

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2023-9735

N° dossier d'accréditation : AC-3000-3518

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS 7355, RUE NOTRE-DAME EST MONTRÉAL QC H1N 3S7 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5454 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2024-09-09 Date dépôt : 2024-12-20	Nombre de salariés visés : 12	Date début : 2024-09-09 Date d'expiration : 2027-03-31

Remarque

É. V. : succursale de Terrebonne, 900, boulevard des Seigneurs, Terrebonne.

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-12-23
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

**CONVENTION COLLECTIVE
SURVENUE ENTRE**

Société québécoise du cannabis (SQDC)



**Pour la (les) succursale(s)
Terrebonne – AC-3000-3518**

Et

**Syndicat canadien
de la fonction publique,
section locale 5454**



En vigueur jusqu'au 31 mars 2027

Table des matières

i	RÈGLES D'INTERPRÉTATION	1
ii	DÉFINITION DES TERMES.....	2
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2	DROITS DE GÉRANCE	5
ARTICLE 3	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	7
ARTICLE 4	ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS.....	8
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES	9
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 7	PROMOTIONS ET POSTES DISPONIBLES	17
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES GRIEFS	21
ARTICLE 10	ARBITRAGE	23
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL	24
ARTICLE 12	PAUSES ET REPAS	30
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
ARTICLE 14	SALAIRES.....	33
ARTICLE 15	PRIMES.....	35
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES.....	36
ARTICLE 17	CONGÉS FÉRIÉS.....	40
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX ET PERMIS D'ABSENCE.....	41
ARTICLE 19	CONGÉS POUR RAISONS PARENTALES OU FAMILIALES	43
ARTICLE 20	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	62
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	69
ARTICLE 22	SÉCURITÉ SOCIALE	71
ARTICLE 23	FONCTION DE JURÉ, TÉMOIN	74
ARTICLE 24	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	75
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION.....	76
ANNEXE 1	CLASSIFICATION ET SALAIRE.....	78
ANNEXE 2	RÈGLES DE PROGRESSION D'ÉCHELONS.....	79
	LETTRE D'ENTENTE #1 – CONCERNANT LES ACTIVITÉS SYNDICALES	80
	LETTRE D'ENTENTE #2 - MOBILITÉ ENTRE SUCCURSALES	81
	LETTRE D'ENTENTE #3 - APPLICATION DE L'ARTICLE 12	82

PRÉAMBULE

La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, de tenter d'établir des conditions de travail, de protéger les intérêts communs et de promouvoir une utile collaboration.

i RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- a) Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, les substitutions nécessaires seront effectuées lorsqu'il y a lieu.
- b) À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- c) Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- d) Si une loi applicable au salarié régi par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent automatiquement.
- e) Les titres des articles ou des clauses sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et des articles de cette convention.
- f) La nullité d'un article ou d'une partie de l'article de la convention collective occasionnée par une loi d'ordre public n'affecte pas la validité des autres articles de la convention collective. Les clauses affectées seront soumises à négociation entre les parties pour apporter les correctifs désirés.

ii **DÉFINITION DES TERMES**

a) **Conjoints**

Les personnes :

- Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

b) **Délégué syndical**

Salarié de la succursale élu ou désigné par le Syndicat pour représenter les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

c) **Délégué social**

Salarié élu ou désigné par le Syndicat pour aider et soutenir les membres rencontrant des problèmes liés à la toxicomanie, à la famille, à la santé mentale, à l'endettement et autres troubles similaires.

d) **Délégué syndical substitut**

Salarié de la succursale élu ou désigné par le Syndicat pour remplacer le délégué syndical lorsque celui-ci n'est pas présent au travail.

e) **Employeur**

La Société québécoise du cannabis (SQDC).

f) **Jour**

À moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention, signifie jour de calendrier.

g) **Jours ouvrables**

Signifient du dimanche au samedi inclusivement en excluant les jours fériés stipulés en 17.01.

h) **Langue officielle de travail**

La langue officielle est le français pour toute communication parlée ou écrite.

i) **Promotion**

Désigne le transfert d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.

j) **Représentant syndical**

Personne membre du syndicat SCFP local 5420 ou 5454, élue ou désignée par le Syndicat pour offrir les services aux salariés et aux délégués syndicaux et assurer le respect de la convention collective.

- k) Rétrogradation**
Désigne le transfert d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.
- l) Salarié**
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- m) Salarié à temps plein**
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement entre trente-deux (32) et quarante (40) heures par semaine.
- n) Salarié à temps partiel à pleine disponibilité**
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, détenteur d'un poste à temps partiel à pleine disponibilité et qui travaille normalement entre vingt (20) heures et quarante (40) heures par semaine.
- o) Salarié à temps partiel à disponibilité restreinte**
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine et qui fournit une disponibilité conformément à l'article 11.03.
- p) Succursale**
Succursale exploitée par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01.
- q) Syndicat**
Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 5454.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour négocier et conclure une convention collective de travail, en assurer le respect et le mandataire de tous les salariés visés à l'accréditation syndicale émise par le Tribunal Administratif du Travail, à savoir :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des agents de sécurité, des assistants-directeurs et des directeurs à l'emploi de l'établissement. »

1.02 a) À l'exception d'un (1) directeur et de deux (2) assistants-directeurs, aucune personne exclue de l'unité d'accréditation ne peut effectuer des tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité d'accréditation.

De plus, un cadre en formation peut effectuer des tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité d'accréditation.

Le travail des personnes exclues de l'unité d'accréditation n'a pas pour but d'occasionner des réductions d'heures pour les salariés.

1.02 b) Advenant une contravention à l'application de la clause 1.02 a), le salarié qui constate ladite contravention doit en informer immédiatement l'Employeur ou son remplaçant, qui doit corriger la situation immédiatement.

Si la contravention ne cesse pas, l'Employeur doit calculer au taux de vingt (20) dollars l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés présents au moment de l'infraction.

1.02 c) Dans le cas de rénovation, de nouvel aménagement ou d'agencement majeur, il n'y a aucune restriction quant au travail exécuté par toutes personnes représentant les fournisseurs et toutes personnes spécialisées en la matière ou toutes personnes exclues de l'unité d'accréditation. Cependant, le travail des personnes exclues de l'unité d'accréditation n'aura pas pour effet d'occasionner des réductions d'heures pour les salariés.

1.03 Aucune entente individuelle ne pourra être conclue entre l'Employeur et un ou plusieurs des salariés de l'unité d'accréditation, à moins d'entente entre le Syndicat et l'Employeur.

1.04 À moins d'entente entre le Syndicat et l'Employeur, l'Employeur n'octroiera aucun sous-contrat qui aura pour effet la mise à pied, la réduction de personnel ou la diminution d'heures de travail, d'empêcher le retour au travail de salariés en mise à pied et/ou l'embauche de nouveaux salariés.

ARTICLE 2 DROITS DE GÉRANCE

2.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger les salariés selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention ou de restrictions imposées par la loi.

L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de traitement des griefs, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, s'il résulte en mesures disciplinaires ou s'il est utilisé de façon abusive, injuste ou discriminatoire.

2.02 L'Employeur informera le Syndicat de toute nouvelle classification d'emploi à être créée dans sa succursale. Le Syndicat négociera avec l'Employeur les conditions de travail relatives à ces classifications ainsi que toute autre modalité d'application.

À défaut d'entente dans un délai de trente (30) jours, le Syndicat pourra se prévaloir de la procédure de traitement des griefs et d'arbitrage. La décision de l'arbitre sera rétroactive à compter du moment où la nouvelle classification aura été créée.

2.03 Si l'Employeur devait abolir une ou plusieurs tâches ou encore en transformer d'autres, l'Employeur doit informer et rencontrer le Syndicat afin de discuter de l'application de ces changements. Le Syndicat pourra recourir à la procédure de traitement des griefs et d'arbitrage si les changements apportés vont à l'encontre des dispositions de la convention collective. La décision de l'arbitre sera rétroactive à compter du moment où la tâche a été abolie ou transformée.

2.04 a) Lorsque l'Employeur instaure un changement technologique, il rencontre au préalable le Syndicat pour l'informer des changements à venir et du processus qu'il entend suivre pour implanter ces changements. Les salariés bénéficient d'une période de formation appropriée et d'une période de familiarisation. La formation et la familiarisation ont lieu pendant les heures normales de travail.

2.04 b) Si le salarié n'est pas en mesure d'effectuer sa tâche au terme de la période de familiarisation, il peut choisir de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre fonction qu'il est en mesure d'occuper ou être mis à pied.

2.05 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, un salarié, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre autrui à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son âge, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, l'adhésion syndicale ou la participation aux activités syndicales, le fait qu'elle soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

- 2.06 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel tel que défini à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. c. N-1.1).

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

- 2.07 Toute nouvelle politique ou modification de politique de l'Employeur est transmise au Syndicat au moins sept (7) jours avant d'être affichée ou autrement communiquée aux salariés.

Une telle politique est affichée ou autrement communiquée aux salariés au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur. Une copie doit être remise au Syndicat au même moment que l'affichage ou de la communication aux salariés.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié visé par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat doit faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant la durée de la convention collective. Aucun salarié ne perdra son emploi parce qu'il aura été expulsé du Syndicat.
- 3.02 a) L'Employeur s'engage, lors de l'embauche d'un nouveau salarié, à lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale via un lien électronique fourni par le Syndicat.
- 3.03 b) L'Employeur s'engage, lors de l'embauche d'un nouveau salarié, à le présenter aux délégués syndicaux afin que ceux-ci l'informent de l'existence du Syndicat. De plus, l'Employeur prévoit une rencontre sans perte de salaire entre le délégué syndical et le ou les salariés impliqués pour une rencontre de familiarisation syndicale. Une fois la période de probation du salarié terminée, l'Employeur avise le délégué syndical du maintien ou non du salarié.
- 3.03 L'Employeur prélève les frais d'entrée stipulés par les Règlements du Syndicat.
- 3.04 L'Employeur prélève les cotisations syndicales stipulées par les Règlements du Syndicat, sur la paie de chaque salarié.
- 3.05 a) L'Employeur remet les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier du Syndicat le ou avant le quinzième (15^e) jour suivant une période de quatre (4) ou cinq (5) semaines où le prélèvement a été fait, le tout accompagné du rapport de contributions syndicales présenté sous la forme d'un rapport Excel contenant les informations nécessaires au Syndicat (modèle fourni avec les procédures de cotisations syndicales). Ce rapport est transmis par courriel au département des cotisations syndicales du Syndicat, tel que convenu entre les parties.
- 3.05 b) L'employeur fournit au Syndicat à tous les 3 mois, une liste des salariés qui sont en absence autorisée.
- 3.06 Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournit les renseignements suivants:
- Nom et prénom;
 - Date de naissance;
 - Numéro d'identification du salarié;
 - Adresse complète;
 - Déduction aux deux (2) semaines et montant cumulatif au vingt-huit (28) jours des cotisations de chaque salarié;
 - Classification d'emploi du salarié;
 - Date du premier jour travaillé en succursale
 - Taux horaire;
 - Date de fin de service.

