

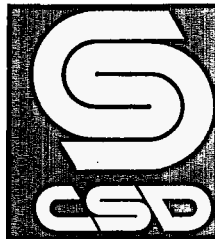
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES BOIS-FRANCS
(SECTEUR QUINCAILLERIE-ADMINISTRATIF-GARAGE)**

ET

**SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA COOP CENTRE-DU-QUÉBEC
(CSD)**



2010-2015

13629 (02)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	JURIDICTION.....	3
ARTICLE 2	DEFINITION.....	4
ARTICLE 3	BUT DE LA CONVENTION	6
ARTICLE 4	L'INTERPRÉTATION, VALIDITÉ	7
ARTICLE 5	RECONNAISSANCE MUTUELLE.....	7
ARTICLE 6	ADHÉSION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 7	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	10
ARTICLE 8	AFFICHAGE.....	10
ARTICLE 9	DÉLÉGUÉ SYNDICAL, COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES,	11
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GREIFS	12
ARTICLE 11	ARBITRAGE	13
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES, NON-DISCRIMINATION	15
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 14	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 15	MINIMUM DE PAIE.....	22
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 17	PRIME ET ALLOCATION DE REPAS.....	26
ARTICLE 18	VACANCES PAYÉES	26
ARTICLE 19	JOURS FÉRIÉS PAYES.....	29
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX.....	30
ARTICLE 21	ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RENTES	33
ARTICLE 22	ACCIDENT	34
ARTICLE 23	SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 24	SOUS-TRAITANT	35
ARTICLE 25	DROITS ACQUIS	36
ARTICLE 26	FORMATION	36
ARTICLE 27	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	36
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION	36
ANNEXE "A"	Particularités applicables aux salariés du secteur garage.....	38
ANNEXE "B"	Particularités applicables aux salariés du secteur administratif.....	48
ANNEXE "C"	Particularités applicables aux salariés du secteur quincaillerie	53
LETTRE D'ENTENTE		65

ARTICLE 1 **JURIDICTION**

1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de la Société coopérative agricole des Bois-Francis, 5, avenue Pie X et 10, avenue Pie X, Victoriaville, couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail de la province de Québec en date du 29 décembre 2005 qui se lit comme suit :

«Tous les salariés au sens du Code du travail des bureaux, des productions animales et végétales, de la quincaillerie (Centre de renovation, Centre de décoration, Centre de jardinage), du garage, du centre de pneu et de la machinerie agricole et de l'entrepôt des semences, à l'exclusion du directeur général, des directeurs de secteur, de la conseillère en ressources humaines, de la conseillère en communication et coopération, de la secrétaire de direction, de l'analyste financier, de la chef comptable, du coordonnateur à l'informatique, de la gérante du centre de décoration, du gérant du centre de jardin, des employés du dépanneur et du poste d'essence et des autres personnes exclues par le Code du travail.».

émis en faveur du Syndicat des salaires de la Coop Centre-du-Québec (CSD).

1.02 Pour les fins d'application de la convention, quatre (4) secteurs d'activités sont reconnus;

- 1) Garage
- 2) Administratif
- 3) Quincaillerie
- 4) Meunerie

À cet effet, certaines dispositions de cette convention doivent être lues parallèlement avec les dispositions de la convention collective applicable aux salariés visés par une autre accréditation émise au nom du Syndicat et couvrant les autres salariés de l'Employeur.

1.03 La convention s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation syndicale prévue à 1.01.

Cependant, eu égard au secteur où œuvre le salarié, certaines exceptions prévues aux annexes à la convention peuvent s'appliquer.

ARTICLE 2 **DÉFINITION**

- 2.01 Le mot «Employeur», quand il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.
- 2.02 Le mot «salarié», quand il est utilisé dans la convention, désigne tout statut de salarié couvert par les unités de négociation décrites dans l'article 1.01.
- 2.03 «Convention»: la présente convention collective de travail.
- 2.04 «Salaire régulier» : le taux de salaire convenu entre le salarié et son Employeur ou le représentant de ce dernier, si tel taux de salaire est supérieur au taux de salaire prévu en annexe pour chaque secteur lequel est partie intégrante de la présente convention.
- 2.05 «Grief» : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.06 L'expression «jour de travail» signifie les heures normales de travail à l'intérieur d'une même journée.
- 2.07 Le mot « salarié à temps complet » désigne tout salarié qui effectue normalement le nombre d'heures de la semaine normale de travail et ce, selon son horaire de travail régulier.
- Un salarié à temps complet qui réduit sa semaine normale de travail après entente avec l'Employeur maintient son statut de salarié à temps complet. Cependant, ses conditions de travail lui sont octroyées proportionnellement à la période payée.
- 2.08 Le mot « salarié à temps partiel » désigne tout salarié qui effectue régulièrement moins d'heures que la semaine normale de travail.
- L'utilisation de salarié à temps partiel n'a pas pour effet de créer ou de maintenir la mise à pied d'un salarié à temps complet ni de réduire les heures régulières de travail d'un salarié à temps complet.

2.09

Le mot « salarié temporaire » désigne tout salarié qui;

- est appelé à remplacer un salarié absent du travail pour une durée maximale de 24 mois ou;
- est appelé pour un surcroît de travail d'une durée maximale de trois (3) mois.

Les dispositions prévues aux articles 13 et 21 de la présente convention ne s'appliquent pas au salarié temporaire. Cependant un salarié temporaire peut postuler sur un affichage et sa candidature sera évaluée au même titre qu'une candidature externe. Si le salarié temporaire est choisi pour combler le poste affiché, l'employeur lui reconnaîtra son ancienneté depuis le début de son emploi comme temporaire.

L'utilisation de salarié temporaire n'a pas pour effet de créer ou de maintenir la mise à pied d'un salarié à temps complet ou d'un salarié à temps partiel ni de réduire les heures régulières de travail d'un salarié à temps complet ou d'un salarié à temps partiel ni d'empêcher un salarié à temps partiel d'exécuter plus d'heures que son horaire normale sans toutefois créer systématiquement du temps supplémentaire.

2.10

Le mot «Salarié étudiant» : est une personne poursuivant ses études sur une base régulière et qui n'est pas régi par les dispositions décrites dans la convention collective, sauf pour les taux de salaire, l'allocation pour les chaussures de sécurité lorsque l'étudiant travaille sur un poste où le port est obligatoire, et le paiement de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'étudiant peut travailler entre le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre sur une base régulière.

Le salarié étudiant reçoit un taux de salaire équivalent au taux du salaire minimum prévu par la Loi, plus cinquante cents (0,50\$) l'heure.

Pour la détermination du taux de salaire d'un salarié étudiant qui obtient un statut autre qu'étudiant, l'employeur créditera cent pour cent (100%) des heures travaillées par l'étudiant s'il est assigné à la même classification que celle qu'il occupait alors qu'il détenait le statut d'étudiant; si le salarié étudiant est assigné à une classification autre que celle qu'il occupait alors qu'il était étudiant, l'employeur lui créditera cinquante (50%) des heures travaillées comme étudiant.

L'utilisation de salarié étudiant n'a pas pour effet de créer ou de maintenir la mise à pied d'un salarié à temps complet ou d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié temporaire ni de réduire les heures régulières de travail d'un salarié à temps complet ou d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié temporaire.

ARTICLE 3 **BUT DE LA CONVENTION**

3.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la convention.

3.02 Tout salarié a droit a un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

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

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

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut formuler un grief par écrit.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Dans le cas où le grief est soumis a l'arbitrage, si l'arbitre juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'Employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à cet article, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1) ordonner à l'Employeur de réintégrer le salarié;
- 2) ordonner a l'Employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3) ordonner a l'Employeur de prendre les moyens raisonnables pour *faire* cesser le harcèlement;

- 4) ordonner à l'Employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5) ordonner à l'Employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6) ordonner à l'Employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7) ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement.

ARTICLE 4 **L'INTERPRÉTATION, VALIDITÉ**

- 4.01 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble de manière à leur donner tout le sens de l'acte entier.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette convention est affectée par une loi ou règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou règlement d'ordre public.
- 4.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur d'une part, des salariés ou du Syndicat d'autre part.
- 4.04 Les annexes ou les lettres d'entente font partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 5 **RECONNAISSANCE MUTUELLE**

- 5.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions **de** la convention.

5.02

Droits de la direction

Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous ses aspects appartient à l'Employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

5.03

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention et tout salarié se croyant lésé dans ses droits peut soumettre un grief de la manière prévue à la présente convention.

5.04

Renonciation

Aucun salarié ne peut accepter des conditions de travail inférieures à celles stipulées dans la convention.

5.05

Les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas de travail relevant du champ d'application de la présente convention, sauf dans les cas suivants :

- a) lorsque du travail de dépannage doit être effectué en dehors des heures régulières de travail après l'avoir offert aux salariés couverts par la convention;
- b) lorsqu'un salarié doit être remplacé en raison d'une absence imprévue et que l'on procède à son remplacement.
- c) dans le cas d'urgence ou d'entraînement ou si une intervention ponctuelle et immédiate est nécessaire.

ARTICLE 6 **ADHÉSION SYNDICALE**

6.01

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur fait parvenir par écrit au Syndicat, le nom, prénom, adresse et l'emploi détenu par le salarié.

Par conséquent, le délégué du secteur est autorisé à rencontrer, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, le salarié nouvellement embauché afin de lui faire signer la carte d'adhésion syndicale et lui donner des informations techniques concernant le Syndicat. Cette rencontre doit être d'une durée raisonnable sans nuire aux opérations normales.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

6.02

Précompte

L'Employeur retient du salaire de chacun des salariés une somme égale à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat. Les sommes ainsi perçues sont transmises au trésorier désigné par le Syndicat dans les sept (7) premiers jours du mois suivant leur perception, accompagnées d'une liste indiquant le nom des salariés cotisés, les montants retenus et la période visée par la remise.

6.03

Retrait d'adhésion

- a) Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de le faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose aux paiements de la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- b) Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

6.04

Liste des salariés

L'Employeur fournit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la convention, ainsi que le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre de chaque année, au secrétariat du Syndicat, la liste complète des salariés, comprenant leur nom et prénom, leur taux de salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée au service de l'Employeur.

L'Employeur avise le Syndicat lorsqu'un salarié cesse d'être à son emploi.

ARTICLE 7 **AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES**

7.01 **Activités syndicales**

L'Employeur accepte, sur préavis écrit de dix (10) jours, d'accorder un congé sans salaire à quatre(4) salariés à la fois qui proviennent de secteur différent, choisi par le Syndicat pour participer à des activités syndicales. Le congé ne devra pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Ce genre de congé ne peut excéder un maximum de quarante (40) jours ouvrables par année de convention.

7.02 Au moment d'une absence pour activité syndicale, l'Employeur paie le salarié libéré pour l'absence et facture le Syndicat pour l'équivalent du salaire et des bénéfices avancés. Seules les absences autorisées par le Syndicat et demandées par écrit, accompagnées d'une photocopie justificative de l'activité, seront acceptées par l'Employeur.

Il est de plus convenu que l'Employeur facture deux (2) fois pour l'équivalent du salaire et des bénéfices avancés dans le cas où un salarié s'absente le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant un jour férié. Ceci ne s'applique que dans le cas où l'Employeur remplace effectivement le salarié absent.

Le remboursement des montants avancés pourra faire l'objet d'un retrait directement prélevé à même les cotisations syndicales prévues à l'article 6.02 de la convention collective. L'Employeur indiquera, le cas échéant, le détail des montants qui ont été retenus.

ARTICLE 8 **.AFFICHAGE**

8.01 Le Syndicat a le droit d'afficher aux endroits prévus à cet effet, sur les tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées ou tout autre document relatif à des informations à l'intention des membres du Syndicat à condition que ces avis ne contiennent pas de propos diffamatoires dirigés contre l'Employeur ou ses représentants.

