

2009/11/17 PM 1:41  
2009/11/17 PM 1:41**CONVENTION COLLECTIVE****ENTRE**

**LA FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE DES  
OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ (F.T.Q. - C.T.C.)**  
agent négociateur dûment accrédité,



ci-après désignée sous le nom de « LA FRATERNITÉ », d'une part,

- ET -

**WOLSELEY GROUPE PLOMBERIE,  
UNE DIVISION DE WOLSELEY CANADA INC.**  
(succursale de Sherbrooke)

ci-après désignée sous le nom de « L'EMPLOYEUR », d'autre part.

**WOLSELEY**  
Groupe Plomberie

2017 à 2019

TABLE DES MATIÈRES

BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 1 - DÉFINITION .....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	5
ARTICLE 3 - REPRÉSENTANTS DE LA FRATERNITÉ ET DE L'EMPLOYEUR .....	5
ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	6
ARTICLE 5 - FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION .....	7
ARTICLE 6 - DISCRIMINATION .....	8
ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL .....	8
ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	8
ARTICLE 9 - VACANCES .....	10
ARTICLE 10 - FÊTES CHÔMÉES PAYÉES.....	12
ARTICLE 11 - RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ COURTE DURÉE.....	13
ARTICLE 12 - CONGÉS DE DEUIL .....	13
ARTICLE 13 - CONGÉS RELIÉS À LA FAMILLE .....	14
ARTICLE 14 - JURÉ.....	15
ARTICLE 15 - CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	15
ARTICLE 16 - FRAIS DE SÉJOUR ET DE DÉPLACEMENT.....	15
ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE.....	15
ARTICLE 18 - PERFECTIONNEMENT.....	15
ARTICLE 19 - AFFICHAGES, PROMOTIONS, RÉTROGRADATIONS ET TRANSFERTS .....	16
ARTICLE 20 - MISE À PIED ET RAPPEL .....	17
ARTICLE 21 - ATTRIBUTION DU TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR .....	17
ARTICLE 22 - SALLE À MANGER .....	18
ARTICLE 23 - LIGNE DE PIQUETAGE .....	18
ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	18
ARTICLE 25 - UNIFORMES .....	19
ARTICLE 26 - OUTILS.....	19
ARTICLE 27 - SALAIRES .....	19

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

<b>ARTICLE 28 - NOUVELLE CLASSIFICATION.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 29 - CLAUSES GÉNÉRALES.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 30 - CORRESPONDANCE .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 31 - MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 32 - GRÈVES, LOCK-OUT.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 33 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 34 - INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ DES CLAUSES.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 35 - TABLEAUX D’AFFICHAGE.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 36 - COPIES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 37 - ANCIENNETÉ .....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 38 - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (F.T.Q.) .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE « A »</b>	
<b>ÉCHELLE SALARIALE.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE « B »</b>	
<b>AUTORISATION DE DÉDUCTION SYNDICALE.....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE « C »</b>	
<b>TITRES ET CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>29</b>
<b>EXIGENCES DES FONCTIONS.....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE « D »</b>	
<b>LISTE D’ANCIENNETÉ.....</b>	<b>32</b>
<b>LETRE D’ENTENTE N° 1</b>	
<b>AVANCE DES PRESTATIONS – CNESST.....</b>	<b>33</b>
<b>LETRE D’ENTENTE N° 2</b>	
<b>TRAVAIL PAR DES EMPLOYÉS EXCLUS DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION .....</b>	<b>34</b>
<b>LETRE D’ENTENTE N° 3</b>	
<b>ARTICLE 11 – RÉGIME D’ASSURANCE D’INVALIDITÉ COURTE DURÉE.....</b>	<b>35</b>

**BUT DE LA CONVENTION**

Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des salariés de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par la présente convention.

**ARTICLE 1 - DÉFINITION**

1.01 Les termes décrits à cet article ont la signification suivante:

- a) Le mot « Employeur », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne Wolseley Groupe plomberie, une division de Wolseley Canada inc. (succursale de Sherbrooke).
- b) Le mot « Fraternité », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne la Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité et les représentants autorisés.
- c) Le mot « salarié », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les personnes de l'unité de négociation.
- d) L'expression « salarié permanent » signifie tout salarié qui a complété sa période d'essai.
- e) L'expression « salarié à l'essai » signifie tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai.
- f) L'expression « salarié occasionnel » signifie un salarié qui travaille sur une base occasionnelle. Toutefois, un salarié occasionnel ne doit pas travailler s'il y a des salariés permanents mis à pied sur la liste de rappel qui sont disponibles pour travailler et qui ont les compétences pour faire le travail. Une banque de mille cinq cents heures (1 500) heures est disponible à l'Employeur de janvier à décembre pour l'ensemble des salariés occasionnels.

Seuls les articles 4, 16.01, 24.05, 25.03, 26.01, 27, 31, 33 et l'annexe « A » de la présente convention collective régissent les droits et obligations du salarié occasionnel, en plus des législations applicables.

- g) Le mot « promotion » signifie le transfert d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire plus élevée.
- h) Le mot « démotivation » signifie le transfert d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire moins élevée.
- i) Le mot « mutation » signifie le transfert d'un salarié d'un département à un autre département.
- j) Le mot « département » : signifie chacun des départements suivants de la succursale de Sherbrooke :

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- bureau - comptoir;
  - camion et entrepôt;
- k) Le mot « conjoint » signifie 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.
- l) « Masculin - féminin » : le genre masculin est employé aussi pour le féminin et on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

**ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à la présente convention et tel que décrit au certificat d'accréditation n° AM-1005-5735 : « Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de l'assistant-directeur de l'entrepôt, des voyageurs-vendeurs, des secrétaires de direction et de trois superviseurs, achats, soumissions, commandes ».
- 2.02 L'Employeur convient, à moins de cas fortuit, que les superviseurs ainsi que les autres personnes non comprises dans l'unité de négociation n'exécutent pas l'ouvrage habituellement assigné aux salariés couverts par la convention collective dans le but de réduire l'unité de négociation ou de priver un salarié d'un rappel au travail.
- 2.03 Nonobstant l'article 2.02, l'Employeur peut désigner un (1) superviseur qui peut effectuer le travail des salariés.
- 2.04 Le travail effectué par le superviseur, qui constitue du travail relevant habituellement des salariés couverts par le certificat d'accréditation, ne doit pas excéder cinquante pour cent (50 %) du temps de travail dudit superviseur.
- 2.05 Nonobstant les autres dispositions prévues à cet article, lorsque l'Employeur engage une personne de l'extérieur, dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation, celle-ci pourra, pour une période de formation maximale de six (6) mois, effectuer du travail relevant des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

L'application du paragraphe précédent ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de salariés couverts par le certificat d'accréditation ou de priver un salarié d'un rappel au travail.