ARTICLE 4 ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 4.01 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur les noms des délégués et représentants syndicaux. Cette liste est tenue à jour.
- 4.02 Les parties reconnaissent la transmission de documents par télécopieur (fax) ou courrier électronique comme valable. Le cas échéant, l'accusé de réception émis par télécopieur ou l'entête d'envoi du courrier électronique servira de preuve pour les limites des délais prévus à la convention, et ce, lorsque de tels délais existent.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Jusqu'à deux (2) représentants du syndicat peuvent prendre rendez-vous auprès du directeur ou du directeur-adjoint de la succursale, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance pour rencontrer les délégués syndicaux et visiter la succursale pour s'assurer que les dispositions de la convention collective sont respectées. Les parties doivent s'entendre sur la durée et la plage horaire de la visite.

Sauf de façon exceptionnelle ou dans une situation d'urgence, les parties conviennent de ne pas déroger à la présente règle.

Si le représentant syndical doit parler à un autre salarié, il en fera la demande au représentant de l'Employeur qui fera le nécessaire pour que cette rencontre ait lieu dans les meilleurs délais possible.

Ces rencontres se font pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire pour les délégués syndicaux et les salariés impliqués et en nuisant le moins possible aux opérations normales de la succursale.

- 5.02 Tout salarié peut, à la demande du Syndicat, obtenir un congé non payé pour une période de douze (12) mois consécutifs, pour s'occuper d'activités syndicales. Le Syndicat formule sa demande par écrit trente (30) jours à l'avance.

Cette période d'absence de douze (12) mois peut être renouvelée pour une autre période de six (6) mois consécutifs, à la fois. L'Employeur est avisé au moins trente (30) jours à l'avance.

Un tel congé n'est pas refusé dans la mesure où la continuité des opérations le permet.

Durant un tel congé, si le Syndicat et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur verse les cotisations exigibles pour le salarié au régime d'assurance collective. Quant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, l'employeur maintient la cotisation Employeur si le congé est de moins de trente (30) jours.

L'Employeur soumet au Syndicat une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et le Syndicat doit les rembourser dans les trente (30) jours. Si le syndicat se retrouve en défaut de paiement pendant plus de soixante (60) jours, l'Employeur se réserve le droit d'opérer compensation.

À la fin de sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent comme s'il n'avait pas été absent. Le salarié est réinstallé dans la fonction qu'il occupait avant son départ de l'unité d'accréditation.

Si sa fonction est éliminée, le salarié peut choisir une fonction équivalente selon son ancienneté.

- 5.03 Un (1) représentant syndical et un (1) délégué syndical peuvent obtenir un permis d'absence non payé pourvu que le Syndicat en fasse la demande à l'Employeur et qu'il spécifie la durée de cette absence. La demande doit être faite au moins quinze (15) jours à l'avance à moins d'une situation d'urgence dont la preuve incombe au Syndicat.

Durant une telle absence, le salarié maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention ainsi que de son salaire. L'Employeur soumet au Syndicat une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et le Syndicat doit les rembourser dans les trente (30) jours. Si le syndicat se retrouve en défaut de paiement pendant plus de soixante (60) jours, l'Employeur se réserve le droit d'opérer compensation.

L'Employeur ne peut refuser une telle demande et doit libérer le salarié aux dates prévues.

- 5.04 a) L'Employeur reconnaît les deux (2) délégués syndicaux et un (1) délégué syndical substitut élus par les salariés ou affectés par le Syndicat.

Les délégués syndicaux, le délégué syndical substitut et le ou les salariés impliqués ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent l'Employeur.

L'Employeur et le Syndicat peuvent, au besoin et sur avis signifié à l'autre partie, s'adjoindre des personnes-ressources externes en plus des délégués syndicaux et des représentants habituels de l'employeur.

- 5.04 b) Les enquêtes du délégué syndical au sujet d'un grief peuvent, sans perte de salaire pour le délégué et le ou les salariés impliqués, se faire pendant les heures de travail après qu'il a obtenu la permission de son supérieur immédiat ou de son représentant et cette permission n'est pas indûment refusée.

- 5.04 c) **Comité de relations de travail et de santé et sécurité**

Dans l'esprit de promouvoir efficacement les objectifs que les parties ont identifiés au préambule et dans le but de solutionner promptement les difficultés qui pourraient survenir dans l'application de la convention collective, les parties conviennent de la formation et du maintien d'un Comité des relations de travail.

Ce comité, composé du directeur et du directeur adjoint de la succursale ainsi que de deux (2) délégués syndicaux, se réunit suivant les besoins (minimum de trois (3) fois par année) et a comme mandat d'analyser les problèmes qui lui sont soumis et notamment :

- les problèmes de relations de travail;
- la santé et la sécurité au travail;
- les questions relatives au service à la clientèle, à la productivité et à l'efficacité des opérations;
- les besoins d'information des salariés;

Sur avis donné à l'autre partie au moins cinq (5) jours à l'avance :

- un représentant syndical peut remplacer un délégué syndical pour assister au comité;
- un représentant de l'Employeur peut remplacer le directeur ou le directeur adjoint pour assister au comité.

Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne et les membres du comité ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'ils se rencontrent durant leurs heures de travail.

- 5.05 Un (1) représentant syndical autorisé par le Syndicat peut s'absenter sans perte de salaire pour la journée d'audition de griefs devant l'arbitre et pour les auditions à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le salarié visé par le grief ou pour la réclamation à la CNESST, le cas échéant, sera aussi libéré de son travail sans perte de salaire pour l'audition.

Un salarié assigné à témoigner est également libéré sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

Toute demande de libération doit être faite au moins quinze (15) jours à l'avance à moins d'une situation d'urgence dont la preuve incombe au Syndicat.

Si plus d'un (1) salarié doivent être libérés en même temps en vertu du présent article, les parties doivent s'entendre sur les modalités de libérations afin d'assurer la continuité des opérations. À défaut d'entente, le litige sera soumis pour décision devant l'arbitre ou le juge.

- 5.06 a) L'Employeur met à la disposition et à l'usage exclusif du Syndicat un tableau d'affichage qui sert de moyen d'information à l'intention de ses membres.
- 5.06 b) L'employeur permet un usage exclusif du casier individuel fourni au salarié agissant à titre de délégué syndical en vertu de l'article 24.03 afin de ranger ses documents syndicaux.

Toutefois, le délégué doit s'assurer de ne laisser aucune nourriture et liquides dans son casier.

- 5.07 Lorsqu'un vote est décrété par le Syndicat pour l'élection d'un délégué syndical ou d'un délégué syndical substitut, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de la succursale et sur les heures normales de travail.
- 5.08 L'Employeur permet que le Syndicat appose son logo dans la porte d'entrée de la succursale.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

- 6.01 a) L'ancienneté de chaque salarié visé par la présente convention est basée sur la date du premier (1er) jour travaillé (excluant la période de formation pré-embauche) en succursale, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de l'article 6.02 de la présente convention.
- 6.01 b) Dans le cas où il y a interruption de l'ancienneté au sens de la clause 6.02 et que le salarié est réembauché, l'ancienneté est calculée à compter du jour où il recommence à travailler à la succursale (excluant la période de formation préembauche).
- 6.01 c) Si une personne travaille dans la succursale au service de l'Employeur, mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie telle que décrite en a) pour l'application générale de la convention; cependant, un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les procédures de réduction de personnel, les rappels au travail, les postes disponibles, les promotions, le choix de vacances et les heures de travail.
- 6.01 d) La période de probation de tout nouveau salarié à temps plein est de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées.

La période de probation de tout nouveau salarié à temps partiel est de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées ou de six (6) mois selon la première éventualité.

Les parties peuvent s'entendre pour prolonger la période de probation.

Durant sa période de probation, le salarié bénéficie de tous les droits prévus à la présente convention collective à l'exception de la procédure de grief pour congédiement.

- 6.01 e) L'ancienneté d'un salarié est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention.
- 6.01 f) Le ou vers le 1er octobre, l'Employeur fournit au Syndicat deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour le salarié à temps plein et une (1) pour le salarié à temps partiel, indiquant:
- nom et prénom complet du salarié;
 - sa date d'ancienneté selon l'article 6.01 a);
 - sa classification.

La liste est affichée dans la succursale. Cette liste est fournie pour information seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Après trente (30) jours, la liste est considérée comme étant officielle.

6.01 g) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon un tirage au sort fait en présence de l'Employeur, des salariés concernés et du délégué du Syndicat ou d'un représentant syndical en l'absence du délégué.

6.02 Le salarié perd son emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a droit jusqu'à vingt-quatre (24) heures après son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;
- b) s'il est congédié pour motifs valables;
- c) s'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours planifiés et consécutifs sans avoir averti l'Employeur de la raison valable justifiant cette absence à moins que le salarié soit dans l'impossibilité physique de fournir telle raison, auquel cas il doit le faire le plus rapidement possible après qu'une telle impossibilité soit terminée;
- d) s'il est mis à pied et ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel, après avoir été rappelé par poste certifiée ou recommandée et que le Syndicat en ait été informé par écrit, à moins d'un motif valable fourni par le salarié.
- e) s'il est mis à pied pendant plus douze (12) mois consécutifs en raison d'une pénurie de travail.

6.03 **Réduction de personnel**

L'Employeur avise le Syndicat au moins sept (7) jours à l'avance lorsqu'il décide de réduire le nombre de postes de salariés à temps plein. Lors de cas fortuits ou de force majeure, le délai de sept (7) jours ne s'applique pas.

L'Employeur peut offrir au salarié à temps plein ayant le moins d'ancienneté de conserver son statut et d'accepter de réduire ses fins de semaine de congé. Lorsque cette solution ne répond pas aux besoins opérationnels ou lorsque le salarié à temps plein refuse, il met à pied le salarié à temps plein visé.

Le salarié à temps plein mis à pied peut, à son choix:

- a) Avoir un droit prioritaire sur les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel. Dès l'instant où son choix est appliqué, le salarié à temps plein est régi par les dispositions de l'article XI s'appliquant aux salariés à temps partiel. Cependant, il conserve son statut de temps plein pendant trois (3) mois pour les autres dispositions de la convention collective. Par la suite, il prend le statut de salarié à temps partiel.

b) Accepter d'être mis à pied.

Malgré les dispositions prévues à la clause d'obtention d'un poste de salarié à temps plein et pour une période de douze (12) mois suivant la mise en application de la procédure de réduction de personnel, le salarié visé a un droit prioritaire lors de l'affichage d'un poste de salarié à temps plein.

