux simple;
- C) Le salarié maintient tous les autres avantages prévus à la convention collective.
- D) Le salarié qui désire se prévaloir de ce programme **le fait pour la durée de l'exercice de choix de poste (booking)**. Advenant une situation imprévisible et que le salarié désire revenir à un horaire régulier de quarante heures en cours de cette période, il doit donner un préavis de deux (2) semaines afin de permettre la réorganisation du travail. Il ne pourra alors faire une demande de semaine réduite qu'au prochain exercice de choix de poste.
- E) Tous les calculs touchant le paiement des vacances, des jours fériés et de toute autre rémunération se fera au prorata des heures travaillées.

## **ARTICLE 9 – DISCIPLINE**

- 9.01 Lorsqu'un salarié est impliqué dans un grief suite à l'application d'une mesure disciplinaire, ce dernier a accès à son dossier disciplinaire.

De plus, l'Employeur doit fournir au Syndicat toute information contenue dans le dossier disciplinaire d'un salarié qu'elle a l'intention de mettre en preuve lors d'un arbitrage prévu à l'article 6.05. Ces informations doivent être fournies dans les quatorze (14) jours de la demande du Syndicat.

- 9.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit salarié et/ou le syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant ladite mesure. Cependant, dans le cas où le syndicat reçoit l'avis au nom du salarié, l'Employeur aura 2 jours ouvrables pour remettre l'avis au salarié à son retour au travail.

La gradation des sanctions disciplinaires est établie en fonction des fautes de même nature.

- 9.03 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.
- 9.04 Toute mesure disciplinaire verbale ou écrite et toute suspension contre un salarié est annulée après douze (12) mois et ne peut être invoquée contre lui en aucun temps après ce délai, **sous réserve de l'article 97.1 de la Loi sur les normes du travail. Cette période est suspendue lorsque le salarié est absent pour une période de huit (8) semaines consécutives ou plus.**
- 9.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en guise de mesure disciplinaire.
- 9.06 Le comité syndical est présent lors d'une rencontre entre l'Employeur et un salarié lorsque le sujet concerne l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.
- Dans le cas de la remise d'une mesure disciplinaire, un (1) représentant syndical sera présent lors de la rencontre.
- 9.07 Toute suspension pour fin d'enquête ou de congédiement doit prendre effet sans délai. Toute suspension disciplinaire prendra effet le jour ouvrable suivant la rencontre avec le salarié. 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, à moins de faute grave lors d'un congédiement, auquel cas la rencontre se tiendra à l'extérieur des lieux de travail et pour une durée maximale de trois (3) heures.

## **ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01 L'Employeur reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail. Le Syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation.
- 10.02 L'Employeur doit:
- A) Fournir les appareils pour la protection de la vue, approuvés par le comité de santé et de sécurité et ce, pour les salariés travaillant aux endroits désignés par ledit comité :
- 1) lorsqu'un salarié requiert des lentilles et/ou montures sur ordonnance, l'Employeur lui remboursera le coût jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250,00 \$);

- 2) lorsqu'un salarié doit remplacer ses lentilles et/ou montures sur ordonnance dû à la détérioration de la vue, l'Employeur remboursera audit salarié le coût de remplacement desdites lentilles et/ou montures, jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250\$) moins toute somme reçue de la CNESST. Cependant, aucun salarié n'aura droit à un tel remboursement plus d'une fois par vingt-quatre (24) mois. Il est entendu que le salarié devra présenter une facture pour obtenir ledit remboursement;
- 3) 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 et conformément aux règlements gouvernementaux et qui sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement.

À cet effet, l'Employeur fournira gratuitement des salopettes, couvre-touts ou tabliers appropriés pour les salariés affectés aux secteurs où ils ont à faire manipuler de l'acide à batterie ou d'autres produits chimiques qui pourraient être dangereux.

- C) À l'embauche, l'Employeur fournira au nouveau salarié une paire de bottines ou souliers de sécurité.

Par la suite, l'Employeur rembourse jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200,00 \$) **plus les taxes**, par année civile, sur présentation d'une facture, pour l'achat de bottines ou souliers de sécurité pour chacun des salariés qui ont complété la période de 720 heures travaillées. Le remboursement se fait sur la paie suivante, dans la mesure où la facture est reçue au plus tard le jeudi précédent le dépôt de la paie.

Si des bottines ou des souliers de sécurité orthopédiques sont requis, la compagnie d'assurance en assumera la totalité des coûts.

L'Employeur fournira aux salariés occasionnels une paire de chaussures de sécurité à leur embauche. Le remplacement de ces chaussures aura lieu à chaque tranche de 2080 heures travaillées.

Il est de l'obligation des salariés d'avoir, en tout temps, des chaussures de sécurité en bonne condition.

- D) accorder à un membre syndical du comité de santé et de sécurité le droit de participer aux mesures ou à l'échantillonnage et de l'observer, lorsque l'Employeur ou autre organisme prélève des échantillons et mesure l'environnement.

- 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 bottines de sécurité et des souliers de sécurité.

10.03 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 dont un sur le quart de soir et de la direction.

Le comité se réunira, sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat, à tous les derniers jeudis du mois, de 13h30 à 15h30. Le comité conjoint pourra, d'un commun accord, déplacer la rencontre à un autre moment. La Partie syndicale pourra se réunir une (1) heure avant chaque réunion du comité de santé et sécurité et disposera de deux (2) heures par semaine lorsqu'il n'y a pas de réunion du comité.

Les rencontres du comité dureront le temps nécessaire pour accomplir leurs fonctions à partir d'un agenda préétabli par le comité. L'Employeur verra à produire un procès-verbal suite à ces rencontres et en remettre copie au Président du comité syndical. Un représentant du comité syndical pourra remplacer un membre absent lors de la rencontre du comité. Le comité pourra disposer de temps additionnel si la période prévue à ce paragraphe est insuffisante après en avoir demandé l'autorisation au superviseur de l'entrepôt.

10.04 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 salariés 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 liés 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 un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;
  8. De recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, 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 salariés ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.
- 10.05 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 sources 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 salariés ou à leur association accréditée et à l'Employeur;
  5. D'assister les salariés 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;
  7. D'intervenir dans les cas où le salarié 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 salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

10.06 **Le représentant** à la prévention **peut** s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées à l'article 10.05. Le comité de santé et sécurité détermine le moment et le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses fonctions. Le représentant à la prévention doit aviser le directeur de l'entrepôt ou son représentant lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

**S'il y a mécontente au sein du comité ou, s'il n'y a pas de comité, le temps que peut consacrer à ses fonctions le représentant à la prévention est le suivant:**

- 1° **2 heures par semaine, si l'établissement compte 20 travailleurs ou moins et qu'un comité de santé et de sécurité y a été formé conformément au deuxième alinéa de l'article 69 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*:**
- 2° **3 heures par semaine, si l'établissement compte de 21 à 50 travailleurs;**
- 3° **6 heures par semaine, si l'établissement compte de 51 à 100 travailleurs;**
- 4° **10 heures par semaine, si l'établissement compte de 101 à 200 travailleurs.**

10.07 L'Employeur mettra du temps à la disposition des membres syndicaux du comité de santé et sécurité afin qu'ils puissent aider un salarié accidenté à compléter le formulaire « Réclamation du travailleur » requis par la CNESST. Cette permission sera accordée selon les besoins et ne sera pas refusée à moins d'abus.

10.08 Les camionneurs sont autorisés à vider et/ou charger leur camion ou remorque. Cependant, ils pourront circuler à l'intérieur de l'entrepôt, sans toutefois dépasser un périmètre tel qu'entendu entre les Parties.

10.09 Droit de refus

- 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 salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat doit lui remettre immédiatement la formule "Avis de refus". Le salarié, le supérieur immédiat ainsi qu'un représentant syndical du comité de santé et de sécurité doivent remplir leur section respective. Si la condition n'est pas corrigée, le salarié peut demander sur les lieux, sans délai, un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat au comité de santé et de sécurité qui peuvent sur le champ, s'ils le jugent nécessaire, arrêter les travaux en question.
- 4) En cas de mésentente entre le(s) représentant(s) de l'Employeur 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.
- 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. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse pour la santé ou la sécurité, le salarié est alors obligé d'effectuer le travail.

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.