**ARTICLE 3 - REPRÉSENTANTS DE LA FRATERNITÉ ET DE L'EMPLOYEUR**

- 3.01 L'Employeur reconnaît les représentants suivants de la Fraternité dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée par écrit.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- a) Les officiers de l'exécutif consistant en trois (3) membres soit le président, le vice-président et le secrétaire archiviste.
  - b) Le comité de négociation est formé de permanents de la Fraternité et d'un (1) membre.
  - c) Un (1) membre du Comité de santé et de sécurité désigné par la Fraternité.
  - d) Les représentants permanents de la Fraternité.
- 3.02 Un officier de l'exécutif peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour s'occuper d'un problème relatif à l'application de la convention collective, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou de son remplaçant, laquelle n'est pas indûment refusée.
- 3.03 Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps consacré aux négociations. Ce membre est payé uniquement pour le temps consacré durant les heures de travail.
- 3.04 L'Employeur consent à accorder une période d'absence, sans rémunération, à un (1) salarié à la fois, pour un total de dix (10) jours ouvrables dans le cours d'une année dans le but d'assister à des congrès ou des cours syndicaux.
- 3.05 Un représentant syndical, un officier de l'exécutif ou les deux, peuvent rencontrer un salarié pendant les heures de travail, dans un local mis à leur disposition par l'Employeur, à la condition d'avoir pris arrangement à cet effet avec le directeur de la succursale ou son remplaçant. Dans ce cas, le salarié et l'officier ne subissent pas de perte de salaire.
- 3.06 Le représentant syndical a accès à l'établissement pour constater que les termes de la présente convention collective et les conditions de travail sont observés. Cependant, il doit d'abord prendre arrangement à cet effet avec le directeur de la succursale ou, s'il est absent, avec son remplaçant.
- 3.07 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié peut exiger d'être accompagné d'un officier de l'exécutif, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. Tout salarié qui est convoqué par l'Employeur doit être informé de son droit à la présence d'un officier.

**ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre de la Fraternité. Il doit payer la cotisation spécifiée par la Fraternité et signer sa carte d'adhésion et autorisation de déductions syndicales (annexe « B »).
- 4.02 L'Employeur déduit la somme désignée par la Fraternité, à titre de droit d'adhésion, sur la première paie du salarié. La somme déduite à titre de droit d'adhésion est transmise à la Fraternité, avec la remise mensuelle des cotisations syndicales.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

L'Employeur convient de déduire de chaque paie les cotisations syndicales régulières; le tout doit être remis avec un bordereau nominatif, lequel doit mentionner le nom du salarié, le numéro d'assurance sociale, les montants perçus, le salaire brut, les nouveaux salariés, ceux qui ont quitté ainsi que la date de cessation; le tout doit être remis au secrétaire financier, et ce, au plus tard le 30 du mois suivant.

- 4.03 Le montant des cotisations syndicales est déterminé par les règlements de la Fraternité et est communiqué par écrit à l'Employeur par le secrétaire financier vingt (20) jours avant la date de la retenue; une copie doit être affichée sur le tableau des salariés.
- 4.04 La Fraternité indemnise l'Employeur de toute poursuite contre lui par un ou plusieurs salariés ou leurs représentants par suite du prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire pour le compte et le bénéfice de la Fraternité, tel que prévu dans cet article.
- 4.05 L'Employeur s'engage à fournir au secrétariat de la Fraternité, dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite, le 31 août de chaque année, la liste complète de ses salariés comprenant leur nom et prénom, le taux horaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur date d'entrée en service, ainsi que leur numéro d'assurance sociale.
- 4.06 Tout nouveau salarié doit être présenté au président de l'exécutif le premier jour de son emploi.

De plus, l'Employeur accorde au nouveau salarié et à un membre de l'exécutif de la Fraternité une période de temps raisonnable, durant la première journée de travail du nouveau salarié, afin de compléter le formulaire d'adhésion à la Fraternité.

- 4.07 Il n'y a aucune activité syndicale, sauf celles prévues à la convention collective, sur la propriété de l'Employeur sans son consentement. Le présent article n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos.

**ARTICLE 5 - FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION**

- 5.01 La Fraternité reconnaît les droits suivants à l'Employeur:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste et juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
  - c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la présentation et à la vente de tout produit;
  - d) d'embaucher ou de congédier pour une cause juste et suffisante, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied;
  - e) de discipliner pour une cause juste et suffisante;

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- f) de choisir les produits à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
- g) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

5.02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire, discriminatoire, injuste ou en violation de la convention, à défaut de quoi le salarié ou la Fraternité peut soumettre un grief.

**ARTICLE 6 - DISCRIMINATION**

6.01 Aucune discrimination, coercition ou intimidation n'est exercée par l'Employeur, la Fraternité et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

6.02 L'Employeur et la Fraternité conviennent que chaque salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

**ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL**

7.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures continues par jour, réparties de sept heures (7 h) à dix-huit heures (18 h), du lundi au vendredi inclusivement. Le salarié ayant le plus d'ancienneté de classification aura priorité pour l'établissement de sa période de travail, suivant les besoins de l'Employeur.

7.02 Les salariés ont droit à une période de repas de soixante (60) minutes non payée pour chaque journée de travail ainsi qu'à une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque demi-journée de travail, laquelle est prise vers le milieu de telle demi-journée.

**ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

8.01 C'est la politique de l'Employeur de s'en tenir à un minimum de temps supplémentaire.

8.02 Le taux de temps et demi (150 %) doit être payé aux salariés pour:

- a) Les trois (3) premières heures de travail effectuées avant ou après la journée normale de travail.
- b) Les quatre (4) premières heures de travail effectuées le samedi.

8.03 Le taux de temps double (200 %) doit être payé aux salariés pour :

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- a) Les heures de travail effectuées en sus des trois premières heures payées à temps et demi du lundi au vendredi inclusivement.
  - b) Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour de fête chômée et payée.
  - c) Les heures de travail effectuées en sus des quatre (4) premières heures le samedi.
- 8.04 Pour être payé en temps supplémentaire, un salarié doit d'abord avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 8.05 Sauf pour les journées de la prise d'inventaire, alors que le repas est payé par l'Employeur, tout salarié appelé à travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, du lundi au vendredi, a droit à un repas convenable payé par l'Employeur.
- 8.06 Sauf dans les cas d'urgence, le temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre les salariés qui exécutent le même travail dans le même département. Un tableau hebdomadaire est compilé et affiché par le supérieur immédiat et le président de l'exécutif, avec référence aux semaines antérieures. Pour les fins de cet article, la période de référence est du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de chaque année.
- 8.07 Le supérieur immédiat doit toujours distribuer équitablement le temps supplémentaire en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté.
- 8.08 Sauf pour la journée de la prise de l'inventaire, pour la journée de la pose des cartes d'inventaire ainsi que les deux semaines précédant le jour de l'inventaire, le temps supplémentaire est volontaire, à condition qu'un nombre suffisant de salariés qualifiés acceptent de travailler en surtemps. Lorsque cela ne donne pas un nombre suffisant de salariés qualifiés, l'Employeur désigne selon l'ordre inverse de leur ancienneté les salariés qualifiés pour exécuter des heures supplémentaires.
- En aucun temps, l'Employeur ne peut obliger un salarié à effectuer du temps supplémentaire durant ses vacances annuelles.
- 8.09 Le temps supplémentaire est payé immédiatement sur la paie du salarié, à l'exception des journées de prise d'inventaire où le temps supplémentaire sera accumulé et reporté en jours de congé durant la période des Fêtes. La prise des congés se fera après entente entre le salarié et son superviseur. Le solde du temps supplémentaire d'un salarié, incluant les heures travaillées à l'inventaire, est payé à la première paie de janvier de l'année suivante.
- 8.10 Si l'Employeur désire faire effectuer du travail en dehors des heures normales de travail prévues par la convention collective, il doit d'abord offrir ce travail en temps supplémentaire à un salarié régulier avant d'utiliser un salarié occasionnel.