6.04 Dans tous les cas de changements de statut en vertu du présent article, le salarié conserve son taux horaire.

6.05 L'Employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de le mettre à pied pour six (6) mois ou plus.

L'Employeur respecte la Loi sur les normes du travail en matière de préavis. Cependant, le préavis donné en vertu de 6.03 est considéré dans le calcul.

6.06 Mise à pied du salarié à temps partiel

a) Le salarié à temps partiel est mis à pied lorsqu'il ne travaille pas durant six (6) semaines consécutives ou plus en raison d'un manque de travail.

b) Le salarié mis à pied se voit automatiquement inscrit sur la liste de rappel des salariés à temps partiel.

c) Lorsque des heures sont à nouveau disponibles, l'Employeur rappelle dans son poste d'origine le salarié inscrit sur la liste de rappel, et ce, par ordre d'ancienneté.

6.07 Il incombe au salarié d'avertir l'Employeur et le Syndicat de tout changement relatif aux informations personnelles telles que : adresse, numéro de téléphone et adresse courriel.

6.08 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, son ancienneté de succursale a un effet rétroactif à son premier jour travaillé dans cette succursale au prorata des heures travaillées sur une base de 40h par semaine. L'ancienneté créditée est d'un (1) an au maximum par année de service continu.

Cependant, aux fins de calcul des vacances, le salarié à temps partiel qui devient temps plein voit son ancienneté reconnue depuis la date de son 1er jour travaillé en succursale à titre de salarié à temps partiel.

6.09 a) Un salarié à temps plein qui désire changer de statut pour devenir salarié à temps partiel à disponibilité restreinte, peut le faire en présentant une demande écrite au directeur de la succursale. Le changement de statut sera effectif lors de la prochaine production d'horaire. Il devient alors régi par les dispositions de la présente convention collective qui sont applicables aux salariés à temps partiel.

6.09 b) Un salarié à temps partiel à disponibilité pleine qui désire devenir salarié à temps partiel à disponibilité restreinte peut le faire en tout temps. Pour ce faire, le salarié

doit remplir une formule de disponibilité et cette formule de disponibilité de même que son changement de statut seront effectifs lors de la prochaine production d'horaire. À compter de la date de son changement de statut, le salarié est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel à disponibilité restreinte.

6.10 Lorsqu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté, est nommé et/ou obtient à un poste exclu de l'unité d'accréditation, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant une

(1) période cumulative de trois (3) mois pendant la durée de la convention et peut réintégrer son ancien poste en tout temps à l'intérieur de cette période de trois (3) mois.

L'Employeur peut également retourner le salarié dans son poste durant cette période.

Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans un poste cadre, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée du remplacement pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois pour toute invalidité, des congés de maternité et parentaux. À la fin du remplacement, il retourne à son poste.

Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les autres droits et avantages de la convention.

Le salarié continue de payer ses cotisations syndicales jusqu'au moment où il renonce aux droits de la convention collective. Après cette période, ce salarié ne fait plus partie de l'unité d'accréditation.

Le salarié occupant une telle fonction ne peut être représenté par le Syndicat pour tout manquement dans l'exécution de ses tâches de gestionnaire.

L'Employeur indique au Syndicat le début et la fin (lorsque celle-ci est connue) du remplacement.

ARTICLE 7 PROMOTIONS ET POSTES DISPONIBLES

- 7.01 Dans tous les cas de promotions, de postes disponibles ou de nouveau poste, l'Employeur doit choisir le salarié comptant le plus d'ancienneté en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, s'il s'agit d'une promotion à une classification supérieure, l'employeur accorde le poste à la personne qui possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'entreprise. À qualifications égales, l'ancienneté prévaut.

- 7.02 L'Employeur affichera toute promotion et tout poste disponible à temps plein ou à temps partiel à pleine disponibilité dans l'unité d'accréditation au tableau d'affichage pendant sept (7) jours et ces postes sont comblés en fonction des critères prévus à l'article 7.01. L'employeur considère en priorité :

- Les salariés à temps plein d'une autre classification;
- Les salariés à temps partiel à disponibilité pleine;
- Les salariés à temps partiel à disponibilité restreinte;
- L'embauche d'un nouveau salarié.

Procédé d'affichage

- a) L'avis précise le titre du poste, la classification et la date prévue d'entrée en fonction.
- b) Les salariés intéressés au poste pourront soumettre leur candidature en apposant leur nom sur l'avis d'affichage.
L'Employeur affichera le nom du salarié choisi dans les sept (7) jours suivant la dernière journée de l'affichage. Les candidats qui n'ont pas été sélectionnés, pourront s'informer des motifs de cette décision auprès de l'Employeur.
- c) Le salarié choisi entrera en fonction dans son nouveau poste à la date prévue par l'affichage.

- 7.03 Il est entendu que, lors d'un affichage prévu à 7.02, le délégué syndical peut soumettre la candidature d'un salarié absent temporairement en raison d'un congé de maternité, paternité ou parental, à sa demande, en autant que son ancienneté le rendrait admissible à l'obtention du poste.

- 7.04 Tout salarié promu sera soumis à une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours travaillés et il recevra immédiatement le salaire de sa nouvelle fonction. Dans le cas où le salarié avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable de s'acquitter de ses nouvelles fonctions, le salarié réintégrera sa fonction antérieure, aux conditions qu'il avait auparavant plus toute amélioration qui serait survenue entre-temps.

- 7.05 Lorsqu'un poste à temps plein doit être comblé temporairement à la suite d'une absence prévue pour plus de huit (8) semaines consécutives dès le premier jour de l'absence, l'Employeur affiche le poste selon les dispositions de l'article 7.

Le salarié qui obtient temporairement le poste acquiert le statut de la personne remplacée et tous les droits et avantages s'y rattachant, à l'exception du régime d'assurances collectives.

À la fin de la période de remplacement, le salarié réintègre son statut.

- 7.06 Un salarié muté temporairement à une autre fonction doit retourner à son ancienne fonction, sans perte de droits et privilèges, lorsque le salarié qu'il remplaçait temporairement est de retour au travail.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01a) L'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées selon la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée. Malgré ce qui précède, l'Employeur peut suspendre un salarié pour fins d'enquête. Au terme de cette suspension pour fins d'enquête, l'Employeur transmet sa décision finale.

Dans tous les cas de suspension pour fin d'enquête sans traitement, la suspension est pour un maximum pour les quinze (15) premiers jours.

- 8.01 b) Lorsque l'Employeur donne une mesure disciplinaire à un salarié, il le fait par écrit.

- 8.02 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 8.03 Un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de trente (30) jours depuis la connaissance des faits.

Si, au terme de ce délai l'Employeur ne peut compléter son enquête ou imposer la mesure disciplinaire en raison de l'absence d'un salarié, la mesure doit être imposée au plus tard dans les 30 jours suivant le retour au travail du salarié.

- 8.04 Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour une enquête relative à une mesure disciplinaire ou pour la remise d'une mesure disciplinaire, il doit aussi convoquer un délégué syndical ou en leur absence, un autre salarié désigné par le salarié en cause. Le salarié peut demander à ladite personne de se retirer.

Lorsque le salarié convoqué est un délégué syndical, l'Employeur doit aussi convoquer un autre délégué ou, en son absence, un autre salarié désigné par le salarié en cause, à moins que ce dernier n'en désire pas la présence.

Un salarié est tenu de se présenter à une telle rencontre. Si l'employeur convoque un salarié alors qu'il n'est pas planifié à l'horaire, le salarié reçoit le salaire équivalent au minimum journalier prévue à l'article 11.01 selon son statut d'emploi.

- 8.05 Une copie de l'avis disciplinaire est remise au salarié concerné et au délégué syndical, et est transmise au Syndicat au plus tard dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis disciplinaire contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci.

Tout avis de suspension doit également indiquer les dates de début et de fin de la suspension. Dans le cas d'un avis de suspension pour fins d'enquête, la date de fin n'est pas précisée. Tout avis de congédiement doit indiquer, en plus des motifs, la date d'entrée en vigueur du congédiement.

8.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée du dossier après neuf (9) mois et ne peut être invoquée par l'Employeur.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES GRIEFS

- 9.01 a) Un grief se définit comme une mésentente entre l'Employeur, le Syndicat et un ou plusieurs salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention.
- 9.01 b) Advenant que l'infraction reprochée par un grief de nature continue se reproduise subséquemment au dépôt du grief dans des circonstances identiques, cette infraction ne requiert pas le dépôt d'un nouveau grief et il est résolu de la même façon que le grief initial.
- 9.02 L'Employeur, le Syndicat ou tout salarié peut soumettre un grief dans le cas de mésentente relative à l'application, à l'interprétation ou la violation de la présente convention collective.
- Le Syndicat peut soumettre un grief collectif dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective impliquant directement et au même moment plusieurs salariés ou les parties contractantes en tant que telles.
- 9.03 a) Le formulaire de grief précise la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 9.03 b) Un vice de forme dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 9.04 Les délégués syndicaux peuvent faire leurs représentations à l'Employeur aux différentes étapes de la procédure de traitement des griefs durant les heures de travail.
- 9.05 **Traitement des griefs**
- a) Avant de déposer un grief, le délégué syndical ou le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective a été violée ou mal interprétée à son égard doit discuter de la situation au directeur de la succursale ou, en son absence, à l'assistant-directeur de la succursale pour en arriver à un règlement rapide. Le non-respect de cet article n'entraîne pas la déchéance du droit de déposer un grief.
- b) Le grief est soumis par écrit dans les trente (30) jours de la connaissance des faits donnant matière à grief.
- c) La partie qui reçoit le grief dispose d'un délai de trente (30) jours pour répondre.
- d) En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, la partie qui a soumis le grief peut déférer le grief à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 10.01.
- 9.06 Un grief déposé conformément à la procédure prévue au présent article peut faire l'objet d'une discussion au niveau du comité des relations de travail, le cas échéant.

- 9.07 Le défaut de l'Employeur de ne pas donner sa réponse à l'une ou l'autre des étapes de la procédure dans les délais impartis sera considéré comme l'acquisition du droit de procéder à l'étape suivante de la procédure de traitement des griefs ou d'arbitrage.
- 9.08 Tout grief touchant les relations entre le Syndicat et l'Employeur en tant que signataire de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure de traitement des griefs en commençant à la deuxième étape de cette procédure.
- 9.09 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente mutuelle écrite entre le Syndicat et l'Employeur.
- 9.10 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée, par courrier recommandé, par messenger, par télécopieur ou par courriel avec accusé de réception.
- 9.11 Toute entente entre le Syndicat et l'Employeur visant le règlement d'un grief qui ne fait pas l'objet d'un désistement doit être constatée par écrit et signée par les représentants désignés des parties. Cette entente lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01 Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après avoir franchi toutes les étapes de la procédure de traitement des griefs, il pourra être déféré en arbitrage dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure des griefs. Les parties se conformeront aux articles pertinents du Code du Travail du Québec.
- 10.02 La partie lésée soumettra les noms d'arbitres à l'autre partie et le choix de l'arbitre doit être convenu par les deux (2) parties.
- Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, la partie lésée fera appel au Ministre du Travail qui nommera un arbitre d'office.
- 10.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention, il n'aura pas autorité pour y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 10.04 Dans tous les cas de griefs en matière disciplinaire, l'arbitre a autorité pour maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité pour ordonner le retour au travail du salarié et d'établir tout montant dû au salarié, s'il y a lieu.
- 10.05 Chacune des parties contractantes paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.
- 10.06 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés impliqués.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

11.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est répartie du dimanche au samedi inclusivement et les heures normales de travail s'étalent entre huit (8) heures et vingt-trois (23) heures.

Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures trente (17h30) les 24 et 31 décembre.

11.01a) Salarié à temps plein

La semaine normale de travail d'un salarié détenteur d'un poste à temps plein prévoit :

1. Un minimum de trente-deux (32) heures et un maximum de quarante (40) heures de travail par semaine, réparties sur un maximum de cinq (5) jours.
2. Un minimum de cinq (5) heures et un maximum de huit (8) heures de travail par jour excluant la période de repas.
3. Un maximum de six (6) jours consécutifs de travail sans obtenir une (1) journée de congé, sauf du consentement du salarié.

La semaine normale peut aussi prévoir jusqu'à :

1. Un maximum de deux (2) soirs de travail après dix-huit heures quarante-cinq (18h45) par semaine.
2. Un maximum de quatre (4) jours de fin de semaine de travail par cycle d'horaire

Malgré ce qui précède, un salarié peut consentir à :

1. un quart de travail de plus de huit (8) heures, mais n'excédant pas douze (12) heures.
2. une semaine de plus de cinq (5) jours de travail.
3. plus de deux (2) soirs de travail par semaine.
4. plus de quatre (4) jours de fin de semaine de travail par cycle.

11.01b) Salarié à temps partiel à pleine disponibilité

La semaine normale de travail du salarié détenteur d'un poste à temps partiel à pleine disponibilité prévoit :

1. Un minimum de vingt (20) heures et un maximum de quarante (40) heures de travail par semaine réparties sur un maximum de cinq (5) jours.
2. Un minimum de cinq (5) heures et un maximum de huit (8) heures de travail par jour excluant la période de repas.
3. Un maximum de trois (3) fins de semaine de travail par cycle d'horaire.
4. Que les congés hebdomadaires sont octroyés de façon consécutive lorsque les opérations le permettent.

Malgré ce qui précède, un salarié peut consentir à :

1. un quart de travail de plus de huit (8) heures, mais n'excédant pas douze (12) heures.
2. une semaine de plus de cinq (5) jours de travail.

11.01c) Salarié à temps partiel à disponibilité restreinte

La semaine normale de travail du salarié à temps partiel à disponibilité restreinte prévoit :

1. Un maximum de quarante (40) heures de travail par semaine réparties sur un maximum de cinq (5) jours.
2. Un minimum de quatre (4) heures et un maximum de huit (8) heures de travail par jour excluant la période de repas.

Malgré ce qui précède, un salarié peut consentir à :

1. Un quart de travail de plus de huit (8) heures, mais n'excédant pas douze (12) heures.
2. Une semaine de plus de cinq (5) jours de travail.

11.01d) Activité organisée par l'Employeur

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une activité organisée par l'Employeur dont la participation est volontaire (ex : repas de succursale, réunion annuelle corporative, etc.), le salarié est rémunéré pour un minimum trois (3) heures à taux simple ou pour la durée de l'activité si celle-ci est de plus de trois (3) heures.

11.01e) Consentement du salarié

Le consentement d'un salarié aux dérogations des points prévus au présent article est fait par consentement écrit entre le salarié et son gestionnaire avec une copie conforme transmise au délégué syndical.

11.02 Préférences à l'horaire planifié

Le salarié détenteur d'un poste à temps plein peut exprimer ces préférences sur les aspects suivants :

- Nombre d'heures de travail hebdomadaire
- Jours et soirs de travail
- Congés hebdomadaires

Pour ce faire, le salarié à temps plein doit remplir le formulaire de préférences et en remettre une copie au gestionnaire de la succursale au plus tard le premier (1er) jour de l'horaire en vigueur précédant la publication du prochain horaire provisoire.

Lors de la planification de l'horaire, l'employeur respecte, autant qu'il est possible de le faire, les préférences des salariés à temps plein, selon leur ancienneté.

Les préférences ne peuvent avoir pour effet d'empêcher l'Employeur de combler ses besoins opérationnels ni d'empêcher de planifier un salarié à l'horaire ou d'affecter un salarié, tel que prévu à l'article 11.04 2).

11.03 Disponibilité des salariés à temps partiel

L'Employeur doit en tout temps mettre des formulaires de disponibilité à la disposition des salariés à temps partiel.

Ces derniers doivent remplir le formulaire de disponibilité et en remettre une (1) copie au gestionnaire de la succursale qui doit en remettre une (1) copie au délégué du syndicat dès que possible.

11.03a) Salarié temps partiel à pleine disponibilité

Le salarié peut signifier à l'Employeur une (1) journée de non-disponibilité hebdomadaire à l'exception des samedis et dimanches.

11.03b) Salarié temps partiel à disponibilité restreinte

Le salarié temps partiel à disponibilité restreinte doit maintenir la disponibilité hebdomadaire minimale suivante :

- Samedi et dimanche pour la journée complète;
- Deux (2) soirs à compter de dix-sept heures (17h), dont le jeudi ou vendredi.

Nonobstant ce qui précède, le salarié à temps partiel étudiant peut ne pas respecter la disponibilité minimale inscrite au paragraphe précédent. Dans ce cas, il doit fournir des pièces justificatives attestant sa non-disponibilité.

11.03c) Modification de la disponibilité

Un salarié peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du troisième (3e) dimanche suivant la date de remise au gestionnaire de la succursale et au délégué du Syndicat.

Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins dix (10) semaines consécutives, à moins d'un congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou pour raison majeure dont la preuve lui incombe.

Un salarié peut aussi modifier temporairement à la hausse sa disponibilité permanente en procédant tel que stipulé aux paragraphes précédents. Cependant, à la date de terminaison de cette disponibilité temporaire, ledit salarié est assujéti automatiquement à sa formule de disponibilité permanente sans avoir à soumettre une autre formule.

Les modifications de disponibilités prévues au paragraphe précédent entrent en vigueur lors de la prochaine production de l'horaire provisoire suivant la date de remise au directeur de la succursale ou à son remplaçant.

Il est entendu qu'une modification à la hausse de la disponibilité, permanente ou temporaire, ne modifie pas le statut du salarié.

11.04 Horaire de travail provisoire

a) Planification

1. L'horaire de travail des salariés est planifié par l'employeur pour une période de quatre (4) semaines consécutives. Le gestionnaire tente de favoriser la stabilité dans l'horaire de travail des salariés à temps plein.

Dans un premier temps, sont planifiés les horaires des salariés à temps plein, du plus ancien au moins ancien salarié, en tenant compte autant que possible de leurs préférences.

Le nombre d'heure de travail hebdomadaire ainsi planifié à l'horaire peut varier de plus ou moins une (1) heure de la préférence exprimée par un salarié sans excéder les limites prévues au point 11.01 a).

Dans un second temps, sont planifiés les horaires des salariés à temps partiel à pleine disponibilité, du plus ancien au moins ancien salarié, de façon à faire travailler un tel salarié plus d'heures au cours d'une semaine qu'un autre salarié à temps partiel à pleine disponibilité ayant moins d'ancienneté dans sa classification.

Dans un troisième temps, sont planifiés l'horaire des salariés à temps partiel à disponibilité restreinte, du plus ancien au moins ancien salarié, de façon à faire travailler un tel salarié plus d'heures au cours d'une semaine qu'un autre salarié à temps partiel à disponibilité restreinte ayant moins d'ancienneté dans sa classification, en autant qu'il soit disponible selon son formulaire de disponibilité.

Nonobstant ce qui précède, il peut y avoir un écart d'heures planifiées inférieur à deux (2) heures entre deux salariés de même statut au cours d'une semaine si l'un des deux salariés est désigné chef d'équipe.

2. Si des besoins opérationnels ne sont pas comblés, les heures peuvent être distribuées dans l'ordre suivant :
 - i. Sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification selon l'ordre suivant :
 - Salarié à temps plein;
 - Salarié à temps partiel à pleine disponibilité; • Salarié à temps partiel à disponibilité restreinte.
 - ii Par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, selon l'ordre suivant :
 - Salarié à temps partiel à disponibilité restreinte;
 - Salarié à temps partiel à pleine disponibilité;
 - Salarié à temps plein.

Le salarié peut exiger un repos de dix (10) heures consécutives entre deux (2) jours programmés.

b) Affichage de l'horaire provisoire

L'horaire de travail provisoire est transmis par courriel aux salariés et affiché aux endroits habituels au moins treize (13) jours avant son entrée en vigueur. Une copie est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

Le document affiché indique séparément l'horaire de travail par statut. Il indique également le rang d'ancienneté du salarié et la disponibilité pour le salarié à temps partiel.

Le congé hebdomadaire de chaque salarié est indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH). De même, un jour férié est indiqué par l'abréviation (JF). Tout autre congé ou absence autorisée est également indiqué par une abréviation appropriée et constante.

c) Modification de l'horaire provisoire

Des modifications peuvent être apportés à l'horaire provisoire affiché jusqu'au dixième (10ième) jour avant le début de l'horaire, à dix-sept heures (17 h 00).

Les changements suivants peuvent être apportés à l'horaire provisoire :

1. Les échanges de quarts de travail convenus entre salariés et signifiés à l'Employeur;
2. L'ajout d'heures de travail conformément à 11.04 a) 2e.;
3. Tout autre demande de modification par l'Employeur, avec le consentement du salarié.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si les modifications résultent de circonstances hors du contrôle de l'Employeur telles que, feu, inondation, etc.

11.05 Horaire de travail définitif

L'horaire de travail est définitif après dix-sept heures (17 h 00) le dixième (10e) jour avant le début de l'horaire. Il est affiché et transmis par courriel aux salariés. Une copie est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

11.06 Modifications à l'horaire de travail définitif

Les changements suivants peuvent être apportés à l'horaire définitif d'un salarié :

1. Tout échange convenu conformément à 11.07;
2. L'ajout d'heures de travail, conformément à 11.06 a);
3. Tout autre demande de modification par l'Employeur, avec le consentement du salarié.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si les modifications résultent de circonstances hors du contrôle de l'Employeur telles que, feu, inondation, etc.

a) **Mécanisme de distribution d'heures**

Si l'Employeur décide d'ajouter des heures à l'horaire de travail définitif au cours d'une journée ou de redistribuer des heures à cause de l'absence d'un salarié planifié à l'horaire, elles sont offertes, par ancienneté et aux salariés disponibles qui peuvent effectuer les heures de travail dans le respect de leur semaine normale de travail, dans l'ordre suivant :

- Salarié à temps plein;
- Salarié à temps partiel à pleine disponibilité;
- Salarié à temps partiel à disponibilité restreinte.