- 10.10 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, 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.
- 10.11 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail 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.
- 10.12 L'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin de l'Employeur et ce, aux frais de l'Employeur et sans perte de salaire pour le salarié. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de quelque façon que ce soit son statut de salarié, le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin personnel.

A défaut d'entente entre le médecin de l'Employeur et le médecin du salarié quant au statut médical du salarié, le salarié est examiné par un troisième médecin, spécialiste dans le domaine approprié, choisi par les deux (2) Parties. L'opinion de ce troisième médecin est finale. Les frais de ce troisième médecin sont assumés par l'Employeur.

- 10.13 Lorsqu'un salarié, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, doit accomplir des travaux en assignation temporaire, l'Employeur, dans la mesure du possible affectera le salarié sur son quart régulier.

## **ARTICLE 11 – TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATION**

- 11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les Parties aux présentes sont énumérés à l'annexe A et cette dernière fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 11.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe A pour son occupation.
- 11.03 A) Les salariés régis par cette convention sont payés par dépôt direct à l'institution financière de leurs choix, le jeudi de chaque semaine pour toutes les heures compilées de la semaine précédente.
- B) Lorsqu'un congé survient le jour régulier de paie, le jour de paie est alors devancé d'un (1) jour ouvrable.
- 11.04 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat préalablement à la fixation du taux de salaire du nouvel emploi. Si dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le Syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire établi par l'Employeur, il peut soumettre le différend à la procédure d'arbitrage.

Le salaire établi par l'Employeur est maintenu ou la décision de l'arbitre est appliquée rétroactivement à la date à laquelle l'Employeur a commencé à payer, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.

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

- 11.05 1) Tout salarié temporairement muté de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout le travail accompli dans cette occupation et ce, pour un minimum de deux (2) heures au taux applicable.
- 2) 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.
- 3) L'Employeur devra établir une liste de postes à prime qui sera modifié lors de tous les exercices de choix de postes. Le salarié s'engage à respecter son choix et son ordre d'ancienneté pour occuper le poste choisi.

- 11.06 Dans l'éventualité où l'Employeur doit effectuer une mutation temporaire dans un secteur ou poste de travail, l'Employeur assignera les salariés mobiles. Advenant le cas où aucun salarié mobile n'est en fonction ou en nombre suffisant dans l'entrepôt, l'Employeur assignera les salariés par ordre inverse d'ancienneté par secteur, selon les priorités opérationnelles.
- 11.07 A la demande de l'Employeur, tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé le taux de son occupation régulière.
- 11.08 Un salarié assigné à la troisième (3e) équipe de travail reçoit une prime de **quatre-vingt-dix cents (0,90\$)** de l'heure, **rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2025**, pour toutes les heures travaillées sur cette équipe en plus de son salaire régulier.
- Un salarié assigné à la quatrième (4e) équipe de travail reçoit une prime **d'un dollar et vingt cents (1,20\$)** de l'heure, **rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2025**, pour toutes les heures travaillées sur cette équipe en plus de son salaire régulier.
- Un salarié assigné à la cinquième (5e) équipe de travail reçoit une prime **d'un dollar et cinquante cents (1,50\$)** de l'heure, **rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2025**, pour toutes les heures travaillées sur cette équipe en plus de son salaire régulier.
- Cette prime est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire, les jours de fête, autres congés et pour les jours de congé maladie, pour les salariés assignés de façon permanente à ces équipes.
- 11.09 Le salarié ne subira aucune perte de salaire pour une journée d'absence ou un retard justifié par des conditions climatiques :
- 1) ne permettant pas de se présenter au travail parce que les services de transport en commun comme la STM ou la RTL ne fonctionnent pas;
  - 2) qui font que l'Employeur décide de retourner les salariés ou de ne pas ouvrir son établissement;
- 11.10 Lorsqu'une erreur de l'Employeur se produit sur la paie d'un salarié et qu'il lui manque au moins quarante dollars (40\$) brut, à la demande du salarié, cette erreur sera corrigée et payée par virement bancaire dans les soixante-douze (72) heures ouvrables suivant la réclamation du salarié. Si l'erreur est de moins de quarante dollars (40\$) brut, elle sera corrigée et payée à la prochaine paie.
- Il est entendu que le salarié est responsable de poinçonner sa carte de temps.
- 11.11 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.

- 11.12 De même, aucun système subjectif d'évaluation de rendement ne sera établi. Cela n'a pas pour but d'empêcher l'Employeur d'évaluer les compétences d'un salarié dans son poste de travail. À cet effet, des objectifs mesurables devront être préalablement établis et communiqués aux salariés. Cet article n'a pas pour but de discipliner les salariés.
- 11.13 Advenant une panne électrique générale dans l'entrepôt durant l'horaire régulier, les salariés sont autorisés à quitter l'établissement après une période maximale de quatre (4) heures d'arrêt de travail à partir du début de la panne électrique et ce, sans perte de salaire pour le reste de la journée.

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.

## **ARTICLE 12 – HORAIRES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi inclusivement. De plus, il y a la possibilité d'horaire de quatre (4) journées de dix (10) heures pour certains postes, selon la disponibilité présentée par l'Employeur au choix de postes prévus à la convention collective.

- 12.02.01 A) L'horaire de travail pour les salariés travaillant sur la première équipe de travail est le suivant :
- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
|                                   | 6h00 à 12h00  |
|                                   | 12h30 à 14h30 |
| Horaire 4 journées de 10 heures : | 6h00 à 12h00  |
|                                   | 12h30 à 16h30 |
- B) L'horaire de travail pour les salariés travaillant sur la deuxième équipe de travail est le suivant :
- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
|                                   | 7h00 à 11h30  |
|                                   | 12h00 à 15h30 |
| Horaire 4 journées de 10 heures : | 7h00 à 11h30  |
|                                   | 12h00 à 17h30 |

Pour les équipes de travail de jour, soit A et B, le nombre minimum de salariés sera de 38 au total pour le choix de poste de janvier et de 42 pour les choix de poste de mai et d'octobre.

- C) L'horaire de travail pour les salariés travaillant sur la troisième équipe de travail est le suivant :
- |  |               |
|--|---------------|
|  | 11h30 à 17h30 |
|  | 18h00 à 20h00 |

Pour la troisième équipe de travail, le minimum de salariés sera de six (6). La prime de **quatre-vingt-dix cents (0,90\$)** de l'heure est payée à chaque salarié de cette équipe.

D) L'horaire de travail pour les salariés travaillant sur la quatrième équipe de travail est le suivant :

13h30 à 17h30

18h00 à 22h00

Horaire 4 journées de 10 heures :

11h30 à 17h30

18h00 à 22h00

Pour la quatrième équipe de travail, la prime **d'un dollar et vingt cents (1,20\$)** de l'heure est payée à chaque salarié de cette équipe.

E) L'horaire de travail pour les salariés travaillant sur la cinquième équipe de travail est le suivant :

15h30 à 17h30

18h00 à 00h00

Pour la cinquième équipe de travail, le nombre de salariés sera de huit (8). La prime **d'un dollar et cinquante cents (1,50\$)** de l'heure est payée à chaque salarié de cette équipe.

#### 12.02.02 Spécifications pour l'horaire 4/10

En cas d'absence :

En cas de maladie ou congé personnel, il y aura une déduction de dix (10) heures de la banque, jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures.

Temps supplémentaire :

Il est de la responsabilité du salarié de communiquer avec le superviseur afin de valider si le temps supplémentaire est ouvert le lendemain d'un congé ou d'une absence.

Semaine de travail avec journée(s) férié(s) :

Pour les deux (2) semaines de la période des Fêtes, tous les salariés seront affectés à un horaire de cinq (5) journées de huit (8) heures.

Pour les semaines qui incluent une journée fériée, tous les salariés seront affectés à un horaire de quatre (4) journées de huit (8) heures.

12.03 Les horaires de travail et la semaine normale de travail ne peuvent être modifiés ni diminués que par entente mutuelle.

12.04 Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos payées par jour, de quinze (15) minutes chacune.

Les Parties conviennent que durant la période de repos et durant la période de repas le service au comptoir et/ou à l'expédition et à la réception et au comptoir rapide est assumé par un maximum de trois (3) membres de l'unité de négociation.

Les salariés requis de travailler durant la période de repos ou de repas sont assignés par rotation hebdomadaire.

12.05 Les salariés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes, immédiatement avant l'heure du repas, et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail, pour leur permettre de se laver les mains.

