

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-5485

N° dossier d'accréditation : AM-1005-2728

EMPLOYEUR

9102-4505 QUÉBEC INC.

400, BOULEVARD SAINT-MARTIN OUEST, BUREAU
122
LAVAL QC H7M 3Y8

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800

920, RUE DE PORT-ROYAL EST
MONTRÉAL QC H2C 2B3

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2015-06-08

Date dépôt : 2015-07-15

Nombre de
salariés visés : 13

Date début : 2015-06-08

Date d'expiration : 2019-05-31

Remarque :

É. V. : Mail Champlain 2151, boulevard Lapinière, Brossard, Québec.

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2015-07-16
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue

ENTRE

« 9102-4505 QUÉBEC INC. »

Établissement visé :

**Mail Champlain
2151 boulevard Lapinière
Brossard QC J4W 2T5**

Ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET

L'union des employés et employées de service SECTION LOCALE 800

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

2015 - 2019

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - INTERPRÉTATION	4
ARTICLE 2 - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.....	5
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 4 - ÉTABLISSEMENT SYNDICAL.....	6
ARTICLE 5 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 6 - FONCTIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 7 - PÉRIODE D'ESSAI.....	9
ARTICLE 8 - TRAVAIL PAR DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	9
ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION DE LA PART DU SYNDICAT OU DE L'EMPLOYEUR	9
ARTICLE 10 - HORAIRE DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	12
ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 14 - MISE À PIED, RAPPEL, RÉDUCTION ET DÉPLACEMENT DE PERSONNEL.....	15
ARTICLE 15 - DÉFINITION DES CLASSIFICATIONS.....	16
ARTICLE 16 - ÉCHELLE SALARIALE HEBDOMADAIRE	17
ARTICLE 17 - CHEF D'ÉQUIPE.....	18
ARTICLE 18 - CLAUSES DIVERSES	20
ARTICLE 19 - PAIES ET BORDEREAUX DE PAIE.....	21
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS	23
ARTICLE 21 - VACANCES	24
ARTICLE 22 - CONGÉ DE MATERNITÉ.....	26
ARTICLE 23 - CONGÉ DE MARIAGE	27
ARTICLE 24 - CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION.....	28
ARTICLE 25 - CONGÉ DE DEUIL.....	28
ARTICLE 26 - CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES	29
ARTICLE 27 - CONGÉ SANS SOLDE	30
ARTICLE 28 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	30
ARTICLE 29 - MALADIE.....	31
ARTICLE 30 - CONGÉ FLOTTANT	31

ARTICLE 31 - MESURE DISCIPLINAIRES ET DROIT DE DIRECTION	32
ARTICLE 32 - HABILLEMENT AU TRAVAIL.....	32
ARTICLE 33 - FORMATION	33
ARTICLE 34 - USAGE DES PRODUITS DU SALON	33
ARTICLE 35 - DÉMÉNAGEMENT D'UN ÉTABLISSEMENT.....	34
ARTICLE 36 - RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	34
ARTICLE 37 - ARBITRAGE	35
ARTICLE 38 - ASSURANCE COLLECTIVE	37
ARTICLE 39 - INVALIDATION PARTIELLE	37
ARTICLE 40 - GRÈVE OU LOCK-OUT	37
ARTICLE 41 - SANTÉ, SÉCURITÉ ET NORMES MINIMALES	37
ARTICLE 42 BONI DE NOEL.....	38
ARTICLE 43 - DURÉE DE LA CONVENTION	38

ARTICLE 1 - INTERPRÉTATION

1.01 Dans la présente convention collective, les règles d'interprétation suivantes s'appliquent :

l'emploi du féminin inclut le masculin, et vice versa

1.02 **Moyenne journalière :**

Lorsque dans la convention on fait mention du calcul de la moyenne journalière, ce calcul est basé sur le salaire effectivement gagné au cours de l'année de référence débutant le 1er janvier de chaque année.

1.03 **Conjoint :**

L'homme et la femme ou la personne de même sexe qui :

- (i) sont mariés et cohabitent;
- (ii) vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- (iii) vivent maritalement depuis au moins un an.

1.04 **Salariée régulière :**

Salariée qui effectue une semaine normale de travail.

1.05 **Salariée à temps partiel :**

Salariée qui effectue une semaine de travail prévoyant moins d'heures de travail que la semaine normale de travail.

1.06 **Chef d'équipe :**

Salariée qui est coiffeuse et qui est représentante de l'employeur en son absence. Elle est responsable du bon fonctionnement du salon et des opérations de la caisse enregistreuse incluant la fermeture et la conciliation.

1.07 **Propriétaire exploitant :**

Employeur qui travaille comme chef d'équipe, coiffeuse ou technicienne dans son salon. Un seul propriétaire exploitant travaillant par salon à moins d'entente mutuelle.

1.08 Moyenne horaire de productivité quotidienne :

Se calcule en divisant le chiffre d'affaires réalisé en salon par l'ensemble des salariées d'une même classification par le nombre d'heures travaillées par ces mêmes salariées.

1.09 Périodes de pointe :

Périodes incluant les deux semaines précédant la fête de Pâques, la semaine de la fête des mères, et la période s'étendant du 1er décembre au 3 janvier.

1.10 Moyenne de facturation par cliente :

Moyenne obtenue en divisant le montant total de vente de services d'une salariée par le nombre de clientes différentes desservies par la même salariée. Aux fins de ce calcul, les prestations de services à la clientèle masculine et aux enfants sont exclues, de même que les services de nuques, franges et shampoing.

ARTICLE 2 - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que toutes les fonctions de direction, à moins d'être expressément et spécifiquement limitées par les dispositions de cette convention collective de travail, sont réservées et attribuées exclusivement à l'employeur.
- 2.02 L'employeur dans l'exercice de ses droits de direction doit respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 2.03 L'employeur et les salariées couvertes par la présente convention sont réputés en connaître la teneur.
- 2.04 En cas de litige en cours d'opération sur les modalités de la présente convention, la décision de l'employeur prévaudra jusqu'à une entente sur grief ou une décision arbitrale, le cas échéant, sans altérer le droit de la salariée à une compensation rétroactive.
- 2.05 Les parties reconnaissent que l'offre et la prestation de services de qualité par des salariées qualifiées dans des conditions adéquates sont à la base de l'entreprise et que la volonté légitime de l'employeur de maximiser l'offre de services et produits à sa clientèle doit être épaulée par chacune des salariées. Aussi, la coiffure étant tributaire de la mode et de l'évolution des techniques et produits, il est essentiel de mettre à jour ses connaissances et habiletés.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme mandataire et représentant des membres du Syndicat suivant les termes et dispositions du Code de Travail.
- 3.02 Lors de l'embauche, l'employeur ne peut convenir de conditions de travail qui seraient inférieures à celles stipulées dans la présente convention collective.

ARTICLE 4 - ÉTABLISSEMENT SYNDICAL

- 4.01 Sous réserve de toute loi applicable, toutes les salariées à l'emploi lors de la signature de la convention, de même que toutes nouvelles salariées doivent, comme condition au maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la présente convention collective à défaut de quoi l'employeur devra mettre fin à l'emploi de telles salariées.

ARTICLE 5 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 a) L'employeur doit, au cours de la première semaine de chaque mois, déduire la cotisation mensuelle régulière et, le cas échéant, toute cotisation spéciale, de la paie de chacune de ses salariées régulières et à temps partiel. L'employeur doit également déduire à titre de cotisation régulière le montant indiqué à l'employeur par le syndicat. Pour toute modification au montant ou au mode de prélèvement, l'employeur est avisé par écrit et doit s'y conformer le mois suivant l'avis du Syndicat. Le montant total des retenues des cotisations de chaque salariée est indiqué sur les feuilles requises aux fins d'impôt.
- b) Les salariés travaillant moins de trente heures par mois sont exonérés du paiement de la cotisation régulière. Il ne peut y avoir qu'une seule salariée dans cette situation par salon.
- 5.02 Au plus tard le 15e jour de chaque mois, l'employeur doit faire remise au Syndicat du montant total des cotisations syndicales déduites des salaires des salariées au cours du mois précédent. Telle remise doit être remise accompagnée d'une liste indiquant le nom et l'adresse de chaque salariée pour laquelle les déductions ont été faites et le montant exact déduit de la paie de chaque salariée au cours du mois précédent, soit à titre de cotisation régulière, soit à titre de cotisation spéciale, le cas échéant. L'employeur doit aviser le Syndicat de tout changement d'adresse sur les formulaires de remise des cotisations fournis par le Syndicat.