Si l'absence d'un salarié survient la journée même, les heures peuvent être offertes, par ancienneté, prioritairement aux salariés à l'horaire qui sont détenteurs d'un poste et qui peuvent effectuer les heures dans le respect de leur semaine de travail normale et par la suite, aux salariés à temps partiel à disponibilité restreinte.

À défaut de combler ainsi le besoin opérationnel, l'Employeur peut offrir les heures de travail selon l'article 11.04 a) 2^e.

11.07 **Échange de quart de travail**

Deux (2) salariés peuvent échanger entre eux leurs jours de congé, leurs quarts de travail ou un jour de congé pour un quart de travail aux conditions suivantes :

L'échange doit être complété à l'intérieur de la période d'horaire définitif de quatre (4) semaines.

- La somme des heures de travail planifiées à la suite de cet échange ne peut être inférieure ou supérieure à la durée de la semaine normale de travail prévue au statut de chaque salarié et ne peut engendrer le paiement de temps supplémentaire.
- Pour le salarié à temps partiel, le quart échangé peut différer de sa formule de disponibilité.
- Les salariés doivent avoir signifié leur échange par écrit à l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant le début du premier quart échangé.
- L'Employeur doit avoir confirmé l'échange, lequel ne peut être refusé, sauf si l'échange ne respecte pas les modalités d'application du présent article.

11.08 **Ratio d'heures planifiées**

Au moment de la planification des horaires, l'Employeur convient de ne pas distribuer aux salariés à temps partiel plus de trente-cinq pour cent (35%) du total des heures de travail hebdomadaires.

Si le pourcentage total des heures planifiées par des salariés à temps partiel excède trente-cinq pour cent (35%) pendant une période de plus de dix (10) semaines consécutives, un salarié à temps partiel est promu à titre de salarié à temps plein selon la procédure prévue à l'article 7 à la convention, à moins que cette situation ne soit attribuable à des remplacements de salariés à temps plein qui sont absents à cause d'une absence prévue à la convention ou par une loi.

ARTICLE 12 PAUSES ET REPAS

12.01 Des périodes de repos (payées), des périodes de repas obligatoires (non payées) et des périodes de repas facultatives (non payées, au choix du salarié) sont accordées aux salariés, selon le tableau suivant :

Heures programmées	Pauses 15 mins rémunérées	Repas Non rémunéré	Heures payées	Repas 15 mins non rémunéré (facultatif)	Heures payées
4	1		4		
4,25	1		4,25		
4,5	1		4,5		
4,75	1		4,75		
5	1		5		
5,25	1		5,25		
5,5	1		5,5		
5,75	1		5,75		
6	2		6		
6,25	2		6,25		
6,5	2		6,5		
6,75	2		6,75		
7	2		7	1	6,75
7,25	2		7,25	1	7
7,5	2		7,5	1	7,25
7,75	2		7,75	1	7,5
8	2	30 mins	7,5	2	7 - 7,25
8,25	2	30 mins	7,75	2	7,25 - 7,5
8,5	2	30 mins	8	2	7,5 - 7,75
8,75	2	30 mins	8,25	2	7,75 - 8
9	2	30 mins	8,5	2	8 - 8,25
9,25	2	30 mins	8,75	2	8,25 - 8,5
9,5	2	30 mins	9	2	8,5 - 8,75
9,75	2	30 mins	9,25	2	8,75 - 9
10	2	30 mins	9,5	2	9 - 9,25
10,25	2	30 mins	9,75	2	9,25 - 9,5
10,5	2	30 mins	10	2	9,5 - 9,75
10,75	2	30 mins	10,25	2	9,75 - 10
11	3	30 mins	10,5	2	10 - 10,25
11,25	3	30 mins	10,75	2	10,25 - 10,5
11,5	3	30 mins	11	2	10,5 - 10,75
11,75	3	30 mins	11,25	2	10,75 - 11
12	3	30 mins	11,5	2	11 - 11,25

12.02a) Le début de la période de repas du midi est programmé entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures trente (14 h 30).

- b) Le début de la période de repas du soir est programmé entre seize heures (16 h) et dix-neuf heures (19 h), mais pas plus tôt que trois (3) heures après le début de leur programmation de travail et pas plus tard que cinq (5) heures après le début de leur programmation de travail.
- c) Si les opérations le permettent, les périodes de repos sont programmées sur le principe du « premier entré, premier sorti ».
- d) Après entente avec son gestionnaire, il est possible, pour un salarié, de joindre les périodes de pauses et la période de repas.
- e) En avisant son gestionnaire, le salarié qui le souhaite peut ajouter une extension facultative et non-rémunérée à sa pause-repas non-rémunérée.
- f) En avisant son gestionnaire, et si le salarié considère qu'une telle option représente une condition de travail plus avantageuse pour lui, il lui est possible de déplacer cette ou ces extension(s) de pause repas non-rémunérée, (par blocs de 15 minutes,) à un moment mutuellement convenu durant la journée.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Le taux horaire du salarié est majoré à une fois et demi son taux régulier pour toutes les heures travaillées dans les situations suivantes.
- Au-delà de quarante (40) heures par semaine;
 - Au-delà de la sixième (6e) journée de travail par semaine pour les salariés à temps partiel qui consentent de travailler six (6) jours par semaine conformément à la clause 11.02 a);
- 13.02 Toutes les heures de travail effectué par un salarié durant un jour férié alors que la succursale est fermée, sont payées au taux de temps et demi en plus du congé.
- 13.03 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire, et ce, après qu'il ait définitivement quitté la succursale est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux qui s'applique.

ARTICLE 14 SALAIRES

- 14.01 Les échelles de salaires des classifications apparaissent en annexe.
- 14.02 Un salarié embauché ou réembauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de sa classification voit son taux horaire progresser normalement comme s'il avait déjà cumulé les heures nécessaires à sa progression.
- Un salarié qui, en vertu d'une loi ou un décret, se voit progresser dans l'échelle salariale, voit son taux horaire progresser normalement comme s'il avait déjà cumulé les heures nécessaires pour justifier ce taux.
- 14.03 S'il manque plus de cinquante (50) dollars sur la paye du salarié, l'Employeur s'engage à combler la différence dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la signification de l'erreur à un représentant de l'Employeur (en excluant les samedis et dimanches).
- 14.04a) Le salarié est payé le jeudi à toutes les deux (2) semaines, pour la période se terminant le samedi deux (2) semaines précédant le paiement.
- Si le jeudi est un jour férié au sens de la convention ou pour l'institution financière qui produit la paye, celle-ci est alors distribuée le mercredi ou le vendredi si le mercredi est un congé férié pour les institutions bancaires. Si un jour férié au sens de la convention ou pour l'institution financière qui produit la paye survient un lundi, un mardi ou un mercredi, celle-ci pourra alors être distribuée le vendredi.
- 14.04b) Sur le bordereau de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le total des heures travaillées et son cumul, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le nombre de jours de vacances, le nombre de jours de maladie, le nombre de congés mobiles ainsi que le taux horaire et le montant net du salaire.
- 14.05 Les augmentations de salaire dues à une progression dans l'échelle de salaires entrent en vigueur dès que le salarié a cumulé les heures nécessaires à sa progression.
- 14.06a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire en raison du fait qu'il travaille temporairement dans une classification de classe inférieure à la sienne, à la suite d'une décision de l'Employeur.
- 14.06b) Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle classification au premier (1er) taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur, et ce, sans égard à son ancienneté ou à son crédit d'heures travaillées. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à

progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

14.07 Nouvelle classification

L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification. Il convient, cependant, de négocier avec le Syndicat le taux de salaire afférent à cette nouvelle classification et des conditions afférentes (s'il y a lieu), sur les salariés touchés par la création de cette nouvelle classification.

Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, l'Employeur procède à la création de la nouvelle classification et le Syndicat peut recourir à la procédure de traitement des griefs et d'arbitrage.

La décision de l'arbitre sera rétroactive à compter du moment où la nouvelle classification aura été créée.

14.08 Le montant des retenues syndicales prélevées par l'Employeur doit apparaître sur les formulaires fédéral et provincial appropriés de chaque salarié. Ces formulaires sont remis au salarié au plus tard le 28 février.

14.09 L'Employeur effectue sur la paie du salarié les déductions autorisées par la convention collective, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret ou une déduction autorisée par écrit du salarié.

14.10 Au moment de son départ ou de son congédiement, le salarié reçoit le salaire, le paiement des vacances accumulées et encourues, son solde de congés de maladie (en concordance avec l'application de l'article 22.01b), son solde de congés mobiles et tout document pertinent au plus tard dans la semaine qui suit la fin de la période de paie suivant sa cessation.

ARTICLE 15 PRIMES

15.01 Prime de chef d'équipe

L'employeur désigne un salarié de son choix pour agir comme chef d'équipe.

Pour ce faire, l'employeur informe de son intention d'attribuer une responsabilité de chef d'équipe. Les salariés peuvent manifester leur intérêt par écrit à un gestionnaire de la succursale.

Le salarié sélectionné en est avisé. Les collègues non sélectionnés ayant soumis leur intérêt pourront être rencontrés par le gestionnaire dans une optique de développement professionnel.

Rémunération

Le chef d'équipe bénéficie de la prime de dix pour cent (10 %) pour un minimum hebdomadaire de trois (3) quarts de travail minimaux travaillés, selon le statut du salarié. Le chef d'équipe bénéficie de la prime de quinze pour cent (15 %) pour un minimum hebdomadaire de quatre (4) heures travaillées.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.01a) Droit au congé

Le salarié a droit, au 1er mai de chaque année, au nombre de semaine de vacances indiqué au présent paragraphe en considérant son nombre d'années de service continu au service de l'Employeur.

L'année de référence utilisé au calcul du droit aux vacances se compte à partir du 1er mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année en cours.

Le salarié qui, au premier (1er) mai de l'année en cours cumule :

- Moins d'un (1) an de service a droit à un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) de congé pour chaque mois de service.
Le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.
- Un (1) an et moins de dix-sept (17) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées
- Dix-sept (17) ans et moins de dix-neuf (19) ans de service a droit à quatre (4) semaines et un (1) jour de vacances payées.
- Dix-neuf (19) ans et moins de vingt et un (21) ans de service a droit à quatre semaines et deux (2) jours de vacances payées.
- Vingt et un (21) ans et moins de vingt-trois (23) ans de service a droit à quatre semaines et trois (3) jours de vacances payées.
- Vingt-trois (23) ans et moins de vingt-cinq (25) ans de service a droit à quatre semaines et quatre (4) jours de vacances payées.
- Vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées

Les salariés peuvent diminuer le nombre de semaine pour maximiser la paye de vacances sans toutefois diminuer la période des vacances en deçà des normes du travail.

b) Indemnité de vacances

Pour les fins de calcul des vacances, l'année de référence se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Toutes les vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1^{er} mai.

c) **Fractionnement de vacances**

Un salarié peut fractionner une (1) semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances.