12.06 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.02 est rémunéré comme suit:

A) du lundi au vendredi : taux et demi:

B) le samedi : taux et demi, les huit premières heures taux double les suivantes

C) le dimanche: taux double

D) un jour de fête mentionné à l'article 13: taux double en plus du salaire régulier de la journée de la fête.

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

Le salarié ayant cumulé plus de 720 heures travaillées pourra cumuler des heures jusqu'à concurrence de cent vingt (120) heures pour fins de congés au-delà desquels elles lui seront payées.

Sur la base du premier arrivé-premier servi, l'Employeur accordera à un maximum de 10% du total des salariés réguliers le droit de prendre des congés avec leurs heures cumulées, **à chaque jour**, pendant la période de la mi-octobre à la mi-juin à l'exception de la période des fêtes, de la mi-décembre à la mi-janvier. La demande de congé devra être remise en mains propres au superviseur au plus tard 5 jours ouvrables avant le début du congé. Aucun congé ne sera accordé entre la mi-juin et la mi-octobre.

F) Le salarié pourra faire un maximum de six (6) heures de temps supplémentaire par jour en plus de son quart de travail. Le salarié affecté à l'horaire 4/10 pourra faire un maximum de 4 heures de temps supplémentaire en plus de son quart de travail et un maximum de 6 heures de temps supplémentaire la journée non-travaillée dans la semaine de travail.

G) Aux fins d'application de cet article, afin de déterminer le nombre de salariés visés par le pourcentage, l'Employeur utilisera le nombre de salariés total, excluant les salariés occasionnels, à la date du dépôt de la demande de congé.

12.07 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.06, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période a débuté.

12.08 Lorsqu'un salarié accomplit du travail supplémentaire qui n'est pas prévu à l'avance, il n'est jamais rémunéré moins de trente (30) minutes au taux supplémentaire applicable. Lorsque le temps supplémentaire est prévu à l'avance, le salarié doit travailler un minimum de deux (2) heures du lundi au vendredi et quatre (4) heures pour les samedis et les dimanches.

12.09 Tout salarié ayant quitté les locaux de l'Employeur et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable mais avec un minimum de quatre (4) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.

12.10 Lorsque les salariés travaillent en continuité aux heures régulières (avant ou après leur quart normal de travail), les salariés 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.

Un salarié qui choisit de travailler plus de cinq (5) heures en temps supplémentaire en continuité aux heures régulières (au minimum 2 heures avant et 2 heures après le quart de travail de 11h30 à 20h00) aura droit à une période repos de quinze (15) minutes ainsi qu'à une période de repas de trente (30) minutes au taux applicable qui devra être prise aux heures normales de repas.

12.11 **Le salarié en temps supplémentaire, tel que mentionné au paragraphe précédent et sans avoir été avisé au moins un jour à l'avance reçoit une allocation de repas de vingt dollars (20,00 \$).**

12.12 Les salariés bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.

12.13 Le travail en temps supplémentaire est accompli sur une base volontaire. Il est réparti équitablement entre tous les salariés acceptant d'effectuer le travail en temps supplémentaire en demandant en premier lieu au salarié qui a le moins d'heures compilées de temps supplémentaire (travaillées ou refusées).

L'Employeur affiche quotidiennement un registre de temps supplémentaire et en remet copie au comité syndical.

12.14 Lorsqu'il y a une assemblée générale du Syndicat, l'Employeur ne permettra à aucun salarié d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session.

## **ARTICLE 13 – CONGÉS FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS**

13.01 A) Les jours de fête suivants sont chômés et payés en raison de huit (8) heures au taux régulier du salarié y compris la prime d'équipe applicable. Les congés fériés fixes sont:

- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques \*
- Journée Nationale 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

\* Les salariés auront droit à un ou l'autre de ce congé afin de maintenir le Centre de Distribution ouvert les deux jours. L'Employeur avisera les salariés quinze (15) jours à l'avance.

B) Afin de maintenir les opérations de l'entreprise durant la période de Noël et du Jour de l'an, chaque salarié ayant plus de vingt-quatre (24) mois de service aura droit à une semaine complète de congé en maintenant la notion de travail avec un personnel restreint en fonction durant les jours de travail. À moins d'entente contraire entre les Parties cette proportion sera d'environ cinquante-cinq pour cent (55%) des salariés en congé la première semaine et quarante-cinq pour cent (45%) des salariés en congé la deuxième semaine.

Les salariés auront droit à l'un ou l'autre de ces congés afin de maintenir le Centre de Distribution ouvert durant cette période. Les salariés devront être informés au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année.

Le maximum de congés statutaires sera de treize (13) par année.

C) La programmation des congés de Noël et du Jour de l'An sera la suivante:

**2025 : L'Employeur sera fermé les 25 et 26 décembre 2025 ainsi que le 1<sup>er</sup> et 2 janvier 2026. Le premier groupe aura congé les 22, 23 et 24 décembre 2025, tandis que l'autre groupe aura congé les 29, 30 et 31 décembre 2025.**

**2026 : L'Employeur sera fermé les 24 et 25 décembre 2026 ainsi que le 31 décembre 2026 et le 1<sup>er</sup> janvier 2027. Le premier groupe aura congé les 21, 22 et 23 décembre 2026, tandis que l'autre groupe aura congé le 28, 29 et 30 décembre 2026.**

**2027 : L'Employeur sera fermé les 23 et 24 décembre 2027 ainsi que le 30 et le 31 décembre 2027. Le premier groupe aura congé les 20, 21 et 22 décembre 2027, tandis que l'autre groupe aura congé le 27, 28 et 29 décembre 2027.**

Les dates de congé mentionné à l'article 13.01 c) le sont à titre indicatif seulement et la fermeture du centre de distribution se fera en fonction des conditions du marché et des besoins de la clientèle, En cas de changement aux dates de congé, l'employeur doit informer le syndicat et les salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année. Les salariés affectés par un tel changement disposeront de cinq (5) jours ouvrables suite à la communication du changement pour informer l'employeur de leur choix d'utiliser une journée de vacances (prévue ou flottante) afin de remplacer la date de congé ainsi déplacée.

	<b>Dimanche</b>	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>	<b>Samedi</b>
<b>2025</b>	21 déc.	22 déc.	23 déc.	24 déc.	25 déc. Fermé	26 déc. Fermé	27 déc.
	28 déc.	29 déc.	30 déc.	31 déc.	01 janv. Fermé	02 janv. Fermé	03 janv.
<b>2026</b>	20 déc.	21 déc.	22 déc.	23 déc.	24 déc. Fermé	25 déc. Fermé	26 déc.
	27 déc.	28 déc.	29 déc.	30 déc.	31 déc. Fermé	01 janv. Fermé	02 janv.
<b>2027</b>	19 déc.	20 déc.	21 déc.	22 déc.	23 déc. Fermé	24 déc. Fermé	25 déc.
	26 déc.	27 déc.	28 déc.	29 déc.	30 déc. Fermé	31 déc. Fermé	01 janv.

- 13.02 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le ou lesdits congés sont aux fins de la présente convention collective reportés après entente entre les Parties, en tenant compte en premier lieu de la clientèle et deuxièmement de la compétition, à la première journée ouvrable précédant ou suivant la fête à l'exception de la Fête nationale du Québec. L'Employeur avisera les salariés quinze (15) jours à l'avance.
- 13.03 Si par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.
- 13.04 À l'exception de la Fête Nationale du Québec, pour avoir droit au paiement d'un congé férié,
- A) le salarié doit avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la Fête ou la première journée ouvrable suivant celle-ci (ou celles-ci), pour les jours fériés suivants : Vendredi ou Lundi de Pâques, Journée Nationale des Patriotes et Fête du Canada, à moins qu'il ait été absent avec l'autorisation de l'Employeur ou pour une raison valable.
- B) le salarié doit avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la Fête et la première journée ouvrable suivant celle-ci (ou celles-ci), pour les jours fériés suivants : Fête du Travail, Action de Grâce, Noël, Lendemain de Noël, Jour de l'An, Lendemain du Jour de l'An sauf dans les cas suivants :
- 1) absence ou retard avec l'autorisation de l'Employeur ou pour une raison valable;
  - 2) absence due à une maladie, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle d'une durée de moins de cent vingt (120) jours. À la demande de la compagnie, le salarié devra soumettre un certificat médical;
  - 3) activités syndicales telles que stipulées à l'article 4;
  - 4) mise à pied deux (2) semaines avant le ou lesdits congés;
  - 5) retour au travail suite à une mise à pied, dans la semaine suivant le ou lesdits congés;

En aucun cas un salarié ne pourra recevoir plus de huit heures à taux régulier pour le paiement d'un congé férié, toutes provenances confondues.