ARTICLE 9 **DÉLÉGUÉ SYNDICAL, COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES, COMITÉ DE NÉGOCIATIONS**

9.01 Délégué syndical

- a) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner des délégués parmi ses salariés. Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, du nom de ces délégués syndicaux.
- b) Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès du contremaître du secteur ou son suppléant autorisé.
- c) Le délégué syndical du secteur a pour responsabilité de porter tout grief à l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec le contremaître du département ou son suppléant autorisé dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément aux modes de règlement des griefs.
- d) Un seul délégué syndical à la fois par secteur peut quitter temporairement son poste de travail, tout en étant rémunéré par l'Employeur, à son taux de salaire régulier, pour enquêter sur les griefs après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son contremaître ou du suppléant autorisé. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée. Le délégué syndical doit reprendre son travail aussitôt son enquête ou la rencontre terminée.

9.02 **Comité de relations industrielles**

- a) Le comité de relations industrielles est composé de un délégué syndical par secteur nommés par le Syndicat, incluant le président du Syndicat, dont l'un siège en permanence sur ledit comité et de quatre (4) représentants au maximum nommes par l'Employeur.
- b) Lors des rencontres du comité de relations industrielles, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire et l'Employeur convient de rémunérer à leur taux de salaire régulier pour les heures régulières de la journée normale de travail.

Comité de négociation

Le comité de négociation est formé de un (1) salarié par secteur incluant le président du Syndicat, le cas échéant; ce comité peut s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier lors des séances de négociation. Ce comité aussi peut s'absenter une (1) journée sans perte de salaire régulier lors de la rencontre pour la préparation du renouvellement de la convention.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.

10.02 **Première étape**

Lors du grief, le délégué, seul ou accompagné du salarié concerné, doit le soumettre au contremaître ou son suppléant autorisé de département dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Le contremaître ou son suppléant autorisé a cinq (5) jours ouvrables pour rendre une décision.

10.03 **Deuxième étape**

Si le contremaître ou son suppléant autorisé ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivants peut en appeler, par écrit, au comité sectoriel de grief, lequel doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

Le comité sectoriel de grief est composé du président du Syndicat accompagné du délégué du secteur ainsi que deux (2) représentants du secteur nommés par l'Employeur.

Dans le cas de grief collectif, le Syndicat doit fournir, lors de la rencontre du comité sectoriel de grief, la liste des salariés lésés.

Dans le cas de grief ayant une portée affectant tous les secteurs couverts par cette convention, le grief est déféré au Comité de relations industrielles.

10.04

Troisième étape

Si le comité de relations industrielles ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours ouvrables suivants, soumettre le grief à l'arbitrage.

10.05

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Le grief collectif est soumis par écrit, par le délégué syndical, directement à la deuxième étape suivant la procédure prévue du présent article, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou connaissance des faits qui ont donné lieu au grief.

10.06

Conseiller syndical

Il est entendu que le conseiller syndical a le droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs, à compter de la deuxième étape.

10.07

L'Employeur peut aussi présenter des griefs. Dans un tel cas, la procédure prévue au présent article s'appliquera mutatis mutandis.

ARTICLE 11 **ARBITRAGE**

11.01

Arbitrage

- a) À défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 10.04.
- b) Sur demande écrite d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat doivent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.
- c) Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail.

- d) La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre doit informer, par écrit et promptement, l'autre partie.

11.02

Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre est le maître des règles de preuve et procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention collective ou d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévu à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

- b)
 1. Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.
 2. Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.03

Témoin - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par l'Employeur à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans perte de salaire, pour la durée de l'audition.

11.04

Sentence arbitrale

- a) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
- b) La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

11.05

Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre,

11.06

Délai - Procédure

Les parties d'un commun accord peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 10 et 11 de la convention.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES, NON-DISCRIMINATION

12.01

Le droit

- a) L'Employeur peut discipliner tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Toute sanction imposée en vertu de 12.01 peut faire l'objet d'un grief conformément à l'article 10.

12.02

Prescription de droit

Sauf en cas de récidive pour une offense de même nature à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, on ne pourra invoquer devant un arbitre, une mesure disciplinaire ou un manquement enregistré au dossier du salarié plus de douze (12) mois avant l'imposition de la sanction disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de dix (10) jours ouvrables après la connaissance par l'Employeur du fait donnant lieu à ladite sanction.

À titre d'exemple seulement, une mesure disciplinaire donnée à un salarié le 4 janvier 2010 ne pourrait être invoquée devant un arbitre après le 4 janvier 2011. Cependant, si une deuxième mesure disciplinaire pour un incident de même nature a été donnée au salarié le 1^{er} juin 2010, l'avis du 4 janvier 2010 pourra être invoqué devant un arbitre jusqu'au 31 mai 2011.

12.03 **Mesures disciplinaires**

À l'exception de la réprimande verbale, l'Employeur doit fournir, par écrit aux salariés, avec copie au Syndicat, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Le salarié pourra être accompagné d'un délégué syndical, lorsqu'il est convoqué au bureau de son contremaître pour entrevue disciplinaire.

12.04 **Signature d'un rapport disciplinaire**

Si un salarié signe un accusé de réception d'un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

12.05 **Non-discrimination**

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, et œ, en conformité avec les lois existantes.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

13.01 **Définition**

Sujet au paragraphe 13.02 quant à son acquisition, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage ou de son réengagement.

Sous réserve des articles 14.04 d) 14.05 g), pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté d'un salarié s'applique uniquement dans le secteur où le salarié est embauché.

13.02

Période d'essai

- a) Le salarié en période d'essai qui a effectivement travaillé pour l'Employeur quatre cents quatre-vingt (480) heures régulières dans une période de cent vingt (120) jours ouvrables à compter de la date d'emploi, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 13.01, et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.
- b) Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de cette convention; cependant, son congédiement ne peut faire l'objet d'un grief.

13.03

Accumulation

L'ancienneté d'un salarié s'accumule en tout temps sauf s'il y a perte d'ancienneté conformément à 13.04

Cependant, dans le cas d'absence pour accident de travail survenu ou maladie industrielle contractée en cours de service chez l'Employeur actuel, le salarié accumule son ancienneté pendant une période égale à son ancienneté au moment où débute son absence ou pendant une période minimale de vingt-quatre (24) mois. Par la suite, il maintient son ancienneté.

13.04

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté :

- a) s'il quitte volontairement son travail;
- b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
- c) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel adressé au salarié par courrier recommandé à sa dernière adresse transmise à l'Employeur;
- d) s'il fait défaut de se présenter au travail après une période d'absence de deux (2) jours ouvrables sans raison valable à moins d'impossibilité physique;
- e) s'il est absent par maladie ou accident non industriel pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
- f) dans le cas d'absence suite à une mise à pied, l'ancienneté se perd comme suit :

1. le salarié ayant plus de dix-huit (18) mois d'ancienneté : après vingt-quatre (24) mois consécutifs;
2. le salarié ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté : après une période égale à son ancienneté ou après douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 14 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

14.01 Sujettes aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans le secteur, dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre.

14.02 Salarié qualifié

Aux fins de mouvement de main d'oeuvre, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée, après une période d'entraînement raisonnable compte tenu du poste sans toutefois être inférieure à dix (10) jours ouvrables.

14.03 Mouvement de main d'oeuvre

- a) Dans tous les cas de mouvement dans la main-d'œuvre, l'ancienneté sera le facteur décisif si le salarié est qualifié.

Un salarié transféré sur une autre occupation à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai, le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

b) Transfert temporaire de main-d'œuvre

Il appartient à l'Employeur d'effectuer les transferts temporaires de main-d'œuvre lorsque nécessaire en respectant l'ancienneté et en offrant le transfert temporaire parmi les salariés immédiatement qualifiés et disponibles.

Mise a pied et rappel

- a) Dans les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied, à la condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables débutant par une période d'entraînement de cinq (5) jours.

Dans les cas de rappel, les salariés ayant le plus d'ancienneté mis à pied sont les premiers rappelés à moins qu'ils ne soient pas capables d'accomplir normalement le travail à exécuter après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables débutant par une période d'entraînement de cinq (5) jours.

Lorsqu'un salarié déplace un salarié ayant moins d'ancienneté, au lieu d'être mis à pied, il sera rémunéré au taux de l'occupation du salarié déplacé suivant ses années de service pour l'Employeur.

- b) Dans les cas de mise à pied, l'Employeur avisera le(s) salarié(s), par écrit, cinq (5) jours précédant cette mise à pied. L'Employeur remettra une copie de cet avis au Syndicat le même jour. Si l'Employeur omet de donner ce préavis, il versera au salarié une indemnité compensatrice, pour le nombre de jours de préavis non donnés.

Ce préavis ne s'appliquera pas suite à un rappel temporaire au travail et dans les cas de force majeure.

- c) Lorsqu'un salarié est rappelé au travail, il ne peut refuser son rappel. Pendant la période d'attente, suivant le rappel d'un salarié, l'Employeur pourra faire exécuter le travail de la façon la plus pratique, selon les dispositions de la convention collective.
- d) Dans le cas d'une abolition permanente de poste entraînant la mise à pied permanente d'un salarié, ce dernier peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté selon les modalités suivantes :
- Il déplace en premier lieu un salarié ayant moins d'ancienneté dans son groupe ou secteur, en conformité avec les dispositions du paragraphe a) ci-dessus;

- S'il ne peut déplacer à l'intérieur de son groupe ou secteur, il peut alors déplacer un salarié moins ancien dans un autre secteur à la condition qu'il rencontre les exigences du poste et qu'il soit capable d'accomplir normalement le travail après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables débutant par une période d'entraînement de cinq (5) jours.

Pour les fins de cet article, une abolition devient permanente au plus tard à l'expiration du délai prévu à 13.04 f)

14.05

Affichage

- a) Dès qu'un poste devient définitivement vacant ou dès qu'un nouveau poste est créé, un avis est affiché au tableau à l'intérieur de chaque secteur pendant cinq (5) jours ouvrables.

Advenant que le poste d'un salarié à temps complet devient définitivement vacant, l'Employeur doit combler le poste ainsi devenu vacant par un autre salarié à temps complet. En aucun cas cependant, ce qui précède ne peut être interprété comme étant une garantie d'emploi.

L'Employeur ne peut scinder un poste de salarié à temps complet afin que les heures de travail de ce poste soient réparties à d'autres statuts de salarié.

- b) L'avis d'affichage doit indiquer :

- le titre du poste;
- le statut de salarié;
- une description sommaire du poste;
- les exigences requises;
- le taux de salaire applicable.

Lorsqu'un poste devient vacant et que l'Employeur modifie les exigences requises pour combler ce même poste, par rapport à ce qu'elles étaient antérieurement, l'Employeur convient que les autres salariés, qui sont déjà titulaires du même poste, ne sont pas tenus de répondre à ces nouvelles exigences pour continuer à effectuer leurs fonctions habituelles, en autant qu'ils soient toujours capables de remplir avec un rendement normal le poste concernée.

- c) Les salariés intéressés doivent faire application en signant l'avis d'affichage dans les cinq (5) jours ouvrables de la date et l'heure de l'affichage de l'avis.

- d) Le choix est alors fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et selon les dispositions du présent article.
- e) Lors du choix d'un salarié pour remplir un poste, l'ancienneté est considérée le facteur déterminant s'il est qualifié suivant le paragraphe 14.02 de cette convention.

Si le salarié renonce au poste ou s'il ne réussit pas à se qualifier sur ledit poste, l'employeur continue d'épuiser la liste des postulants.

- f) Un salarié absent sera considéré pour un poste vacant, si avant ou pendant l'affichage il a fait connaître, par écrit, son intention de se porter candidat et qu'il soit disponible dans les trente (30) jours de la fin de la période d'affichage. L'Employeur pourra combler le poste ainsi laissé vacant par un transfert temporaire de son choix. Si le poste n'est pas comblé de cette façon alors l'Employeur choisira un autre candidat qui a postulé pour le poste.
- g) Si aucun candidat n'est retenu suite à un affichage dans un secteur, l'Employeur peut alors privilégier la candidature d'un salarié provenant d'un autre secteur, en même temps qu'il effectue des recherches à l'externe.