Si toutefois l'employeur omet de verser le montant total des cotisations syndicales, comme prévu au point a) pendant une période de plus de trois(3) mois consécutifs, il se verra dans l'obligation de remettre deux cents dollars (200 \$) supplémentaire par mois manquant. Cette somme sera versée dans le compte bancaire de l'unité de base.

- 5.03 Si le total des montants déduits de la paie d'une employée au cours de l'année excède le montant de ses cotisations régulières ou spéciales pour telle période, c'est le Syndicat qui a la responsabilité de rembourser à cette salariée tout montant déduit en trop.

Si, par ailleurs, en cours d'année ou à la fin d'une année, le Syndicat constate que les déductions effectuées ne sont pas suffisantes pour acquitter les cotisations régulières ou spéciales, elle peut aviser l'employeur d'effectuer toute déduction additionnelle nécessaire au cours d'une ou de plusieurs semaines, et l'employeur doit alors se conformer à tel avis.

- 5.04 La salariée doit aviser, par écrit, son employeur de tout changement d'adresse.
- 5.05 Le Syndicat doit mettre à jour, mensuellement, tout dossier de ses membres afin de faciliter la tâche des remises des cotisations syndicales.

ARTICLE 6 - FONCTIONS SYNDICALES

- 6.01 **Déléguée et assistante-déléguée :**

Les salariées de chaque salon peuvent élire une déléguée syndicale et assistante-déléguée pour chaque salon. L'assistante-déléguée agit seulement en l'absence de la déléguée.

- 6.02 L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les déléguées et assistante-déléguées ni de leurs accorder les avantages et droits prévus au présent article tant qu'il n'a pas été avisé par écrit par le Syndicat des noms des membres qui occuperont telles fonctions syndicales et de tout changement par la suite.

- 6.03 Les déléguées et assistante-déléguées doivent pouvoir disposer, pendant les heures de travail, sans solde, du temps nécessaire, maximum une heure et trente par mois, excluant les visites de la représentante syndicale, pour s'occuper des affaires concernant l'application de la présente convention, pour enquêter sur les plaintes ou tous griefs qui peuvent être portés à leur connaissance, ou pour tenter de les régler. Toutefois, elles n'ont pas le droit de rejeter ou

modifier les dispositions de la présente convention collective de travail. Pour toute rencontre à la demande de l'employeur durant les heures régulières de travail, l'employeur doit voir à ce que la ou les salariées ne manquent aucun rendez-vous avec les clientes de façon à ne pas être pénalisées.

6.04 Une déléguée ou assistante-déléguée ne doit pas s'absenter de son travail régulier pour s'acquitter des fonctions précitées sans en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle permission ne doit et ne peut lui être refusée sans motif valable.

6.05 Advenant une mise à pied ou une réduction de personnel, les parties conviennent que la déléguée doit être la dernière personne à être mise à pied ou licenciée à condition qu'elle possède les qualifications et aptitudes normalement requises par l'employeur pour accomplir de façon efficace le travail disponible. Pour bénéficier de cet avantage, la salariée doit avoir plus d'une année d'ancienneté.

6.06 L'employeur doit mettre à la disposition de la déléguée et de la représentante syndicale un tableau d'affichage placé dans un endroit facile d'accès, bien à la vue des salariées. Ce tableau n'est pas à la vue des clientes, quand les lieux le permettent. Il est permis d'afficher de l'information syndicale. Une copie devra être remise à l'employeur avant d'afficher. C'est la responsabilité de la déléguée d'afficher et de retirer elle-même l'information.

6.07 **Représentante syndicale :**

La représentante syndicale ou officière rémunérée par le Syndicat, dûment autorisée, a en tout temps raisonnable, maximum une heure et trente par mois, par salon, à l'exclusion de temps d'attente nécessaire pour rencontrer la salariée concernée qui exécute un travail sur une cliente, le droit de visiter les établissements de l'employeur dans le but (qu'elle dévoilera) d'étudier toute plainte, tout grief ou autres questions précises découlant ou ayant trait à la présente convention collective ou à son exécution ou aux rapports entre les parties à la convention collective; l'employeur s'engage à collaborer de façon à permettre que l'enquête sur toute question puisse être faite et réglée de façon aussi satisfaisante et rapide que possible. Par ailleurs, la représentante du Syndicat s'engage à compléter son enquête de façon à nuire le moins possible aux affaires de l'employeur, et hors de la vue des clientes.

6.08 Toute conversation à teneur syndicale devra se tenir à l'extérieur de l'établissement et hors de portée de la clientèle, le tout en respectant les conditions de l'article 6.07.

ARTICLE 7 - PÉRIODE D'ESSAI

- 7.01 Toute salariée embauchée dans un salon est considérée comme étant à l'essai pour une période de soixante (60) jours travaillés dans un établissement de l'employeur suivant son embauche incluant le temps de formation donné par ou pour ce dernier.
- 7.02 Au cours de sa période d'essai, une salariée bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective. Toutefois, elle peut être congédiée sans préavis et sans recours à la procédure de grief et à l'arbitrage. La salariée peut quitter son emploi sans préavis durant sa période d'essai.

ARTICLE 8 - TRAVAIL PAR DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 8.01 Une personne qui n'est pas visée par l'unité de négociation couverte par la présente convention peut accomplir une des tâches visées par la présente convention si ce travail ne cause aucune mise à pied, réduction des heures de travail, réduction de l'ouverture d'un poste, ou perte de clientes des salariées qui accomplissent normalement le travail à l'intérieur du salon.
- 8.02 Pour tout travail effectué par une personne hors de l'unité de négociation, le chiffre d'affaires de ce travail est réparti également entre les salariées de la classification qui sont au travail, à leur pause ou sur leur heure de repos lorsque le travail est effectué.
- 8.03 Nonobstant la clause 8.02, la personne qui est propriétaire exploitant ou qui devient propriétaire conserve le droit de travailler et de garder pour elle-même le chiffre d'affaires de son travail. Il est de même pour une salariée qui travaille déjà pour l'employeur et qui en devient propriétaire.

ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION DE LA PART DU SYNDICAT OU DE L'EMPLOYEUR

- 9.01 Aucune discrimination interdite par la Charte des droits et libertés de la personne ou toute autre loi provinciale ne doit être exercée par le Syndicat, l'employeur, ou leurs représentantes respectives, contre une salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa religion, de sa nationalité, du lieu de naissance, de son sexe ou de son âge, ou pour toute autre raison prévue à la Charte des droits et libertés de la personne, ou toute autre loi provinciale.
- 9.02 L'employeur, le syndicat et les personnes salariées reconnaissent le droit des employées de travailler dans un milieu exempt d'harcèlement psychologique.

ARTICLE 10 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 10.01 À la fin de chaque semaine, les salariées initialent les horaires de travail où le total de leurs heures travaillées est indiqué, lorsque cet horaire est modifié.
- 10.02 Dans le cas où la salariée subit une coupure de temps à cause de retard, cette dernière initiale aussi la journée où il y a eu retard.
- 10.03 Lorsqu'une salariée se présente en retard au travail, il ne sera déduit de sa paie que le montant équivalent à la durée exacte de son retard. Cependant, une salariée qui se présente en retard au travail de façon répétitive, et sans raison valable, peut être sujette à des mesures disciplinaires.
- 10.04 Les horaires de travail sont disponibles en tout temps, sur demande, et affichés au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 L'horaire de travail est établi par l'employeur tout en respectant les dispositions de cette convention.
- 11.02 a) Pour la salariée régulière, la semaine normale de travail est de trente-deux (32) à quarante heures (40) réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours du lundi au samedi. Le dimanche peut faire partie de la semaine normale de travail sur une base volontaire seulement.
- b) Pour la salariée à temps partiel, la semaine normale de travail varie entre trois (3) heures et quarante heures (40) réparties sur cinq jours.
- c) À la demande d'une salariée, l'employeur doit modifier son horaire de travail, soit entre 32 et 40 heures, à moins que telle modification n'entraîne un changement à l'horaire d'une salariée ayant plus d'ancienneté. La salariée doit s'en tenir à son nouvel horaire pour une période minimale de vingt-six (26) semaines.
- d) En établissant l'horaire régulier, l'employeur offrira par ordre décroissant d'ancienneté la possibilité de travailler le dimanche. S'il n'y a pas suffisamment de salariées, l'employeur pourra obliger, par ordre croissant d'ancienneté, des salariées à travailler le dimanche. Toutefois, les salariées pour lesquelles le dimanche ne fait pas partie de leur semaine normale de travail seront rémunérées en temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées le dimanche. Toutefois, les salariées embauchées avant le 28 octobre 1998 ne peuvent être cédulés régulièrement le dimanche sans leur accord.