**ARTICLE 9 - VACANCES**

9.01 La période de référence de vacances est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Les vacances sont accumulées au cours d'une année civile à raison de 1/12<sup>e</sup> par mois de vacances auxquelles le salarié a droit et doivent être prises dans l'année durant laquelle elles sont accumulées. Les vacances peuvent être prises à l'avance, au cours de la période de référence, sous réserve de l'autorisation du directeur et de l'article de remboursement ci-après.

9.02 CALCUL DES VACANCES AUXQUELLES LE SALARIE A DROIT

a) La période de vacances est calculée à compter de la date d'embauche du salarié. Le droit aux vacances est calculé selon la grille suivante :

Années de service complétées calculées à compter de la date d'embauche	Semaines de vacances payées
0 - 4	2 (0,833 jour par mois)
5 - 9	3 (1,25 jour par mois)
10- 19	4 (1,66 jour par mois)
20 +	5 (2,08 jours par mois)

b) Dans l'année au cours de laquelle le salarié est embauché, les vacances sont calculées au prorata du nombre de mois que le salarié travaille avant la fin de l'année (arrondies à la demie du mois et à la demi-journée).

c) Les salariés progressent selon leur éligibilité de vacances dans l'année où ils complètent le nombre requis d'années de service, peu importe leur date d'embauche.

9.03 CHOIX DES VACANCES

Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté dans chaque département; le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et la cédule de vacances doit être affichée et complétée au plus tard le 15 mars de l'année en cours pour la période de vacances allant 1<sup>er</sup> mai au 15 septembre, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour cette période de vacances, la limite maximum est de deux (2) semaines pour les salariés ayant moins de quinze (15) ans de service et de trois (3) semaines pour ceux ayant quinze (15) ans et plus.

Après dix (10) jours d'affichage, la période de vacances choisie par un salarié ne peut être changée par un autre salarié, sans l'accord du premier.

9.04 Pour la période de vacances allant du 15 septembre au 30 avril de l'année suivante, le calendrier de vacances doit être affichée et complétée au plus tard le 15 septembre de l'année en cours. Pour cette période, aucune limite dans le nombre de semaines continues n'est retenue.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- 9.05 Les salariés n'ayant pas communiqué par écrit leur choix de vacances durant la semaine précédant la date limite d'affichage doivent prendre leurs vacances à la date déterminée par l'Employeur.
- 9.06 Les vacances d'un salarié qui ne peut les prendre à cause de maladie ou d'accident survenu avant son départ pour vacances, ou à la suite d'une hospitalisation survenue durant ses vacances sont reportées à une date convenue avec l'Employeur.
- 9.07 Les vacances ne sont pas cumulatives et le salarié doit les prendre avant le 31 décembre de l'année en cours. Le salarié qui n'a pas pris tous les jours de vacances auxquels il a droit, en raison d'une absence prévue à la convention collective, reçoit l'indemnité afférente aux jours non pris, et ce, avec la première paie du mois de janvier.
- 9.08 Période d'absence autorisée (ICD)  
Les vacances sont accumulées pendant une période d'invalidité de courte durée autorisée d'au plus 17 semaines et peuvent être prises lors du retour actif au travail du salarié. L'indemnité de vacances sera calculée en fonction du salaire gagné dans l'année au cours de laquelle les vacances sont accumulées.
- 9.09 Invalidité de longue durée (ILD) et absences légales (telles que définies par la Loi sur les normes du travail) :  
Les vacances sont accumulées pendant toute période d'absence légale conformément à la Loi sur les normes du travail et le droit d'un salarié aux vacances à son retour au travail sera régi par la loi.
- 9.10 Clause de remboursement  
Les vacances prises avant d'être gagnées sont considérées comme des avances sur le salaire et, lors de la cessation d'emploi, seront déduites de tout salaire payable au salarié à sa dernière date d'emploi et tout solde non récupéré ci-dessus sera remboursé par le salarié dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Le salarié doit signer une autorisation écrite à cet effet
- 9.11 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il peut recevoir, selon ses vacances prises, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné dans l'année de référence en cours s'il justifie de moins de cinq (5) ans d'ancienneté et de six pour cent (6 %) s'il justifie de plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- 9.12 L'Employeur peut fermer son établissement pour les périodes des vacances estivales et hivernales prévues aux conventions collectives applicables dans l'industrie de la construction. L'Employeur peut cependant demander, en tenant compte de l'ancienneté, que quelques salariés travaillent durant ladite période de vacances. Dans ce cas, il prend entente avec les salariés concernés pour la détermination de leurs périodes de vacances. Lorsque cela ne donne pas un nombre suffisant de salariés, l'Employeur désigne, selon l'ordre inverse de leur ancienneté, les salariés qualifiés dans le département concerné pour travailler durant la période de vacances.
- 9.13 Aucune période de vacances n'est accordée durant la période de deux (2) semaines précédant la journée de prise d'inventaire. Cependant, si la journée de vérification de l'inventaire est effectuée à l'extérieur de cette période de deux (2) semaines, l'Employeur peut exiger que tous les salariés soient présents pour cette journée.

**ARTICLE 10 - FÊTES CHÔMÉES PAYÉES**

- 10.01 Les jours de fête ci-après énumérés sont chômés et payés.

- 1<sup>er</sup> janvier
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Jour des Patriotes
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- L'après-midi du 24 décembre
- 25 décembre
- 26 décembre
- L'après-midi du 31 décembre

Pour chaque année civile, un salarié permanent a droit à un (1) jour de congé personnel payé au cours du mois de sa naissance. La date d'anniversaire de naissance inscrite aux registres de la paie servira à déterminer le mois où ce congé personnel doit être pris. Le salarié doit utiliser son congé personnel au cours d'une année, car celui-ci ne peut pas être reporté à une année subséquente et le salarié ne peut pas recevoir une rémunération en lieu et place du congé. La date de prise du congé doit être convenue entre le salarié et son superviseur. Un salarié à temps partiel, temporaire ou occasionnel est exclu de cette politique et, par conséquent, n'est pas admissible au congé personnel.

- 10.02 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé coïncide avec un jour non ouvrable, il est reporté selon la cédule de l'industrie de la Construction, à moins que le législateur n'ait fixé une autre date pour son observation ou à moins d'entente entre les parties.
- 10.03 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé énuméré à l'article 10.01 coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier peut, après entente avec l'Employeur avant son départ pour vacances, ajouter ce congé à ses vacances ou le reporter à une date ultérieure.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- 10.04 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour de fête chômé et payé, un salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable complet précédent et le jour ouvrable complet suivant immédiatement la fête, à moins d'être en congé hebdomadaire ou d'avoir obtenu un congé prévu à l'intérieur de la convention collective.

Le salarié qui est au service de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours ouvrables a droit à une rémunération égale à huit (8) heures à son taux de salaire. Le salarié qui a moins de trente (30) jours ouvrables d'ancienneté a droit à une indemnité calculée conformément à l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail*.

