

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 2999

Ci-après appelé: "le Syndicat"

et

**SODEXO QUÉBEC LTÉE
(à l'U.Q.T.R.)**

Ci-après appelé: "l'Employeur"

Du 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2018

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	DÉFINITION DES TERMES	3
4	RÉGIME SYNDICAL.....	6
5	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	7
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	8
7	ANCIENNETÉ.....	9
8	AFFECTATION TEMPORAIRE	13
9	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	14
10	ARBITRAGE	15
11	MESURES DISCIPLINAIRES.....	16
12	CRÉATION ET MODIFICATIONS DE FONCTIONS	17
13	PROCÉDURES DE DÉPLACEMENT ET MISE À PIED.....	17
14	HORAIRE DE TRAVAIL.....	18
15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
16	JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	22
17	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	23
18	CONGÉS SPÉCIAUX	25

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page	
19	CONGÉ DE MATERNITÉ	26	
20	COMPENSATION MALADIE	29	
21	ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE	29	
22	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL	30	
23	UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE.....	30	
24	SALAIRES	32	
25	DURÉE DE LA CONVENTION	33	
ANNEXES			
"A"	LIBELLÉ DES TÂCHES.....	34	
"B"	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	36	
"C"	DIRECTIVES GÉNÉRALES CAISSE ENREGISTREUSE.....	39	
LETTRE D'ENTENTE #1			41
LETTRE D'ENTENTE #2			42
LETTRE D'ENTENTE #3.....			43
LETTRE D'ENTENTE #4.....			44
FORMULAIRES			47

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations efficaces entre l'employeur et les salariés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous qui assurent le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir au sujet de la présente convention, de promouvoir la satisfaction de la clientèle.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, Sodexo Québec Ltée reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2999, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur au nom des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail le 21 mai 1985. Le certificat s'applique à "tous les salariés travaillant pour la société Sodexo Québec Ltée à l'Université du Québec à Trois-Rivières, salariés au sens du Code du travail.

2.02 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

2.03 L'employeur fournit au syndicat, quatre (4) fois par année, **les 15 mai, 15 août, 15 novembre et 15 février**, la liste des salariés(es) comprenant l'ancienneté, titre du poste, salaire, date d'embauche.

2.04 Responsabilités

- a) L'employeur exerce son droit de direction vis-à-vis du personnel par l'entremise d'un responsable par service ou de tout autre cadre en l'absence de ce dernier.

Aux fins de cet article, les services et leurs responsables sont:

- Service alimentaire: directeur
- Service production: chef de la production
- Service distribution: responsable de la distribution
- Service de la restauration: responsable.

Ceci n'a pas pour effet d'empêcher la création de postes cadres, ni d'entraver la mobilité d'un service à l'autre.

- b) Les responsables et leurs remplaçants ne peuvent effectuer du travail de la juridiction du syndicat, leurs rôles en étant exclusivement un de direction, sauf dans les cas suivants:
- 1) pour entraîner de nouveaux salariés ainsi que les salariés actuels pour tout changement dans leurs fonctions ;
 - 2) lorsque aucun salarié possédant l'habilité nécessaire n'est pas disponible pour accomplir un travail ;
 - 3) lors d'un manque de salariés disponibles pour assurer les opérations d'une façon efficace, l'employeur ne doit pas abuser de cette situation ;

Le travail effectué par le personnel cadre ne doit pas empêcher la création d'emplois, le rappel de salariés ou de provoquer une mise à pied, ni réduire les heures.

Le fait d'octroyer des contrats ou sous-contrats ne doit pas entraîner l'abolition de postes ou d'emplois, la réduction d'heures de travail, la mise à pied d'employés ni leur rappel au travail.

2.05 Des chefs d'équipe peuvent être nommés pour diriger le travail et seconder les responsables.

Les chefs d'équipe sont régis par la convention. Les personnes contribuent à transmettre les instructions à l'affectation des salariés au travail, à l'entraînement et à la coordination des activités.

Les chefs d'équipe sont tenus de faire rapport sur l'ensemble des activités qu'ils coordonnent mais ils ne peuvent discipliner.

Afin d'harmoniser les interventions des chefs d'équipes des réunions se tiennent une fois par mois pendant l'année académique et cela en présence d'un délégué syndical au besoin.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES**3.01 Employeur**

Désigne Sodexo Québec Ltée

3.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2999.