Advenant le cas où l'Employeur accorde le poste à un salarié d'un autre secteur, le salarié est transféré à son nouveau secteur et son ancienneté totale avec l'Employeur lui est reconnue.

14.06 Tout salarié qui sera promu à un poste hors de l'unité d'accréditation continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois suivant sa promotion sous réserve qu'il peut revenir dans l'unité d'accréditation, à sa demande, au cours des premiers six (6) mois.

À l'expiration de la période maximale ici prévue, s'il ne revient pas au sein de l'unité, il perd son ancienneté.

14.07 Lorsque l'Employeur effectue un réaménagement substantiel affectant un ou plusieurs salariés d'un même service il consulte préalablement les salariés concernés.

14.08 **Taux de salaire en cas de mouvement de main-d'œuvre :**

- a) Tout salarié assigné pour quatre (4) heures ou plus à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa fonction normale recevra le taux de salaire applicable tel que défini au

paragraphe c) ci-dessous, de la fonction supérieure, et ce, pour le temps que dure l'affectation.

- b) Un salarié qui, à la demande de l'employeur, occupe temporairement une fonction de salaire moindre que son taux régulier conservera son taux de salaire.
- c) Un salarié qui obtient un poste suite à un affichage, reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il recevait, dans la progression salariale de son nouveau poste, avec un minimum de cinquante cents (0,50\$) d'augmentation.

ARTICLE 15 MINIMUM DE PAIE

15.01 Sauf dans les cas de force majeure, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux régulier, pourvu qu'il demeure disponible au lieu et place de travail.

15.02 Rappel

La rémunération applicable lors d'un rappel au travail est prévue en annexe pour chaque secteur.

15.03 Aucun taux de salaire ne peut être réduit et aucun taux de salaire dont jouissent les salariés ne peuvent être enlevés du fait de la mise en vigueur de la convention, sauf pour les cas d'application de l'article 14.04.

15.04 Paie

Le salaire est payé par dépôt bancaire le jeudi à chaque deux (2) semaines.

15.05 Bulletin de paie

- a) Les renseignements ci-après sont donnés à chaque deux (2) semaines:
 - le nom et le prénom de chaque salarié;
 - le taux de salaire;
 - le nombre d'heures régulières et supplémentaires de travail;
 - les déductions sur le salaire et la somme totale gagnée;
 - les montants cumulatifs;
 - les montants cumulatifs pour vacances.

- b) Annuellement, lors de la remise du T4, l'Employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

15.06 **Cessation d'emploi**

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, son salaire auquel il a droit et tout document pertinent. De plus, sur demande du salarié, l'Employeur doit lui fournir une lettre indiquant la durée et la nature des services rendus.

15.07 **Nouvelle occupation**

- a) Si pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations ou modifie substantiellement l'occupation d'un salarié, il avise, par écrit, le Syndicat du salaire établi, sujet au droit du Syndicat de contester ce salaire dans les trente (30) jours en se prévalant des dispositions des articles 10 et 11.
- b) Toute entente ou sentence arbitrale est rétroactive à la date d'établissement de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée.

15.08 **Équité salariale**

Une fois par année, l'employeur convient, conjointement avec l'association accréditée, de maintenir l'équité salariale en conformité avec la Loi.

En cas de mécontentement, le Syndicat se réserve le droit de déposer un grief directement à l'arbitrage.

15.09 **BONI DE PERFORMANCE**

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur peut implanter un programme de bonification de la performance. Ce programme est sujet aux modalités suivantes :

- a) Ce programme est exclusivement géré par l'Employeur.
- b) Les objectifs à atteindre ainsi que les critères d'évaluation feront l'objet de discussions avec le salarié ou les salariés concernés.

- c) Les montants consentis aux salariés en vertu de ce programme de bonification sont en surplus des conditions prévues à la présente convention.
- d) Ce programme peut être modifié ou retiré en tout temps par l'Employeur.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01
- a) La semaine normale de travail pour chaque secteur est prévue en annexe.
 - b) Pour la durée de la semaine normale de travail, l'Employeur programme par ancienneté les salariés à temps complet et par la suite les salariés à temps partiel.
 - c) Le salarié qui atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans peut, après entente avec l'employeur, réduire son nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de son année de travail d'un maximum de quarante pour cent (40%). Les modalités d'application sont convenues par écrit entre le salarié, le délégué syndical et l'employeur.

16.02 L'Employeur paiera au salarié qui a débuté sa journée régulière de travail, un minimum égal au nombre d'heures que le salarié devait travailler dans sa journée régulière de travail en vertu de l'article 16.01 avec un maximum de huit (8) heures, en autant que le salarié demeure disponible à effectuer du travail.

16.03 Période de repos

- a) Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail. Cette période est prise vers le milieu de cette demi-journée.
- b) Les salariés, qui doivent travailler en temps supplémentaire trois (3) heures et plus à la suite de leur journée régulière de travail, ont droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes.

16.04

Temps supplémentaire

Règle générale

Tout travail exécuté un jour de vacances payé, un jour férié payé, ou en plus de la semaine normale de travail, est considéré comme du temps supplémentaire,

L'application du temps supplémentaire en surplus des heures de la semaine normale de travail ne peut avoir pour effet de modifier la semaine de travail planifiée du salarié, sauf de son consentement.

16.05

Rémunération

Tout salarié qui effectue du travail à temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) au salaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50 %), si le temps supplémentaire est effectué en plus de la semaine normale de travail ou un jour de vacances payé;
- b) au salaire régulier, majoré de cent pour cent (100%), si le temps supplémentaire est effectué le dimanche, à moins que le dimanche fasse partie de l'horaire du salarié;
- c) au salaire régulier, majoré de cent pour cent (100 %) si le temps supplémentaire est effectué un jour férié payé, en plus du paiement du jour férié payé.

16.06

Répartition

- a) Le travail à être exécuté en temps Supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire aux salariés, ce travail est offert sur rotation dans le groupe de salariés qui effectue régulièrement ce travail et est réparti aussi équitablement que possible. La disposition concernant la répartition du temps supplémentaire sur une base volontaire s'applique de façon quotidienne.
- b) Si les salariés refusent d'exécuter du travail en temps supplémentaire ou si le nombre n'est pas suffisant, l'Employeur peut exiger que les salariés ayant le moins d'ancienneté et qui sont immédiatement qualifiés l'exécutent.

- c) Sous réserve du paragraphe a), le travail supplémentaire est distribué le plus équitablement possible parmi les salariés disponibles.
- d) L'Employeur pourra, si nécessaire, exiger que les salariés disponibles pour exécuter du travail en temps supplémentaire affichent leurs noms à un endroit prévu à cette fin. Cette exigence a pour but de renseigner l'Employeur concernant les personnes disponibles pour exécuter du travail en temps supplémentaire dans les cas non prévus à l'avance.

ARTICLE 17 PRIME ET ALLOCATION DE REPAS

- 17.01 Un salarié qui doit travailler à l'extérieur de son lieu normal de travail sera remboursé pour ses frais de déplacement selon la politique de la coopérative, dépenses de coucher et de repas sur présentation de reçus.
- 17.02 Les frais de repas pour les salariés appelés par l'Employeur à recevoir de la formation ou autre à l'extérieur de l'établissement de la coopérative seront remboursés pour un montant raisonnable sur présentation d'un reçu de carte de crédit, et œ, conformément à politique de l'employeur.

ARTICLE 18 VACANCES PAYÉES

- 18.01
 - a) La période durant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles va du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante et s'appelle année de référence.
 - b) Une semaine de vacances est une semaine de calendrier.

c) Les salariés ont droit à des vacances annuelles comme suit :

Années de service	Nombre de semaines	Pourcentage total des gains pendant année de référence
1 à 2	2	4 %
2 à 3	2	5 %
3 à 5	2	6 %
5 à 8	3	7 %
8 à 10	3	8 %
10 à 12	4	8 %
12 à 15	4	9 %
15 à 25	4	10 %
25 à 35	5	10 %
35 et plus	6	12 %

18.02 Les salariés ayant moins de un (1) an de service continu ont droit à quatre pour cent (4 %) du total des gains, et un (1) jour de vacances par mois de travail avec un maximum de dix (10) jours.

Les salariés ayant moins de cinq (5) années de service continu ont droit à une troisième semaine de vacances sans solde.

18.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 18.01.

18.04 La computation de l'indemnité pour vacances payées est comptée pour le total des gains pendant la période s'étendant du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les conditions du présent article.

18.05 Un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 1^{er} avril pour un premier tour de même que le 25 août pour un deuxième et dernier tour. À compter de ces dates, quinze (15) jours de calendrier seront alloués aux salariés afin de faire connaître à l'Employeur leur choix de vacances, et ce, par ancienneté. En aucun temps, un salarié ne peut juxtaposer une période de vacances d'une année à l'autre.

- 18.06 Le nombre de salarié qui peuvent prendre leur vacances en même temps est prévu en annexe pour chaque secteur.
- 18.07 Une fois le choix de vacances effectuée, la liste à cet effet sera affichée sept (7) jours de calendrier après l'expiration des quinze (15) jours de calendrier prévus à 18.05 du présent article.
- 18.08 Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances entre la période du 1^{er} mai au 15 septembre à moins qu'il reste des semaines qui n'ont pas fait l'objet d'un choix de la part des salariés.
- 18.09 Un salarié absent pour maladie, accident ou lésion professionnelle et qui était déjà programmé pour prendre des vacances conserve son droit pour la prise de ses vacances à moins que l'année lui donnant droit à des vacances soit expirée. Dans ce cas, il devra y avoir une entente entre le salarié et l'Employeur.
- 18.10 Lorsqu'un salarié en mise à pied pour plus de douze (12) semaines consécutives est appelé au travail, il devrait travailler pour une période minimale de huit (8) semaines consécutives avant de pouvoir prendre ses vacances à moins d'une impossibilité en raison de l'expiration de l'année pour la prise des vacances; dans ce cas, le salarié devra s'entendre avec son Employeur.
- 18.11 Même si un salarié s'est prévalu de son choix de vacances et qu'il désire changer sa période de vacances, il peut le faire après entente avec l'Employeur. Cependant, un tel changement ne pourra en aucun temps nuire à un autre salarié déjà programmé à l'avance pour la prise de ses vacances. Dans tous les cas ci-haut mentionnés, il faudra tenir compte du nombre de salariés en vacances pour cette période.
- 18.12 Lorsqu'il y a changement de période de vacances tel que prévu à 18.11, les semaines ainsi libérées pourront devenir disponibles pour un autre salarié se montrant intéressé à combler une telle période.
- 18.13 Pendant que le salarié est en vacances, l'Employeur dépose la paie de vacances du salarié au compte de l'institution financière du salarié, selon la programmation normale du dépôt de la paie. Cependant, lors du choix des dates de vacances, le salarié peut demander à ce que l'Employeur lui verse sa rémunération en référence à ses vacances avant le départ du salarié pour ses vacances.

18.14 Toute journée de congé chômée et payée tombant durant la période de vacances d'un salarié doit être remplacée par une journée additionnelle ajoutée à la fin de sa période de vacances ou toute autre journée choisie après entente entre les parties.

18.15 La prise des vacances est obligatoire pour tous les salariés.

Cependant, les salariés qui travaillent un nombre inférieur de semaines au maximum pour une année complète de travail durant l'année de référence, peuvent prendre seulement l'équivalent du temps accumulé en pourcentage de leurs gains pour cette même année de référence. Le salarié qui le désire peut aussi prendre le nombre total de jours ou de semaines auxquels il a droit en vertu de son ancienneté et ce indépendamment des gains accumulés pour de telles vacances.

ARTICLE 19 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un jour régulier de travail pour les jours de fêtes suivants :

1. Premier de l'An;
2. lendemain du Premier de l'An;
3. lundi de Pâques;
4. fête de Dollard;
5. la Saint-Jean-Baptiste;
6. fête du Canada;
7. fête du Travail;
8. jour de l'Action de Grâce;
9. jour de Noël;
10. lendemain de Noël.