**ARTICLE 11 - RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ COURTE DURÉE**

- 11.01 Le régime d'invalidité de courte durée est selon la politique en vigueur de l'Employeur.
- 11.02 a) Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année, le salarié peut s'absenter une (1) journée, sans avoir à présenter une attestation médicale, et ce, à trois (3) reprises. Deux (2) journées pour la première année de la convention collective).
- b) Ces journées ne peuvent pas être prises la journée précédant ou suivant un congé férié, ni la journée avant ou suivant les vacances d'un salarié. Ces journées ne sont pas cumulatives ni monnayables.
- c) Cet article s'applique seulement aux salariés ayant un (1) an et plus d'ancienneté.
- 11.03 a) Le salarié qui s'absente du travail doit aviser le directeur de succursale dans les plus brefs délais.
- b) L'Employeur se réserve le droit de vérifier ou contester toute attestation médicale.

**ARTICLE 12 - CONGÉS DE DEUIL**

- 12.01 a) Dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, un salarié ayant complété sa période d'essai se verra accorder un congé de cinq (5) jours payés pris de façon consécutive et commençant le jour ouvrable cédulé suivant le décès.
- b) Dans le cas du décès de son frère ou de sa sœur, ainsi que du père ou de la mère de son conjoint, un salarié ayant complété sa période d'essai se verra accorder un congé jusqu'à concurrence de trois (3) jours payés. Le salarié aura droit au paiement de ces jours s'il s'agit de jours ouvrables compris entre la date du décès et la date des funérailles.
- c) Dans le cas du décès du conjoint de son frère ou de sa sœur, de la sœur ou du frère de son conjoint, du conjoint du frère ou de la sœur de son conjoint, du conjoint de son enfant, de son petit-fils ou sa petite-fille, de l'un de ses grands-parents ou des grands-parents de son conjoint, un salarié ayant complété sa période d'essai a droit à une (1) journée de congé payée, si le jour des funérailles est un jour ouvrable et que le salarié y assiste.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- d) Un salarié a droit à une (1) journée de congé additionnelle payée lorsque les funérailles ont lieu à plus de 200 km de son domicile et qu'il y assiste. Le salarié doit fournir une preuve de présence au salon funéraire.
- e) Dans les situations prévues aux paragraphes a) et b) du présent article, advenant que les funérailles, la mise en terre ou l'incinération ne soient pas effectuées à l'intérieure de la période de trois (3) ou cinq (5) jours prévue à ces paragraphes, le salarié peut déplacer une journée, afin que celle-ci coïncide avec l'événement. Dans la mesure du possible, le salarié avise l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date du congé demandé.

**ARTICLE 13 - CONGÉS RELIÉS À LA FAMILLE**

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

Cet article s'applique au salarié qui a pris le congé le plus court du RQAP.

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

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

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

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

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

- 13.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

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

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

**ARTICLE 14 - JURÉ**

- 14.01 Le salarié convoqué pour agir comme juré, qu'il soit choisi ou non, ne subit pas de perte de salaire. Il reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier. Il doit cependant:
- a) Donner un avis préalable à l'Employeur d'une convocation comme juré;
  - b) Présenter une preuve d'accomplissement de service de juré;
  - c) Durant son terme de juré, il doit retourner à son travail pour le temps non requis comme juré.

**ARTICLE 15 - CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

- 15.01 Tout salarié a droit à un congé de maternité, de paternité et parental en conformité avec la législation applicable.

**ARTICLE 16 - FRAIS DE SÉJOUR ET DE DÉPLACEMENT**

- 16.01 Tout salarié affecté à un travail à l'extérieur doit recevoir son salaire habituel en plus d'un montant d'avance pour ses dépenses d'hôtel et de repas. Les frais de voyage, hôtel et repas sont à la charge de l'Employeur qui doit rembourser le salarié sur présentation de pièces justificatives raisonnables.

**ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE**

- 17.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant à la date de signature de la convention collective et à maintenir sa contribution au paiement de la prime pendant la durée de la convention.

**ARTICLE 18 - PERFECTIONNEMENT**

- 18.01 L'Employeur convient de favoriser le perfectionnement des salariés assujettis à la présente convention collective en les encourageant à suivre des cours qui peuvent leur être utiles dans l'accomplissement de leur fonction présente ou en vue d'une promotion.
- 18.02 L'Employeur rembourse les frais de scolarité et le prix des livres préalablement autorisés par l'Employeur, sur preuve de réussite du cours.
- 18.03 Un salarié qui suit des cours exigés par l'Employeur pendant sa cédule régulière de travail reçoit son taux de salaire horaire normal. Dans un tel cas, son salaire hebdomadaire ne doit pas être inférieur à celui qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé sa cédule régulière.

Si un salarié suit des cours exigés par l'Employeur en dehors de son horaire de travail, il est rémunéré à son taux de salaire régulier pour les heures consacrées à la formation. Le salarié et l'Employeur peuvent s'entendre pour que le salarié soit compensé via une reprise de temps au cours des deux (2) semaines suivant la formation, au lieu d'être rémunéré pour les heures consacrées à la formation.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

Si le salarié doit encourir des frais de déplacement, de logement ou de repas, ces frais sont la responsabilité de l'Employeur qui doit rembourser le salarié sur présentation de pièces justificatives raisonnables.

**ARTICLE 19 - AFFICHAGES, PROMOTIONS, RÉTROGRADATIONS ET TRANSFERTS**

- 19.01 a) Toute fonction devenue vacante ou lorsqu'une nouvelle fonction est créée, elle doit être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables et copie doit être remise à un officier de la Fraternité lors de l'affichage. L'avis indique le titre de la fonction, la description, le salaire qui lui est attribué et les exigences requises telles que décrites à l'annexe « C ».
- b) Les absences pour cause de congé de maternité, de maladie, de vacances ou de congé autorisé excédant trente-cinq (35) jours doivent être affichées, si l'Employeur désire combler l'absence.
- 19.02 Le salarié qui désire remplir la fonction vacante ou la nouvelle fonction appose son nom sur l'avis durant la période prévue à 19.01 a). Une copie de cet avis doit être remise à un officier de la Fraternité, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai d'affichage.
- 19.03 La fonction vacante est accordée à un salarié en tenant compte de ses qualifications, de sa capacité d'en remplir les exigences normales et de son ancienneté. L'Employeur doit donner une réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage.
- 19.04 Le salarié qui obtient un nouveau poste retourne à son ancienne fonction si, dans les trente (30) jours ouvrables de son transfert, l'Employeur ne juge pas son rendement satisfaisant ou si le salarié désire retourner à son ancienne fonction.
- 19.05 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 19.06, si aucun salarié ne postule pour une fonction vacante à la suite de l'affichage, l'Employeur peut alors embaucher pour combler la fonction vacante.
- 19.06 a) Un salarié transféré temporairement, soit pour une durée de quatre (4) heures ou plus, à une fonction ayant un taux de salaire supérieur reçoit, dès son transfert, le taux de salaire de cette fonction, et ce, à son même échelon.
- b) Un salarié transféré temporairement à une fonction ayant un taux de salaire inférieur ne subit aucune diminution de salaire.
- c) Un salarié promu à une fonction ayant un taux de salaire supérieur reçoit, dès sa promotion, le premier taux de salaire de cette fonction qui lui donne une augmentation de salaire hebdomadaire d'au moins dix dollars (10 \$).
- d) Pour les fins de cet article, un transfert temporaire ne doit pas excéder trente-cinq (35) jours.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

19.07 Si un salarié, à la demande de l'employeur, remplace temporairement un superviseur, il reçoit une prime équivalente à 10 % de son taux horaire normal.