## **ARTICLE 14 – VACANCES PAYÉES**

- 14.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un (1) 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 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.
- 14.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées durant l'année en cours. La paie de ses vacances payées représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.
- 14.03 Un salarié qui a complété trois (3) ans de service le 1<sup>er</sup> mai 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 de soit six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit trois (3) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 14.04 Un salarié qui a complété dix (10) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète dix (10) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la quatrième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de soit huit pour cent (8%) de ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit quatre (4) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 14.05 Un salarié qui a complété vingt (20) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète vingt (20) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la cinquième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances 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 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit cinq (5) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 14.06 Un salarié qui a complété **vingt-deux (22) ans** de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à six (6) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui, par la suite, complète **vingt-deux (22) 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 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit six (6) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

- 14.07 Tous les salariés admissibles par la présente convention collective ont droit à des vacances telles que prévues à cet article sous réserve qu'ils aient travaillé au moins mille (1,000) heures durant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Un salarié qui n'a pas travaillé mille (1,000) heures durant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours sera rémunéré au pourcentage prévu aux paragraphes 14.01 à 14.06.

Pour les fins de calcul du nombre d'heures mentionné ci-haut, les heures non travaillées dans les cas d'accident de travail ou non, de maladie professionnelle ou non, activités syndicales ou tout autre congé prévu à la présente convention collective sont considérées comme des heures travaillées. **Cependant le salarié absent qui ne revient pas au travail à la fin de son absence bénéficie d'un maximum de sept (7) semaines payées. Le salarié qui revient au travail peut reprendre en vacances le nombre de semaines accumulées durant son absence, auquel il a droit, selon les normes du travail et les semaines supplémentaires lui sont payées.**

- 14.08 En plus des vacances payées prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 inclusivement s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante, au lieu de vacances, basée sur ses revenus bruts depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

A)	Un salarié ayant moins de trois (3) ans de service	Quatre pourcent (4%)
B)	Un salarié ayant plus de trois (3) ans de service	Six pourcent (6%)
C)	Un salarié ayant plus de dix (10) ans de service	Huit pourcent (8%)
D)	Un salarié ayant plus de vingt (20) ans de service	Dix pourcent (10%)
E)	Un salarié ayant plus de <b>vingt-deux (22)</b> ans de service	Douze pourcent (12%)

- 14.09 Aux fins de cet article, le mot « service » inclut toute période continue à l'emploi de l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche.

- 14.10 Le choix des vacances est fait par ordre d'ancienneté générale.

Les salariés doivent faire connaître leur choix de vacances au plus tard le 15 mars de l'année en cours et l'Employeur affiche le calendrier de vacances le 10 avril suivant. Il 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 à moins d'entente entre les Parties.

Les salariés auront le droit de mettre de côté trois (3) semaines de vacances flottantes pour la période hivernale entre la fin octobre et la fin avril à l'exception de mi-décembre à mi-janvier, lors de la planification des vacances. La demande pour prendre des vacances durant cette période devra être faite 5 jours ouvrables avant la date demandée.

Ces semaines de vacances pourront être fractionnées en journées. Par contre, les restrictions suivantes s'appliquent :

2 salariés maximum le lundi

3 salariés maximum le vendredi

Aucune restriction les mardis, mercredis et jeudis

Les vacances peuvent être pris en journée individuelle mais l'Employeur privilégiera la prise de semaines complètes de vacances dans la préparation de son calendrier de vacances. Pour ces journées individuelles, la demande doit être faite 7 jours ouvrables à l'avance pour permettre la planification de la main-d'œuvre au centre de distribution.

- 14.11 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances. Toutefois, les salariés auront la possibilité de demander le paiement des vacances cumulées dans une période de référence suite à une absence pour raisons de maladie, invalidité, CNESST ou SAAQ, à condition que le retour au travail ait lieu après le début de la période de référence suivante.
- 14.12 Si l'un ou l'autre des congés prévus à l'article 13.01 tombe pendant les vacances payées d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée de vacances payée additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire et doit être planifiée lors du choix des vacances.
- 14.13 Au moment de prendre des vacances, nonobstant les dispositions du paragraphe (14.08) de la présente convention, le salarié qui le demande recevra sa paie de vacances en même temps que sa paie courante, lorsqu'il prend des semaines complètes de vacances.
- 14.14 Toutefois pour les fins de l'application du paragraphe 14.10 de la présente convention et pour garantir que les salariés puissent prendre leurs vacances durant la période estivale, les ratios de vacances sont les suivants :

<b>Période</b>	<b>Ratio</b>
3ème semaine mai – 1ère semaine juillet	22% par semaine
2ème semaine juillet – mi-août	22% par semaine
Mi-août – mi-octobre	20% par semaine
2 semaines Expo-vente (pendant et suivante)	10% par semaine
2 semaines des congés fériés temps des fêtes	11% pour la période des 2 semaines
Semaine mi-décembre et mi-janvier	15% pour chacune des semaines

Un maximum de vingt-deux pour cent (22%) des salariés simultanément et hebdomadairement entre la troisième semaine de mai et la première semaine de juillet; un maximum de vingt-deux pour cent (22%) des salariés simultanément et hebdomadairement entre la deuxième semaine de juillet et la mi-août; un maximum de vingt pour cent (20%) des salariés simultanément et hebdomadairement entre la mi-août et la mi-octobre.

Lors de la semaine de l'Expo-vente ainsi que la semaine subséquente, un maximum de dix pour cent (10%) des salariés simultanément et hebdomadairement pourra être en vacances.

Lors des deux semaines de congés fériés du temps des fêtes, un maximum de onze pour cent (11%) salariés pour cette période. Lors de la semaine de la mi-décembre et la semaine de la mi-janvier, un maximum de quinze pour cent (15%) des salariés simultanément et hebdomadairement pourra être en vacances

Aux fins d'application de cet article, afin de déterminer le nombre de salariés visés par le pourcentage, l'Employeur utilisera le nombre de salariés total, excluant les salariés occasionnels, au 1er avril.

- 14.15 Le salarié qui a déjà droit à deux (2) semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire d'une (1) semaine sans salaire. L'Employeur doit lui accorder ce congé. Le salarié ne peut pas exiger de prendre cette troisième semaine à la suite des deux (2) autres. Ce congé supplémentaire ne peut pas être divisé en plusieurs périodes, sauf si l'employeur l'autorise.

## **ARTICLE 15 – CONGÉS SOCIAUX**

### **CONGÉS DE DEUIL**

- 15.01 A) Lors du décès du conjoint, de l'enfant du salarié ou celui de son conjoint, de son père ou de sa mère: cinq (5) jours ouvrables **payés** à compter du décès **ou des funérailles**.
- B) Lors du décès d'un frère ou d'une sœur: quatre (4) jours ouvrables **payés** à compter du décès **ou des funérailles**.

Dans l'éventualité à A et B 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 rémunérée.

- C) Lors du décès du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours **ouvrables payés** à compter du décès **ou des funérailles**.

- D) i) **Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère ou de ses petits-enfants: Un (1) jour ouvrable payé à compter du décès ou des funérailles;**
- ii) **Lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, sa bru ou de son gendre : Un (1) jour sans salaire à l'occasion du décès ou une (1) journée payée pour assister aux funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable.**

Dans l'éventualité à C et D 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.

Les jours aux paragraphes précédents pourront être pris de façon non consécutive dans l'éventualité où les funérailles ou l'inhumation ont lieu à une date ultérieure.

- E) **les congés prévus aux paragraphes précédents en A), B), C) et D) incluent une (1) journée pour obligations administratives liée au décès et ce, devant être prise à une date ultérieure.**
- F) Le salarié qui est en vacances pourra reporter les jours de vacances qu'il a utilisés pour fin de deuil au nombre prévu ci-haut.

15.02 Lors du décès d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation l'Employeur accordera le temps nécessaire (maximum: une (1) journée), sans perte de salaire, à un salarié choisi par le Syndicat pour représenter l'ensemble du groupe lors des funérailles.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit aviser son supérieur immédiat de son absence dans les meilleurs délais.

