

COUPEZ

CHIRURGIE VÉTÉRINAIRE

Conditions de travail & avantages



Horaire de travail	p. 3
Pauses	p. 3
Période de probation et avantages sociaux	p. 3
Absences, congés et vacances	p. 4
• Absences annuelles rémunérées selon les normes de travail	
• Congés personnels	
• Congé de deuil	
• Congés payés, fériés et chômés	
• Congés des fêtes	
• Journée d'anniversaire	
• Journée communautaire	
• Journée d'aisance personnelle	
• Vacances	
Rémunération et augmentation salariale	p. 6
Assurances collectives	p. 6
Équipement	p. 7
• Cellulaire	
• Habillement	
• Équipement, outils et matériel professionnel	
Activités d'équipe	p. 7
Services vétérinaires	p. 7
• Chirurgies et frais de consultation	
Allocation de bien-être	p. 8
Formation, perfectionnement et cotisation	p. 8
• Chirurgien	
• Technicien en santé animale (TSA)	
• Aide-TSA	
• Gestionnaire	

Faire partie de l'équipe de Coupez comporte de superbes conditions de travail et son lot d'avantages. Voici ce que l'entreprise vous offre :

HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail est de quatre (4) à cinq (5) jours par semaine. L'horaire est établi selon le contrat de travail de l'employé et varie entre 35 et 40 heures par semaine qui s'étalent principalement du lundi au vendredi et de 8h00 à 18h00.

L'horaire de travail demeure toutefois variable selon les besoins opérationnels de l'employeur et les demandes de l'employé.

À l'occasion, la flexibilité de l'employé est attendue en appui aux situations urgentes ou prioritaires qui pourraient se présenter et requérir une disponibilité additionnelle de sa part pour supporter l'équipe de travail.

Ainsi, il se peut que l'employé soit appelé à faire des heures supplémentaires ou d'autres heures qui ne sont pas comprises à l'horaire habituel prévu à son contrat de travail.

Il est convenu que tout dépassement d'heure au-delà de 40 heures de travail sera ainsi mis en banque pour l'ensemble des employés.

Finalement, les employés ne sont pas appelés à travailler en soirée, la fin de semaine ou sur appel.

PAUSES

Le nombre habituel d'heures travaillées par jour peut varier entre huit (8) et dix (10) heures. Ainsi, lors d'une journée de travail, Coupez accorde une pause repas d'une durée de 30 minutes rémunérée ainsi que deux (2) pauses santé également rémunérées d'une durée de quinze (15) minutes chacune.

PÉRIODE DE PROBATION ET AVANTAGES SOCIAUX

La période de probation prend fin lorsque l'employé a complété trois (3) mois de service continu au sein de l'entreprise et qu'il est maintenu à son poste.

Lorsque l'employé acquiert le statut de permanence, celui-ci bénéficie de tous les avantages offerts par Coupez.

ABSENCES, CONGÉS ET VACANCES

Absences annuelles rémunérées selon les normes de travail

Après trois (3) mois de service continu, l'employé bénéficie de deux (2) journées d'absence payées uniquement pour les motifs établis par les normes du travail. Ces motifs incluent notamment les obligations familiales, la maladie et les accidents non liés au travail. L'employé ne peut donc pas utiliser ces journées pour des raisons personnelles.

Ces deux journées d'absence payées sont octroyées par année civile (1er janvier au 31 décembre) et ne peuvent être reportées à l'année suivante ni être remplacées par une indemnité si elles ne sont pas utilisées dans l'année courante. Elles peuvent également être divisées en heures sur approbation de l'employeur.

Congé personnels

Coupez désire bonifier le nombre de journées d'absence payées prévues aux normes du travail afin de répondre aux besoins de conciliation travail-vie personnelle de ses employés. De ce fait, l'employé bénéficie également au cours d'une année civile d'un ou plusieurs congés supplémentaires payés (pour des raisons personnelles selon le nombre d'années de service qu'il a complété :

1 année	1 congé additionnel, donc 3 congés au total
3 années	2 congés additionnels, donc 4 congés au total
5 années et plus	3 congés additionnels, donc 5 congés au total

Afin de correspondre aux valeurs et à la culture de l'entreprise, il est attendu que l'employé utilise ces congés de façon à ne pas nuire au bon déroulement des opérations de l'entreprise et sur approbation préalable.

Également, en ce sens, dans l'éventualité où un employé n'aurait pas utilisé la totalité de son ou ses congés bonifiés, Coupez lui permet de le ou les reporter à l'année suivante, et ce, dans le but de ne pas pénaliser, mais bien récompenser l'assiduité de ce dernier. Cependant, les congés reportés se doivent d'être utilisés au maximum dans l'année suivante, sans quoi ils seront perdus.