**ARTICLE 20 - MISE À PIED ET RAPPEL**

20.01 a) Sauf en cas de force majeure (*Act of God*), le salarié mis à pied reçoit un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables pour les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et de dix (10) jours ouvrables pour les salariés ayant un (1) an et plus d'ancienneté. Si l'Employeur omet de donner ce préavis, le salarié recevra le paiement des jours de préavis.

b) Au cours des trois (3) premiers jours de l'avis, tout le mouvement de main-d'œuvre pouvant être occasionné par le droit des salariés de déplacer d'autres salariés doit être déterminé, de façon à ce que les salariés qui sont effectivement mis à pied puissent avoir un préavis de sept (7) jours ouvrables.

c) Le préavis sera de cinq (5) jours ouvrables pour tous les salariés en cas de grève dans l'industrie de la construction qui affecte l'employeur.

20.02 Dans un cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction affectée par la réduction de personnel est mis à pied.

20.03 Le salarié affecté par la réduction de personnel peut déplacer un autre salarié à condition qu'il ait plus d'ancienneté que ce salarié et qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction. Toutefois, le salarié affecté par la réduction de personnel ne peut déplacer un salarié d'un groupe supérieur.

20.04 À défaut par le salarié de l'occupation affectée par la réduction de personnel de pouvoir déplacer un salarié suivant la règle établie à l'article 20.02 et 20.03, celui-ci est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

20.05 Le nom du salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pendant une période minimale de six (6) mois ou une période équivalente à son ancienneté jusqu'à un maximum de 18 mois.

20.06 Les salariés déplacés suite à une mise à pied peuvent se prévaloir des dispositions des articles 20.02, 20.03, 20.04 et 20.05.

20.07 Le salarié mis à pied est rappelé par ordre d'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction disponible, et ce, dans un délai de trente (30) jours. Si la durée est moindre de trente (30) jours, le salarié peut refuser le rappel sans la perte d'aucun de ses droits.

**ARTICLE 21 - ATTRIBUTION DU TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR**

21.01 L'Employeur n'accorde aucun contrat à forfait dans le but de réduire le nombre de membres de l'unité de négociation ou de priver un salarié d'un rappel au travail.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

Toutefois, si un camionneur quitte son travail pour quelque raison que ce soit, l'Employeur n'est pas obligé de le remplacer.

**ARTICLE 22 - SALLE À MANGER**

- 22.01 L'Employeur s'engage à fournir une salle où les salariés peuvent préparer et prendre leur repas, selon les normes prévues par les lois ou règlements en vigueur au Québec. La succursale est un endroit non-fumeurs, incluant la salle à manger.

Lorsque cette salle n'est pas disponible pour les salariés, ceux-ci doivent être avisés vingt-quatre heures (24 h) à l'avance par l'Employeur qui devra aménager un autre endroit, jusqu'à ce que la salle redevienne disponible.

**ARTICLE 23 - LIGNE DE PIQUETAGE**

- 23.01 L'Employeur n'oblige jamais un de ses salariés à traverser une ligne de piquetage légale.

**ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 24.01 L'Employeur convient de prendre les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 24.02 Un salarié ne peut être tenu de faire un travail mettant sa santé et sa sécurité en danger.
- 24.03 Si le salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou une fonction équivalente, selon ses droits d'ancienneté si sa fonction a été abolie.
- 24.04 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.

De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté l'indemnité prévue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), jusqu'à concurrence des premiers quatorze (14) jours suivant le début de son incapacité.

- 24.05 a) L'Employeur paie à chaque salarié travaillant hors du bureau et qui en fait la demande, des souliers ou bottes de sécurité approuvés ACNOR et appropriés pour le travail demandé, pour un montant maximal de cent quarante dollars (140 \$) taxes incluses, par période de douze (12) mois.

Le montant pour les commis d'entrepôt sera majoré à cent quarante (140 \$) taxes incluses.

Cet article s'applique à compter de la signature de la présente convention collective.

- b) L'Employeur fournit au salarié qui travaille à l'extérieur de l'entrepôt, une paire de couvre-chaussures de caoutchouc, une fois par année contractuelle.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- c) Dans le cas du salarié occasionnel, l'Employeur exige le port de souliers ou bottes de sécurité. L'Employeur rembourse au salarié sept cents (7 ¢) nettes pour chaque heure travaillée sur chaque paie, jusqu'à concurrence de cent trente dollars (130 \$).
- d) Lorsque, à la demande de l'Employeur, un salarié doit se rendre chez un client ou sur un chantier où le port d'un équipement de sécurité est requis, l'Employeur fournit ledit équipement de sécurité. Dans ce cas, le salarié doit porter ledit équipement de sécurité.

24.06 Un comité conjoint de santé et sécurité au travail est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) salarié désigné par la Fraternité. Le nom des membres de ce comité est affiché au babillard. Ce comité doit se rencontrer deux (2) fois par année ou plus fréquemment, s'il y a lieu, et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à la Fraternité. Ce comité est chargé de faire appliquer la santé et sécurité, tel que prévu par la loi. Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

**ARTICLE 25 - UNIFORMES**

25.01 Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur fournit au camionneur cinq (5) chemises, trois (3) paires de pantalons, un (1) veston et un (1) manteau d'hiver.

Ces vêtements sont renouvelés à chaque année, sauf le manteau d'hiver qui est renouvelé à chaque deux ans, et le camionneur doit les porter. De plus, le camionneur est responsable de l'entretien de ses vêtements.

25.02 Les salariés dont l'Employeur exige le port de l'uniforme se le voient fourni par l'Employeur sur une base annuelle. Toutefois, les salariés sont responsables de l'entretien.

25.03 Les salariés dont les fonctions exigent le port de gants se les voient fournis par l'Employeur. Pour les renouveler, ils doivent remettre leurs vieux gants à l'Employeur.

25.04 Pour les salariés appelés à travailler à l'extérieur, l'Employeur met à leur disposition un (1) manteau d'hiver et un (1) imperméable, lesquels sont renouvelés à tous les deux (2) ans.

**ARTICLE 26 - OUTILS**

26.01 L'Employeur s'engage à fournir les outils et instruments nécessaires dans le travail de ses salariés.

**ARTICLE 27 - SALAIRES**

27.01 Le taux de salaire du salarié couvert par la présente convention collective est déterminé en fonction de sa classification et de sa date d'entrée en fonction, et ce, selon l'échelle salariale prévue à l'annexe « A » de la présente convention.

27.02 L'Employeur paie le salaire deux (2) fois par mois soit le 15 et le dernier jour de chaque mois. Une période de paie représente 86,9 heures de paie régulière pour la période de paie en cours ainsi que le temps supplémentaire travaillée pendant la période de paie précédente.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

Si le jour du paiement du salaire coïncide avec un jour férié de l'institution bancaire, un samedi ou un dimanche, le salaire est versé le jour ouvrable précédant le jour normal de paie du salarié.