**15.03 Si les funérailles ont lieu à l'extérieur du Canada, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde, en incluant les congés prévus aux paragraphes A), B), C) et D) précédent, d'un maximum de trois (3) semaines, selon le choix du salarié, adjacent aux décès ou aux funérailles. Dans ce cas, l'Employeur peut exiger une preuve du décès et du lieu des funérailles. Le salarié peut, s'il le souhaite, puiser dans sa banque de vacances ou sa banque de temps pour compenser les journées non-rémunérées afin que son absence d'au plus trois (3) semaines, soit avec solde, en partie ou entièrement.**

#### JURÉ/TÉMOIN

**15.04** Lorsque durant ses heures normales de travail un salarié est appelé à agir comme juré ou témoin **ou pour la sélection de jury**, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier, avec prime applicable, 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.

Pour recevoir ce paiement, le salarié doit donner à l'Employeur un avis préalable de son assignation aux dites fonctions et doit fournir une preuve satisfaisante que lesdites fonctions ont été exercées aux jours en fonction desquelles il réclame ledit paiement.

Le temps passé dans les fonctions de juré pour les fins de l'application de la présente convention collective est considéré comme temps travaillé.

- 15.05** 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.

### ÉLECTION

- 15.06** 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 pourra 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.

### CONGÉS SANS SOLDE

- 15.07** L'Employeur accorde un congé sans solde (maximum: deux (2) salariés à la fois) pour raisons personnelles à tout salarié qui en fait la demande pour motif valable, en tenant compte des exigences de la production. Ladite demande ne pourra excéder quatre semaines consécutives. Un tel congé peut être renouvelé après entente entre le salarié et l'Employeur. Le Syndicat sera informé de toute demande. Une telle demande devra être faite par écrit un mois à l'avance et le temps en banque devra être écoulé au début de la période considérée comme congé sans solde.

### MARIAGE

- 15.08** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée ouvrable avec solde à l'occasion 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 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.

## CONGÉ DE MATERNITÉ

**15.09** Une salariée enceinte peut s'absenter du travail sans salaire :

Pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes.

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;

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse;

Lorsque l'état de santé de la mère ou de l'enfant le nécessite.

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

**15.10** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Si la salariée le demande, l'Employeur peut consentir à un congé de maternité d'une durée plus longue.

**15.11** Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

**15.12** 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.

**15.13** 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.

## NAISSANCE/ADOPTION

**15.14** Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant dont deux (2) jours seront payés. Ce congé ne s'applique pas à la mère qui donne naissance à l'enfant.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence des **parents**.

**Lorsque** la conjointe d'un salarié fait une fausse couche, le salarié aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable.

Lorsque la conjointe d'un salarié a une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine, le salarié pourra s'absenter du travail que pendant cinq jours dont deux (2) jours avec salaire.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible avant le début de son quart de travail.

## CONGÉ PARENTAL

### **15.15 Le congé parental peut débuter au plus tôt :**

- A) Dans le cas d'une naissance, la semaine de la naissance du nouveau-né ou, si la naissance est survenue dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée partie à ce projet ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié;**
- B) Dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée conformément à la procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée 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 85 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 85 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.**

**Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 104 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.**

**15.16** 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 celui du retour au travail.

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

- 15.18** À la fin du congé parental ou de maternité, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait 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.

- 15.19** La participation du salarié en congé de parental, 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.

### CONGÉ DE PATERNITÉ

- 15.20** Le congé de paternité est exclusif au père et ne peut être partagé entre les deux parents. Le congé peut commencer au plus tôt la semaine durant laquelle l'enfant ou les enfants sont nés. Ce congé est d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

### RAISONS FAMILIALES

- 15.21** Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

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

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

### CONGÉ PERSONNEL

- 15.22** Les salariés ayant acquis des droits d'ancienneté ont droit au nombre de jours par année de congé personnel selon le tableau suivant. Ces heures sont payées lorsque prises.

Plus de 24 mois	Un total de 6 jours de congés personnels
12 à 24 mois	Un total de 4 jours de congés personnels et 2 congés non-payés
720 heures à 12 mois	Un total de 2 jours de congés personnels et 2 congés non-payés

*\*À noter que les jours ne s'additionnent pas d'une année à l'autre*

L'Employeur pourra demander une pièce justificative pour le salarié qui quitte avant la fin de son quart de travail, ce qui constitue un départ hâtif.

Les absences non prévues de plus de deux (2) journées ouvrables consécutives devront être justifiées par une pièce justificative. En dehors de la période estivale, le salarié pourra prendre plus de deux (2) jours ouvrables sans justification après avoir avisé l'Employeur cinq (5) jours d'avance. Les congés personnels précédant ou suivant un congé férié devront être autorisés à l'avance pour les congés fériés de la Fête du travail, l'Action de grâce, Noël et le Jour de l'An.

Dans la troisième semaine de janvier, l'Employeur effectue le paiement des heures non utilisées pendant l'année de référence et ce, au taux horaire régulier majoré de 50% alors en vigueur à la fin de la période, soit en date du 31 décembre.

À la demande du salarié, l'Employeur transférera au fond FTQ les heures non-utilisées pendant l'année de référence et cela au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) alors en vigueur à la fin de la période, soit en date du 31 décembre.

Advenant le départ d'un salarié durant l'année, les heures non utilisées ne sont pas payables et les heures prises mais non cumulées seront déduites sur la dernière paie. Pour le calcul des congés personnels, l'année de référence est du 1er janvier au 31 décembre. Les journées de congé personnels se cumulent au prorata des mois travaillés selon le tableau ci-haut.

## CONGÉ D'ÉTUDES

**15.23** Un congé sans solde d'un (1) an au plus, pendant lequel l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler, sera accordé à un (1) salarié à la fois, afin de lui permettre de s'inscrire en qualité d'étudiant régulier aux études secondaires, à un CÉGEP ou à une université.

Afin d'obtenir un tel congé sans solde ou une prolongation dudit congé, le salarié doit soumettre à l'Employeur 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.

- 15.24** L'Employeur remboursera les frais encourus par un salarié (frais d'inscription, livres obligatoires, frais de cours) inscrit à une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation.

## **ARTICLE 16 – SÉCURITÉ SOCIALE**

### **RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

- 16.01 A) Le régime d'assurance collective tel que négocié, sera maintenu en vigueur pour la durée de cette convention, à moins de législation fédérale ou provinciale qui prévoiraient quelques-unes des mêmes couvertures. Dans tel cas, les couvertures seront soustraites.
- B) Les polices maîtresses du régime font partie intégrante de la convention collective. Une copie des polices et des modifications subséquentes telles que convenues entre les Parties est fournie au Syndicat
- C) Les primes pour l'assurance salaire de courte durée, l'assurance santé et l'assurance dentaire sont payées entièrement par l'Employeur. Les primes pour l'assurance vie et l'assurance salaire de longue durée sont payées entièrement par le salarié admissible au régime.
- D) Les salariés ayant moins de trente-six (36) mois de service recevront trois pour cent (3%) de leur salaire en lieu du programme d'assurance collective. Après trente-six (36) mois de service, les salariés seront éligibles aux assurances collectives.
- E) Les salariés seront remboursés jusqu'à un maximum de soixante-cinq dollars (65,00 \$) par formulaire aux fins de la rente d'invalidité temporaire demandé par la compagnie d'assurance.
- F) Approximativement deux (2) mois avant le renouvellement de la police d'assurance, l'Employeur organisera une rencontre informative annuelle avec le courtier d'assurance ainsi que les représentants syndicaux.

## FONDS DE SOLIDARITÉ

16.02 Tout salarié **qui au premier janvier de l'année a été au service de l'Employeur pendant au moins sept cent (700) heures ou a reçu de l'Employeur une rémunération au moins égale à trente-cinq pour cent (35%) du maximum des gains admissibles établi pour l'année de référence conformément à la *Loi sur le régime complémentaire de retraite* est éligible, cependant le salarié permanent doit**, comme condition d'emploi, adhérer au REER du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) **ou au RRFS le cas échéant**. Un représentant local pourra avoir accès au lieu de travail afin de fournir les renseignements à cet effet.

La contribution minimale obligatoire des salariés au REER du Fonds de Solidarité **ou au RRFS, le cas échéant**, est de trois pour cent (3.0%) du salaire brut du salarié. Le salarié peut en tout temps modifier à la hausse ou à la baisse le pourcentage de sa contribution.