N. B. Les deux congés prévus par la CNESST sont exclus du présent paragraphe et ne peuvent être ni payés ni reportés.

Cette nouvelle bonification étant mise en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, la banque de congés personnels sera donc mise à la disposition de l'employé à cette même date.

Congé de deuil

L'entreprise offre une majoration au choix de l'employé au congé de deuil prévu par la CNESST¹ :

- Une (1) journée additionnelle de congé payé, à la suite du décès d'un membre de sa famille proche
- Une (1) journée de congé payé de deuil, à la suite de la perte de son animal de compagnie

Congés payés, fériés et chômés

Voici la liste des huit (8) congés fériés prévus par les normes du travail.

Jour de l'an	1 ^{er} janvier
Congé de Pâques	Vendredi saint ou le lundi de Pâques
Journée nationale des patriotes	Le lundi qui précède le 25 mai
Fête nationale	24 juin
Fête du Canada	1 ^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
Fête du Travail	1 ^{er} lundi de septembre
Action de grâces	2 ^e lundi d'octobre
Noël	25 décembre

Congés des fêtes

En plus des huit (8) congés fériés prévus par les normes du travail, Coupez offre deux (2) journées supplémentaires en congé payé durant la période des fêtes.

Congés des fêtes	Deux (2) congés au choix de l'employé (semaine de la fête de Noël et/ou semaine du jour de l'An)
-------------------------	--

Les deux (2) congés payés du congé des fêtes doivent être prévus dans la semaine de Noël et/ou dans la semaine du jour de l'An. De plus, afin de pouvoir utiliser ces deux congés, l'employé doit en faire la demande au même moment auquel il donne ses disponibilités pour cette période spécifique afin d'obtenir l'approbation de l'employeur.

Journée d'anniversaire

Coupez tient à souligner l'anniversaire de ses employés, c'est pourquoi l'entreprise vous offre de prendre un congé payé en cadeau. Ce congé doit être pris soit le jour même de votre anniversaire ou un autre jour dans la même semaine que votre anniversaire.

¹ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/deces>

Journée communautaire

Afin de véhiculer les valeurs de l'entreprise, Coupez tient à libérer ses employés une journée par année afin d'aller redonner à la communauté tout en étant rémunérés par l'entreprise. Normalement, cette journée est organisée par l'entreprise dans le but de profiter de cette journée de bienveillance pour renforcer et maintenir l'esprit d'équipe.

Cependant, dans l'éventualité où l'entreprise n'aurait pas prévu cette activité à son horaire ou qu'un employé désirerait effectuer sa journée de bénévolat dans un cadre spécifique, ce dernier doit simplement obtenir l'approbation préalable de l'employeur et respecter les directives qui lui seront spécifiées.

Journée d'aisance personnelle

Coupez désire reconnaître l'assiduité, le dévouement et le lien de confiance que l'entreprise entretient avec ses employés. C'est pourquoi l'entreprise offre un congé annuel rémunéré à l'employé pour la raison de son choix.

Vacances

L'employé a droit à trois (3) semaines de vacances payées (6%) par année, tout en respectant les quotas préétablis à son contrat de travail, et ce, dès son entrée en fonction. Ensuite, des semaines de vacances payées additionnelles lui seront attribuées selon les années de service continu :

- Après cinq (5) ans : quatre (4) semaines – 8%
- Après dix (10) ans : cinq (5) semaines – 10%

L'employé peut prendre des semaines additionnelles de vacances, à ses frais, avec un préavis d'un (1) mois et sur acceptation préalable de l'employeur, et ce, pourvu que son absence ne cause pas préjudice à l'exploitation de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION ET AUGMENTATION SALARIALE

La rémunération est prévue au contrat de travail de l'employé selon l'horaire et le taux horaire de son poste, et ce, en fonction de l'échelle salariale révisée en 2023.

L'augmentation salariale minimale annuelle est de 2%.

ASSURANCES COLLECTIVES

La couverture des assurances collectives sera déterminée au cours de l'année 2024.

ÉQUIPEMENT

Cellulaire

Le forfait mensuel du téléphone cellulaire de l'employé est payé par l'entreprise en fonction de ce qui est établi par son contrat de travail.

Les modalités seront révisées et déterminées au cours de l'année 2024.

Habillement

Il est attendu que l'employé soit en tout temps vêtu de façon adéquate à l'exécution de ses fonctions et de manière à représenter l'entreprise selon les standards de son image de marque.

L'entreprise fournit à l'employé des uniformes, accessoires et autres fournitures à l'effigie de l'entreprise. En contrepartie, l'employé s'engage à entretenir de façon adéquate les habits.

Équipement, outils et matériel professionnel

Coupez fournit à ses employés tout équipement, outils et matériel nécessaires à l'exercice de ses fonctions afin d'assurer la qualité des soins, mais aussi d'optimiser l'efficacité du travail de ses employés. Ainsi, il est attendu que chacun des employés utilise le tout de façon adéquate et avec une attention particulière.