- 11.03 Les heures de travail sont consécutives sauf pour les heures de repas et sont étalées le lundi et le mardi entre 9 h et 18 h, du mercredi au vendredi entre 9 h et 21 heures, le samedi entre 8 h et 17 h, le dimanche entre 10 h et 17 h (lorsque cela s'applique). Cet horaire est sujet aux règlements des centres commerciaux où sont situés les salons.
- 11.04 Les heures de travail sont indiquées par écrit sur l'horaire de travail ainsi que le nom de la salariée qui doit effectuer les heures indiquées.
- 11.05 Tout changement à l'horaire doit être indiqué à la salariée une semaine à l'avance sauf en cas d'urgence ou de situation non prévue dont la preuve incombera à l'employeur. La situation d'urgence ne peut être invoquée de façon abusive.
- 11.06 L'horaire de travail ne doit prévoir qu'une seule journée de travail de 10 heures (de 9 heures à 21 heures) par semaine.
- Pour ce qui est des autres journées où le salon est ouvert le soir à la clientèle, la salariée n'est pas cédulée pour plus de huit heures (8 h) pour ces journées.
- Cependant, pour la période des fêtes durant laquelle la loi permet des heures d'affaires plus longues, une salariée peut être cédulée deux journées de dix (10) heures de travail, mais pas deux jours consécutifs.
- 11.07 Les heures de travail sont cédulées de façon à avantager les salariées ayant le plus d'ancienneté incluant les dimanches.
- 11.08 Les salariées ont droit à une heure de repos pour le dîner et une (1) heure pour le souper si elles travaillent après 18 h. Le dîner doit être pris entre 11 h et 14 h 30 et le souper entre 16 h et 19 h 30. Il ne peut y avoir moins de quatre (4) heures entre le dîner et le souper à moins d'entente contraire entre la salariée et son employeur.
- 11.09 Les salariées ont le droit, sans réduction de salaire, à deux pauses de quinze (15) minutes chacune à être prises le plus possible vers le milieu de leur demi-période de travail.
- 11.10 L'employeur peut utiliser des salariées à temps partiel.
- 11.11 Une salariée appelée au travail a droit à au moins quatre (4) heures de travail pour cette journée ou à un montant de salaire équivalent à quatre heures de travail, sauf en cas de force majeure, indépendant de la volonté de l'employeur.
- 11.12 Aux fins de calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail pour les salariées est de quarante (40) heures.

- 11.13 L'employeur devra organiser les horaires de travail et le nombre de salariées présentes en salon de façon à ce que la moyenne horaire de productivité puisse atteindre 20 \$/heure pour chacun des jours de la semaine dans chaque salon. Ainsi, le potentiel moyen de chiffre d'affaires sera de huit cents dollars par semaine pour une salariée régulière travaillant quarante heures. De façon générale, la performance du salon au cours du mois correspondant de l'année précédente servira de base à l'établissement de l'horaire. Les parties reconnaissent que des éléments impondérables, tels que tempêtes, pannes, bris ou autres puissent affecter l'atteinte de cet objectif.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Tout travail exécuté à la demande de l'employeur en dehors des heures de la journée régulière de travail ou de la semaine normale de travail fixées conformément aux dispositions de l'article 11 est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré selon les dispositions qui suivent.
- 12.02 Le temps supplémentaire devant être effectué dans un établissement est offert aux salariées dudit établissement selon l'ordre d'ancienneté dans la classification où le temps supplémentaire est requis. S'il n'y a pas de volontaire, l'employeur assigne les salariées dudit établissement dont les services sont requis par ordre inverse d'ancienneté.
- 12.03 Tout travail en temps supplémentaire effectué par une salariée qui n'est pas payée en fonction du pourcentage de son chiffre d'affaires entraîne une majoration de cinquante pour cent du taux horaire régulier. Pour la salariée qui est payée en fonction de sa commission, 4.50 \$ l'heure est ajouté à ses commissions.
- 12.04 Une période de quinze (15) minutes est accordée sans perte de salaire à la fin de la journée normale aux salariées à qui l'on demande de faire un minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 12.05 Au choix de la salariée, le temps supplémentaire pourra être cumulé plutôt que payé afin d'être échangé contre des congés ou départ hâtif. L'exercice de ce choix ne pénalisera pas la salariée en regard des objectifs de chiffre d'affaires à atteindre dans l'échelle salariale. Si la salariée choisit de cumuler le temps supplémentaire, elle détermine le moment où elle souhaite l'échanger contre des congés ou départ hâtif, ceci, à l'extérieur des périodes de pointe et des samedis.

Ce congé ou départ hâtif doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que la salariée ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

Un tableau détaillé des heures cumulées par chacune des salariées sera tenu en salon.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01 L'ancienneté d'une salariée est définie comme étant la durée de service continu à l'emploi de l'employeur depuis la plus récente embauche. L'ordre d'ancienneté est décroissant lorsque l'énumération est faite de la plus ancienne salariée jusqu'à la plus récente.
- 13.02 Lorsqu'une salariée a terminé sa période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de sa dernière embauche.
- 13.03 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de cette convention collective, une liste d'ancienneté est fournie au Syndicat. Telle liste doit indiquer le nom, la classification et la date d'embauche et mise à jour annuellement.
- 13.04 L'ancienneté, telle que définie au paragraphe 13.01, n'est pas interrompue et continue de s'accumuler dans les cas suivants :
- a) durant les absences causées par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
 - b) durant une absence causée par une maladie ou un accident n'excédant pas dix-huit (18) mois à la condition que la salariée fasse parvenir à son employeur une attestation médicale chaque trois mois;
 - c) durant un congé sans solde, permis et obtenu par écrit de l'employeur;
 - d) durant tout congé prévu par la présente convention;
 - e) durant une période de trois (3) mois de la date de la promotion d'une salariée à un poste hors de l'unité de négociation;
 - f) durant une absence occasionnée par accident de travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels ou l'exercice du retrait préventif conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois.

- 13.05 Une salariée absente pour l'un ou l'autre des motifs décrits au paragraphe 13.04 ci-dessus a droit, à son retour au travail au salon, au poste qu'elle occupait au moment de son départ, à la condition qu'elle possède toujours les qualifications et les aptitudes normalement requises par l'employeur pour accomplir de façon efficace et sans formation les fonctions de ce poste.
- 13.06 Une salariée perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) si elle quitte volontairement son emploi;
 - b) si elle est congédiée pour cause et, le cas échéant, n'a pas été réintégrée après grief ou arbitrage;
 - c) si elle est mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) si elle est absente par suite de maladie ou d'accident pour une période excédant dix-huit (18) mois ou qu'elle n'a pas respecté l'article 13.04 b) sauf si son incapacité physique ou mentale ne lui a pas permis de rencontrer les exigences de 13.04 b);
 - e) après un rappel au travail suite à une mise à pied, si elle ne se présente pas au travail à la date indiquée dans l'avis de rappel, lequel doit lui être envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date effective de rappel indiquée dans l'avis, sauf si elle peut faire la preuve d'une raison valable l'empêchant de se présenter au travail à la date prévue;
 - f) si elle ne retourne pas au travail dans les délais prévus après une absence autorisée, sauf si elle peut faire la preuve d'une raison valable l'empêchant de se présenter au travail à la date prévue;
 - g) si elle s'absente trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans motif acceptable pour l'employeur et sans prévenir son superviseur immédiat de son absence.