L'Employeur prépare un calendrier de paie à chaque année.

- 27.03 Les montants de retenues syndicales doivent apparaître sur les formules fiscales annuelles prescrites.
- 27.04 L'Employeur informera le président de l'unité d'accréditation des bonis versés à chacun des salariés couverts par la présente convention collective.

**ARTICLE 28 - NOUVELLE CLASSIFICATION**

- 28.01 Advenant la création d'une nouvelle classification, l'Employeur en détermine la rémunération et en avise la Fraternité dans les sept (7) jours. Si la Fraternité est insatisfaite de la rémunération déterminée par l'Employeur, elle peut soumettre un grief directement à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de l'Employeur.
- 28.02 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération de la nouvelle classification en tenant compte de la rémunération des autres classifications existantes dans la convention collective.

**ARTICLE 29 - CLAUSES GÉNÉRALES**

- 29.01 L'Employeur coopère de façon raisonnable dans le cas où la Fraternité désire tenir un vote au scrutin secret par ses membres pour l'élection de ses officiers. Les salariés ne peuvent être appelés à voter pendant les heures de travail.
- 29.02 L'Employeur ne peut contraindre ses salariés à faire partie ou à contribuer à un club social quelconque.

**ARTICLE 30 - CORRESPONDANCE**

- 30.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre doit être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé ou par télécopieur, adressé comme suit :

**À L'EMPLOYEUR:**

**WOLSELEY GROUPE PLOMBERIE, UNE DIVISION DE WOLSELEY CANADA INC.**  
230, rue Léger  
Sherbrooke (Québec) J1L 1M1  
Télécopieur : (819) 562-2887

**À LA FRATERNITÉ :**

**FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ (F.T.Q.)**  
10200, boul. du Golf  
Anjou (Québec) H1J 2Y7  
Télécopieur : (514) 385-9298

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- 30.02 Tout avis ainsi posté est censé avoir été signifié le jour de sa mise à la poste. Le sceau du maître de poste ou le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.
- 30.03 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme ci-haut mentionné.

**ARTICLE 31 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 31.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 31.02 L'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire ou congédier un salarié pour un motif juste et suffisant, dont la preuve lui incombe.
- 31.03 En tout temps, le salarié est en droit de consulter et obtenir copie de son dossier.
- 31.04 L'Employeur se sert d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis est remise au salarié et une autre est remise à un officier de la Fraternité au même moment. Cet avis doit indiquer les faits reprochés au salarié.
- 31.05 Aucune mesure disciplinaire ou congédiement ne peut être imposé au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance dudit événement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 31.06 Toute mesure disciplinaire écrite demeure au dossier d'un salarié durant une période de six (6) mois, à l'exception d'une suspension laquelle demeure au dossier durant une période de douze (12) mois. Cette mesure disciplinaire est rayée du dossier disciplinaire de ce salarié s'il ne reçoit pas une nouvelle mesure de même nature durant cette période de six (6) mois ou douze (12) mois, selon le cas. Toute mesure disciplinaire écrite qui a été rayée du dossier ne peut être invoquée à l'arbitrage.
- 31.07 Le défaut par l'Employeur de se conformer à la procédure prévue ci-haut invalide la mesure ou le congédiement et oblige l'Employeur à réintégrer le salarié avec tous les avantages prévus par la convention.

**ARTICLE 32 - GRÈVES, LOCK-OUT**

- 32.01 La Fraternité s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'Employeur.
- 32.02 L'Employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses salariés.

**ARTICLE 33 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS**

33.01 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

**ÉTAPE 1**

Si le salarié désire soumettre un grief, il doit le faire par écrit, au directeur de la succursale, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief. Un officier est présent sauf si le salarié le désire autrement. Le directeur doit remettre sa décision par écrit au salarié concerné et à la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

33.02 **ÉTAPE 2**

Si le directeur ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, il peut soumettre son grief en deuxième (2<sup>e</sup>) étape, par écrit. Il doit alors le soumettre au directeur des ressources humaines, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la réponse du directeur ou de l'expiration du délai qu'avait ce dernier pour répondre au grief.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, le directeur informe par écrit le salarié concerné et la Fraternité de sa décision. Cependant, après la soumission du grief au directeur, l'une ou l'autre des parties peut requérir une rencontre avec l'autre partie pour discuter du grief. Dans tel cas, le directeur a dix (10) jours ouvrables après la rencontre pour faire parvenir sa décision écrite au salarié et à la Fraternité.

33.03 Dans le cas d'un congédiement, d'une suspension, ou d'une réprimande écrite, un grief peut être soumis par un salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la date du congédiement, de la suspension ou de la réprimande écrite et il est étudié à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) étape.

33.04 Les griefs relatifs au taux de salaire sont soumis directement à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape et toute décision relative à tels griefs mentionne la date de la mise en vigueur du taux de salaire.

33.05 Les délais limites peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.

33.06 **GRIEFS DE GROUPE**

Lorsque deux (2) salariés ou plus formulent un grief et que ceux-ci sont de même nature et de même cause, ils constituent un grief de groupe et peuvent être présentés comme tels à la première étape.

33.07 L'officier de l'exécutif et le salarié ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent des griefs en première et deuxième étape de la procédure de règlements de griefs.

33.08 **PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi la première (1<sup>re</sup>) étape et la deuxième (2<sup>e</sup>) étape selon le cas.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la décision prévue à la dernière étape de la procédure de règlement de grief ou de l'expiration du délai pour répondre à la dernière étape, le tout en conformité avec le Code du Travail.

- 33.09 Les deux parties doivent d'un commun accord choisir un arbitre pour entendre le grief et si aucune entente n'intervient dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre partie peut demander à l'Honorable ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 33.10 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre, mais de préférence à Sherbrooke.
- 33.11 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.
- 33.12 Toutes ententes que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, sont finales et lient l'Employeur, la Fraternité et le ou les salariés concernés.
- 33.13 Dans le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié, l'arbitre a juridiction pour décider du maintien de la sanction, de l'abolition ou réduction de la sanction appliquée, de la réintégration du salarié ainsi que du montant de l'indemnité, s'il y a lieu, en tenant compte du salaire gagné ailleurs.
- 33.14 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties concernées. Les dispositions de cette convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la présente convention collective.
- 33.15 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre unique.

**ARTICLE 34 - INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ DES CLAUSES**

- 34.01 Les paragraphes, articles ou parties de la présente convention collective doivent être lus et interprétés dans leur ensemble.
- 34.02 Advenant le cas où l'un ou l'autre des paragraphes ou articles de cette convention est déclaré nul en regard d'une loi applicable dans cette province, les autres paragraphes ou articles de ladite convention ne sont aucunement affectés par cette nullité.

**ARTICLE 35 - TABLEAUX D'AFFICHAGE**

- 35.01 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité des tableaux dans un endroit visible, soit un à la cafétéria et un dans les bureaux, pour lui permettre d'afficher les avis de réunion ou autres sujets syndicaux. De tels avis doivent être signés et autorisés par un officier de la Fraternité.