La contribution de l'Employeur au REER du Fonds de Solidarité **ou au RRFS, le cas échéant**, est de **six virgule cinq pour cent (6,5%) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025**, elle est augmentée à **six virgule soixante-quinze pour cent (6,75%) le 1<sup>er</sup> mars 2026** et à **sept pour cent (7,00%) le 1<sup>er</sup> mars 2027**.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au REER du Fonds de Solidarité **ou au RRFS, le cas échéant**, à tous les mois, au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement, les sommes mentionnées ci-haut. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom du salarié, son numéro d'assurance sociale et le montant prélevé.

Advenant le cas où les salariés de l'unité d'accréditation décident de participer au fonds de retraite RRFS au lieu du REER du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ), l'Employeur accepte de transférer les contributions prévues au présent article au nouveau régime de retraite selon les modalités prévues.

## ARTICLE 17 – DIVERS

17.01 Lorsque les Parties aux présentes ou l'une des Parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure, à moins d'entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

17.02 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.

17.03 L'Employeur fournit une copie (1) de la convention collective en format de poche à chaque salarié et vingt-cinq (25) copies au Syndicat.

- 17.04 Chaque Partie liée à cette convention fait parvenir à l'autre, copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés.
- 17.05 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:

Unifor Canada  
565 boul. Crémazie est  
Bureau 10100, 10<sup>ème</sup> étage  
Montréal, (QC) H2M 2V1

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

- 17.06** Le régime d'achat de pièces automobile actuellement en vigueur pour les salariés ayant accumulé 720 heures d'ancienneté, sera maintenu pendant la durée de la présente convention collective. L'Employeur permettra aux salariés d'acheter de l'entrepôt des articles pour leurs besoins personnels et selon la politique corporative en vigueur. Cependant, les frais d'entrepôt appliqués aux achats sont de 5%. Le salarié peut payer par virement bancaire, par retenue sur sa paie, ou tout autre moyen rendu disponible par l'Employeur, selon son choix. Dans le cas d'une retenue sur la paie, l'Employeur s'assurera que tous les crédits et/ou retours ont été effectués avant de faire la retenue. Dans tous les cas, le remboursement devra se faire dans les trente (30) jours suivant l'achat. En cas de non-paiement, le salarié sera avisé par écrit deux (2) semaines avant que la retenue soit faite sur la paie.

Les salariés retraités ont la possibilité d'acheter des pièces pour leur véhicule immatriculé à leur nom pendant leur retraite. Les salariés retraités doivent payer leur facture avant de prendre possession des articles achetés.

- 17.07** Après enquête et pourvu que l'incident soit rapporté immédiatement et constaté par un superviseur, l'Employeur s'engage à rembourser à tous les salariés les frais que lesdits salariés devraient défrayer pour remplacer un vêtement personnel qui a été endommagé lors de l'exercice normal de son travail. Les salariés seront remboursés au plus tard à la période de paie suivant la présentation de la facture.

- 17.08** Lorsqu'un salarié est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident ou suite à une lésion professionnelle, l'Employeur fera une avance de prestation hebdomadaire au salarié qui en fait la demande, d'un montant équivalent aux prestations qu'il devrait recevoir tant et aussi longtemps que lesdites prestations ne seront pas payées de façon régulière (maximum huit (8) semaines) par la compagnie d'assurance ou par la CNESST.

Cette demande peut être faite pour couvrir la première semaine de prestation de salaire et ainsi de suite. Toute autre demande d'avance de salaire pour quelles qu'en soient les raisons seront automatiquement refusées.

Pour bénéficier du présent article, le salarié devra en premier lieu remettre les formulaires confirmant son invalidité et par la suite signer en faveur de l'Employeur une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, l'Employeur à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi payés par l'Employeur au cas où la compagnie d'assurance ou la CNESST ne paierait pas les prestations avancées pour quelque raison que ce soit.

- 17.09** Dès la réception de ses prestations, prévues au paragraphe précédent, le salarié devra rembourser le montant total des avances qui lui ont été faites dans les deux semaines suivantes à défaut de quoi l'Employeur pourra prélever automatiquement les sommes dues à même la paie du salarié.

Si le salarié se voit refuser les prestations réclamées, il devra rembourser le montant avancé par des versements raisonnables après s'être entendu avec l'Employeur. Le remboursement ne devra pas excéder une période de six (6) mois suivant le refus à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

## **ARTICLE 18 – ALLOCATIONS DIVERSES**

- 18.01 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à prendre un ou des repas à l'extérieur du centre de distribution, l'Employeur lui **rembourse vingt dollars (20,00 \$)** par repas et lui **accorde** une période raisonnable pour le prendre.

- 18.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour fins d'affaires pour l'Employeur, soit que l'Employeur lui fournisse le moyen de transport nécessaire ou si elle demande au salarié de prendre sa propre voiture, elle le remboursera selon la politique de l'Employeur avec un minimum de dix (10\$) dollars

L'Employeur paie aussi le stationnement et le péage d'autoroute, s'il y a lieu, sur réception de reçus.

- 18.03 A) L'Employeur fournira à chaque salarié, une fois pour la durée de la convention collective, cinq t-shirts à manches courtes et deux chemises à manches courtes pour les saisons chaudes et cinq t-shirts à manches longues et deux chemises à manche longues pour les saisons froides.

B) Si le port des uniformes est exigé par l'Employeur, la totalité du coût d'achat ou nettoyage est assumé par l'Employeur. L'entreprise n'obligera pas la tenue d'un uniforme pour la durée de cette convention collective, sauf par entente spéciale avec le Syndicat.

- 18.04 L'Employeur rembourse sur présentation du reçu **cent dollars (100,00 \$) par vingt-quatre (24) mois** pour l'examen de la vue des salariés.

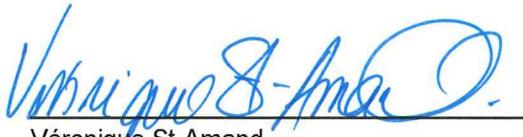
## **ARTICLE 19 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

- 19.01 La présente convention est en vigueur à compter de **1<sup>er</sup> mars 2025** et le restera jusqu'au **29 février 2028**. Les échelles salariales et les clauses à incidence monétaire sont en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> mars 2025** sauf tel qu'expressément prévu à **l'article 16.02 et à l'Annexe A**.
- 19.02 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.
- 19.03 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*.
- 19.04 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.**

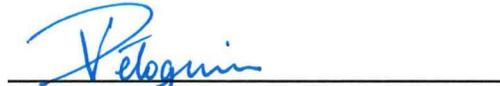
## SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

En foi de quoi, chacune des Parties aux présentes a signé cette convention collective, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, ce 25 juin 2025.

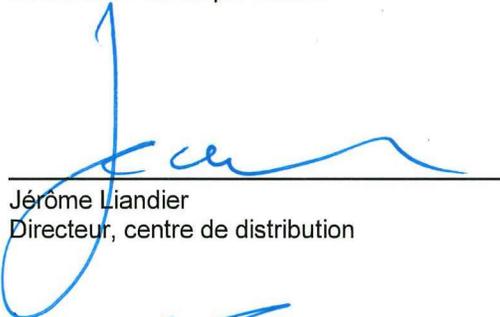
**POUR : UNI-SÉLECT INC.**



Véronique St-Amand  
Vice-présidente - Affaires Juridiques et Chef du  
contentieux



Valérie Péloquin  
Conseillère Juridique Senior



Jérôme Liandier  
Directeur, centre de distribution



Miguel A. Castillo R  
Partenaire d'affaires en Ressources Humaines et  
Relations de travail