Dans l'éventualité où l'employé aurait un comportement négligent, ce dernier se voit passible de mesures disciplinaires pouvant aller de l'avertissement écrit à une déduction pécuniaire. Notamment, dans l'éventualité où il y aurait une gradation des mesures disciplinaires et que le comportement négligent de l'employé serait toujours présent de façon importante, cela se traduirait comme une négligence volontaire.

ACTIVITÉS D'ÉQUIPE

Coupez a à cœur d'entretenir sa culture d'entreprise et son esprit d'équipe, et dans le but d'en assurer le maintien et le renforcement, l'entreprise offre diverses activités de façon spontanée au cours de l'année.

SERVICES VÉTÉRINAIRES

Chirurgies et frais de consultation

Coupez offre un rabais employé de 50% sur les chirurgies de l'animal de compagnie de l'employé. L'entreprise offre également un rabais de 10% pour les chirurgies des animaux de compagnie de la famille proche de l'employé.

De plus, il n'y a aucuns frais de consultation pour les employés ou leur famille proche.

ALLOCATION DE BIEN-ÊTRE

Coupez offre une allocation annuelle de 500\$ qui peut être utilisée pour le bien-être global de l'employé. L'allocation peut, par exemple, être utilisée pour l'inscription à un entraînement physique, un traitement de massothérapie, des services d'optométrie, etc.

Cette allocation doit être utilisée dans une même année fiscale (1^{er} janvier au 31 décembre) sans quoi la somme non utilisée sera perdue. De plus, avant de pouvoir l'utiliser, l'employé doit :

- Obtenir l'approbation préalable de l'employeur.
- Fournir une preuve de paiement du service détaillée via la procédure du compte de dépense afin d'obtenir un remboursement.

FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET COTISATION

Afin d'assurer la qualité de ses services et l'épanouissement professionnel de ses employés, l'entreprise croit qu'il est important d'encourager la formation continue et le perfectionnement. Ainsi, après trois (3) mois de service continu au sein de l'entreprise, l'employé a droit à un budget annuel en fonction du poste qu'il occupe.

Cependant, l'entreprise se réserve le droit d'utiliser ce budget pour couvrir les frais de formations spécifiquement choisies pour l'employé afin de favoriser le développement de l'entreprise. Ainsi, l'employé doit obtenir l'approbation préalable de l'employeur avant de suivre et/ou payer une formation via son compte de dépenses et fournir une preuve de paiement détaillée par la suite afin d'obtenir un remboursement.

Lorsque l'employé participe à une (1) ou plusieurs formations de façon personnelle sans exigence déterminée par l'employeur, l'employé doit demeurer à l'emploi pour une période minimale d'un (1) an suivant la fin chaque formation respective. Si, pendant, cette période minimale, l'employé démissionne ou encore si l'employeur congédie l'employé pour cause, ce dernier devra rembourser à l'employeur les coûts reliés à ces formations.

De plus, l'entreprise s'engage à rembourser les frais de cotisation à certains ordres et associations professionnelles en fonction du poste qu'il occupe et des conditions déterminées dans le présent document.

Chirurgien

L'employé qui occupe le poste de chirurgien a droit à un budget de formation et de perfectionnement annuel de 3000\$. L'employé a également droit à trois (3) jours de formations rémunérés.

L'entreprise remboursera les frais de cotisation pour l'OMVQ, l'AMVQ et l'ACVS au moment du renouvellement annuel selon les conditions et particularités suivantes :

- AMVQ : la cotisation est seulement remboursable sur participation active ² aux activités au cours de l'année d'inscription. Ainsi, au moment du renouvellement annuel de l'année suivante, si cet engagement n'a pas été respecté, l'entreprise se réserve le droit de ne pas procéder au remboursement des frais d'adhésion.

Dans l'éventualité où l'employé démissionne ou est congédié pour cause, l'employeur effectuera une retenue au prorata sur l'année en cours quant aux frais d'adhésion de toutes les cotisations mentionnées.

Technicien en santé animale (TSA)

L'employé qui occupe le poste de TSA a droit à un budget de formation et de perfectionnement annuel de 1000\$. L'employé a également droit à deux (2) jours de formations rémunérés.

De plus, l'entreprise remboursera les frais de cotisation pour l'ATSAQ au moment du renouvellement annuel.

Aide-TSA

L'employé qui occupe le poste d'aide-TSA a droit à un budget de formation et de perfectionnement annuel de 500\$. L'employé a également droit à un (1) jour de formation rémunéré.

Gestionnaire

L'employé qui occupe le poste de coordination administrative a droit à un budget de formation et de perfectionnement annuel de 500\$. L'employé a également droit à un (1) jours de formation rémunéré.

² La participation active se traduit par la rédaction d'un article pour Le Rapporteur ou sur présentation d'une conférence.