Trois (3) congés mobiles payés, au choix du salarié, sur approbation de l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance. Les congés mobiles sont acquis au prorata des heures rémunérées durant l'année civile précédente. De plus, un (1) congé mobile devra être pris que par demi-journée (1/2) ou par journée entière, et ces journées ne peuvent être programmées les journées ouvrables précédant ou suivant immédiatement les vacances du salarié, sauf entente avec l'Employeur. Ces congés ne sont pas monnayables s'ils n'ont pas été utilisés.

- 19.02 Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe 19.01 de cette convention collective de travail, un salarié doit :
- avoir complété sa période de probation;
 -
 - être à son travail le jour ouvrable programmé précédant et le jour ouvrable programmé suivant immédiatement le congé, à moins qu'il soit absent pour une des raisons suivantes :
- a) congés autorisés, sauf un congé sans salaire;
 - b) maladie ou accident dont le premier jour d'absence se situe à moins de trois (3) mois du congé;
 - c) mise à pied survenue pas plus de quinze (15) jours ouvrables précédant le congé, à condition d'avoir accumulé dix (10) jours ouvrables continus de travail depuis la date de son rappel au travail.
- 19.03 Si un jour de fête chômée et payée coïncide avec un jour non ouvrable pour le salarié, ce jour de fête est reporté le jour ouvrable précédant ou suivant ce jour non ouvrable ou il est reporté à un autre moment après entente avec l'Employeur tout en favorisant le choix du salarié quand les opérations le permettent.

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

20.01 Congés de décès

Un salarié a droit à :

- a) cinq (5) jours ouvrables de congé, sans perte de salaire, lors du décès de son conjoint, conjoint de fait ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- b) à trois (3) jours de congé sans perte de salaire lors du décès de son père, sa mère, un frère ou une sœur, son beau-frère, sa belle-sœur, son beau-père, sa belle-mère et ses grands-parents. Seuls les jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles seront payables.
- c) Dans le cas du conjoint, enfants ou enfants du conjoint, lorsque le décès survient pendant le congé annuel du salarié ou lorsqu'un congé férié survient alors que le salarié bénéficie d'un congé social, celui-ci a droit aux jours de congés annuels non pris ou au congé férié à être

pris immédiatement au retour prévu du salarié.

20.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

20.03 Les salariés ayant complété un (1) an de service pour le compte de l'Employeur auront droit à quarante (40) heures de congé de maladie par année de calendrier selon les modalités suivantes.

- a) Ces jours de maladie sont accumulés au prorata des heures rémunérées durant l'année civile précédente.
- b) Ces congés ne sont pas reportés d'année en année et 100% de ces congés sont monnayables à 125%, si aucun congé de maladie n'a été utilisé pendant l'année. Le résiduel des heures de maladie non utilisées pour le salarié qui a pris des heures de congé de maladie dans l'année est remboursé à 100%.
- c) Les salariés qui ont complété leur période d'essai mais qui ont moins d'une année de service auront droit à ces congés de maladie comme suit:
 - plus de trois (3) mois mais moins de cinq (5) mois : un (1) jour;
 - plus de cinq (5) mois mais moins de huit (8) mois : deux (2) jours;
 - plus de huit (8) mois mais moins de dix (10) mois : trois (3) jours;
 - plus de dix (10) mois mais moins de douze (12) mois : quatre (4) jours.
- d) L'employeur peut demander un certificat médical lorsqu'il prétend qu'il y a abus d'absence pour maladie dont la preuve lui incombe ou lorsque le salarié est absent pour deux (2) jours consécutifs et plus.

20.04 **Congé sans solde**

Après entente entre l'Employeur et le Syndicat, un congé sans solde pourra être accordé à tout salarié ayant complété sa période de probation. Cette entente ne peut s'appliquer plus qu'une (1) fois par salarié pour la durée de cette convention.

Cependant, un salarié a droit à ce congé sans solde à une seule reprise pendant son lien d'emploi chez l'Employeur afin d'exercer un autre emploi sauf chez un compétiteur.

La demande de congé sans solde doit être soumise, par écrit, à l'Employeur un (1) mois avant le début du congé en y précisant le motif de ladite demande, qui ne sera pas indûment refusée si les opérations le permettent.

Un salarié en congé sans solde continue d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation en autant que son ancienneté le lui permette et que le poste soit disponible.

Un salarié en congé sans solde qui travaillera chez un compétiteur sera remercié de ses services.

20.05 **Assignation comme juré**

Le salarié assigné par subpoena pour remplir des fonctions de juré ou candidat juré s'absente sans perte de salaire.

Lors de son retour, le salarié remet à l'Employeur l'indemnité de service judiciaire versée par la Cour.

Le salarié avise son supérieur aussitôt que possible lorsqu'il est assigné par la Cour et lorsqu'il en est libéré.

20.06 Les congés de maternité, de paternité ainsi que les congés parentaux sont accordés au salarié ou à la salariée qui en fait la demande en conformité avec les dispositions de la Loi sur les normes du travail. De plus, au terme d'un congé parental, l'Employeur réintègre la personne salariée dans l'occupation qu'elle détenait au moment de son départ à la demande de la personne salariée; l'Employeur peut accorder un congé sans solde aux fins du présent article.

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

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

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

la durée du congé.

20.08

Un salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu, peut s'il le désire, s'absenter du travail sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Le premier alinéa de l'article 79.3, le premier alinéa de l'article 79.4 et les articles 79.5 et 79.6 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.

ARTICLE 21 ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RENTES

21.01

Le plan d'assurance groupe présentement en vigueur le demeure pendant la durée de la présente convention collective; le partage de coût du «Programme flexible d'assurance collective à l'intention des employés des coopératives sociétaires» se fait comme suit :

- Le régime de base pour les garanties d'assurance-vie, décès ou mutilation accidentelle, assurance-vie des personnes à charge, assurance-santé :
 - 100 % par l'Employeur
- Les garanties d'assurance salaire courte durée et longue durée :
 - 65 % par le salarié
 - 35 % par l'Employeur
- Les autres garanties optionnelles en surplus de celles fournies par le régime de base.
 - 100 % par le salarié

21.02 L'assurance groupe est obligatoire pour tout salarié ayant complété sa période de probation.

21.03 **Régime de rentes**

- a) Les salaires éligibles adhèrent au «Régime de rentes des employés des coopératives sociétaires de la Coopérative fédérée de Québec».
- b) Les salariés et l'Employeur contribuent chacun un montant équivalent à quatre pour cent (4,0 %) du taux de salaire régulier pour les heures régulières travaillées, incluant les heures payées pour vacances ou congés fériés.
- c) L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat s'il y avait des modifications ou des amendements à apporter à ce régime durant la présente convention.

ARTICLE 22 ACCIDENT

22.01 Tout salarié subissant une blessure légère, soit égratignures, coupures, etc., doit se présenter pour pansements immédiats au secouriste. L'Employeur défraie le coût du transport à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.

22.02 Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement au supérieur immédiat ou au contremaître par le blessé, s'il le peut, ou par tout témoin; ledit préposé fait le rapport nécessaire à la Commission de la santé et sécurité du travail. Ce rapport doit être signé par le salarié.

22.03 Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé au taux de base pour tout le temps perdu au cours de cette journée de travail. Il doit retourner à l'usine si son état le lui permet.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

23.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province de Québec et les règlements passés en vertu de celles-ci de même que toute autre mesure qu'il juge appropriée pour assurer la sécurité et l'hygiène des salariés.

23.02 Le Syndicat coopère avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et en éduquant les salariés sur les questions d'hygiène et de propreté.

Le Syndicat coopère aussi avec l'Employeur de façon à ce que les salariés se conforment aux règlements prévus au paragraphe 23.01.

23.03 L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est défectueux et comporte un danger pour sa sécurité ou sa santé.

23.04 a) Un comité de santé et sécurité central est composé de un délégué syndical par secteur nommés par le Syndicat incluant le président du Syndicat lequel siège en permanence sur ledit comité et de quatre (4) représentants au maximum nommes par l'Employeur.

En parallèle, un comité sectoriel de santé et sécurité est composé du délégué du secteur et du représentant de l'Employeur.

b) Lors des rencontres du comité central ou sectoriel, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire et l'Employeur convient de rémunérer à leur taux de salaire régulier pour les heures régulières de la journée normale de travail.

c) Le comité central siège deux (2) fois par année et le comité sectoriel siège au besoin et œ, dans l'une ou l'autre des situations, sur les heures de travail. Dans les cas urgents, les comités siégeront sur demande de l'une ou l'autre des parties.

d) Le procès verbal des réunions des comités de santé et de sécurité seront remises au Syndicat, après leur approbation par le comité.

ARTICLE 24 SOUS-TRAITANT

24.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied ou le licenciement de salariés a l'emploi de la société au moment de la ratification de la convention collective.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors de bris mécanique majeur, de désastre naturel, lorsque l'Employeur ne possède pas les équipements, la technologie ou le savoir-faire requis ou pour une raison économique majeure.

Cependant, si l'Employeur doit octroyer des sous-contrats pour les raisons spécifiées ci-dessus qui auraient pour effet de créer la mise à pied ou le licenciement de salariés à l'emploi de la société au moment de la ratification de la convention collective, il s'engage à informer le Syndicat avant l'octroi de ce sous-contrat.

ARTICLE 25 DROITS ACQUIS

- 25.01 Les avantages, droits ou privilèges de nature collective existant avant la signature de la convention qui ne sont pas modifiés par cette convention ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 26 FORMATION

- 26.01 Sur approbation de l'Employeur, celui-ci paie en entier les frais d'inscription, les volumes, lorsqu'un salarié s'inscrit à un cours de formation relié à son emploi.
- 26.02 Tout salarié est réputé être au travail durant le temps d'un déplacement exigé par l'Employeur. Les modalités applicables sont convenues entre le salarié et l'Employeur.
- 26.03 Tout salarié est réputé être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'Employeur.

ARTICLE 27 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 27.01 Un préavis écrit de soixante (60) jours est donné au Syndicat lorsque l'Employeur procède à des changements d'ordre technologique. L'Employeur rencontre les représentants du Syndicat pour leur expliquer et discuter avec eux les détails des changements technologiques et les effets sur les salariés.

Les deux (2) parties discutent des moyens à prendre pour recycler le personnel affecté par ces changements.

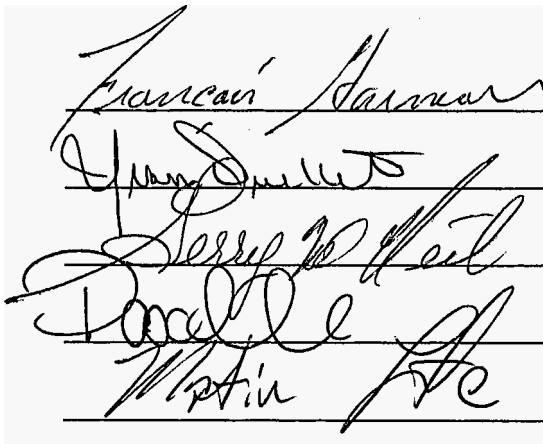
ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.01 Sauf indication à l'effet contraire, cette convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 2 février 2015.

- 28.02 Cette convention collective demeure en vigueur après son expiration sous réserve cependant de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 28.03 a) L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour faire imprimer des copies de la présente convention en format de poche et en assume le coût d'impression.
- b) L'Employeur remet cent vingt-cinq (125) copies de ladite convention au Syndicat. Des copies supplémentaires seront fournies par l'Employeur si nécessaire.

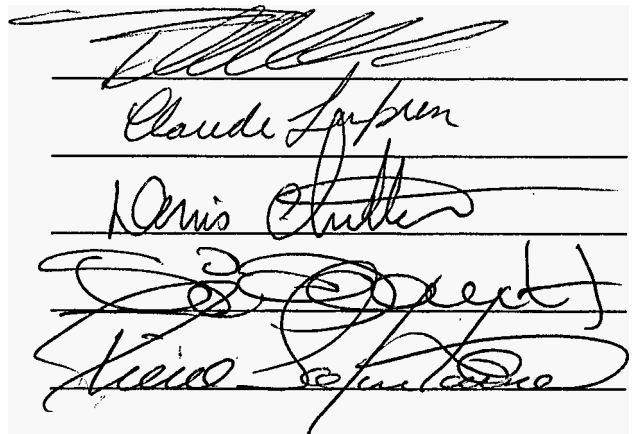
EN FOI DE QUOI les parties, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail à Victoriaville ce 30^e jour du mois de juin 2010.

**SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE
DES BOIS-FRANCS**



Handwritten signatures of the Société Coopérative Agricole des Bois-Francis, including names like François Hammar, Guy Gauthier, Terry McNeil, Danielle, and Martin.

**SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA
COOP CENTRE-DU-QUÉBEC (CSD)**



Handwritten signatures of the Syndicat des Salariés de la Coop Centre-du-Québec (CSD), including names like Claude Lapierre, Louis Gauthier, and others.

ANNEXE «A»

PARTICULARITÉS APPLICABLES AUX SALARIÉS DU SECTEUR GARAGE

1. Malgré l'article 5.05, n'est pas considéré du travail exécuté par les salariés de l'unité de négociation lorsque les vendeurs de machinerie agricole font des démonstrations de produits vendus par l'Employeur et dont la préparation normale pré livraison a été effectuée.

2. a) Il est entendu que les personnes agissant comme assistants-contremaîtres au Service des pièces continuent à effectuer le travail de l'unité de négociations (y incluant le tour de garde comme les salariés réguliers). Toutefois, ces personnes ne pourront faire du travail en supplémentaire qui aurait pour effet d'empêcher les salariés de faire du travail supplémentaire.

b) Tant et aussi longtemps que l'Employeur utilise les services d'un assistant-contremaître tel que stipulé ci-dessus, ce dernier s'engage à maintenir un minimum d'un (1) commis aux pièces à temps plein.

L'absence du travail d'un ou des commis aux pièces pour des raisons prévues à la présente convention n'aura pas pour effet de restreindre les activités habituelles de l'assistant-contremaître,

3. a) Pour fins d'application des principes prévus à 14.01, des groupes sont établis et l'ancienneté ne s'appliquera qu'à l'intérieur de chacun des groupes.

- a) Mécanicien spécialisé ;
- b) Mécanicien général ;
- c) Service à la clientèle ;
- d) commis aux pièces ;
- e) Monteur aide-mécanicien ;
- f) Chef d'équipe mécanicien

Dans l'attribution d'un affichage de poste, les salariés travaillant dans le groupe où l'ouverture se produit ont préférence pour remplir la tâche vacante ou nouvelle, ensuite elle est ouverte à tous les salariés.

b) Malgré les dispositions prévues à l'article 13.02, la période d'essai d'un salarié **qui** occupe la classification de mécanicien spécialisé, de mécanicien général ou de monteur aide-mécanicien, est de mille (1000) heures régulières travaillées à compter de sa date d'embauche.

4. Malgré l'article 14.02, la période d'entraînement du préposé aux pièces est de cinq (5) jours ouvrables.
5. Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et/ou après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire régulier, à moins que le salarié fut avisé durant les heures régulières de travail de revenir ou d'entrer au travail.
6. L'Employeur, moyennant une allocation par semaine, peut demander qu'un salarié soit en disponibilité en dehors des heures régulières de travail, dans les groupes où l'Employeur le juge nécessaire et dans la période définie par l'Employeur.

Les parties conviennent que le salarié qui occupe présentement le poste de chef d'équipe, Monsieur [REDACTED], ne fait pas partie de la rotation pour la disponibilité prévue ci-dessus. Cependant, advenant le cas où Monsieur [REDACTED] serait remplacé à ce poste, le nouveau titulaire sera considéré comme faisant partie de la rotation pour les fins de disponibilité.

Une affectation de mise en disponibilité est d'une durée d'une semaine. Cette mise en disponibilité est faite en rotation parmi les salariés immédiatement qualifiés et qui exécutent habituellement ce genre de travail. Le salarié est alors rémunéré, pour le temps effectivement travaillé, à son taux de salaire régulier avec un minimum d'une heure par appel.

À compter de la signature de la convention collective, l'allocation est de quarante-cinq dollars (45,00\$) par semaine ; à compter du 1^{er} février 2012, elle est de cinquante dollars (50,00\$) par semaine et elle est de soixante dollars (60,00\$) par semaine à compter du 1^{er} février 2014.

7. a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures pour les salariés affectés aux fonctions de mécaniciens spécialisés, mécaniciens généraux, monteur aide mécanicien, commis aux pièces et étudiant selon un horaire irrégulier du lundi au samedi midi inclusivement. Les heures régulières quotidiennes des salariés seront réparties entre 7 h 30 et 18 h.

Si les besoins opérationnels l'exigent en raison de la compétition dans le secteur, les heures d'ouverture peuvent être revu du lundi au vendredi jusqu'à 21h00. Dans un tel cas, les horaires de travail sont déterminés après entente entre les parties.

Lorsqu'il est déterminé que la semaine régulière d'un salarié doit être répartie sur cinq (5) jours, la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

Lorsqu'il est déterminé que la semaine régulière d'un salarié doit être répartie sur six (6) jours, la journée régulière de travail est de neuf (9) heures ou de quatre (4) heures, selon le cas. La répartition de la semaine de six (6) jours se fera par rotation en tenant compte des salariés mis en disponibilité.

- b) Les heures régulières quotidiennes des salariés affectés au service à la clientèle seront réparties de 8 h à 17 h du lundi au vendredi inclusivement.

8. Dans les cas des congés de la St-Jean-Baptiste et de la Confédération, l'Employeur peut déterminer le nombre de salaires requis pour le travail lors de ces jours. Malgré les dispositions prévues à l'article 16.05, les salariés qui travaillent lors de ces jours de Fête sont rémunérés à leur taux régulier pour les heures travaillées, en plus du paiement pour le jour de Fête. Le salarié reprend 1 journée de congé payé à une date ultérieure à être convenue après entente avec son supérieur immédiat.

9. Les autres salariés requis de travailler trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement après leur journée régulière de travail ont droit à une allocation de dix (10,00\$) dollars pour prendre un repas. À compter du 2 février 2013, cette allocation est de onze (11,00\$) dollars.

10. a) Un mécanicien qui doit coucher à l'extérieur sera remboursé pour les dépenses de chambre et de repas sur présentation de reçus valables.

- b) L'Employeur paie les dépenses de repas lorsqu'il envoie un mécanicien ou un préposé aux pneus sur la route, sur présentation de reçus valables, avec un maximum de dix dollars (10,00 \$). Ce montant est porté à onze (11,00\$) à compter du 2 février 2013

Les mécaniciens ou les préposés aux pneus qui doivent manger à l'extérieur seront éligibles au remboursement pour leur repas s'ils ont effectivement pris leur repas alors qu'ils étaient dans le cadre de leur travail et qu'ils ne pouvaient revenir à leur lieu de travail à temps pour prendre leur repas à une heure raisonnable.

Malgré ce qui précède, un mécanicien ou un préposé aux pneus qui est de retour à Victoriaville à 18 h 30 ou plus tard en soirée a droit à l'allocation prévue ci-dessus, et ce, même s'il prend son repas à Victoriaville, en autant qu'il fournisse un reçu de caisse valable comme pièce justificative.

11. En raison des exigences particulières des opérations qui font que le service au

client est primordial dans la poursuite de ces mêmes opérations, les parties conviennent que, pendant la durée de cette convention, des mesures raisonnables soient prises dans le respect de l'esprit de la convention collective pour assurer un tel service au client tout en permettant au salarié de programmer ses vacances ainsi que ses jours de congés mobiles ou de maladie de façon à ne pas nuire au bon déroulement des opérations.

- 12.** a) À moins d'entente avec l'Employeur, le nombre maximum de salariés en vacances en même temps par groupe sera :

Garage :	2 salariés, mais pas plus d'un (1) par classification
Pièces :	1 salarié
Service à la clientèle :	1 salarié
Chef d'équipe	1 salarié

- 13.** a) Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre la période du 15 avril au 15 septembre à moins qu'il reste des semaines qui n'ont pas fait l'objet d'un choix de la part des salariés.

Toutefois, les salariés qui ont travaillé vingt-six (26) semaines ou moins durant l'année de référence définie à l'article 18.01 a) n'ont pas droit aux dispositions ci-dessus et doivent programmer leurs vacances à l'extérieur de la période comprise entre le 15 avril et le 15 septembre.

- b) En cas d'accident de travail ou de maladie ou accident personnel faisant en sorte que le nombre de mécaniciens qualifiés est inférieur à quatre (4) (incluant le chef d'équipe) durant la période définie au paragraphe a), l'Employeur communiquera avec un salarié qualifié alors en vacances pour tenter de solutionner le problème. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente avec le salarié, le travail à effectuer pendant cette période pourra être donné à sous-contrat.

- 14.** Toute journée de congé chômée et payée tombant durant la période de vacances d'un salarié doit être remplacée par une autre journée choisie entre les parties tout en assurant que les besoins de l'opération soient rencontrés.

- 15.** Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un jour régulier de travail pour les jours de fêtes suivants :

1. Premier de l'An;
2. lendemain du Premier de l'An;
3. **lundi de Pâques;**

4. la Saint-Jean-Baptiste;
5. fête du Canada;
6. fête du Travail;
7. jour de l'Action de Grâce;
8. jour de Noël;
9. lendemain de Noël.

Quatre (4) congés mobiles payés sur un avis de quarante-huit (48) heures à l'avance (un (1) par classification), au choix du salarié sur approbation du supérieur; les congés mobiles sont acquis au prorata des heures rémunérées durant l'année civile précédente. De plus, un congé mobile devra être pris que par demi-journée (1/2) ou par journée entière, et ces journées ne peuvent être programmées les journées ouvrables précédant ou suivant immédiatement les vacances du salarié sauf entente avec l'Employeur. Ces congés ne sont pas monnayables s'ils n'ont pas été utilisés.

- 16.** a) L'Employeur fournit un costume dont le port est obligatoire à tous ses salariés et qui comprend :

- 1 casquette;
- 2 pantalons;
- 2 chemises à manches longues;
- 2 chemises à manches courtes.

Le costume est renouvelé une (1) fois par année et le salarié défraie un tiers (1/3) des coûts. Cette clause s'applique lorsque le salarié a complété sa période d'essai et que, selon l'Employeur, il est permanent. Les salariés qui ne travaillent pas à temps plein durant toute l'année verront leur costume renouvelé à chaque fois qu'ils auront complété deux mille (2,000) heures travaillées.

De plus, pour le salarié dont le travail le nécessite, l'Employeur fournit un (1) manteau d'hiver par trois (3) ans. Cependant, le salarié en défraie un tiers (1/3) des coûts. Il est convenu que ces manteaux demeurent sur les lieux de travail.

- b) L'Employeur verse à tous les salariés un montant de huit cents (0,08 ¢) pour chaque heure travaillée, y compris le temps supplémentaire, pour l'achat de bottines de sécurité. Le port de ces bottines est obligatoire et elles sont conformes aux normes ACNOR.

- 17.** Pour fins d'assurances en cas de feu ou de vol des outils personnels appartenant aux salariés, ces derniers doivent fournir à l'Employeur une liste des outils personnels utilisés sur les lieux du travail.

De plus, l'Employeur maintient la pratique actuelle quant au remplacement des outils personnels des salariés.

- 18.** L'Employeur assurera contre le feu et le vol par infraction les outils des mécaniciens.

- 19.** Sauf en ce qui concerne la parenté immédiate du salarié, il est interdit à un salarié d'effectuer, sans autorisation, un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de la mécanique agricole qui viendrait en conflit avec les activités de l'Employeur.

20. CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

- Classe 1 :** Mécanicien spécialisé
Classe 2 : Chef d'équipe mécanicien
Mécanicien général
Classe 3 : Préposé service à la clientèle
Classe 4 : Commis aux pièces
Classe 5 : Monteur, aide-mécanicien

TAUX DE SALAIRE

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Classe 1	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	20,54	20,95	21/37	21/80	22,24
Après 6 240 heures	19/54	19/93	20,33	20,74	21,15
Après 4 160 heures	18,54	18,91	19/29	19,68	20,07
Après 2 080 heures	17/54	17,89	18,25	18,62	18,99
Après 1 040 heures	14,00	14/28	14,57	14,86	15,16
À l'embauche	11,00	11/22	11,44	11,67	11,90
Classe 2	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	19,52	19/91	20,31	20,72	21,13
Après 6 240 heures	18,50	18,87	19,25	19,64	20,03
Après 4 160 heures	17,48	17,83	18,19	18,55	18,92
Après 2 080 heures	16/45	16,78	17/12	17,46	17,81
Après 1 040 heures	13/05	13,31	13/58	13,85	14/13
À l'embauche	9/72	9/91	10,11	10,31	10,52
Classe 3	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	18/48	18/85	19/23	19,61	20,00
Après 6 240 heures	17,60	17,95	18,31	18,68	19/05
Après 4 160 heures	16/75	17,09	17,43	17,78	18,14
Après 2 080 heures	15,90	16,22	16,54	16/87	17/21
Après 1 040 heures	12,88	13/14	13,40	13,67	13,94
À l'embauche	9/72	9,91	10,11	10,31	10,52
Classe 4	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	18,30	18,67	19,04	19,42	19,81
Après 6 240 heures	17,42	17,77	18,13	18,49	18/86
Après 4 160 heures	16,56	16/89	17,23	17/57	17/92
Après 2 080 heures	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
Après 1 040 heures	12,70	12,95	13,21	13,47	13,74
À l'embauche	9/72	9,91	10,11	10,31	10,52

Classe 5	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	18,02	18,38	18,75	19,13	19,51
Après 6 240 heures	17,19	17,53	17,88	18,24	18,60
Après 4 160 heures	16,34	16,67	17,00	17,34	17,69
Après 2 080 heures	15,50	15,81	16,13	16,45	16,78
Après 1 040 heures	12,97	13,23	13,49	13,76	14,04
À l'embauche	9,72	9,91	10,11	10,31	10,52

21. a) Pour les salariés assujettis à la convention collective, les taux de salaire sont rétroactifs sur toutes les heures payées aux salariés entre le 2 février 2010 et la signature de la convention laquelle est payée dans les trente (30) jours à compter de la signature.
- b) Les salariés dont leur taux de salaire est supérieur au maximum de l'échelle salariale pour la classification dont ils sont titulaires bénéficient de cinquante pour cent (50%) des augmentations salariales. L'autre cinquante pour cent (50%) leur est versé sous forme de montant forfaitaire.
22. Les parties conviennent des modalités suivantes :

Mécanicien spécialisé

Salarié possédant les qualifications et aptitudes pour effectuer des tâches mécaniques sur des équipements spécialisés. Le mécanicien spécialisé est considéré comme tel lorsqu'il a passé avec succès les tests d'aptitude prouvant sa compétence sur ces équipements. Ces tests sont effectués à la demande de l'employeur.

Mécanicien général

Salarié possédant la plupart des qualifications et aptitudes pour effectuer des tâches de mécanique demandées par l'Employeur et toute autre tâche connexe s'y rattachant.

Monteur aide-mécanicien

Salarié possédant les qualifications et aptitudes de monteur de machinerie et mécanique connexe à celles de mécanicien général, vient parfois en aide au mécanicien selon les besoins. Agit aussi à titre de préposé aux pneus, au besoin.

Sauf dans les cas de dépannage et de travail périodique non continu **dans** cette

tâche, les salariés reconnus à ce titre d'emploi ont priorité sur tout autre salarié en autant que ces derniers possèdent plus d'ancienneté.

- 23.** Au moment de la signature de cette convention, les salaires reconnus aux classifications ci-dessus mentionnées s'établiront comme suit :

Mécanicien spécialisé : vacant

Mécanicien général,

-	
-	
-	
-	
-	

Monteur, aide-mécanicien

-	
-	

24. PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE

Dans les cas où il n'y a pas de dérogation aux règlements de l'entreprise, l'Employeur accorde à un salarié qui a perdu son permis de conduire mais dont la fonction exige ledit permis, la possibilité d'être affecté à un poste disponible qui ne demande pas d'être détenteur dudit permis et dans l'éventualité d'une telle affectation, le salarié doit être capable d'effectuer immédiatement, au moment de son affectation, les tâches demandées selon les exigences standard de la classification. Le salarié ainsi affecté sera sujet aux conditions de travail et aux conditions salariales de la classification à laquelle il sera affecté.

À défaut de pouvoir remplir les exigences précitées ou à défaut de postes disponibles, le salarié visé est mis à pied pour la période de révocation de son permis sans perdre l'ancienneté acquise au moment de cette mise à pied.

Lorsque son permis de conduire lui sera rendu, tel salarié retourne au poste qu'il occupait avant la perte de son permis; à défaut de pouvoir reprendre son poste, si aboli, tel employé pourra exercer son droit d'ancienneté.

Le salarié a l'obligation d'aviser l'Employeur de la perte de son permis de conduire.

25. Malgré les dispositions prévues à la convention collective et considérant les besoins de l'Employeur, le ou les mécaniciens spécialistes (maximum de 2) au niveau des batteuses devront être les derniers mis à pied. Un mécanicien ayant plus d'ancienneté pourrait donc être en mise à pied avant le ou les spécialistes des batteuses (maximum 2).

26. **Liste d'ancienneté applicable au secteur « Garage »**

Nom	Classification	Date d'embauche
	Commis aux pièces	19 avril 1978
	Mécanicien général	16 mars 1989
	Mécanicien général	10 janvier 1994
	Préposé service à la clientèle	2 mai 1994
	Mécanicien général	12 mai 1997
	Commis aux pièces	12 mars 2001
	Mécanicien général	24 mars 2003
	Commis aux pièces	3 mai 2005
	Monteur, aide-mécanicien	1 mai 2006
	Mécanicien général	14 avril 2008
	Chef équipe	11 mars 2009
	Commis pièces	11 mai 2009
	Monteur, aide-mécanicien	6 avril 2010

ANNEXE «B»

PARTICULARITÉS APPLICABLES AUX SALARIÉS DU SECTEUR ADMINISTRATIF

- 1.** Malgré l'article 14.02, la période d'entraînement dans le cas du poste de réceptionniste est de cinq (5) jours ouvrables.
- 2.** Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et/ou après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire régulier, le tout conformément aux dispositions de l'article 16.05, à moins que le salarié ait été avisé durant les heures régulières de travail de revenir ou d'entrer au travail.

- 3.** Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures selon le cas et réparties du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante :

Entre 8 h et 17 h, avec une période d'arrêt non rémunérée d'une (1) heure ou une heure et demie (1 ½) selon le cas pour le dîner. Cette période doit être située entre 11 h 30 et 13 h 30.

Dans le cas d'une modification à l'horaire de travail, l'Employeur avise les salariés, par écrit, trente (30) jours à l'avance. Un salarié peut fractionner sa semaine de travail avec l'accord de l'Employeur. Un salarié peut également créer un horaire particulier après entente avec l'Employeur.

- 4.** À moins d'entente avec l'Employeur, le nombre maximum de salariés en vacances en même temps est établi en conformité avec ce qui suit :

Pour les fins du choix des vacances seulement, il n'y aura pas plus de un (1) salarié en vacances en même temps à l'intérieur de chacun des groupes suivants :

Agent de bureau
Crédit
Comptabilité
Élevages
Végétal
Paie

Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacun des ces groupes.

À moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur, aucun salarié du groupe végétal ne peut prendre de vacances entre le 1^{er} avril et le 1^{er} juillet de chaque année et aucun salarié des groupes comptabilité et élevages ne peut prendre de vacances entre le 15 octobre et le 15 décembre.

5. Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un jour régulier de travail pour les jours de fêtes suivants :

1. Premier de l'An;
2. lendemain du Premier de l'An;
3. lundi de Pâques;
4. fête de Dollard;
5. la Saint-Jean-Baptiste;
6. fête du Canada;
7. fête du Travail;
8. Action de Grâce;
9. Jour de Noël;
10. lendemain de Noël.

Note : l'Employeur termine les opérations du personnel administratif à 15h la veille de Noël et la veille du Jour de l'An tout en rémunérant les salariés jusqu'à la fin de leur quart habituel de travail.

Trois (3) congés mobiles payés et pris sur un avis de quarante-huit (48) heures à l'avance (un (1) par classification), au choix du salarié; les congés mobiles sont acquis au prorata des heures rémunérées durant l'année civile précédente. De plus, un congé mobile devra être pris que par demi-journée (1/2) ou par journée entière, et ces journées ne peuvent être programmées les journées ouvrables précédant ou suivant immédiatement les vacances du salarié sauf entente avec l'Employeur. Ces congés ne sont pas monnayables s'ils n'ont pas été utilisés.

6. Même si leur poste de travail se situe physiquement dans un autre secteur, les salariées [REDACTED] et [REDACTED] sont réputées faire partie du secteur administratif pour l'application des mouvements de main d'œuvre.

9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	2%	2%	2%	2%	2%
Agent de bureau	2 février 2010	2 février 2011	2 février 2012	2 février 2013	2 février 2014
Après 6240 heures	17,81	18.17	18.53	18.90	19.28
Après 4160 heures	16,03	16.35	16.68	17.01	17.35
Après 2080 heures	13,36	13.63	13.90	14.18	14.46
		10.90	11.12	11.34	11.57

	2%	2%	2%	2%	2%
Ag. Comptabilité Agent de vente Agent. élevages	2 février 2010	2 février 2011	2 février 2012	2 février 2013	2 février 2014
Après 6240 heures	19,45	19.84	20.24	20.64	21.05
Après 4160 heures	17,51	17.86	18.22	18.58	18.95
Après 2080 heures	14,59	14.88	15.18	15.48	15.79
A l'embauche	11.67	11.90	12.14	12.38	12.63

	2%	2%	2%	2%	2%
Agent de crédit	2 février 2010	2 février 2011	2 février 2012	2 février 2013	2 février 2014
Après 6240 heures	19/85	20.25	20.65	21.06	21.49
Après 4160 heures	17/87	18.23	18.59	18.96	19.34
Après 2080 heures	14,89	15.19	15.49	15.80	16.12
A l'embauche	11/91	12.15	12.39	12.64	12.89

	2%	2%	2%	2%	2%
Comptable-adjoint	2 février 2010	2 février 2011	2 février 2012	2 février 2013	2 février 2014
Après 6240 heures	20,78	21.20	21.62	22.05	22.49
Après 4160 heures	18,70	19.07	19.46	19.84	20.24
Après 2080 heures	15,59	15.90	16.22	16.54	16.88
A l'embauche	12,47	12.72	12.97	13.23	13.50

Le salarié occupant un poste de commis est rémunéré au taux du salaire minimum.

Pour fins d'application de cette annexe, on entend par heures, les heures comprises durant les périodes suivantes : vacances, congés sociaux, congés fériés ainsi que les congés de maladie et toutes autres heures de travail rémunérées.

Un salarié nouvellement embauché peut être rémunéré à n'importe quel niveau de salaire prévu à l'échelle de progression ci-dessus, et œ, en tenant compte de ses qualifications et de son expérience.

- a) Pour les salariés assujettis à la convention collective, les taux de salaire sont rétroactifs sur toutes les heures payées aux salariés entre le 2 février 2010 et la signature de la convention laquelle est payée dans les trente (30) jours à compter de la signature.
- b) Les salariés dont leur taux de salaire est supérieur au maximum de l'échelle salariale pour la classification dont ils sont titulaires bénéficient de cinquante pour cent (50%) des augmentations salariales. L'autre cinquante pour cent (50%) leur est versé sous forme de montant forfaitaire.