**ARTICLE 36 - COPIES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 36.01 La Fraternité prend les dispositions afin de faire imprimer des copies de cette convention collective et le coût d'impression est partagé à parts égales entre la Fraternité et l'Employeur. Une copie est rendue disponible à chaque salarié.

**ARTICLE 37 - ANCIENNETÉ**

- 37.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié depuis son dernier embauchage; la date d'embauche des salariés, reconnue et acceptée aux fins des présentes, est celle apparaissant à la liste d'ancienneté prévue à l'annexe « D ». Le nom et la date d'embauche d'un nouveau salarié sont rajoutés à cette liste.
- 37.02 Un salarié est considéré à l'essai et ne doit pas être inscrit sur la liste d'ancienneté avant d'avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour l'Employeur. L'Employeur avise un membre de l'exécutif syndical dix (10) jours avant la fin de la période d'essai d'un salarié à l'essai. Lorsque la période d'essai est complétée, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de la date de son embauchage. Il est entendu qu'un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai ne peut soumettre un grief suite à un congédiement.
- 37.03 Un salarié maintient et accumule son ancienneté lorsqu'il est absent du travail conformément avec les conditions ci-après énoncées:
- a) S'il est absent pour cause de maladie ou blessure pour une période minimale de six (6) mois, mais n'excédant pas son ancienneté au début de l'invalidité, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
  - b) Durant une mise à pied pour une période minimale de six (6) mois, mais n'excédant pas son ancienneté au début de la mise à pied, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
  - c) Lorsqu'il travaille dans des classifications non couvertes par la convention collective, jusqu'à un maximum de six (6) mois ;
  - d) Durant un congé sans solde accordé par l'Employeur;
  - e) Durant une permission d'absence accordée par l'Employeur pour occuper les fonctions de représentant syndical à temps plein pour une période maximale de dix-huit (18) mois.
  - f) Durant un congé de maternité, de paternité ou parental pris en conformité avec l'article 15.01 de la convention.
  - g) Durant tous les autres congés accordés par les dispositions de la présente convention collective.
- 37.04 Un salarié perd toute ancienneté quand :

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

---

- a) Il démissionne par écrit;
- b) Il est congédié et que son congédiement n'est pas annulé;
- c) Il s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable;
- d) Il est mis à pied par l'Employeur pour une période de six (6) mois ou une période excédant son ancienneté jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois.
- e) Il néglige, après une mise à pied, de se présenter au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent son rappel, par courrier recommandé, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et qu'il en avise l'Employeur;
- f) À l'échéance des périodes de temps prévus à l'article 37.03.

**ARTICLE 38 - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (F.T.Q.)**

- 38.01 L'Employeur convient de collaborer avec la Fraternité 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).
- 38.02 L'Employeur reconnaît que l'association accréditée qui en a dûment accepté le mandat agit à titre de représentant du Fonds.
- 38.03 Tout salarié qui veut souscrire au Fonds remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire, et en le remettant à la Fraternité pour qu'il le transmette à l'Employeur.
- 38.04 L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié, en autant qu'un minimum de cinq (5) salariés à la fois participe au Fonds

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande par écrit de recevoir immédiatement sur sa paie les allégements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), par déduction à la source (DAS).

- 38.05 Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements (minimum de cinq dollars (5 \$) par semaine), ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

**WOLSELEY CANADA INC. - SUCCURSALE DE SHERBROOKE**

- 38.06 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois, au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement, les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 38.04. Cette remise doit être accompagnée d'un état 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.
- 38.07 L'Employeur ne contribue d'aucune façon au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.).

**ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 39.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature, à l'exception de l'annexe « A » qui est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2017, et elle expire le 31 décembre 2019.
- 39.02 La présente convention collective reste en vigueur jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de contre-grève (lock-out) conformément aux dispositions du Code du Travail, selon la première de ces deux éventualités.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 19 jour du mois de MAI 2017.

POUR L'EMPLOYEUR *Wolseley groupe plomberie*  
*une division de Wolseley Canada inc.*

*Michel L'Heureux*  
Michel L'Heureux

*Claude Vincent*  
Claude Vincent

POUR LA FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ

*Nathalie Bouchard*  
Nathalie Bouchard

*Denis Jr Archambault*  
Denis Jr Archambault

**ANNEXE « A »  
ÉCHELLE SALARIALE**

<b>GROUPE I</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>	<b>01.01.19</b>
Embauche	546 \$	556 \$	567 \$
12 mois	586 \$	596 \$	608 \$
24 mois	618 \$	629 \$	642 \$
36 mois	681 \$	693 \$	707 \$

<b>GROUPE II</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>	<b>01.01.19</b>
Embauche	562 \$	572 \$	583 \$
12 mois	593 \$	603 \$	615 \$
24 mois	634 \$	645 \$	659 \$
36 mois	717 \$	730 \$	745 \$

<b>GROUPE III</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>	<b>01.01.19</b>
Embauche	625 \$	636 \$	649 \$
12 mois	654 \$	665 \$	678 \$
24 mois	686 \$	698 \$	712 \$
36 mois	720 \$	733 \$	748 \$
48 mois	793 \$	807 \$	823 \$

<b>GROUPE IV</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>	<b>01.01.19</b>
Embauche	749 \$	762 \$	777 \$
12 mois	775 \$	789 \$	805 \$
24 mois	801 \$	815 \$	831 \$
36 mois	818 \$	832 \$	849 \$
48 mois	867 \$	882 \$	900 \$

<b>GROUPE V</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>	<b>01.01.19</b>
Embauche	785 \$	799 \$	815 \$
12 mois	811 \$	825 \$	842 \$
24 mois	836 \$	851 \$	868 \$
36 mois	877 \$	892 \$	910 \$
48 mois	903 \$	919 \$	937 \$

<b>SALARIÉ OCCASIONNEL</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>	<b>01.01.19</b>
Taux horaire	Salaires minimum + 20 %	Salaires minimum + 20 %	Salaires minimum + 20 %

**ANNEXE « B »****AUTORISATION DE DÉDUCTION SYNDICALE**

Je, soussigné, autorise par la présente mon Employeur (WOLSELEY GROUPE PLOMBERIE, UNE DIVISION DE WOLSELEY CANADA INC.) à déduire sur chaque paie, 1,4 % de mon salaire brut, et de remettre à chaque mois cette cotisation à la Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité.

Le taux de la cotisation syndicale peut être changé de temps à autre selon les Statuts et Règlements de la Fraternité.

Telles déductions sont en vigueur à compter du premier jour de mon embauche, tant et aussi longtemps que je serai au service de l'Employeur précité et que je n'aurai pas perdu mes droits d'ancienneté et de rappel.

Fait en trois (3) exemplaires (Employeur, Fraternité et salarié).