Le salarié doit signifier ses choix de jours lors des deux périodes de choix de vacances prévues aux articles 16.02 et 16.03.

16.02 **Période de prise de vacances – Saison estivale**

a) La saison estivale est répartie du début de la semaine incluant le 1er mai à la fin de la semaine incluant le 15 octobre.

b) L'employeur détermine au 1er mars, le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps à chaque semaine en fonction des besoins opérationnels.

Pour chaque semaine, il doit y avoir au moins un (1) salarié qui puisse choisir d'être en vacances.

Le choix des vacances, s'effectue entre le 1er mars et le 31 mars inclusivement.

c) Le choix de vacances s'effectue dans un premier temps, par ancienneté, parmi les salariés à temps plein et, dans un deuxième temps, par ancienneté, parmi les salariés à temps partiel.

d) **Premier tour**

Lors du premier tour, le salarié programme deux (2) semaines de vacances (ou partie de semaine s'il possède moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours).

Ces semaines ou partie de semaine, peuvent être programmées durant la saison estivale ou hors saison.

Deuxième tour

Lors du deuxième tour, le salarié qui possède plus de deux (2) semaines de vacances peut programmer ses autres semaines de vacances s'il y a lieu.

Ces semaines peuvent être programmées durant la saison estivale ou hors saison.

Troisième tour

Lors du troisième tour, le salarié qui fractionne une (1) semaine de vacances, peut programmer ses cinq (5) jours de vacances durant la saison estivale uniquement.

- e) L'Employeur prépare une liste contenant les dates de vacances de chaque salarié et l'affiche au plus tard le 30 avril. Une copie de la liste est remise au Syndicat.

L'employeur confirme les choix de vacances du mois de mai avant le 15 avril.

16.03 Période de prise de vacances – Hors saison

- a) La période hors saison est répartie du début de la semaine suivant le 15 octobre à la dernière semaine du mois d'avril excluant le 1er mai
- b) L'employeur détermine au 1er septembre, le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps à chaque semaine en fonction des besoins opérationnels

Pour chaque semaine, il doit y avoir au moins un (1) salarié qui puisse choisir d'être en vacances.

Le choix des vacances s'effectue entre le 1er septembre et le 15 septembre inclusivement.

- c) Le choix de vacances s'effectue dans un premier temps, par ancienneté parmi les salariés à temps plein et, dans un deuxième temps, par ancienneté parmi les salariés à temps partiel.

Premier tour

Le salarié doit indiquer ses choix pour le résiduel de ses semaines complètes de vacances.

Deuxième tour

Le salarié qui fractionne une (1) semaine de vacances, doit programmer le résiduel de ses jours de vacances.

- d) L'Employeur affiche une liste contenant les dates de vacances de chaque salarié au plus tard le 30 septembre. Une copie de la liste est remise au Syndicat.

16.04 Le choix de vacances des salariés hors de l'unité n'affecte pas le choix des vacances des salariés de l'unité.

16.05 Aucun changement ne peut être considéré après que la programmation des vacances aura été affichée, à moins d'une demande écrite à cet effet au moins quinze (15) jours avant la date programmée des vacances du salarié. Dans un tel cas, le salarié devra obtenir un consentement écrit de l'Employeur avec avis au Syndicat, mais ne pourra en aucun temps déplacer ou affecter le choix des vacances fait précédemment par d'autres salariés même s'ils sont moins anciens que lui.

Le salarié doit planifier sans délais la nouvelle date de vacances parmi les semaines libres aux calendriers.

À défaut, le changement demandé sera refusé

16.06 Le salarié reçoit ses payes normalement durant ses vacances.

16.07a) Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires. Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence prévue à la convention, doit planifier sans délais la nouvelle date de vacances parmi les semaines libres aux calendriers.

16.07b) Si un salarié n'a pas pu prendre les vacances auxquelles il avait droit avant le 30 avril en raison d'une absence prévue à la convention, l'Employeur paie les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

Pour le salarié qui bénéficie des prestations d'assurance invalidité ou d'assurance emploi au 30 avril, l'Employeur paie les vacances à la deuxième paie suivant son retour au travail.

16.08 La journée de vacances annuelles coïncidant avec un congé férié est fixée à une autre date après entente avec l'employeur.

16.09 Le salarié qui se marie a la priorité pour le choix d'une (1) semaine de ses vacances. Cependant, il devra arrêter son choix au moment où l'Employeur dressera la programmation des vacances et cela n'aura pas pour effet d'ajouter au nombre de salariés autorisés à partir en même temps.

ARTICLE 17 CONGÉS FÉRIÉS

17.01 Les congés fériés suivants sont payés :

- 1er janvier
- Dimanche de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- 24 juin
- 1er juillet
- Fête du Travail
- Action de grâce
- 25 décembre
- Cinq (5) congés mobiles

Congés mobiles

17.02 Les congés mobiles sont pris à un moment mutuellement convenu entre le salarié et le directeur de la succursale. A défaut d'entente, le salarié donne quatre (4) semaines d'avis pour prendre son congé. Les congés mobiles ne peuvent être utilisés de façon concertée par les salariés.

17.03 Le salarié a droit à une indemnité égale à un vingtième (1\20) du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine de congé.

Les congés mobiles non utilisés au 31 décembre de chaque année sont monnayables à la première période de paie complète de l'année suivante.

Congés fériés

17.04 Lors d'un congé férié où la succursale est fermée, les jours de congés hebdomadaires sont accordés en plus du jour férié.

17.05 Lorsque la succursale est ouverte lors d'un jour férié, le salarié qui est tenu de travailler reçoit son salaire habituel et a droit également à une indemnité égale à un vingtième (1\20) du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine de congé.

17.06 Le jour férié se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

17.07 **Admissibilité**

Pour bénéficier d'un jour férié et chômé le salarié ne doit pas être en mise à pied. De plus, il ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans raison valable la journée programmée qui précède ou qui suit le jour férié. En ce qui concerne la Fête nationale, la Loi sur la fête nationale s'applique.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX ET PERMIS D'ABSENCE

- 18.01 Le salarié à temps plein ou à temps partiel est libéré sans perte de salaire régulier dans les circonstances personnelles suivantes :
- a) Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles;
 - b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, mère, frère ou sœur, incluant le jour des funérailles;
 - c) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, incluant le jour des funérailles, lorsque le défunt résidait au domicile du salarié;
 - d) Quatre (4) jours consécutifs lors du décès de l'enfant mineur de son conjoint s'il résidait au domicile du salarié; un (1) jour lors du décès ou des funérailles, si cet enfant est majeur;
 - e) Un (1) jour lors du décès ou des funérailles de son petit-enfant;
 - f) Le jour des funérailles lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié;
 - g) Le jour de son mariage;
 - h) Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur. Dans le cas de l'enfant du conjoint, la journée est sans solde.
 - i) Un jour, avant, après ou le jour du déménagement effectif du salarié qui change le lieu de son domicile, au plus une (1) fois par année civile.
- 18.02a) Tout salarié a droit à un congé sans solde de cinq (5) jours en sus des congés prévus à l'article 18.01, s'il doit se rendre outremer à l'occasion du décès de l'une ou l'autre des personnes dont il est fait état aux paragraphes a) à f) de la clause 18.01. Dans un tel cas, le salarié doit fournir une pièce justificative à l'Employeur.
- 18.02b) Le salarié qui doit s'éloigner à plus de deux cent quarante et un kilomètres (241km) de son domicile pour assister aux funérailles d'un parent aura droit à un jour additionnel de congé payé. Il en sera de même dans le cas d'une adoption, s'il y a lieu.
- 18.03 Dans le cas où il y a une incinération ou dans le cas où l'enterrement est reporté, un (1) des jours prévus aux paragraphes a) à d) de la clause 18.01 peut être reporté à la date de l'enterrement ou de l'incinération.
- 18.04 Un salarié pourra soumettre, par écrit, une demande de permis d'absence non payé d'une durée maximale de treize (13) semaines à son supérieur immédiat, au moins quatre (4) semaines avant le début de l'absence.

Cette demande inclut entre autres les informations suivantes:

- date du début de l'absence
- date prévue du retour au travail
- raisons de la demande.

L'Employeur évaluera la demande du salarié en fonction des besoins opérationnels de la succursale. L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le directeur de la succursale au salarié concerné et une copie est remise au délégué dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

- 18.05 Lors d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, l'Employeur détermine pour chaque salarié, ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la Loi.

ARTICLE 19 CONGÉS POUR RAISONS PARENTALES OU FAMILIALES

Section 1 Dispositions générales

19.01a) Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (ci-après RQAP) et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le salarié reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 19.05, le congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A.

19.01b) Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

19.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

19.03 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

- 19.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Nonobstant ce qui est stipulé au présent article, la Loi sur les normes du travail concernant les congés pour événements familiaux s'applique si elle est supérieure à ce qui est prévu dans la convention collective.

Section 2 Congé de maternité

- 19.05 La salariée enceinte visée par l'article 19.10A a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 19.08 doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par l'article 19.11 ou 19.11A a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 19.08, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance emploi mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux articles 19.10 et 19.11 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée par l'article 19.11A a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cet article.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 19.10, 19.11 et 19.11A, selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 19.06 La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

19.08a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.08b) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

19.08c) Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 19.28 et 19.28A durant cette suspension.

19.08d) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 19.08 ou 19.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 19.10, 19.11 ou 19.11A, selon le cas, sous réserve de l'article 19.01.

19.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sagefemme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Section 2.1 Cas admissibles au RQAP

19.10a) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o en additionnant :

- le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au paragraphe précédent;

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^o du premier alinéa et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

19.10b) L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement

habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie. L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 10, du 1er alinéa de l'article 19.10. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 19.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs

Section 2.2 Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au Régime d'assurance emploi

19.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante : en additionnant :
 - le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe.
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :
 - 1° en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);
 - 2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o du paragraphe B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 19.10A s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Section 2.3 Cas non admissibles au RQAP et au Régime d'assurance emploi

19.11A La salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 19.10 et 19.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le 4^e alinéa de l'article 19.10A s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

19.12 Dans les cas prévus par les articles 19.10, 19.11 et 19.11A :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;

b) à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au RQAP ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 19.10, 19.11 et 19.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à l'article 19 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles

de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 19.04.

19.13 Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

19.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par l'article 19.14 pendant les six (6) premières semaines et par les articles 19.28 et 19.28A par la suite.