3.03 Salarié

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

3.04 Salarié en probation

Désigne tout salarié qui n'a pas complété deux cent dix (210) heures de travail depuis son entrée en service.

3.05 Salarié régulier

Désigne tout salarié qui a complété sa période de probation au service de l'employeur et qui détient un poste régulier. Ce statut s'applique uniquement aux salariés à temps plein ou à temps partiel.

3.06 Salarié occasionnel

Désigne le salarié embauché pour effectuer du remplacement ou tout travail exceptionnel pour lequel aucun salarié régulier n'est disponible en conformité avec la convention collective.

3.07 Liste de rappel

Une liste de rappel est constituée des noms des salariés qui ont de l'ancienneté et/ou qui sont en mise à pied, dans le cas des salariés occasionnels par ordre de durée de service.

Lorsque l'employeur a besoin de faire exécuter un plus grand nombre d'heures au cours d'une semaine, il procède par ancienneté de la façon suivante en autant que le salarié soit qualifié.

1. Il l'offre aux salariés à temps plein qui n'ont pas complété 40 heures de travail durant la semaine.

2. Il l'offre aux salariés à temps partiel pour qu'ils puissent atteindre les 40 heures au cours de la semaine.
3. Il l'offre aux salariés occasionnels par ordre décroissant de durée de service.

L'acceptation de faire des heures au-delà de ce qui avait été programmées est fait sur une base volontaire lorsque l'offre suit l'ordre d'ancienneté. Cependant, s'il y a pénurie de personnel, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté et désigne les salariés qui doivent exécuter le travail.

Il est entendu qu'un salarié rappelé en vertu de la présente clause ne peut être rémunéré moins de trois (3) heures au taux de salaire régulier.

3.08 Salarié étudiant

Désigne un salarié dont l'occupation principale est d'étudier à l'U.Q.T.R. et dont les disponibilités varient selon les charges d'études. Il n'acquiert pas d'ancienneté.

3.09 Salarié à temps plein

Désigne un salarié régulier occupant un poste et qui travaille trente (30) heures par semaine et plus.

3.10 Salarié à temps partiel

Désigne un salarié régulier occupant un poste et travaillant un nombre d'heures inférieur à trente (30) heures/semaine.

3.11 A) Ancienneté

Signifie la reconnaissance de l'acquisition des droits pour la personne qui a accompli sa période de probation. L'ancienneté comprend tout le temps travaillé depuis que le salarié est embauché.

- a) L'ancienneté du salarié à plein temps signifie et comprend la durée totale de l'emploi à compter de sa date d'embauche pour l'employeur.
- b) L'ancienneté d'un salarié à temps partiel s'accumule en heures rémunérées en ayant comme point de départ sa date d'embauche pour l'employeur.

- c) Pour le salarié à temps partiel ou occasionnel qui devient à temps plein, l'ancienneté est calculée ainsi : le temps accumulé en heures rémunérées à titre de temps partiel et/ou occasionnel est transformé en autant de jours de travail qu'il y a de six (6) heures, cinq (5) jours de travail correspondent à sept (7) jours de calendrier.

B) Durée de service:

La durée de service d'un salarié occasionnel s'accumule en heures rémunérées depuis sa première date d'embauche par l'employeur.

3.12 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

3.13 Journée régulière de travail

Désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une journée régulière de travail tel que prévu à l'article 14.

3.14 Semaine régulière de travail

Désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une semaine régulière de travail tel que prévu à l'article 14.

3.15 Conjoint

La personne qui l'est devenue par suite d'un mariage légalement contracté et qui réside de façon permanente avec le salarié ou par le fait, pour un salarié non marié ou séparé, de résider en permanence avec une personne de sexe opposé ou **de même sexe** depuis au moins trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de cette union et qu'il la présente publiquement comme son conjoint.

3.16 Affichage

Désigne la procédure par laquelle l'employeur offre à ses salariés tout poste régulier vacant ou nouvellement créé.

3.17 Période d'initiation et d'entraînement

Désigne la période que l'employeur accorde à tout nouveau salarié dans son poste, ainsi que les affectations temporaires pour plus de trois (3) jours (art. 8.01). Il est alors initié ou entraîné par un représentant de l'employeur ou par un autre salarié pour une période maximale de quatre (4) jours.