SIGNÉ À SHERBROOKE

LE \_\_\_\_\_

SIGNATURE \_\_\_\_\_

TÉMOIN \_\_\_\_\_

**ANNEXE « C »****TITRES ET CLASSIFICATIONS**

- GROUPE I** : Commis de bureau
- GROUPE II** : Commis d'entrepôt
- GROUPE III** : Camionneur  
Préposé service à la clientèle I
- GROUPE IV** : Préposé service à la clientèle II  
Préposé aux opérations  
Gestionnaire d'inventaire
- GROUPE V** : Préposé service à la clientèle III

**EXIGENCES DES FONCTIONS****GROUPE I : COMMIS DE BUREAU**

D.E.C. en technique de secrétariat ou équivalent  
Bonne formation administrative  
Bonne connaissance des logiciels de la suite « Office »  
Connaissance de l'anglais est un atout

**GROUPE II : COMMIS D'ENTREPÔT**

D.E.C. en mécanique du bâtiment ou équivalent  
Connaissance du travail général d'un entrepôt  
Pouvoir opérer un chariot élévateur

**GROUPE III : CAMIONNEUR**

Secondaire V ou équivalent  
Permis de chauffeur selon nos besoins  
Test de chauffeur obligatoire  
Belle personnalité et beaucoup d'entregent  
Connaître Sherbrooke et les environs

**PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE I**

D.E.C. en mécanique du bâtiment ou équivalent  
Habilité à travailler avec des catalogues et des listes de prix  
Très bon entregent  
Disponibilité  
L'anglais est un atout

**GROUPE IV : PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE II**

D.E.C. en mécanique du bâtiment ou équivalent  
Habilité à travailler avec des catalogues et des listes de prix  
Très bon entregent  
Disponibilité  
L'anglais est un atout  
Doit avoir travaillé dans le groupe III avant d'être promu au groupe IV

**EXIGENCES DES FONCTIONS (suite)****GRUPE IV :**      **PRÉPOSÉ AUX OPÉRATIONS**

D.E.C. en mécanique du bâtiment ou équivalent  
Connaissance en administration  
Connaissance en informatique  
Connaissance en gestion de personnel  
Très bon entregent  
Disponibilité  
Être capable de travailler en équipe  
L'anglais est un atout

**GESTIONNAIRE D'INVENTAIRE**

D.E.C. en mécanique du bâtiment ou équivalent.  
Habilité à travailler avec des listes de prix  
Très bon entregent  
Disponibilité  
L'anglais est un atout  
Très bonne connaissance de l'informatique  
Être capable de travailler en équipe.

**GRUPE V** :      **PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE III**

D.E.C. en mécanique du bâtiment ou équivalent  
Connaissances en chauffage, ventilation et climatisation  
Habilité à travailler avec des catalogues et des listes de prix  
Très bon entregent  
Disponibilité  
L'anglais est un atout  
Doit avoir travaillé dans groupe IV avant d'être promu au groupe V

ANNEXE « D »LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
	Camionneur	3	11/11/1976
	Préposé service à la clientèle II	4	31/10/1977
	Préposé service à la clientèle III	5	23/06/1997 12/12/88 (D.E.F.)
	Commis de bureau	1	08/08/1994
	Préposé aux opérations	4	12/09/2005
	Préposé service à la clientèle I	4	19/06/2006
	Préposé service à la clientèle III	5	02/11/2007
	Préposé service à la clientèle II	4	22/09/2008
	Commis d'entrepôt	2	12/08/2013
	Préposé service à la clientèle III	5	21/04/2014
	Commis d'entrepôt	2	05/01/2015
	Préposé service à la clientèle I	3	02/03/2015
	Commis d'entrepôt	2	06/07/2015
	Commis d'entrepôt	2	20/10/2015
	Commis d'entrepôt	2	07/12/2015
	Préposé service à la clientèle I	3	12/10/2016

**LETTRE D'ENTENTE N° 1**

ENTRE

**WOLSELEY GROUPE PLOMBERIE,  
UNE DIVISION DE WOLSELEY CANADA INC.  
(SUCCURSALE DE SHERBROOKE)  
CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »**

ET

**FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ  
(F.I.P.O.E.)**

**CI-APRÈS APPELÉE « LA FRATERNITÉ »**

**AVANCE DES PRESTATIONS – CNESST**

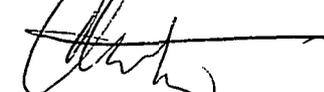
L'Employeur convient d'avancer au salarié permanent, victime d'une lésion professionnelle, un montant équivalent aux prestations qu'il recevrait de la CNESST pour une période maximale de quatre (4) semaines, si ce salarié n'a pas reçu de prestations de la CNESST à cause de délais administratifs.

Cette avance est accordée si la lésion n'a pas été contesté par l'Employeur et si le salarié s'engage à rembourser l'Employeur dès qu'il débute à être payé par la CNESST.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 19 jour du mois de MAI 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
Michel L'Heureux

  
\_\_\_\_\_  
Claude Vincent

POUR LA FRATERNITÉ

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Bouchard

  
\_\_\_\_\_  
Denis Jr Archambault

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

WOLSELEY GROUPE PLOMBERIE,  
UNE DIVISION DE WOLSELEY CANADA INC.  
(SUCCURSALE DE SHERBROOKE)  
CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »

ET

FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ  
(F.I.P.O.E.)

CI-APRÈS APPELÉE « LA FRATERNITÉ »

TRAVAIL PAR DES EMPLOYÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les parties conviennent que pour des projets spéciaux de courte durée ou pour un surplus de travail, l'Employeur peut utiliser des employés exclus de l'unité de négociation pour accomplir du travail normalement effectué par des salariés permanents.

Cependant, l'Employeur doit d'abord offrir ledit travail aux salariés permanents en respectant l'article 8.07 de la convention collective. Par la suite, il doit l'offrir aux salariés permanents mis à pied, qui sont inscrits sur la liste de rappel, disponibles pour travailler et qui possèdent les compétences pour faire le travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 19 jour du mois de Mai 2017.

POUR L'EMPLOYEUR



Michel L'Heureux

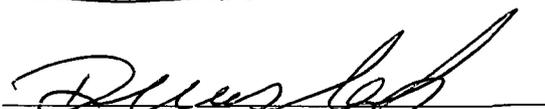


Claude Vincent

POUR LA FRATERNITÉ



Nathalie Bouchard



Denis Jr Archambault

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

30 JUIN '17 PM 1:41

22 JUN '17 PM 2:43

WOLSELEY GROUPE PLOMBERIE,  
UNE DIVISION DE WOLSELEY CANADA INC.  
(SUCCURSALE DE SHERBROOKE)  
CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »

ET

FRATERNITÉ INTER-PROVINCIALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ  
(F.I.P.O.E.)

CI-APRÈS APPELÉE « LA FRATERNITÉ »

ARTICLE 11 – RÉGIME D'ASSURANCE D'INVALIDITÉ COURTE DURÉE

Si l'Employeur apporte des changements au régime d'assurance d'invalidité courte durée pendant la durée de la présente convention collective, il donne un avis de quatre vingt-dix (90) jours à la Fraternité avant l'entrée en vigueur de ces changements. L'Employeur rencontre la Fraternité pour expliquer les modifications apportées au régime. Les changements au régime sont effectués de la même manière que pour tous les autres employés qui participent à ce plan.

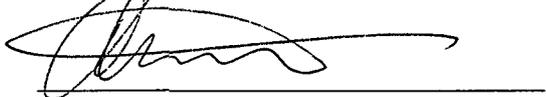
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 19 jour du mois de Mai 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LA FRATERNITÉ

  
Michel L. Heureux

  
Nathalie Bouchard

  
Claude Vincent

  
Denis Jr Archambault