10 Liste d'ancienneté applicable au secteur administratif

Nom	Classification	Date d'embauche
	Agent de bureau	19 janvier 1976
	Agent SAC (meunerie)	16 décembre 1980
	Agent SAC (meunerie)	9 décembre 1996
	Agent de crédit	23 novembre 1998
	Agent de bureau	20 septembre 1999
	Agent comptabilité	13 octobre 1999
	Agent de vente Sonic (Quincaillerie)	7 mai 2001
	Agent de bureau	15 octobre 2001
	Agent bureau	20 décembre 2004
	Comptable adjoint	26 septembre 2005
	Agent de vente	18 janvier 2008
	Agent bureau	12 août 2008
		19 août 2008
	Agent bureau (remplacement)	24 novembre 2009

- 11 Pour les fins d'application de l'article 2.09, [REDACTED] et [REDACTED] sont considérées comme salariées ayant complété leur période de probation, au sens de la convention collective. [REDACTED] et [REDACTED] sont considérées détenir le statut de temporaire conformément aux dispositions du même article.

ANNEXE «C»

PARTICULARITÉS APPLICABLES AUX SALARIÉS DU SECTEUR QUINCAILLERIE

1. Malgré l'article 14.02, la période d'entraînement dans le cas du poste de caissier est de cinq (5) jours ouvrables.
2. Malgré le premier paragraphe de l'article 2.10, l'employeur peut, en tout temps, utiliser des salariés étudiants et œ, en autant qu'il y ait un nombre équivalent de salarié à temps complet ou à temps partiel et que le deuxième paragraphe de l'article 2.10 soit respecté
3. Malgré l'article 5.05, la personne agissant à titre de gérant de la quincaillerie, gérant des matériaux, gérant de la cour, gérant du centre de jardin ou gérant du service de décoration peut accomplir, au besoin, le même travail que les salariés régis par la convention collective.

Ce travail est normalement accompli pendant les heures d'ouverture de la quincaillerie. À l'occasion, ce travail est effectué pendant les heures de fermeture mais au préalable le temps supplémentaire est offert aux salariés selon les dispositions de la convention collective

4. La semaine normale de travail est répartie du dimanche au samedi inclusivement de la façon suivante :

lundi	8h00 à 21h00
mardi	8h00 à 21h00
mercredi	8h00 à 21h00
jeudi	8h00 à 21h00
vendredi	8h00 a 21h00
samedi	8h00 à 17h00
dimanche	9h00 à 17h00

- a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures répartie sur un maximum de cinq (5) jours consécutifs et d'un maximum quotidien de neuf (9) heures par jour ou autrement après entente avec le salarié.
- b) L'Employeur et les salariés se sont entendus sur les horaires de travail.

Les parties conviennent que selon les besoins du service, qu'un quart de travail de soir puisse être instauré dans le but de recevoir, déballer, placer, étiqueter la marchandise et/ou d'effectuer toute autre tâche demandée par l'Employeur.

Advenant un changement nécessaire et si aucune entente ne survient, l'Employeur peut, sur préavis d'une (1) semaine, établir lui-même les horaires de travail mais respectant les points suivants :

1. Un salarié ne sera pas obligé de travailler deux (2) samedis consécutifs et ne travaillera pas plus d'un (1) dimanche sur quatre (4). Malgré ce qui précède, il doit y avoir au minimum un (1) salarié qualifié présent au travail le dimanche si les opérations le permettent et œ, conformément à la pratique actuelle.
2. Un salarié ne sera pas obligé de travailler plus d'un (1) soir par semaine.

Cependant, si la quincaillerie demeure ouverte à la clientèle jusqu'à 21h00 le lundi, mardi et mercredi, un salarié peut être requis, si nécessaire, de travailler un deuxième (2^e) soir dans la même semaine de travail. Advenant que le service à la clientèle l'exige, un salarié pourra être requis de travailler un troisième soir dans une même semaine après entente avec le syndicat.

3. Les périodes de repas, à l'intérieur des horaires régulières, seront d'une durée d'une (1) heure sans solde.
4. L'alternance de fin de semaine de courte et longue durée, selon la pratique existante, sera maintenue.
5. La période de repas sera vers le milieu du quart de travail (pas plus de cinq (5) heures après le début du travail).
6. Un salarié dont l'horaire régulier de travail fait en sorte qu'il travaille à l'extérieur des heures d'ouverture du magasin reçoit une prime de quatre-vingt dix cents (0,90\$) pour chaque heure régulière travaillée au-delà de 21h.

c) **Rappel**

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et/ou après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de son taux de salaire régulier à moins que le salarié fut avisé durant les heures régulières de travail de revenir ou d'entrer au travail.

5. Lorsque l'achalandage le permet, au plus tôt une (1) heure après le début du quart de travail mais au plus tard une (1) heure avant la fin de chaque demi-journée (1/2), tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée (1/2) de travail. Cette période est prise à tour de rôle vers le milieu de cette demi-journée (1/2).

6. À moins d'entente avec l'Employeur, le nombre maximum de salariés en vacances en même temps par groupe sera :

Quincaillerie :	1 salarié
Entrepôts:	1 salarié
Matériaux	1 salarié
Centre de décoration :	1 salarié

Cependant, il ne pourra y avoir de prise de vacances pour les salariés du Centre de jardin durant la période du 1^{er} avril au 30 juin.

7. Sujet aux dispositions de la convention, les salariés reçoivent la rémunération d'un jour régulier de travail pour les jours de fêtes suivants :

1. Premier de l'An;
2. lendemain du Premier de l'An;
3. Pâques;
4. la Saint-Jean-Baptiste;
5. fête du Canada;
6. fête du Travail;
7. jour de Noël;
8. lendemain de Noël.

Cinq (5) congés mobiles payés, au choix du salarié, sur approbation de l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance. Les congés mobiles sont acquis au prorata des heures rémunérées durant l'année civile précédente. De plus, un congé mobile devra être pris que par demi-journée (1/2) ou par journée entière, et ces journées ne peuvent être programmées les journées ouvrables précédant ou suivant immédiatement les vacances du salarié sauf après entente avec l'Employeur.

Ces congés ne sont pas monnayables s'ils n'ont pas été utilisés.

8. L'Employeur fournit, au besoin, au salarié dont la nature du travail l'exige, gants, sarraus et les outils nécessaires pour son travail. L'employeur fournit aussi au salarié de la cour qui le désire, un couvre-tout qui doit demeurer sur les lieux de travail.

De plus, quatre (4) chemises et deux (2) polos sont fournis par l'Employeur aux salariés du magasin. L'Employeur fournit trois(3) polos et trois (3) t-shirts aux salariés de la cour. Ces vêtements sont renouvelés à chaque année.

L'Employeur verse à tous les salariés un montant de huit cents (0,08 ¢) pour chaque heure travaillée, y compris le temps supplémentaire, pour l'achat de bottines de sécurité. Le port de ces bottines est obligatoire et elles sont conformes aux normes ACNOR.

9. Pour le salarié qui détient un poste de Décoratrice, ce salarié ne peut être déplacé par un autre salarié dans le cas de l'application de l'article 14.04. De même, un salarié qui détient un poste de Décoratrice ne peut se servir de son ancienneté pour aller déplacer un autre salarié d'une autre classification lors d'une réduction de main d'œuvre sur le poste de Décoratrice.

De plus, son horaire de travail quotidien, incluant la période de repas et les périodes de repos, est déterminé selon les besoins et le temps supplémentaire est payé uniquement après quarante (40) heures de travail dans la semaine.

Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, le travail de réception des marchandises au département de décoration est effectué en rotation équitable entre les salariés du département.

10. **PERMIS DE CONDUIRE**

Dans les cas où il n'y a pas de dérogation aux règlements de l'entreprise, l'Employeur accorde à un salarié qui a perdu son permis de conduire mais dont la fonction exige ledit permis, la possibilité d'être affecté à un poste disponible qui ne demande pas d'être détenteur dudit permis et dans l'éventualité d'une telle affectation, le salarié doit être capable d'effectuer immédiatement, au moment de son affectation, les tâches demandées selon les exigences standard de la classification. Le salarié ainsi affecté sera sujet aux conditions de travail et aux conditions salariales de la classification à laquelle il sera affecté.

À défaut de pouvoir remplir les exigences précitées ou à défaut de postes disponibles, le salarié visé est mis à pied pour la période de révocation de son permis sans perdre l'ancienneté acquise au moment de cette mise à pied.

Lorsque son permis de conduire lui sera rendu, tel salarié retourne au poste qu'il occupait avant la perte de son permis; à défaut de pouvoir reprendre son poste, si aboli, tel employé pourra exercer son droit d'ancienneté.

Le salarié a l'obligation d'aviser l'Employeur de la perte de son permis de conduire.

11. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Aide-général	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	13,38	13.65	13.92	14.20	14.48
Après 7 280 heures	12,83	13.09	13.35	13.62	13.89
Après 6 240 heures	12,35	12.60	12.85	13.11	13.37
Après 5 200 heures	11,87	12.11	12.35	12.60	12.85
Après 4 160 heures	11,39	11.62	11.85	12.09	12.33
Après 3 120 heures	10,93	11.15	11.37	11.60	11.83
Après 2 080 heures	10,43	10.64	10.85	11.07	11.29
Après 1 040 heures	9,96	10,16	10.36	10.57	10.78
À l'embauche	9,50	9.69	9.88	10.08	10.28

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Décoratrice	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	12,51	12.76	13.02	13.28	13.54
Après 7 280 heures	12,13	12.37	12.62	12.87	13.13
Après 6 240 heures	11,75	11.99	12.22	12.47	12.72
Après 5 200 heures		11.60	11.83	12.07	12.31
Après 4 160 heures	11,00	11.22	11.44	11.67	11.91
Après 3 120 heures	10,62	10.83	11.05	11.27	11.50
Après 2 080 heures	10,23	10.43	10.64	10.86	11.07
Après 1 040 heures	9,85	10.05	10.25	10.45	10.66
À l'embauche	9,50	9.69	9.88	10.08	10.28

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Caissière	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	15,20	15.50	15.81	16.13	16.45
Après 7 280 heures	14,47	14.76	15.05	15.36	15.66
Après 6 240 heures	13,76	14.04	14.32	14.60	14.89
Après 5 200 heures	13,05	13.31	13.58	13.85	14.13
Après 4 160 heures	12,33	12.58	12.83	13.08	13.35
Après 3 120 heures	11,62	11.85	12.09	12.33	12.58
Après 2 080 heures	10,90	11.12	11.34	11.57	11.80
Après 1 040 heures	10,20	10.40	10.61	10.82	11.04
À l'embauche	9,50	9.69	9.88	10.08	10.28

	2%	2%	2%	2.0 %	2.0%
Commis Centre de jardin	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	15,61	15.92	16.24	16.57	16.90
Après 7 280 heures	14,73	15.02	15.33	15.63	15.94
Après 6 240 heures	13,86	14.14	14.42	14.71	15.00
Après 5 200 heures	12,98	13.24	13.50	13.77	14.05
Après 4 160 heures	12,12	12.36	12.61	12.86	13.12
Après 3 120 heures	11,25	11.48	11.70	11.94	12.18
Après 2 080 heures	10,38	10.59	10.80	11.02	11.24
Après 1 040 heures	9,75	9.95	10.14	10.35	10.55
À l'embauche	sal.min.				