**POUR : UNIFOR**



Daniel Bouchard  
Président du comité syndical



Stéphane Breton  
Membre du comité syndical



Ernesto Portillo Magana  
Membre du comité syndical



Éric Buisson  
Président Section locale 510



Jean-Yves Filion  
Représentant national Unifor

## **ANNEXE B – LISTE D’ANCIENNETÉ**

### **ANCIENNETÉ PERMANENTE**

<b>RANG</b>	<b>#</b>	<b>DATE ORIGINALE D'EMBAUCHE</b>	<b>DATE ANCIENNETÉ (PERMANENCE)</b>
1	10036	05/03/1984	05/03/1984
2	10091	10/03/1988	10/03/1988
3	10100	02/05/1988	02/05/1988
4	10141	08/11/1988	08/11/1988
5	10197	23/05/1989	23/05/1989
6	10333	20/07/1987	15/01/1990
7	10337	19/02/1990	19/02/1990
8	10405	04/09/1990	04/09/1990
9	10408	27/09/1990	27/09/1990
10	10430	24/04/1991	24/04/1991
11	10436	13/05/1991	13/05/1991
12	10442	04/06/1991	04/06/1991
13	10464	31/07/1991	31/07/1991
14	10664	10/09/1992	03/12/1993
15	10708	29/03/1993	03/03/1994
16	10719	03/05/1993	26/03/1994
17	10668	09/06/1994	04/07/1998
18	10810	22/05/1996	10/02/1999
19	10808	08/05/1996	27/02/1999
20	11026	31/08/1999	28/02/2000
21	11214	28/08/2000	12/10/2002
22	11216	29/10/2002	29/10/2002
23	11222	05/09/2000	30/10/2002
24	11240	08/08/2003	05/02/2004
25	11252	04/05/2005	04/05/2005
26	11254	05/05/2005	05/05/2005
27	11267	06/09/2005	05/10/2005
28	11290	04/12/2006	02/04/2007

29	11301	31/03/2008	07/10/2008
30	11311	04/08/2008	06/03/2009
31	11317	24/02/2009	26/08/2009
32	11319	27/05/2009	15/11/2009
33	11323	15/10/2009	18/01/2010
34	11325	10/11/2009	20/05/2010
35	11327	29/03/2010	21/01/2011
36	11333	30/08/2010	13/06/2011
37	11339	01/06/2010	08/10/2012
38	11342	30/05/2011	09/11/2012
<b>RANG</b>	<b>#</b>	<b>DATE ORIGINALE D'EMBAUCHE</b>	<b>DATE ANCIENNETÉ (PERMANENCE)</b>
39	11351	02/04/2013	02/06/2014
40	11359	23/06/2014	12/05/2015
41	11362	02/04/2013	28/09/2015
42	11367	19/11/2012	14/03/2016
43	911928	28/07/2014	04/12/2017
44	911926	28/07/2014	10/09/2018
45	911929	06/10/2014	10/09/2018
46	911979	31/10/2016	01/03/2019
47	990307	19/06/2017	01/03/2019
48	990572	18/12/2017	01/03/2019
49	990758	04/06/2018	01/03/2019
50	991791	17/05/2021	07/06/2021
51	991833	01/06/2021	05/07/2021
52	990897	12/10/2021	12/10/2021
53	991954	07/09/2021	29/08/2022
54	303005	17/04/2023	17/04/2023
55	303076	02/05/2023	02/05/2023
56	911963	15/01/2024	15/01/2024
57	304680	04/03/2024	04/03/2024
58	304775	22/04/2024	22/04/2024
59	304806	06/05/2024	06/05/2024
60	304813	13/05/2024	13/05/2024
61	304849	03/06/2024	03/06/2024
62	304773	22/04/2024	14/04/2025

## ANCIENNETÉ RELATIVE

#	Nom de l'employé	Date d'embauche
303178		12/06/2023
303479		21/08/2023
303569		25/09/2023
303727		16/11/2023
303724		16/11/2023
304774		22/04/2024
305622		12/05/2025
305643		02/06/2025
305646		02/06/2025
305640		26/05/2025
305641		02/06/2025
305642		26/05/2025

## ANNEXE C – SOMMAIRE DES PRESTATIONS, ASSURANCES COLLECTIVES

<u>Assurance-vie</u>	sans personne à charge: avec personne à charge:	1 fois le salaire 2 fois le salaire
	maximum de prestations: réduction de 50% à 65 ans; terminaison à 70 ans;	100 000 \$
<u>Décès, mutilations accidentelles</u>	même montant que l'assurance-vie;	
<u>Assurance-vie des personnes à charges</u>	conjoint: 10 000 \$ enfant: 5 000 \$	
<u>Invalidité de courte durée</u>	prestations hebdomadaire équivalente à 75% du revenu de base hebdomadaire; maximum: 1000\$	
<u>Invalidité de longue durée</u>	prestations mensuelle non imposable équivalent à 60% des premiers 2 000 \$ de revenu de base, 50% de l'excédent;	
<u>Assurance-maladie complémentaire</u>	aucune franchise;  prestation 100%;  chambre semi-privée;  services professionnels par spécialité: 500 \$/année  soins à l'extérieur du pays;  assurance-médicaments: Franchise 10% (Remboursement à 90% par ordonnance)	
<u>Assurance-dentaire</u>	franchise:	25\$/individuelle 25\$/familiale
	Catégorie I:	Remboursement 100%
	Catégorie II:	Remboursement 100%
	Catégorie III:	Remboursement 50%

## Guide des tarifs de l'année courante

En cas de contradiction, le livret d'assurance aura préséance sur le texte de la présente annexe, cependant aucune modification ayant pour effet de changer la couverture d'assurance ne peut être apportée au livret d'assurance sans l'accord du Syndicat.

# LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE : UNI-SÉLECT INC.  
ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET : UNIFOR  
ci-après appelé « le SYNDICAT »

## OBJET : Transition dans l'échelle de salaire et l'échelle des avantages sociaux

---

Lors des récentes négociations de la convention collective, les Parties ont convenu qu'à la date de ratification de la convention collective, les salariés identifiés plus bas sont intégrés tel que décrit dans la présente lettre à l'échelle salariale prévue à l'Annexe A ainsi qu'à l'échelle des avantages sociaux ici-bas, le cas échéant.

1. Pour des raisons salariales seulement et uniquement, Roxanne Ouellet (911928) **suit** l'échelle salariale de l'Annexe A en fonction d'une date de permanence du 10 septembre 2017.
2. Les salariés suivants qui ont actuellement un statut permanent ont été intégrés dans l'échelle salariale à 12-24 mois prévue à l'Annexe "A" en date du 10 avril 2019, sur la base de leur date de permanence:

911296	Linda Rousseau
911929	Manon Caron

3. Driss Ouardi (911979) a obtenu le statut permanent en date du 10 avril 2019 de la convention collective, a été intégré dans l'échelle salariale à 12-24 mois prévue à l'Annexe A et a été éligible à tous les avantages sociaux prévus à la convention collective.
4. Les salariés suivants qui sont actuellement permanent ont été intégrés à l'échelle salariale à 720 heures-12 mois en date du 10 avril 2019 et ont bénéficiés des avantages sociaux prévus à l'échelle ici-bas à 12-24 mois sur la base de leur date d'embauche :

990307	Christopher Fumo
990572	Eusebiu Dines

5. Le salarié qui a actuellement un statut permanent a été intégrés à l'échelle salariale à 720 heures-12 mois en date du 10 avril 2019 et a bénéficié des avantages sociaux prévus à l'échelle ici-bas à 720 heures-12 mois sur la base de sa date d'embauche :

990758	Yannick Soulières
--------	-------------------

6. Échelle des avantages sociaux, pour référence :

36 mois et plus	6 congés payés, 3 jours statutaires, FTQ, assurances
24 à 36 mois	6 congés payés, 3 jours statutaires, FTQ
12 à 24 mois	4 congés payés, 2 congés non payés
720 heures à 12 mois	2 congés payés, 2 congés non payés

*\*À noter que les jours ne s'additionnent pas d'une année à l'autre*

## LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE : UNI-SÉLECT INC.  
ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET : UNIFOR  
ci-après appelé « le SYNDICAT »

### **OBJET : Allocation de départ à la retraite**

---

Lors des récentes négociations de la convention collective, les Parties ont convenu de ce qui suit :

- Le programme **d'allocation** de départ à la retraite est en vigueur pour la durée de la convention collective actuelle **(2025-2028)** et n'est renouvelable qu'avec l'accord des Parties à l'échéance prévue au **29 février 2028**.
- Éligibilité : les salariés doivent avoir entre 60 et 64 ans **avant le 31 décembre de l'année de la demande** et doivent avoir cumulé au minimum 10 ans de service.
- **L'allocation** de départ à la retraite sera de quinze mille dollars (15 000,00 \$), moins les déductions applicables.
- Le montant versé ne peut servir au calcul de la paie de vacances ni aux contributions de l'Employeur au REER du FTQ.
- L'assurance collective prendra fin au dernier jour travaillé du salarié.
- Les salariés désirant se prévaloir du programme devront s'engager par écrit dans les délais et irrévocablement prendre leur retraite dans la période déterminée plus bas. Lorsque nécessaire, l'ancienneté sera utilisée pour déterminer les salariés à qui les primes seront accordées.
- Les délais à respecter et le nombre **d'allocations** accordées sont les suivants :