Le salarié qui doit faire l'entraînement aura droit à une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure, durant cette période. Cette prime sera offerte par ancienneté.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Tout salarié qui, à la signature de la convention est membre du syndicat ou qui le devient par la suite, ne peut démissionner du syndicat que dans les délais prévus du Code du Travail.

4.02 Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat. À cette fin, l'employeur facilite une rencontre de tout nouveau salarié avec le représentant du syndicat.

4.03 L'employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque salarié, toutes cotisations régulières déterminées par l'assemblée générale du syndicat. Pour une modification ou une cotisation spéciale, le syndicat avise l'employeur un mois à l'avance.

4.04 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms des salariés, de leurs numéros d'assurance sociale, le poste et du montant gagné cotisable et de la cotisation retenue, la date d'embauche ou du départ, ou la raison de la non retenue.

4.05 Si l'employeur néglige ou omet, sauf pour des raisons hors de son contrôle, de faire remise au syndicat des sommes prélevées dans le délai fixé à 4.04, il doit payer au syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.

4.06 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.

- 4.07** Une (1) fois par année, dès que disponible, vers la fin de février, l'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le cumulatif des montants perçus au cours de l'année précédente.

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01** L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant et/ou de faire circuler tout matériel d'information qu'il juge nécessaire.

Ces documents ne doivent pas contenir des propos dirigés contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

Deux (2) babillards exclusifs au syndicat sont disponibles à l'endroit où les salariés enregistrent leur temps. L'un au Pavillon Michel Sarazin et l'autre à la cafétéria.

- 5.02** Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et le devoir de diriger et d'administrer à son gré; en accord avec les stipulations de la présente convention collective.

- 5.03** Les aviseurs extérieurs des parties ont le droit d'assister à toutes rencontres patronales syndicales prévues ou non aux présentes.

- 5.04** L'employeur accorde accès sur ses terrains et bâtisses à l'U.Q.T.R., aux représentants du S.C.F.P., après avis et pour cause.

- 5.05** L'employeur et le syndicat, dans le but de prévenir les maladies et les accidents de travail collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail, compte tenu du contexte d'un service alimentaire.

- 5.06** L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit des salariés ou des administrateurs à cause de leur race, sexe, orientation sexuelle, nationalité, langue, statut civil, handicaps physiques, de leurs opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales ou l'exercice d'un droit de la convention collective ou de la loi.

L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucun harcèlement à l'endroit de ses salariés et des représentants de l'employeur et de prendre toutes les mesures requises pour éviter toute forme **de harcèlement** ou de harcèlement sexuel.

5.07 L'employeur transmet au syndicat avant de les transmettre aux salariés tout règlement, avis ou directive qu'il émet.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

6.02 L'employeur libère, pour le terme requis et sans perte de salaire, deux (2) salariés à la fois, pour la négociation, la conciliation, la médiation et toute autre procédure reliée à la négociation.

Si le salarié qui est à la table de négociation n'était pas programmé pour travailler et qu'un salarié moins ancien est appelé au travail à sa place, le salarié qui est à la table de négociation est alors payé. S'il s'agit d'un travail pour banquet, le salarié à la table de négociation reçoit le même pourboire enregistré sur la facture que celui payé à son remplaçant.

6.03 L'employeur libère deux (2) salariés, **quatre (4)** journées chacun sans perte de salaire pour la préparation des demandes syndicales en vue des négociations pour renouvellement de la convention collective.

Il est entendu que les parties feront les efforts possibles pour minimiser les inconvénients du service, dus à l'absence des deux (2) employés lors de l'application des clauses 6.02 et 6.03 en ce qui a trait au choix des dates de disponibilité.

6.04

- a) L'employeur libère pour la durée du témoignage tout salarié appelé comme témoin lors d'une séance d'arbitrage ou de grief impliquant les parties aux présentes.
- b) Chacun paie pour les témoins qu'il appelle lors d'une séance d'arbitrage.

- c) L'employeur libère sans perte de salaire un représentant du syndicat pour assister aux séances d'arbitrage, sauf si un membre de l'exécutif est déjà assigné comme témoin.

6.05 Seule la personne dûment mandatée par le syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales au directeur.

6.06 Lorsque convoqué par le directeur, le président ou le secrétaire du syndicat ou le mandataire, doit être accompagné d'un autre membre du comité exécutif, s'il est sur place.