ARTICLE 14 - MISE À PIED, RAPPEL, RÉDUCTION ET DÉPLACEMENT DE PERSONNEL

- 14.01 Les parties reconnaissent que le principe de l'ancienneté dans chaque classification doit être appliqué dans tous les cas de mise à pied, réduction d'heures de travail, rappel au travail et déplacement de personnel.
- 14.02 Les mises à pied sont faites selon l'ordre inverse d'ancienneté des salariées dans la classification où il y a un surplus de personnel. Une copie de l'avis de mise à pied est remise à la salariée ainsi qu'au syndicat.
- 14.03 La salariée mise à pied peut déplacer une salariée d'une autre classification et ayant le moins d'ancienneté parmi l'ensemble des salariées de cette classification à la condition qu'elle possède les qualifications et les aptitudes normalement requises par l'employeur pour effectuer efficacement et sans formation le travail de la salariée qu'elle souhaite déplacer.
- 14.04 Les rappels au travail s'effectuent par ordre d'ancienneté parmi les salariées de la classification où un rappel doit s'effectuer. Une salariée qui refuse un rappel dans sa classification demeure sur la liste de rappel. Une copie de ces rappels doit être envoyée au syndicat.
- 14.05 Les nouveaux postes ou les postes devenus vacants doivent être affichés pour une période de quinze (15) jours afin de donner priorité à ces postes ouverts aux salariées déjà en emploi à l'intérieur du salon en premier. Dans ce cas, la préférence sera donnée à la salariée ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'elle possède les qualifications et les aptitudes normalement requises par l'employeur pour accomplir de façon efficace et sans formation le travail disponible.
- 14.06 Les salariées qui désirent poser leurs candidatures doivent aviser par écrit l'employeur ou la gérante ou leur supérieure immédiate à l'intérieur des quinze (15) jours de la période d'affichage.
- 14.07 L'employeur, la gérante ou la supérieure immédiate peut, si aucune des salariées n'est intéressée au poste affiché, réduire la période d'affichage à néant après avoir fait signer une formule de désistement aux salariées concernées. Tel désistement ne privera pas les salariées concernées d'exercer à nouveau leurs droits prévus à l'article 14.05 lors d'un

prochain affichage de poste. Dans le cas d'une salariée en vacances annuelles ou absente pour une raison prévue dans la présente convention, l'employeur devra entrer en contact avec elle pour lui offrir le poste ou attendre son retour avant de pouvoir réduire la période d'affichage.

- 14.08 La salariée qui obtient un tel poste doit assurer une productivité normalement requise dans le travail en question, sinon elle est retournée à son ancienne occupation.

Un préavis correspondant à une semaine normale de travail de la salariée qui désire démissionner devrait être donné à l'employeur, afin que celui-ci puisse rencontrer les délais prévus de la période d'affichage.

L'employeur doit s'assurer de cédule la salariée pendant sa période de préavis, ou s'il le désire, rémunérer la salariée de la somme des gains qu'elle aurait dû gagner durant la période de ce préavis.

ARTICLE 15 - DÉFINITION DES CLASSIFICATIONS

- 15.01 a) Coiffeuse :

Salariée qui offre et exécute le shampoing, la coupe, la mise en plis, les shampoings traitants, les shampoings colorants, les traitements et de façon générale les services de coiffure offerts par l'établissement. Elle peut exécuter également la coloration, la permanente et autres techniques si elle possède les qualifications requises par l'employeur à cet effet. Elle fait de plus la promotion des services et produits offerts par l'employeur au salon.

- b) Technicienne :

Salariée qui exécute le shampoing, la coloration, la permanente, les mèches, le shampoing colorant nécessitant un temps de pause, les traitements et toutes autres opérations ou procédés reliés à la technique ainsi que le surplus disponible dans la coiffure si elle est qualifiée pour exécuter le travail.

- c) Standardiste :

Salariée qui a pour fonction de répondre au téléphone afin de fixer des rendez-vous et s'il n'y a pas de chef d'équipe, elle peut s'occuper de la caisse et du service à la clientèle. Nonobstant l'article 8.01, la gérante du salon aura toujours priorité sur la cédule de travail et les tâches liées à son emploi.

d) Assistante :

Salariée qui assiste sous supervision les coiffeuses dans leur travail en effectuant par exemple, les shampoings, traitements, applications de coloration.

e) Sur décision de l'employeur, le poste de standardiste et d'assistante peut être tenu simultanément par la même personne. À ce moment-là, la salariée concernée sera rémunérée selon l'échelle de salaires prévue pour la standardiste.

15.02 Les clientes qui ne demandent pas de salariées en particulier sont distribuées à tour de rôle aux salariées en commençant par ordre d'ancienneté et ensuite le tour de rôle s'effectue selon l'ordre dans lequel les salariées se libèrent.

Uniquement en ce qui concerne la distribution des clientes, une salariée nouvellement embauchée sera considérée comme étant la plus ancienne, et ce, pour une période de deux mois à partir de son premier jour de travail. Par la suite, elle reprendra la place que lui confère son ancienneté réelle.

15.03 Pour toute modification ajout ou changement aux tâches, méthode technologique de travail, ou création de nouvelle classification, il doit y avoir entente avec le syndicat sur l'implantation de ce changement, ajout ou changement ou nouvelle classification. Une entente sur ces sujets peut également être conclue pour un salon en particulier sur acceptation unanime des salariées de ce salon.

15.04 Les salariées doivent se partager équitablement les corvées de routine. Cependant, les gros ménages et les travaux de réparation devront être confiés à d'autres employés ou sous-traitants.

ARTICLE 16 - ÉCHELLE SALARIALE HEBDOMADAIRE

Coiffeuse :

Une commission calculée en pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par la salariée sera versée en fonction du tableau suivant lorsque son chiffre d'affaires total excède 900.00 \$. Cet objectif sera indexé proportionnellement en fonction de l'augmentation du salaire minimum décrété par le gouvernement du Québec :

0-3 ans	3-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15ans+
42 %	43 %	44 %	45 %	46 %

- 16.01 a) Une prime de 5 \$ sera versée lorsque le chiffre d'affaires hebdomadaire atteint 1 200 \$, puis une prime additionnelle de 5 \$ s'ajoutera à chaque 200 \$ de chiffre d'affaires supplémentaire.
- b) **Les salariées auront une ristourne de 10 % sur les ventes de tous les produits vendus et les divers.**
- c) Les chiffres d'affaires utilisés pour le calcul des salaires sont basés sur les prix réels de vente, incluant les promotions.
- 16.02 Dans le cas où la salariée n'atteint pas le chiffre d'affaires nécessaire pour avoir droit au pourcentage ci-haut mentionné, elle a comme salaire garanti le salaire minimum établi pour la province de Québec.
- 16.03 Les salariées qui exécutent du travail payable à la commission doivent atteindre un chiffre d'affaires et des ventes de produits pour la semaine équivalent au prorata des heures de travail prévues à leur horaire pour la semaine concernée. Les objectifs pour mériter les primes seront également modulés selon cette méthode conformément à l'article 16.01.
- 16.04 a) **Échelle de salaires pour la standardiste**
- b) Le salaire des standardistes sera équivalent au salaire minimum majoré de 0,50 \$ l'heure.
- c) **Échelle de salaires pour l'assistante**
- Le salaire des standardistes sera équivalent au salaire minimum majoré de 0,50 \$ l'heure.
- 16.05 Tout service rendu à une cliente et non facturé par la coiffeuse sera déduit de son chiffre d'affaires.

ARTICLE 17 - CHEF D'ÉQUIPE

- 17.01 Description tâches de chef d'équipe
- a) **Chef d'équipe principal :**
- Établir les horaires selon les règles de la convention collective
 - Intervenir auprès des salariées lorsque nécessaire et communiquer les interventions à l'employeur.

- Concilier les ventes et la caisse à la fin de la semaine selon les instructions de l'employeur et lui faire parvenir les données.
- Valider les factures annulées ou modifiées et faire part des irrégularités à l'employeur.
- Effectuer et autoriser les déboursés réguliers approuvés généralement par l'employeur.
- Afficher les offres de recrutement et effectuer les entrevues et les embauches.
- Expédier les pièces justificatives nécessaires à l'employeur.
- Effectuer les courses pour les fournitures usuellement requises pour le bon fonctionnement du salon.
- Placer les commandes de produits et fournitures auprès des fournisseurs réguliers selon les instructions de l'employeur quant aux inventaires à maintenir et aux fréquences.
- Assurer le maintien des liens avec les représentants des fournisseurs.
- Mettre en place le calendrier de formation et transmettre la demande au bureau pour vérification

b) Chef d'équipe secondaire :

Lors de toute période d'absence de la chef d'équipe l'employeur doit nommer une personne qui agira à titre de chef d'équipe secondaire

- Concilier les ventes et la caisse pour les journées de travail attribuées selon les instructions de l'employeur, effectuer le dépôt dans la journée qui suit la fermeture de la caisse. La personne effectuant cette tâche se verra verser une somme de quinze dollars (15 \$) par jour, et ce, en plus du montant prévu à l'article 17.02
- Valider les factures annulées ou modifiées et faire part des irrégularités à la Chef d'équipe principale ou à l'employeur.
- Aider la Chef d'équipe principale dans l'exécution de ses tâches, selon ses instructions.
- Exécuter les tâches de la Chef d'équipe principale, lorsque désignée à cet effet.