19.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 19.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 19.16 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 19.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 19.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Section 3.1 Affectation provisoire et congé spécial

- 19.18 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire.

Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par au présent article, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Section 3.2 Autres congés spéciaux

19.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

19.20 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de l'article 19.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par l'article 19.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 19.18. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de l'article 19.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section 4 Congé de paternité

19.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

19.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au

plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

19.21B Pendant le congé de paternité prévu à l'article 19.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 3e, 4e et 5e alinéas des articles 19.10 ou 19.11, selon le cas et l'article 19.10A s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

19.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 19.21A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

19.21D L'article 19.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 19.21E ou 19.21F en faisant les adaptations nécessaires.

Section 5 Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

19.22 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

19.22A Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour le salarié non admissible au RQAP le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

- 19.23 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 3e, 4e et 5e alinéas des articles 19.10 ou 19.11, selon le cas et l'article 19.10A s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

- 19.24 Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

- 19.24A Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

- 19.25 L'article 19.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 19.23 ou 19.24 en faisant les adaptations nécessaires.

- 19.26 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de l'article 19.22A s'appliquent.

Durant ce congé, le salarié bénéficie des avantages prévus aux articles 19.28 et 19.28A.

Section 6 Congés sans traitement et congé partiel sans traitement

19.27 a) Le salarié a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 19.05;
- 2) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 19.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le salarié à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, le salarié est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii. d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Le salarié à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

Le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié du secteur public, le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

19.27b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

19.27c) Après entente avec l'employeur, le salarié peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 19.27, s'inscrire sur une liste de rappel (ou de disponibilité) de sa succursale plutôt que de revenir sur son poste.

19.28 Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, le salarié accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables au salarié à temps partiel.

19.28A Sous réserve d'une disposition expresse prévue dans une convention collective, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

19,29 Le salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

19.29A À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

19.29B Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié concerné.

Section 7 Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux articles 19.21 et 19.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par le salarié à son employeur;
- b) Les congés visés aux articles 19.21A et 19.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 19.31.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

19.31 Le congé sans traitement visé à l'article 19.27 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par le salarié.

En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Le salarié et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

19.32 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

Section 8 La prolongation, la suspension et le fractionnement

19.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.33A) Sur demande du salarié, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 19.21A, le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A ou le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 19.27 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant du salarié est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les articles 19.28 et 19.28A durant cette période.

19.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 19.33 et 19.33A, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de l'article 19.21A ou 19.22A, selon le cas, sous réserve de l'article 19.01.

19.33C Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à 19.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les articles 19.28 et 19.28A durant cette période.

19.34 Le salarié qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 19.21, 19.21A, 19.22, 19.22A et 19.24A bénéficie des avantages prévus par l'article 19.14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 19.18.

19.34B Sous réserve des modifications apportées par le présent article, incluant les modifications apportées par entente sectorielle, les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des articles 19.10, 19.10A et 19.11.

19.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité.

De même la salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 19.21A ou 19.22A.

Section 9 Congé pour obligations familiales

19.36a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26).

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

b) 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.

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

c) Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve des congés de maladie prévue à l'article 22.01 a) du salarié et des congés mobiles et à défaut, ces absences sont sans traitement.

Section 10 Congé en cas de violence conjugale

19.37 a) Le salarié victime de violence conjugale a droit à la période d'absence prévue à la Loi sur les normes.

b) Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve des congés de maladie du salarié, des congés mobiles et des congés pour obligations familiales et à défaut, ces absences sont sans traitement.

ARTICLE 20 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

20.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de le salarié et, d'autre part, une période de congé.

La durée du congé ne peut être anticipé avant la durée du régime. Le salarié doit avoir accumulé les sommes applicables au traitement du congé avant la prise du congé.

20.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k du paragraphe 20.07. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

20.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 20.07, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

20.04 Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans la succursale, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de la succursale.

Durant son congé, le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 20.07 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 20.07 pour des avantages sociaux.

20.05 Conditions d'obtention

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détenteur d'un poste à temps plein;
- b) faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;

- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- c) Ne pas être, lors de l'entrée en vigueur du contrat, en période d'invalidité pour maladie ou accident de travail, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé parental ou congé sans solde..

20.06 Retour

À l'expiration de son congé, le salarié peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de réduction du personnel prévue à l'article 6.03. Au terme de son congé, le salarié doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

20.07 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS / %	3 ANS / %	4 ANS / %	5 ANS / %
3 mois	87,50	91,67	S/O	S/O
4 mois	83,33	88,89	91,67	S/O
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	S/O	77,76	83,32	86,60
9 mois	S/O	75,00	81,25	85,00
10 mois	S/O	72,20	79,15	83,32
11 mois	S/O	S/O	77,07	81,66
12 mois	S/O	S/O	75,00	80,00

Les primes sont versées au salarié en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon le paragraphe 20.07 a).

c) Ancienneté

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 20.07.

Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, le salarié exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

e) Congés de maladie

Durant son congé, le salarié est réputé accumuler des jours de congés de maladie. Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 20.07.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, la prestation d'assurance-salaire qui s'applique.

2) Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, le salarié pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- il pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 20.06 et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'assurance invalidité.

- Dans le cas où le salarié est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, il pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié reçoit, tant qu'il y est admissible, une pleine prestation d'assurance-salaire et il devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- il pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions de l'assurance invalidité.

Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité. Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, le salarié pourra reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide.

g) Congés ou absences sans solde

Pendant la durée du régime, le salarié qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue.

Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui du congé sans solde prévu pour les droits parentaux, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa l) du paragraphe 20.07 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 20.07.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si le salarié ne participait pas au régime.

j) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, le salarié qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

k) Mise à pied

Dans le cas où le salarié est mis à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) du paragraphe 20.07 s'appliquent. Toutefois, le salarié ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

l) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

- 1) Si le congé a été pris, le salarié devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- 2) Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- 3) Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de le salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) au salarié; si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) (RREGOP).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

m) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si le salarié a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si le salarié n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

n) **Renvoi**

Advenant le renvoi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) du paragraphe 20.07 s'appliquent.

o) **Régimes d'assurance collective**

Durant le congé, le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 20.07. Cependant, le salarié peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé s'il ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

p) **Application administrative**

Ce congé est régi par les dispositions administratives sur le Congé sabbatique à traitement différé (CSTD) prévues à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 21.01 L'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour que les lois de sécurité au travail soient respectées dans sa succursale pour protéger la santé de tous ses salariés.
- 21.02a) L'Employeur convient d'équiper chaque succursale d'une trousse de premiers soins et de faire en sorte qu'il y ait toujours, lorsqu'il y a des salariés au travail, une personne habilitée à dispenser les premiers soins aux salariés blessés sur les lieux de travail.
- 21.02b) L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins au salarié qui se blesse au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux.
- 21.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler à la suite d'une maladie professionnelle ou un accident de travail, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait antérieurement et ce, à l'intérieur d'un délai de vingt-quatre (24) mois ou un délai raisonnable au-delà du vingt-quatre (24) mois.
- 21.04 Lorsqu'un salarié est handicapé ou souffre de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches, l'Employeur doit examiner les possibilités raisonnables pour l'accommoder.
- L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour discuter des moyens et de la mise en place de ces mécanismes d'accommodement.
- 21.05a) Si un salarié subit un accident de travail, il recevra son plein salaire pour le jour de cet accident.
- 21.05b) Conformément à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, il est convenu que tout salarié victime d'un accident du travail recevra de l'Employeur des indemnités égales à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net pour chaque jour où il aurait normalement travaillé pendant les quatorze (14) premiers jours suivant l'accident
- 21.06 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il subisse un examen médical chez le médecin désigné par l'Employeur. Cet examen est aux frais de l'Employeur et celui-ci remboursera les frais reliés au déplacement. Il est entendu que l'examen aura lieu durant les heures de travail dans la mesure où le salarié est en mesure de fournir une prestation de travail.

21.07 L'employeur informe le Syndicat de tout accident de travail survenu avec perte de temps dans les 48 heures de la connaissance de l'événement.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ SOCIALE

22.01 Congés de maladie

Ce bénéfice s'adresse au salarié absent du travail pour cause de maladie ou autres motifs.

Ces congés de maladie incluent ceux prévus en vertu de la Loi sur les normes du Travail.

a) Banque de congés de maladie

Au premier (1er) mai de chaque année, l'Employeur accorde au salarié les heures de congé de maladie qui sont allouées selon les critères suivants :

Une virgule une (1,1) heure de crédit pour chaque tranche de trente-six (36) heures régulières travaillées entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente sans excéder cinquante-huit virgule cinquante (58,50) heures de congé maladie pour mille-huit-cent-soixante-douze (1872) heures régulières travaillées.

b) Paiement

Le salarié reçoit son salaire régulier pour chaque heure d'absence motivée par la maladie ou pour un autre motif prévisible autorisé par l'Employeur.

Pour tout salarié dont l'emploi prend fin, sauf dans les cas de congédiement pour cause graves, le paiement qu'il obtient au moment de son départ est calculé de la façon suivante : il obtient en heures le paiement du solde des heures de congé de maladie non payées au cours de l'année où elles sont utilisables.

Les heures de congé maladie non payées au cours de l'année où elles sont utilisables sont monnayables le ou avant le 1er mai suivant au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

c) Conditions de paiement

Dans le cas d'absence pour motif non prévisible, le salarié doit prévenir son directeur ou son remplaçant au moins une (1) heure avant le début de sa période de travail, et fournit à l'Employeur la raison et la durée approximative de son absence.

Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir son directeur ou son remplaçant avant la prochaine production de l'horaire.

Si le motif invoqué n'est pas d'ordre médical, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé si les besoins des opérations ne le permettent pas.

22.02 **Régime d'assurance-collective**

- a) Le régime d'assurance actuel pour les salariés à temps plein comprenant l'assurance-vie, l'assurance invalidité courtée et longue durée, soins médicaux et médicament est maintenu pendant la durée de la convention.

Au moment du renouvellement des couvertures d'assurance, l'Employeur consulte le syndicat sur les changements qu'ils souhaitent voir apporter.

Le livret explicatif émis par l'assureur comprenant les détails du régime est disponible sur le site internet pour tous les salariés couverts.

- b) Trois (3) mois après le premier (1er) jour travaillé, les salariés à temps plein doivent adhérer au Régime d'assurance collective offert par l'Employeur à moins que le salarié ne fournisse une preuve qu'il est déjà assuré par le biais d'un autre régime d'assurance-collective. Le coût du régime est assumé à cinquante pour cent (50 %) par les salariés et à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur.
- c) La part des salariés sert en premier lieu à assumer la partie de la prime consacrée à l'assurance invalidité courte et longue durée.
- d) Le salarié à temps partiel pleine disponibilité reçoit à chaque période de paie une compensation pour les assurances collectives de deux virgule cinq pour cent (2.5%) de son salaire régulier.