<b>2025</b>	<b>5 allocations</b> sont accordées. Premier arrivé premier servi- départ avant le 31 décembre 2025)
<b>2026</b>	<b>5 allocations</b> sont accordées.
	La date limite pour soumettre une demande est le <b>1er novembre 2025</b>
	Le dernier jour travaillé sera <b>1er janvier 2026 et le 31 mars 2026</b>
<b>2027</b>	<b>5 allocations</b> sont accordées
	La date limite pour soumettre une demande est le <b>1er novembre 2026</b>
	Le dernier jour travaillé sera entre le <b>1er janvier 2027 et le 31 mars 2027</b>
<b>2028</b>	<b>5 allocations</b> sont accordées
	La date limite pour soumettre une demande est le <b>1er novembre 2027</b>
	Le dernier jour travaillé sera entre le <b>1er janvier 2028 et le 31 mars 2028</b>

## LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE : UNI-SÉLECT INC.  
ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET : UNIFOR  
ci-après appelé « le SYNDICAT »

**OBJET : Coordonnateur et coordonnateur remplaçant aux retours**

---

Par cette lettre, les Parties s'entendent sur l'essai la création des postes de coordonnateur et coordonnateur remplaçant pour remplacer les postes de « commis clérical retours » et « commis clérical retours - remplaçant » dans le département des retours au centre de distribution de **Boucherville**.

Les règles de cette entente seront les suivantes :

- Le Syndicat et l'Employeur se réservent le droit de se retirer de cette entente à tout moment, en donnant 2 semaines (10 jours ouvrables) de préavis, en justifiant les motifs à l'autre Partie. Ces motifs devront être raisonnables.
- Les tâches du poste sont attachées à cette lettre. Le Syndicat et l'Employeur pourront les modifier au besoin à la suite d'une entente mutuelle.
- Lorsqu'il y aura des promotions aux postes de coordonnateurs ou coordonnateur remplaçant, elles seront basées sur les habiletés, les aptitudes, et les compétences requises. Lorsque les habiletés, les aptitudes, et les compétences sont jugées égales, l'ancienneté prévaudra.
- S'il advient que **le salarié** sélectionné soit en arrêt de travail de plus d'un mois, un nouvel affichage pourra être fait pour le remplacer à la suite d'une entente entre le Syndicat et **l'Employeur**.
- Si **le salarié** occupant ce poste quitte l'assignation pour une raison valable pour l'Employeur, il retournera comme « mobile » sur son quart de travail.
- L'horaire de travail sera de 7h00 AM à 3h30 PM.
- La prise de vacances des coordonnateurs se fera par ancienneté tel que prévu à la convention collective et afin de maintenir les opérations, le coordonnateur et le coordonnateur remplaçant ne pourront prendre leurs vacances en même temps tout au long de l'année.
- L'Employeur aura vingt (20) jours ouvrables, en poste, pour évaluer le candidat.
- **Le salarié** aura vingt (20) jours, en poste, pour décider s'il conserve la fonction.

- L'Employeur aura le droit de retirer un coordonnateur si ce dernier ne remplit pas les conditions entendues à tout moment du mandat.
- Si **le salarié** veut se retirer du poste après la période de vingt (20) jours, ce dernier ne pourra quitter le poste tant qu'un remplaçant ne sera disponible pour le remplacer.
- Si **le salarié** ou l'Employeur décide dans cette période de vingt (20) jours de ne pas conserver le poste, l'employé sera retourné au poste de mobile sur le quart de jour jusqu'au prochain booking.
- L'assignation au poste sera d'une durée d'un an. Le changement aura lieu à chaque booking de janvier. Cette assignation pourra être modifiée selon les règles inscrites dans la lettre d'entente. Cette assignation est sur une base de quarante (40) heures/semaine du lundi au vendredi. Une prime de deux dollars (2.00\$) de l'heure sera attribuée **au salarié** qui occupera ce poste. Cette prime ne sera pas payée pour le travail effectué en travail supplémentaire.
- Le poste de coordonnateur sera offert uniquement aux **salariés** permanents.

#### Tâches reliées au poste

- Suite aux directives du superviseur, le coordonnateur distribue le travail équitablement à ses coéquipiers en tenant compte des priorités, de la charge de travail et des standards de productivité.
- S'assurer de vérifier les écarts, Over et extra d'un "shipment" dans SAP et d'enquêter si l'information est véridique.
- En charge de la formation des nouveaux **salariés** dans son secteur
- Il doit instruire, former, guider et partager ses connaissances avec ses coéquipiers sur les différents équipements, lignes de produits, et tâches reliées à son secteur.
- Enquête sur les anomalies et recherche des actions correctives. Il en fait rapport à son superviseur.
- S'assure que ses coéquipiers utilisent les bonnes procédures de mise en tablette dicté par le superviseur.
- Peut avoir à s'occuper de projets dans son secteur.
- S'assure de bien communiquer les directives des superviseur ou directeur à son équipe.
- S'assure que les modifications et les opérations nouvelles ou révisées sont comprises par ses coéquipiers.

- S'assure de donner l'assistance requise à pour les membres du groupe qui éprouvent des difficultés reliées aux tâches. (Formation / coaching)
- Initie et suggère des améliorations aux techniques et méthodes de travail, afin de prévenir la répétition des anomalies. Le tout doit avoir été approuvé par le superviseur au préalable.
- Partage son point de vue sur la faisabilité de nouveaux projets.
- Coordonne et effectue l'essai et la validation des nouvelles méthodes par le superviseur.
- Selon la charge de travail et les disponibilités, effectue les mêmes tâches que ses coéquipiers.
- Le coordonnateur est responsable de trier les items à la réception selon la liste établie.
- Le coordonnateur peut se faire demander de nettoyer son secteur. Travail conjointement avec la supervision à garder l'environnement de travail propre.
- Doit s'assurer du respect des règles et procédures SST et de déclarer tout **bris**.

#### Particularités du secteur

- S'assure de de faire l'entrée de données des filières entrantes et de vérifié les **écarts** suite à la mise en tablette.
- Fait un suivie sur les filières en cours et s'assure de suivre la priorité de mise en tablette demander par le superviseur.
- Dois remplir les différents tableaux de suivre de Mise en tablette, les rapports de retour refusé de marchandise aux clients du département des retour.
- Avisez le superviseur pour toute fermeture de retour au fournisseur (Faire un PO Core/Defect)

## LETTRE D'ENTENTE # 4

ENTRE : UNI-SÉLECT INC.  
ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET : UNIFOR  
ci-après appelé « le SYNDICAT »

**OBJET : Poste « Commis projets »**

---

Considérant Les discussions récentes entre les Parties et la volonté de celles-ci de mettre en place une mesure qui favorise l'efficacité et la stabilité du processus lors d'assignation de projets;

Par cette lettre, les parties s'entendent sur le processus d'affichage du poste relié aux projets :

- Le Syndicat et l'Employeur se réservent le droit de se retirer de cette entente à tout moment, en donnant deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) de préavis, en justifiant les motifs à l'autre Partie. Ces motifs devront être raisonnable.
- L'affichage se fera lors des bookings annuels.
- Si **le salarié** occupe un poste à prime, l'Employeur demandera au prochain candidat sur la liste d'effectuer le projet
- Si un projet demande du surtemps, l'Employeur demandera **au salarié** déjà sur le projet en premier (coordo ou commis projet) et ensuite au prochain sur la liste en cas de refus.
- Ce poste n'est pas un poste à temps plein, il s'agit d'un poste sur demande de l'Employeur.
- Si **le salarié** détient un poste à prime, il ne pourra pas postuler sur le poste de commis projets.
- Lorsqu'il y aura une ou des assignations au nouveau poste « commis projets », elles seront basées sur l'habilité, les aptitudes et les compétences requises. Lorsque l'habilité, les aptitudes, les compétences et la fiabilité sont jugées égales, l'ancienneté prévaudra.
- L'attribution des projets se fera par l'Employeur selon les besoins opérationnels.