- Rencontrer les représentants des fournisseurs pour commande et nouveaux produits
 - Effectuer et autoriser les déboursés urgents après autorisation de l'employeur, sinon attendre le retour de la chef d'équipe principale.
 - Veiller à ce que la composition du fonds de roulement (fonds de caisse) soit appropriée aux besoins requis.
 - S'assurer de la bonne marche des opérations en salon et signaler toute anomalie à la Chef d'équipe principale ou à l'employeur, le cas échéant.
- 17.02 La salariée qui détient le poste de chef d'équipe secondaire a droit à trente dollars (30 \$) par jour où elle exerce sa fonction. Pour avoir droit à sa prime, la chef d'équipe devra avoir accompli l'ensemble des tâches dévolues.
- 17.03 L'employeur n'est pas obligé d'utiliser une chef d'équipe dans un salon même si celui-ci n'a pas de gérante.

ARTICLE 18 - CLAUSES DIVERSES

18.01 **Promotion** :

À quatre occasions par année, l'employeur pourra, après consultation et approbation majoritaire des salariées, mettre sur pied des promotions visant à accroître le volume d'affaires de l'entreprise pour la période concernée.

18.02 L'absence pour un autre motif que ceux prévus à la convention collective entraînera les conséquences suivantes :

- 1) La première absence n'entraînera aucune pénalité;
- 2) À compter de la seconde absence, le nombre d'heures disponibles pour fin de congé sans solde (article 27) sera réduit d'un nombre d'heures équivalent à la durée de l'absence;

Aux fins de cet article, la maladie ne fait pas partie des motifs prévus à la convention collective.

18.03 Pourboires :

Les salariées ont droit de recevoir et garder tous les pourboires qui leur seront remis. Aux fins du calcul des avantages prévus à la présente convention collective, telles sommes ne font pas partie du salaire dû à la salariée.

18.04 Nonobstant toute disposition de la présente convention, aucun congé sans solde, congé pour activité syndicale ou vacances ne peuvent être pris pendant les périodes de pointe.

18.05 Lorsque l'employeur accepte de reprendre le service offert au client, il sera exécuté à nouveau par la même salariée, et ce, sans perte de salaire ni pénalité. Si l'employeur demande à une autre salariée de reprendre le service, les montants de la facture lui seront crédités tel que prévu à la présente convention collective.

18.06 La salariée s'engage à ne faire aucune sollicitation ou d'offre de services à la clientèle du salon pour des services à être dispensé à l'extérieur du salon ni à appliquer des tarifs inférieurs au tarif en vigueur, ces éléments constituant un préjudice grave pour l'employeur qui aura à établir la preuve.

18.07 La salariée s'engage à ne pas offrir directement ou indirectement des services de coiffure dans un établissement opérant au Mail Champlain pendant un mois à partir de la fin de leur emploi, le fardeau de la preuve revenant à l'employeur.

18.08 Une salariée peut coiffer les membres de leur famille immédiate au salon pendant leurs journées de congé en début de semaine pourvu qu'elle acquitte le prix des produits utilisés. Une salariée qui est cédulée en début de semaine peut également coiffer un membre de sa famille pendant son travail pourvu que la priorité soit accordée aux clientes du salon, sinon le membre de la famille devra payer le tarif régulier.

ARTICLE 19 - PAIES ET BORDEREAUX DE PAIE

19.01 La paie couvre une période de deux (2) semaines commençant le lundi et se terminant le dimanche et est remise aux salariées le jeudi suivant lesdites deux semaines par voie de dépôt bancaire dans une institution de leur choix. Le talon de paie est acheminé au salon le même jour à moins de circonstances exceptionnelles.

19.02 La paie est remise de façon confidentielle à la salariée. Au choix de l'employeur, la paie pourra être remise par chèque ou par virement bancaire à une succursale désignée par la salariée. Dans le cas d'un virement bancaire, la paie pourra être déposée le vendredi.

19.03 Le bordereau de paie doit comporter les renseignements suivants :

- le nom de l'employeur;
- le nom de la salariée;
- la classification;
- la date de la paie et la période couverte;
- le nombre d'heures régulières de travail;
- le nombre d'heures de travail en surtemps;
- le montant pour un jour férié;
- le chiffre d'affaires de chaque semaine;
- le montant brut de la paie;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant net de la paie;
- Le montant de la cotisation syndicale
- Le nombre d'heures accumulé
- Le montant de la prime de chef d'équipe secondaire
- les déductions pour un REER ou pour le Fonds de Solidarité;
- les déductions faites par l'employeur pour la part des salariées pour les assurances collectives.

L'employeur doit faire les déductions demandées par une salariée pour contribuer à un REER ou au Fonds de Solidarité et à ajuster les déductions à la source en conséquence, le tout sujet à la législation fiscale. L'employeur doit remettre lesdites sommes à l'institution désignée par la salariée au plus tard le 15 du mois suivant le prélèvement.

19.04 Un relevé de leur chiffre d'affaires cumulatif sera fourni sur une base quotidienne aux salariées qui en font la demande.

Toute erreur de paye devra être corrigée dans les 48 heures par un chèque ou une remise en argent déboursée à même la caisse sur approbation du montant par le représentant de l'employeur.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés pour tous les salariés.

- Le Jour de l'An
- Le lundi de Pâques
- La fête de la Reine
- Le Jour de la Fête nationale
- Le 1er juillet
- L'Action de grâce
- La fête du Travail
- Le Jour de Noël

a) L'employeur peut céduer toute salariée pour travailler le dimanche précédent Noël et le dimanche précédent le jour de l'An, mais il se doit de prévoir au cours de l'horaire de travail que la salariée ne soit pas céduée six (6) jours consécutifs.

b) Pour les salariées qui travaillent le dimanche, le Jour de Pâques sera un congé férié, chômé et payé.

20.02 a) Tout travail est interdit le Jour de l'An, le Jour de la Fête nationale et le Jour de Noël. Le travail est permis les autres jours fériés, sur une base volontaire. S'il n'y a pas de volontaires, l'employeur assigne les salariées dudit établissement dont les services sont requis par ordre inverse d'ancienneté.

b) Les journées de travail du 26 décembre et du 2 janvier se feront sur une base volontaire. S'il n'y a pas de volontaires, l'employeur assigne les salariées dont les services sont requis par ordre inverse d'ancienneté.

- 20.03 Tout travail accompli un jour férié est rémunéré à temps et demi pour les heures normales prévues à l'article 11 avec, en plus, la paie prévue pour tel jour férié. Tout temps travaillé en surplus des heures normales, un jour férié, est régi par les dispositions de l'article 12.
- 20.04 Tous les jours fériés sont payés avec la paie suivant ledit congé, selon la moyenne journalière de la salariée.
- 20.05 Pour bénéficier d'un jour férié visé, une salariée ne doit pas s'être absentée du travail, sans raison valable, la journée de travail cédulée précédant ou suivant ledit jour férié. Le paiement de ces congés devra être conforme à la *Loi sur les normes du travail* du Québec.
- 20.06 Si une salariée est en congé annuel l'un des jours fériés prévus, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date déterminée par la salariée, à l'extérieur des périodes de pointe. La salariée devra aviser l'employeur au moins une semaine à l'avance de son intention de se prévaloir dudit congé.
- 20.07 Si une salariée est en congé annuel l'un des jours fériés prévus, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et la salariée.
- 20.08 Nonobstant ce qui est prévu ci-haut, la salariée cédulée moins de 32 heures, dont un jour férié ne tombe pas un jour ouvrable pour elle et qui n'est pas payée pour ce congé aura droit à huit (8) heures chômées. La remise des heures sera déterminée par entente mutuelle en tenant compte des exigences de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois suivant ledit congé. L'employeur doit tenter de satisfaire les désirs de ses salariées selon l'ancienneté et les besoins de travail.