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Commis entrepôt	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	16,73	17.06	17.41	17.75	18.11
Après 7 280 heures	15,89	16.21	16.53	16.86	17.20
Après 6 240 heures	15,06	15.36	15.67	15.98	16.30
Après 5 200 heures	14,22	14.50	14.79	15.09	15.39
Après 4 160 heures	13,38	13.65	13.92	14.20	14.48
Après 3 120 heures	12,55	12.80	13.06	13.32	13.58
Après 2 080 heures	11,71	11.94	12.18	12.43	12.68
Après 1 040 heures	10,87	11.09	11.31	11.54	11.77
À l'embauche	10,04	10.24	10.45	10.65	10.87
	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Homme de cour/ livreur	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	16,56	16.89	17.23	17.57	17.93
Après 7 280 heures	14,74	15.03	15.34	15.64	15.96
Après 6 240 heures	15,15	15.45	15.76	16.08	16.40
Après 5 200 heures	14,45	14.74	15.03	15.33	15.64
Après 4 160 heures	13,75	14.03	14.31	14.59	14.88
Après 3 120 heures	13,05	13.31	13.58	13.85	14.13
Après 2 080 heures	12,34	12.59	12.84	13.10	13.36
Après 1 040 heures	11,64	11.87	12.11	12.35	12.60
À l'embauche	10,93	11.15	11.37	11.60	11.83

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Chauffeur camion girafe	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	17,58	17.93	18.29	18.66	19.03
Après 7 280 heures	16,70	17.03	17.37	17.72	18.08
Après 6 240 heures	15,82	16.14	16.46	16.79	17.12
Après 5 200 heures	14,94	15.24	15.54	15.85	16.17
Après 4 160 heures	14,06	14.34	14.63	14.92	15.22
Après 3 120 heures	13,19	13.45	13.72	14.00	14.28
Après 2 080 heures	12,75	13.01	13.27	13.53	13.80
Après 1 040 heures	12/31	12.56	12.81	13.06	13.32
À l'embauche	11,43	11.66	11.89	12.13	12.37

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Commis quincaillerie	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 12 480 heures	18,29	18.66	19.03	19.41	19.80
Après 11 440 heures	17,68	18.03	18.39	18.76	19.14
Après 10 400 heures	17/05	17.39	17.74	18.09	18.46
Après 9 360 heures	16,44	16.77	17.10	17.45	17.80
Après 8 320 heures	15,83	16.15	16.47	16.80	17.13
Après 7 280 heures	15,22	15.52	15.83	16.15	16.47
Après 6 240 heures	14,61	14.90	15.20	15.50	15.81
Après 5 200 heures	13,99	14.27	14.56	14.85	15.14
Après 4 160 heures	13,38	13.65	13.92	14.20	14.48
Après 3 120 heures	11,65	11.88	12.12	12.36	12.61
Après 2 080 heures	10,93	11.15	11.37	11.60	11.83
Après 1 040 heures	10,20	10.40	10.61	10.82	11.04
À l'embauche	9,50	9.69	9.88	10.08	10.28

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Commis matériaux	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 12 480 heures	18,58	18.95	19.33	19.72	20.11
Après 11 440 heures	17,82	18.18	18.54	18.91	19.29
Après 10 400 heures	17,05	17.39	17.74	18.09	18.46
Après 9 360 heures	16,30	16.63	16.96	17.30	17.64
Après 8 320 heures	15,54	15.85	16.17	16.49	16.82
Après 7 280 heures	14,78	15.08	15.38	15.68	16.00
Après 6 240 heures	14,03	14.31	14.60	14.89	15.19
Après 5 200 heures	13,27	13.54	13.81	14.08	14.36
Après 4 160 heures	12,51	12.76	13.02	13.28	13.54
Après 3 120 heures	11,75	11.99	12.22	12.47	12.72
Après 2 080 heures	11,00	11.22	11.44	11.67	11.91
Après 1 040 heures	10,23	10.43	10.64	10.86	11.07
À l'embauche	9,50	9.69	9.88	10.08	10.28

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Agent de vente Sonic	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	16,73	17.06	17.41	17.75	18.11
Après 7 280 heures	16,27	16.60	16.93	17.27	17.61
Après 6 240 heures	15,85	16.17	16.49	16.82	17.16
Après 5 200 heures	15,44	15.75	16.06	16.39	16.71
Après 4 160 heures	15,02	15.32	15.63	15.94	16.26
Après 3 120 heures	14,62	14.91	15.21	15.51	15.83
Après 2 080 heures	14,21	14.49	14.78	15.08	15.38
Après 1 040 heures	13,79	14.07	14.35	14.63	14.93
À l'embauche	13,38	13.65	13.92	14.20	14.48

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Marchandiseur	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	15,83	16,15	16/47	16,80	17,14
Après 7 280 heures	15,22	15,52	15,83	16,15	16,47
Après 6 240 heures	14,61	14,90	15,20	15,50	15,81
Après 5 200 heures	13,99	14,27	14,56	14,85	15,15
Après 4 160 heures	13,38	13,65	13,92	14,20	14,48
Après 3 120 heures	11,65	11/88	12/12	12,36	12,61
Après 2 080 heures	10,93	11,15	11,37	11,60	11,83
Après 1 040 heures	10,20	10,40	10,61	10,82	11,04
À l'embauche	9,50	9/69	9,88	10,08	10,28

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Commis administratif achats et inventaire	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 8 320 heures	16,30	16,63	16,96	17,30	17/65
Après 7 280 heures	15,54	15,85	16,17	16,49	16,82
Après 6 240 heures	14,78	15/08	15,38	15,69	16/00
Après 5 200 heures	14,03	14,31	14,60	14,89	15,19
Après 4 160 heures	13,27	13,54	13,81	14,09	14,37
Après 3 120 heures	12,51	12,76	13/02	13,28	13,55
Après 2 080 heures	11,75	11,99	12,23	12,47	12/72
Après 1 040 heures	11,00	11,22	11,44	11,67	11,90
À l'embauche	10,23	10,43	10,64	10,85	11,07

	2%	2%	2%	2.0%	2.0%
Estimateur	02-02-2010	02-02-2011	02-02-2012	02-02-2013	02-02-2014
Après 12 480 heures	19,38	19.77	20.16	20.57	20.98
Après 11 440 heures	18,41	18.78	19.15	19.54	19.93
Après 10 400 heures	17,44	17.79	18.14	18.51	18.88
Après 9 360 heures	16,96	17.30	17.65	18.00	18.36
Après 8 320 heures	16,47	16.80	17.14	17.48	17.83
Après 7 280 heures	15,99	16.31	16.64	16.97	17.31
Après 6 240 heures	15/50	15.81	16.13	16.45	16.78
Après 5 200 heures	15,02	15.32	15.63	15.94	16.26
Après 4 160 heures	14,54	14.83	15.13	15.43	15.74
Après 3 120 heures	14,05	14.33	14.62	14.91	15.21
Après 2 080 heures	13,57	13.84	14.12	14.40	14.69
Après 1 040 heures	12,60	12.85	13.11	13.37	13.64
À l'embauche	11,63	11.86	12.10	12.34	12.59

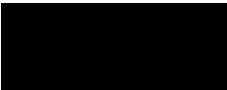
Pour fins d'application de cette annexe, on entend par heures, les heures comprises durant les périodes suivantes :vacances, congés sociaux, congés fériés ainsi que les congés de maladie et toutes autres heures de travail rémunérées.

Un salarié nouvellement embauché peut être rémunéré à n'importe quel niveau de salaire prévu a l'échelle de progression ci-dessus, et ce, en tenant compte de ses qualifications et de son expérience.

- a) Pour les salariés assujettis a la convention collective, les taux de salaire sont rétroactifs sur toutes les heures payées aux salariés entre le 2 février 2010 et la signature de la convention laquelle est payée dans les trente (30) jours a compter de la signature.
- c) Les salariés dont leur taux de salaire est supérieur au maximum de l'échelle salariale pour la classification dont ils sont titulaires bénéficient de cinquante pour cent (50%) des augmentations salariales. L'autre cinquante pour cent (50%) leur est versé sous forme de montant forfaitaire.

12. ANCIENNETÉ ET DATE D'EMBAUCHE

Les parties conviennent de reconnaître l'ancienneté selon la date d'embauche des salariés dont les noms suivent. Cependant, cette ancienneté n'est pas applicable en vertu des dispositions de la convention en cas de mouvement de main-d'œuvre et pour le choix des vacances; dans ces cas, c'est la date d'ancienneté indiquée ci-dessous qui est utilisée.

<u>Nom du salarié</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
	28 juin 1993 9 octobre 2000	5 mai 1999 5 novembre 2001

13. Liste d'ancienneté

Nom	Classification	Date d'embauche
	Homme de cour/livreur	16 décembre 1976
	Caissière	12 septembre 1988
	Commis entrepôt	16 mars 1993
	Commis quincaillerie	10 mars 1997
	Homme de cours/livreur	9 octobre 2000
	Commis quincaillerie	4 mai 2001
	Commis quincaillerie	25 février 2003
	Commis quincaillerie	3 mars 2003
	Homme de cours/livreur	27 mars 2004
	Aide-général	15 avril 2004
	Chauffeur camion girafe	1 ^{er} mai 2004
	Commis matériaux	24 janvier 2005
	Décoratrice	27 janvier 2005
	Commis matériaux	11 avril 2005
	Commis Centre de jardin	24 avril 2005
	Commis Centre de jardin	23 mars 2006
	Décoratrice	14 avril 2006
	Commis Entrepôt	11 mai 2006
	Agent de vente Sonic	4 juillet 2006
	Estimateur	12 février 2007
	Commis achat / inventaire	8 mai 2007
	Homme de cour/livreur	30 mai 2007
	Commis matériaux	5 août 2007
	Chauffeur camion girafe	5 septembre 2007
	Commis quincaillerie	3 mars 2008
	Commis matériaux	5 mars 2008
	Agent bureau	28 avril 2008
	Aide général	8 mai 2008
	Homme de cour / livreur	17 novembre 2008
	Caissière	24 novembre 2008

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

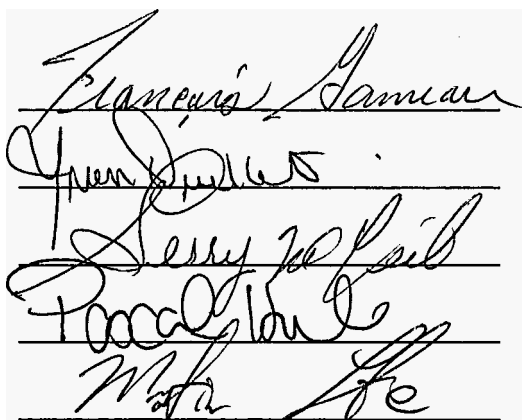
**SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES BOIS-FRANCS
ET**

SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA COOP CENTRE-DU-QUÉBEC(CSD)

1. Les parties conviennent que la classification « Préposé à l'entretien » n'est pas incluse dans aucun secteur. Par contre, le salarié qui occupe ce poste bénéficie de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective et son taux de salaire est le suivant : 2 février 2010 : 10,20\$, 2 février 2011 : 10,40\$, 2 février 2012 : 10,61\$, 2 février 2013 : 10,82\$ et 2 février 2014 : 11,04\$.
2. Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, l'employeur convoque un comité de relations de travail avec le délégué syndical de la quincaillerie pour discuter des procédures à suivre entourant la fermeture du magasin ainsi que de la rotation du personnel du magasin pour effectuer ladite fermeture.

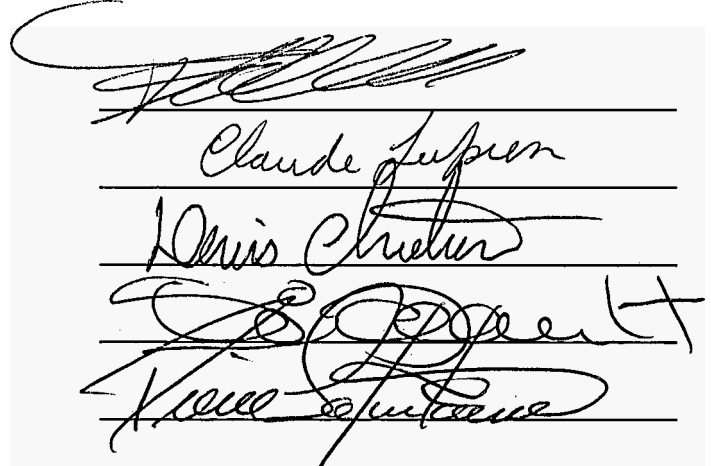
EN FOI DE QUOI les parties, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail à Victoriaville ce 6 jour du mois de juillet 2010.

**SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE
DES BOIS-FRANCS**



Handwritten signatures of the Société Coopérative Agricole des Bois-Francis, including Francis Haman, Guy Dutilleul, Jerry LeFol, Pascal Laroche, and M. Le.

**SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA
COOP CENTRE-DU-QUÉBEC (CSD)**



Handwritten signatures of the Syndicat des Salariés de la Coop Centre-du-Québec (CSD), including Claude Dupont, Denis Chénier, and others.