22.03 **Régime de retraite**

Le régime de retraite des salariés est celui prévu à la Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

22.04 **Fonds de solidarité F.T.Q.**

- a) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- b) L'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- c) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur.
- d) Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir

immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

- e) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (entre le quinzième (15e) et le vingt et unième (21e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 23 FONCTION DE JURÉ, TÉMOIN

- 23.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.
- 23.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction sera rémunéré de la même façon que s'il avait été choisi.
- 23.03 Le salarié convoqué comme témoin dans une cause autre que la sienne recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.

ARTICLE 24 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

24.01 Vêtements

Au premier (1^{er}) avril et au premier (1^{er}) octobre de chaque année, l'employeur convient de fournir à ses salariés une allocation pour l'achat de vêtements de cent-cinquante (150) dollars pour le salarié à temps plein, de cent (100) dollars pour le salarié à temps partiel à pleine disponibilité et de soixante-quinze (75) dollars pour le salarié à temps partiel à disponibilité restreinte.

L'allocation doit être utilisée pour l'achat de vêtements.

Il est entendu que les vêtements acceptés au travail sont, en autant qu'ils soient propres et d'allures professionnelles : hauts unis de couleur noire à manches courtes ou longues (sauf encolure en V) et pantalons noirs.

24.02 Salle de repos

L'Employeur convient d'aménager une salle de repos pour ses salariés afin que ceux-ci puissent y prendre leurs périodes de repos et de repas.

Il est entendu que les salariés collaboreront avec l'Employeur pour que cette salle soit maintenue dans des conditions de propreté et d'hygiène.

24.03 Casier individuel

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition de chaque salarié planifié, un (1) casier individuel pouvant être barré.

24.04 Exemplaires de la convention collective

À la signature de la convention collective, l'Employeur transmet au syndicat cinq (5) copies papiers de la convention collective et transmet par les moyens informatiques en vigueur à chaque salarié à l'emploi une copie de la convention collective. Il en transmet également par les moyens informatiques en vigueur une copie à chaque nouveau salarié au moment de son embauche.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

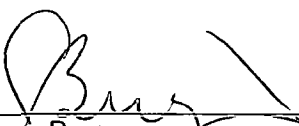
- 25.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2027.
- 25.02 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni lock-out, tel que stipulé dans le Code du Travail.
- 25.03 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Par ailleurs, il est convenu que toutes les dispositions de la présente convention collective sont suspendues pour la durée de toute grève ou lock-out. A la fin de la grève ou du lockout, les dispositions de la convention collective reprennent effet à moins qu'une nouvelle convention collective n'ait été signée

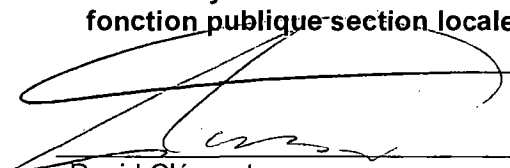
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 9 septembre 2024.

Pour la Société québécoise du cannabis (SQDC)

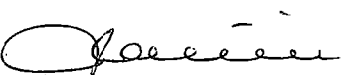
Pour le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 5454




 Suzanne Bergeron
 Présidente et cheffe de la direction



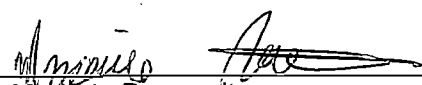
 David Clément
 Président



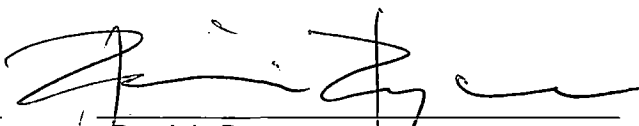
 Josée Laliberté
 Vice-présidente Personnes et culture et vice-présidente, Expérience client, par intérim




 Jacob Grauer
 Vice-président, par intérim



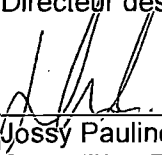
 Marjorie Perreault,
 Cheffe, Partenariat d'affaires, Personnes et culture et directrice, Personnes et culture par intérim



 Dominic Boyer
 Conseiller syndical SCFP



Alban Troja,
Directeur des opérations



Jossy Paulino
Conseillère RT et SST

ANNEXE 1 CLASSIFICATION ET SALAIRE

Heures	Échelon	À la signature	1er avril 2025*	1er avril 2026*
Embauche	1	21,00 \$	21,32 \$	21,63 \$
936	2	21,82 \$	22,14 \$	22,47 \$
936	3	22,78 \$	23,12 \$	23,47 \$
1872	4	23,74 \$	24,09 \$	24,45 \$
1872	5	24,71 \$	25,08 \$	25,45 \$

*Clause remorque avec paramètres généraux du secteur public et parapublic pour les années 2025 et 2026 (1,5% affiché à titre indicatif seulement). Pour ces années 2025 et 2026, le texte de la présente convention collective à l'annexe 1, point 1 s'applique.

1) Clause remorque

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré du même paramètre général d'augmentation que ce qui aura été convenu dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 avec effet le 1er avril 2025.

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré du même paramètre général d'augmentation que ce qui aura été convenu dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 avec effet le 1er avril 2026. Une majoration minimale de 1,00 % est garantie pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 avec effet le 1er avril 2026.

La majoration annuelle des taux et échelles de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire. La présente énumération n'étant pas limitative.

ANNEXE 2 RÈGLES DE PROGRESSION D'ÉCHELONS

1) Pour le salarié à temps complet :

- La progression d'un échelon se fait soit après une période de neuf-cent-trente-six (936) heures travaillées ou après six (6) mois dans un échelon, selon le niveau de l'échelle, telle que prévue à l'annexe 1.
- La progression d'un échelon se fait soit après une période de mille-huit-cent-soixante-douze (1872) heures travaillées ou après douze (12) mois dans un échelon, selon le niveau de l'échelle, telle que prévue à l'annexe 1.

Pour le salarié à temps partiel :

- La progression d'un échelon se fait soit après une période de neuf-cent-trente-six (936) heures travaillées ou après douze (12) mois dans un échelon, selon le niveau de l'échelle, telle que prévue à l'annexe 1.
- La progression d'un échelon se fait soit après une période de mille huit cent soixante-douze (1872) heures travaillées ou après vingt-quatre (24) mois dans un échelon, selon le niveau de l'échelle, telle que prévue à l'annexe 1.

2) Les heures suivantes ne sont pas comptabilisées dans une période d'expérience :

- Heures rémunérées en temps supplémentaires ;
- Congés mobiles et fériés ;
- Formation préembauche ;
- Heures de maladie avec ou sans solde au-delà de vingt-six (26) semaines d'absence ;
- Congé parental sans solde au-delà des cinquante-deux (52) premières semaines ;
- Libérations syndicales sans solde (article 5.02) ;
- Congé sans solde.

4) Les heures d'absences pour les raisons suivantes sont calculées selon la moyenne des heures travaillées de la dernière année :

- Absence pour maladie durant vingt-six (26) semaines ;
- Absence sans solde SAAQ durant vingt-six (26) semaines ;
- Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue en vertu de la LATMP excluant la première journée ;
- Congés de maternité, paternité, parental, naissance et adoption ;
- Congé sans solde IVAQ ;
- Retrait préventif.

LETTRE D'ENTENTE #1 – CONCERNANT LES ACTIVITÉS SYNDICALES

- a) **Comité de coordination des relations de travail et de santé et sécurité**
Le comité de coordination des relations du travail pour l'ensemble des accréditations détenues par des syndicats affiliés au SCFP est formé de deux (2) représentants désignés par chacune des parties.

Au besoin, il se réunit au moins trois (3) fois par année après entente entre les parties. Les représentants syndicaux sont libérés sans perte de salaire pour la journée où les rencontres ont lieu.

- b) **Comité de négociation**
Un comité de négociation peut être formé, après entente entre les parties, pour le renouvellement d'une ou des conventions collectives détenues par les syndicats SCFP :

- Pour le Syndicat : quatre (4) personnes, soit trois (3) représentants syndicaux et d'une (1) personne ressource du syndicat.
- Pour l'Employeur : quatre (4) représentants.

Les représentants syndicaux sont libérés sans perte de salaire pour chaque journée où une séance de négociation a lieu.

- c) **Banque de libérations syndicales**
Pour l'ensemble des syndicats affiliés au SCFP, l'employeur accorde, au premier janvier de chaque année, une banque annuelle de libérations syndicales avec solde à raison de quatre (4) jours (32 heures) par succursale accréditée au premier janvier.

LETTRE D'ENTENTE #2 - MOBILITÉ ENTRE SUCCURSALES

1. En cas de fermeture d'une succursale, l'Employeur offre une priorité sur les postes non comblés des succursales actuelles et ce, pour une période de six (6) mois.
2. Pour le comblement des postes d'une succursale à ouvrir et en cas de besoin de personnel non comblé dans les succursales ouvertes, l'employeur affiche les postes disponibles sur la plateforme numérique.
3. En cas de besoin de personnel non comblé dans les succursales syndiquées, l'employeur offre par ancienneté selon l'ordre suivant :
 - a) Les salariées mise à pied, qui n'ont pas été relocalisés par l'application de l'alinéa 1.
 - b) Les salariés à temps complet qui ont soumis leur candidature.
 - c) Les salariés à temps partiel qui ont soumis leur candidature.
4. Pour le comblement des postes dans les autres succursales, l'employeur considère à sa discrétion les candidatures. Les salariés manifestant leur intérêt pour un tel poste via la plateforme numérique, seront contactés par l'Employeur.
5. En application des paragraphes 3 et 4, il est convenu que le transfert de personnel ne doit pas excéder vingt pour cent (20%) du personnel d'une succursale déjà ouverte. Ce pourcentage ne s'applique pas aux salariés de succursales fermées ou dont il y a eu annonce de fermeture.
6. En application des paragraphes 1, 3 et 4, l'ancienneté au sein de la succursale d'accueil correspond à la première journée de travail au sein de celle-ci. Toutefois, pour le calcul des avantages sociaux et salariaux, le salarié conserve la date de sa première journée travaillée chez l'Employeur.

LETTRÉ D'ENTENTE #3 - APPLICATION DE L'ARTICLE 12

1. L'employeur a consenti expressément et uniquement au nombre de pauses rémunérées qui sont indiquées dans la colonne correspondante du tableau 12.01.
2. L'option de disjoindre la pause repas non-rémunérée et sa ou ses extensions est offerte à l'unique avantage de l'employé et sur une base volontaire.
3. Si l'option de disjoindre la pause repas non-rémunérée et sa ou ses extensions est contestée par l'association de salariés, ou jugée invalide en tout ou en partie, elle sera retirée immédiatement de la présente convention et censée ne jamais avoir été écrite.
4. Les salariés conserveront alors l'option de prolonger leur pause-repas non-rémunérée, mais de manière contiguë à celle-ci.