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 La salariée a droit à des vacances payées selon le tableau suivant :
- a) moins d'une année d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours :
- Une journée par mois d'ancienneté, maximum 10 jours avec 4 % du salaire dans l'année de référence.

b) un an et plus d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans au 1er juin de l'année en cours :

Deux semaines et 4 % du salaire dans l'année de référence.

c) cinq ans et plus d'ancienneté, mais moins de 10 ans au 1er juin de l'année en cours :

Trois semaines et 6 % du salaire gagné dans l'année de référence.

d) Dix (10) ans et plus d'ancienneté, mais moins de douze (12) ans au 1er juin de l'année en cours :

Quatre semaines et 8 % du salaire en plus du bonus gagné dans l'année de référence à l'article 21.05.

e) douze (12) ans d'ancienneté, mais moins de quinze (15) ans au 1er juin de l'année en cours :

Quatre semaines et 10 % du salaire en plus du bonus gagné dans l'année de référence à l'article 21.05.

f) quinze ans d'ancienneté et plus au 1er juin de l'année en cours :

Quatre semaines et 12 % du salaire en plus du bonus gagné dans l'année de référence à l'article 21.05.

La période de référence est du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

21.02 La salariée a droit de choisir ses vacances n'importe quand durant l'année (du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante) à l'exception de la période comprise entre le 1er et le 31 décembre et la semaine précédant Pâques. L'employeur accorde à toutes les salariées qui le demandent leurs semaines de vacances de façon consécutive entre la période du 1er juin et le 1er septembre.

21.03 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté parmi les salariées de la même classification du salon. Le choix des vacances pour la période estivale doit se faire avant le 1er mai de l'année en cours et ne peut être changé que par entente mutuelle. Dans les classifications comptant cinq (5) salariées et moins il ne peut y avoir qu'une seule salariée en vacances à la fois et dans les classifications comptant plus de cinq (5) salariées il ne peut y avoir plus de deux (2) salariées en vacances à la fois.

21.04 Les payes des vacances sont remises aux salariées sur la base d'une paye continue, mais l'employeur s'engage à accommoder les salariées qui demandent un paiement avant leur départ en vacances dans la mesure des possibilités techniques du système de paye utilisé. L'employeur tentera de diminuer le montant des déductions afin que la personne salariée ne se voit pas priver de revenu auquel elle a droit.

21.05 **Bonus – Vacances** :

La salariée qui est à l'emploi depuis 10 ans ou plus et qui maintient son chiffre d'affaires à atteindre durant 70 % de ses périodes de temps travaillées pendant l'année de référence (1er juin au 31 mai) aura le droit à une (1) semaine de vacances supplémentaire qui sera soit payée ou chômée payée à son choix.

ARTICLE 22 - CONGÉ DE MATERNITÉ

22.01 Les normes régissant tel congé sont celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

22.02 Au moins trois semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

22.03 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur la recommandation de son médecin. Dans un tel cas, elle devra présenter à l'employeur une lettre signée par le médecin.

22.04 La salariée doit aviser son employeur quinze (15) jours à l'avance de son intention de retourner au travail. Après l'expiration du congé de maternité, la salariée doit être réintégrée à l'emploi qu'elle occupait avant son départ. À son retour de travail, la salariée doit se voir accorder tous les droits et privilèges prévus dans la présente convention dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

22.05 En plus des dispositions du présent article, la salariée enceinte peut également exercer son droit à un retrait préventif, le tout tel que prévu à la *Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail*. L.T.Q. c.S-2.1.

22.06 La salariée doit fournir une série de chèques postdatés aux fins de primes d'assurances collectives afin de couvrir sa contribution durant son absence.

22.07 Congé supplémentaire sans solde :

Suite à la naissance d'un enfant, une salariée a droit à un congé supplémentaire de trente (30) semaines sans solde de maternité. Pour bénéficier de ce congé, la salariée avisera son employeur par écrit au moins quinze (15) jours avant la fin de son congé de maternité de son intention de se prévaloir de ce congé supplémentaire sans solde et donnera la date probable de son retour au travail.

22.08 Une salariée qui prend un congé sans solde suite à la maternité doit aviser son employeur au moins quinze (15) jours à l'avance de la date exacte de son retour au travail.

22.09 Le salarié dont la conjointe vient d'avoir un enfant a droit jusqu'à dix (10) semaines de congé sans solde si cette dernière ne s'en est pas prévalu dans le cadre des prestations parentales de la *Loi sur l'assurance chômage*.

ARTICLE 23 - CONGÉ DE MARIAGE

23.01 Une salariée peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Elle est alors rémunérée pour son congé selon sa moyenne journalière. Elle peut également profiter d'une journée de congé supplémentaire sans solde.

23.02 La salariée devra donner un avis écrit d'au moins une semaine à son employeur pour bénéficier des dispositions de l'article 23.01.

23.03 Congé supplémentaire sans solde :

Une salariée peut s'absenter sans salaire le jour du mariage de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de ses père et mère, ou de ses frères et sœurs.

23.04 La salariée devra donner un avis écrit d'au moins une semaine à son employeur pour bénéficier d'une (1) journée sans solde tel que défini à l'article 23.03.

23.05 Les dispositions du présent article seront adaptées en fonction des minimums prévus dans la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 24 - CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

- 24.01 Une salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premiers jours d'absence seront rémunérés selon la moyenne journalière de la salariée si elle justifie de 60 jours de service continu.
- 24.02 La salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) jours, sans solde.
- 24.03 La salariée dont la conjointe donne naissance à un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours. Les deux (2) premiers jours d'absence seront rémunérés selon la moyenne journalière du salarié s'il justifie de 60 jours de service continu.
- 24.04 Les congés prévus aux articles 24.01, 24.02 et 24.03 doivent être pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.
- 24.05 **Congé supplémentaire sans solde** :

Suite à l'adoption d'un enfant, qui n'est pas celui de son conjoint, une salariée a droit à un congé de trente (30) semaines sans solde. Pour bénéficier de ce congé, la salariée avisera son employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance de son intention de se prévaloir de ce congé supplémentaire sans solde et donnera la date probable de son retour au travail.

ARTICLE 25 - CONGÉ DE DEUIL

- 25.01 L'employeur accepte d'accorder à toute salariée cinq (5) jours payés de congé de deuil lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate de la salariée, soit lors du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, mère, père, frère et sœur.
- 25.02 Une salariée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée payée, à l'occasion du décès ou des funérailles de son grand-père, de sa grand-mère, beau-père ou belle-mère. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans solde. Dans le cas où les obsèques se tiennent à plus de 175 km du lieu de travail, la salariée a droit à une journée supplémentaire de congé avec solde, et ce, en présentant une pièce justificative dès son retour.

- 25.03 Une salariée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses petits-enfants, de même que d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.
- 25.04 Les salariées ont droit au paiement dudit congé de deuil, à condition que ledit congé coïncide avec une journée ouvrable. La salariée est payée selon sa moyenne journalière, en conformité avec l'article 18.02.
- 25.05 À la demande de l'employeur, la salariée doit produire la preuve du décès de la personne concernée. Le congé doit avoir été pris pendant la période couvrant le décès et les obsèques du défunt.
- 25.06 Toute salariée a droit à un congé de deuil supplémentaire sans solde d'un maximum d'une semaine lors du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant et l'enfant de son conjoint, si elle en fait la demande.
- 25.07 Dans l'application de ces articles, la salariée pourra garder une de ces journées afin d'assister à l'enterrement ou à la crémation, sujet à fournir les documents en faisant foi.

