

COMMERCE DE DÉTAIL

Réno-Dépôt inc. (Beauport)

et

Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ

Secteur d'activité de l'employeur: commerces de détail – autres commerces de détail

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**

(133) 95

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes: 60%; hommes: 40%

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** commerce

- **Échéance de la convention précédente**

14 octobre 2012

- **Échéance de la présente convention**

15 octobre 2017

- **Date de signature:** 17 avril 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié régulier 30-40 heures

5 jours/sem., entre 30 et 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

Maximum 5 jours/sem., moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé

Date	17 avril 2013	16 octobre 2013	16 octobre 2014
Salaire/heure	(9,90 \$)	10,21 \$	10,41 \$
Min.	10,15 \$		
Salaire/heure	(14,75 \$)	15,35 \$	15,65 \$
Max.	15,05 \$		

Date	16 octobre 2015	16 octobre 2016
Salaire/heure	10,61 \$	10,82 \$
Min.		
Salaire/heure	15,96 \$	16,27 \$
Max.		

2. Conseiller, 57 salariés

Date	17 avril 2013	16 octobre 2013	16 octobre 2014
Salaire/heure	(9,90 \$)	10,51 \$	10,72 \$
Min.	10,30 \$		
Salaire/heure	(17,36 \$)	18,06 \$	18,42 \$
Max.	17,71 \$		

Date	16 octobre 2015	16 octobre 2016
Salaire/heure	10,93 \$	11,15 \$
Min.		
Salaire/heure	18,79 \$	19,17 \$
Max.		

Augmentation générale*

Date	17 avril 2013	16 octobre 2013	16 octobre 2014
Augmentation	2%	2%	2%

Date	16 octobre 2015	16 octobre 2016
Augmentation	2%	2%

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

N. B. – Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit (3%) 1,5% de plus au 16 octobre de chaque année, en plus de recevoir 1,5%/1 040 heures travaillées.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 16 octobre 2012 au 17 avril 2013.

- **Primes**

Nuit: (2 \$) 2,25 \$/heure – salarié qui travaille en dehors des heures d'ouverture du magasin

Chef d'équipe: salaire majoré de 15% – salarié qui obtient une promotion de chef d'équipe

Promotion: augmentation de 3%, sans dépasser le maximum de sa classification – salarié qui obtient une promotion

- **Allocations**

- **Vêtements de travail**

- Fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

- **Vêtements pour l'extérieur**

- Fournis, remplacés et entretenus par l'employeur

- **Équipement de sécurité**

- Fourni par l'employeur, lorsque c'est requis

- **Souliers ou bottes de sécurité**

- Maximum de (100 \$) 110 \$/2 080 heures travaillées

- Pour le salarié affecté fréquemment à la coupe, à la pépinière ainsi que pour le préposé au service qui travaille à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions, et ce, avant l'échéance des 2 080 heures travaillées.

- **Outils de travail :** fournis et remplacés par l'employeur

- **Jours fériés payés**

- (7) 6 jours/année et le lendemain de Noël jusqu'à 13 h

- **Congés mobiles**

- (2) 3 jours/année – salarié qui a cumulé 1 040 heures travaillées

- 4 heures à prendre le 26 décembre – salarié régulier

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4%
4 ans	3 sem.	6%
10 ans	4 sem.	8%
25 ans N	5 sem.	10%

- **Congés occasionnels**

- **Salarié régulier**

- 5,3 heures/mois – salarié régulier qui a terminé sa période de probation après le 1^{er} septembre

- 64 heures/année – salarié qui a terminé sa période de probation avant le 1^{er} septembre

- Les heures de congés occasionnels non utilisées au 31 août peuvent être utilisées en heures de vacances, remboursées ou reportées à l'année de référence suivante.

- **Salarié à temps partiel**

- (12) 16 heures/6 mois – salarié qui a travaillé une moyenne de 27 heures ou plus/semaine pendant les 6 derniers mois

- Les heures de congés occasionnels non utilisées à la fin de la période de 6 mois peuvent être remboursées ou reportées à la période de 6 mois suivante, jusqu'à un maximum de 24 heures/année.

- **Droits parentaux**

- **1. Congé de maternité**

- La salariée a droit à un congé sans solde d'un maximum de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié à temps plein admissible. Il comprend une assurance vie, les soins médicaux et médicaments, une assurance salaire et une assurance dentaire.

- Prime : entièrement payée par l'employeur pour le régime d'assurance vie, pour les soins médicaux et les médicaments et l'assurance dentaire, et entièrement payée par le salarié à temps plein admissible pour le régime d'assurance salaire

- N. B. – Le salarié à temps partiel admissible a droit à un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance vie, les soins médicaux et les médicaments, ainsi qu'une assurance dentaire. La prime est entièrement payée par l'employeur.

- **2. Régime de retraite**

- Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à un maximum de 50% de la contribution du salarié qui a cumulé 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 1,5% de son salaire normal dans le REER collectif de l'employeur ou au REER du Fonds de solidarité FTQ

- Le salarié qui a cumulé 3 mois de service continu peut aussi contribuer au régime, mais la cotisation de l'employeur commence à être versée seulement lorsqu'il atteint 1 an de service continu.