ARTICLE 26 - CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 26.01 Sur demande écrite du Syndicat soumise à l'employeur, au moins quinze (15) jours à l'avance sauf en cas d'urgence et de situation non prévue, ce dernier accordera à toute salariée, membre du Syndicat, un congé sans solde pour :
- a) assister à un congrès syndical pour une période maximale de deux (2) semaines;
 - b) participer à des sessions d'éducation syndicale ou de formation professionnelle organisée par le Syndicat ou par une centrale à laquelle le Syndicat est affilié, pour une période maximale de huit (8) semaines;
 - c) travailler à plein temps pour le Syndicat ou l'une ou l'autre de ses Syndicats locaux pour une période maximale de six (6) mois; avant l'expiration de cette période, la salariée peut réintégrer son emploi avec tous ses droits et privilèges ainsi que son ancienneté; dans ce cas, le Syndicat s'engage à aviser l'employeur en temps utile du retour de la salariée, le tout afin que l'employeur puisse donner les avis de cessation requis en vertu de toute loi applicable, à toute salariée qui avait été embauchée en remplacement de la salariée régulière ou à temps partiel.

26.02 Dans l'application du présent article, le Syndicat ne doit pas demander un tel congé sans solde pour plus d'une (1) salariée à la fois.

ARTICLE 27 - CONGÉ SANS SOLDE

27.01 L'employeur doit accorder un congé sans solde d'une journée à toute employée qui compte deux (2) ans et plus d'ancienneté. Ce congé, tel qu'accordé, est confirmé par écrit une (1) semaine à l'avance et copie de l'entente est remise à la déléguée du salon. Ce privilège ne peut être exercé qu'une seule fois par année et à l'extérieur des périodes de pointe.

ARTICLE 28 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

28.01 L'employeur doit maintenir dans ses établissements des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariées. À cette fin, un comité de santé et sécurité au travail composé de trois (3) membres nommés par le Syndicat et de trois (3) membres représentants de l'employeur doit se réunir mensuellement pour tenter de régler toute plainte relative à la santé et la sécurité au travail.

28.02 Lorsqu'une salariée est victime d'un accident ou d'une maladie relevant de la *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES, L.Q. 1985..c.6*, l'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été son incapacité.

L'employeur verse ce salaire au travailleur à l'époque où il le lui aurait normalement versé.

28.03 **Premiers soins :**

L'employeur s'engage à fournir des commodités de premiers soins, tel que prévu à la loi, dans un endroit convenable du salon.

28.04 L'employeur, à la demande de la salariée, doit mettre à sa disposition :

- gants de vinyle de marque Tru-Touch ou équivalent
- crème protectrice

Le choix de ces équipements doit se faire par entente mutuelle entre l'employeur et le Comité de la Santé et Sécurité au Travail.

ARTICLE 29 - MALADIE

- 29.01 En cas de maladie, une salariée pourra s'absenter du travail deux (2) jours sans que l'employeur exige un certificat médical. La salariée devra aviser le premier jour de son absence de la date probable de son retour au travail.

ARTICLE 30 - CONGÉ FLOTTANT

- 30.01 La salariée a droit à deux (2) jours de congé flottants payés par année calculée sur la moyenne annuelle, après une (1) année de service continu, à trois (3) jours de congé flottants payés par année après deux (2) années de service continu, à quatre (4) jours de congé flottant payés après trois (3) ans de service continu, et à cinq (5) jours de congé flottant payés après quatre (4) ans de service continu. Ces jours de congé peuvent être transformés en congé payé programmé à l'avance ou monnayés.
- 30.02 a) Aucune journée de congé flottant payé ne sera reconnue pour une absence un samedi, une journée cédulée précédant ou suivant un congé férié ou tout autre congé, ou pour une absence une journée cédulée en dehors de l'horaire habituel de travail, sauf l'exception stipulée à l'article 30.02 b).
- b) Les congés flottants peuvent être pris en tout temps à la condition d'informer l'employeur trois (3) semaines à l'avance de son intention d'utiliser un congé.
- 30.03 Le nombre de journées de congé flottant disponibles sera calculé au prorata du nombre de semaines effectivement travaillées par la salariée pendant l'année civile depuis l'obtention de son éligibilité.
- 30.04 Les montants payés seront de 1/20 de la rémunération gagnée par la salariée au cours des quatre (4) semaines précédentes.
- 30.05 Aux fins de cet article, la période de référence est l'année civile, qui finit le 31 décembre.

ARTICLE 31 - MESURE DISCIPLINAIRES ET DROIT DE DIRECTION

- 31.01 L'employeur peut imposer toute mesure disciplinaire, y incluant le congédiement, pour une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombera. La salariée peut contester la mesure disciplinaire ou le congédiement en ayant recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 35.
- 31.02 Toute mesure disciplinaire, y incluant un avis de congédiement, doit être signifiée par un avis écrit indiquant le ou les motifs invoqués par l'employeur pour justifier ladite mesure. Une copie de cet avis doit être remise à la déléguée syndicale et une autre copie doit être adressée le même jour au Syndicat. La salariée peut exiger la présence de la déléguée ou son assistante lors de la rencontre avec l'employeur.
- 31.03 Toute mesure disciplinaire imposée par un employeur, et qui n'est pas annulée, soit par entente des parties ou par une décision arbitrale, demeure dans le dossier de la salariée pour une période de douze (12) mois. À l'expiration de cette période, et sauf en cas de faute grave, toute mention de ladite mesure disciplinaire doit être rayée de son dossier et ne peut être invoquée contre elle à quelque fin que ce soit.

ARTICLE 32 - HABILLEMENT AU TRAVAIL

- 32.01 La salariée doit porter un sarrau dont le modèle et la couleur sont désignés exclusivement par l'employeur. Les vêtements et souliers portés sous le sarrau doivent être propres, soignés, et d'allure professionnelle.
- 32.02 a) Le ou la salarié (ée) peut porter un sarrau dont le modèle et la couleur sont désignés exclusivement par l'employeur avec l'assentiment majoritaire des salariés.
- b) Le ou la salarié (ée) qui ne désire pas porter de sarrau aura l'obligation de porter soit une blouse, une chemise ou chemisier et chandail polo avec collet.
- 32.03 Les accessoires sont au choix de la salariée, mais doivent demeurer de bon goût et d'allure professionnelle.

- 32.04 Le port des éléments vestimentaires suivants sera interdit en tout temps :
- a) jeans;
 - b) vêtements de sport (survêtement de style jogging, collants d'exercice, etc...);
 - c) souliers de course;
 - d) vêtements sur lesquels des sigles, logos ou marque de commerce trop voyants apparaissent.

ARTICLE 33 - FORMATION

- 33.01 Toute formation donnée durant les heures de la semaine normale de travail de la salariée, et payée selon la moyenne journalière, est obligatoire pour le maintien de l'emploi.
- 33.02 Un programme de formation obligatoire sera mis de l'avant pour les salariées qui ne font pas leur chiffre d'affaires à atteindre à 50 % du temps pendant les 3 mois précédant la demande de l'employeur. La formation se fera durant les heures cédulées de la salariée et elle sera rémunérée. Ledit cours sera payé par l'employeur.
- 33.03 L'employeur affichera en salon l'horaire des cours disponibles auprès de nos fournisseurs afin que les salariées puissent s'y inscrire. L'employeur mettra de l'avant un programme afin que les salariées soient informées adéquatement par les fournisseurs en regard des produits vendus et utilisés en salon.
- 33.04 La salariée qui ne se présente pas à une formation à laquelle elle était inscrite ou qui n'y assiste pas pour toute sa durée, et ce, sans motifs valables et pièces justificatives à l'appui, verra son salaire amputé du coût de ladite formation pour l'employeur.

ARTICLE 34 - USAGE DES PRODUITS DU SALON

- 34.01 Tout produit ou fourniture utilisés par la salariée pour son usage personnel ou un membre de sa famille devra être remboursé à l'employeur selon la politique en vigueur. Les salariées ont droit à une métamorphose de leur chevelure par mois aux frais de l'employeur.

ARTICLE 35 - DÉMÉNAGEMENT D'UN ÉTABLISSEMENT

- 35.01 Advenant le cas où l'employeur décide de déménager son ou ses établissements de leur emplacement actuel, un avis préalable de deux (2) mois doit, dans la mesure du possible, être donné par courrier recommandé au Syndicat.

ARTICLE 36 - RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 36.01 Tous les efforts doivent être faits pour régler toutes les mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, le plus rapidement possible, au niveau du salon, entre l'employeur, la salariée concernée et la déléguée syndicale.

- 36.02 Cette première démarche n'est pas obligatoire, mais le Syndicat incite fortement ses membres respectifs à y recourir dans les trois (3) jours ouvrables de l'incident dont on se plaint, et ce, afin de tenter de résoudre le problème sans avoir recours à la procédure formelle de règlement des griefs.

- 36.03 Tout grief qui n'aurait pas été résolu par le recours à une telle démarche peut être présenté selon la procédure qui suit :

36.04 **Procédure à suivre :**

- a) Le grief doit être présenté par écrit à l'employeur, par la salariée concernée et/ou par la déléguée syndicale et/ou par la représentante syndicale. Tel grief écrit est soumis à l'employeur dans un délai d'au plus quinze (15) jours suivant l'incident ou les circonstances ou la connaissance des faits qui sont à la source du grief.

Il en est de même du grief produit par l'employeur, lequel doit être présenté par écrit au Syndicat dans le délai ci-haut mentionné. La procédure qui suit s'applique au grief de l'employeur en y apportant les modifications appropriées.

- b) Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit, l'employeur doit recevoir la signataire du grief accompagné de la déléguée syndicale. La représentante syndicale, même si elle n'est pas signataire du grief, peut aussi participer à cette rencontre. L'employeur doit rendre sa décision au plus tard dans les trois jours ouvrables suivant cette rencontre.

- c) Si la décision de l'employeur à la première étape n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut alors être référé à l'arbitrage et soumis pour audition à l'un des arbitres désignés à l'article 36.03 de la présente convention collective.
- 36.05 Si le grief est réglé à cette première étape, les termes du règlement doivent être consignés dans un document signé par les parties intéressées.
- 36.06 Nonobstant également toute autre disposition de la présente convention, toute violation concernant la remise des cotisations syndicales, dont le Syndicat prend connaissance par la production du rapport des cotisations syndicales prévu par la présente, peut faire l'objet d'un grief qui doit être produit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception du rapport par le Syndicat.
- 36.07 Il est convenu qu'un grief collectif couvrant plusieurs salariées peut être logé selon la procédure établie dans le présent article. Tel grief pourra être étudié pour l'ensemble des personnes impliquées.

Tout grief en général peut être présenté par écrit par l'une des parties signataires à l'autre pour discussion. Le règlement d'un tel grief lie l'employeur de même que le Syndicat et toutes ses membres. À défaut d'entente, un tel grief est soumis à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article.

ARTICLE 37 - ARBITRAGE

- 37.01 Tout grief entre le Syndicat ou ses membres et l'employeur, qui n'aurait pas été réglé en ayant recours à la procédure de règlement des griefs décrite à l'article ci-dessus est soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions du présent article.
- 37.02 La partie qui demande l'arbitrage en avisera l'autre par écrit dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai pour répondre en première étape. L'avis doit indiquer le nom de l'arbitre à qui, c'est le tout d'agir pour entendre le grief; copie de l'avis d'arbitrage doit être envoyée à l'arbitre désigné, de même qu'à l'employeur ou au Syndicat, selon le cas.

- 37.03 Les parties désignent à tour de rôle, pour agir à titre d'arbitre, les personnes dont les noms suivent :
- M. André Sylvestre
 - M. Nicolas Cliche
 - Mme Lise Tousignant
 - M. André Bergeron
 - M. François Hamelin
- 37.04 L'arbitre saisi du grief a juridiction pour rendre une décision conforme aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire ou amender quelque disposition que ce soit de la présente convention collective.
- 37.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 37.06 Toute décision rendue par l'arbitre lie toutes les parties en cause soit, le cas échéant, l'employeur, le Syndicat et tout membre du Syndicat qui pourrait, de quelque façon que ce soit, être visé par telle décision.
- 37.07 À l'occasion de tout arbitrage, chaque partie est responsable de ses propres frais et dépenses ainsi que de ceux de ses témoins. Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par le Syndicat et l'employeur.
- 37.08 Si l'un des arbitres désignés au paragraphe 36.03 se refuse ou devient incapable d'agir pendant la durée de la présente convention, les parties conviennent de le remplacer par entente mutuelle.
- 37.09 Toutefois, les délais de la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés par les parties, par entente mutuelle écrite. Les délais sont automatiquement prorogés dans les cas de fermeture des bureaux du Syndicat et de l'employeur (deux dernières semaines complètes de juillet de chaque année) et les vacances de la représentante syndicale, ainsi que les vacances de l'employeur.

ARTICLE 38 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 38.01 L'employeur s'engage à continuer le programme d'assurance collective déjà établi entre les parties.
- 38.02 À cette fin, l'employeur s'engage à investir dans ce programme la moitié des coûts liés à celui-ci à l'exclusion des primes pour les personnes à charge liées aux salariées.
- 38.03 Ce programme ne peut être modifié sauf s'il y a entente mutuelle entre les parties.
- 38.04 Il est de la responsabilité d'une salariée absente à long terme de faire parvenir à l'employeur une série de chèques postdatés représentant sa quote-part de l'assurance collective sinon celle-ci sera annulée.

ARTICLE 39 - INVALIDATION PARTIELLE

- 39.01 Si une partie quelconque de la présente convention collective était reconnue illégale par suite d'un jugement d'un tribunal reconnu compétent en la matière ou d'une agence gouvernementale reconnue compétente en la matière, l'invalidation d'une desdites clauses n'affectera pas les autres clauses. En pareil cas, les parties tentent de s'entendre.

ARTICLE 40 - GRÈVE OU LOCK-OUT

- 40.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out de ses salariées et le Syndicat ainsi que les salariées qu'il représente conviennent qu'il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, piquetage ou toute autre forme d'obstacles aux opérations par les salariées.

ARTICLE 41 - SANTÉ, SÉCURITÉ ET NORMES MINIMALES

- 41.01 L'employeur doit maintenir dans ses ateliers des conditions de travail qui respectent la santé, sécurité et l'intégrité physique de ses salariées et pour arriver à cette fin, la *Loi sur la santé et la sécurité de travail* fait partie intégrante de cette convention collective.
- 41.02 L'employeur doit maintenir dans ses salons les normes minimales prévues au Québec et pour assurer à cette fin, la *Loi sur les normes du travail* fait partie intégrante de cette convention collective.
- 41.03 Dans la mesure du possible, l'employeur cédulera un minimum de deux personnes par quart de travail.
- 41.04 L'employeur s'engage à fournir et maintenir des trousse de secours adéquates en conformité avec les *lois sur la santé et sécurité au travail* ainsi que les moyens et équipements nécessaires à la santé et la sécurité des employés.

- 41.05 L'employeur verra à fournir des chaises de travail et des tapis ergonomiques de façon à améliorer le bien-être des employés.
- 41.06 L'employeur s'engage à modifier la hauteur des lavabos afin de rendre ces derniers ergonomiques.

ARTICLE 42 BONI DE NOEL

Tous les salariés qui ont complétés 1 an de service continu au 1^{er} décembre de l'année courante auront droit à un boni de Noël de 250\$ à la condition qu'ils ne se soient pas absentes du travail plus de cinq (5) fois dans l'année, sans raison valable ou sans fournir de preuve médicale justifiant une absence maladie .

ARTICLE 43 - DURÉE DE LA CONVENTION

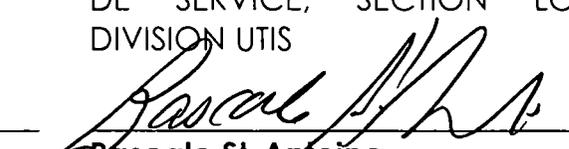
- 43.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à la signature et se termine le 31 mai 2019.
- 43.02 Nonobstant le paragraphe précédent, toutes les conditions de travail prévues dans la présente convention continuent de s'appliquer pendant les négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 43.03 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

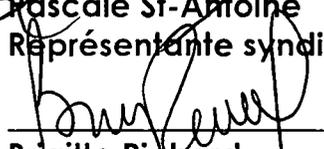
EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ LE  JOUR DE JUIN 2015.

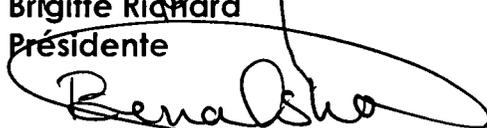
9102-4505 QUÉBEC INC.


Sylvain Bessette
Propriétaire

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE SERVICE, SECTION LOCALE 800
DIVISION UTIS


Pascale St-Anoine
Représentante syndicale


Brigitte Richard
Présidente


Benafsha Rasoli
Vice-présidente