6.07 En plus des libérations déjà prévues au présent article, l'employeur accorde jusqu'à un maximum de **douze (12) jours** de libération sans perte de salaire par année pour activités syndicales. **Ces libérations doivent être demandées par écrit au supérieur immédiat.** Les libérations additionnelles, s'il y a lieu, sont à la charge du syndicat.

Les libérations prévues à cet article doivent être demandées sept (7) jours à l'avance, sur la formule prévue à cet effet, sauf en cas d'urgence quarante-huit (48) heures.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.01**
- a) Le salarié qui a complété sa période de probation reçoit de l'employeur la reconnaissance de son droit d'ancienneté.
- b) Au plus tard soixante (60) jours après la signature de la présente, la direction remet au syndicat et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours de calendrier la liste des salariés. Cette liste contient le nom de chaque salarié et sa date d'embauche ou son ancienneté.
- c) Tout salarié qui croit que sa date d'embauche ou son ancienneté est erronée peut déposer une demande de révision dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste. Si la révision est refusée par l'employeur, les parties se rencontrent et, à défaut d'entente, choisissent une tierce personne pour régler le litige.

- 7.02** Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou accident du travail pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier;
 - b) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail jusqu'à vingt-quatre (24) mois;
 - c) dans le cas de promotion, mutation ou rétrogradation à un poste exclu de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de six (6) mois;
 - d) dans le cas d'absence au travail pour service public jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables;
 - e) dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives jusqu'à concurrence **de vingt quatre (24) mois** de calendrier;
 - f) dans le cas d'un congé sans traitement jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier;
 - g) dans le cas d'absence au travail pour congé parental pour la durée totale du congé.
- 7.03** Le salarié conserve son ancienneté sans accumulation dans les cas suivants:
- a) pour les absences maladie hors du travail, du 18^e au 36^e mois de calendrier;
 - b) pour les absences dues à un accident de travail du 24^e au 48^e mois de calendrier;
 - c) dans le cas d'absence au travail pour service public pour la période excédant les trente-cinq (35) jours ouvrables prévus en 7.02 d);
 - d) dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les **vingt quatre (24) mois** de calendrier prévue en 7.02 f);

- e) dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.

7.04 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage;
- b) abandon volontaire du service de l'employeur;
- c) prise de la retraite;
- d) après douze (12) mois de son dernier rappel;
- e) après trente-six (36) mois d'absence maladie ou d'accident subi hors du travail;
- f) après quarante-huit (48) mois de maladie ou d'accident subi à l'occasion du travail;
- g) au-delà de la 3^e journée consécutive d'absence sans autorisation à moins que le salarié soit dans l'impossibilité physique de se présenter au travail dont la preuve lui incombe.
- h) dans le cas de promotion, mutation ou rétrogradation à un poste exclu de l'unité de négociation pour la période excédant six (6) mois de calendrier prévue en 7.02 c);

7.05 Dans le cas de promotion suite à l'affichage, l'employeur se réfère à la règle suivante: les critères sont spécifiés concernant les qualifications (connaissances) la compétence (habileté et rendement désiré). L'ancienneté ou la durée de service est alors le facteur déterminant parmi les salariés qui répondent aux exigences du poste.

7.06 Lorsqu'un poste régulier devient vacant, ou qu'un nouveau poste est créé, l'employeur doit l'afficher dans les dix (10) jours de calendrier **sur les babillards de la cuisine Albert Tessier et Michel-Sarrazin**. L'affichage dure cinq (5) jours ouvrables et copie est remise au syndicat.

7.07 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont:

- a) titre et description;
- b) taux de salaire;

- c) nom de la personne qui reçoit les candidatures;
- d) l'horaire de travail à titre indicatif.

- 7.08** Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite à l'employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.
- 7.09** L'employeur transmet au syndicat la liste des salariés (en indiquant leur ancienneté ou leur durée de service) qui ont posé leur candidature et le nom de la personne choisie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. S'il y a retard dans le choix d'un candidat, l'employeur informe sur demande le syndicat des motifs du retard.
- 7.10** Le candidat doit occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination et est payé selon le taux de son nouveau poste à compter du premier (1^{er}) jour de travail dans ce poste. Cette restriction ne s'applique pas au salarié en congé autorisé pour une période de six (6) semaines ou moins. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- 7.11** Le candidat à qui un poste est attribué à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation est confirmé, à moins d'avis contraire, à son nouveau poste après une période d'essai maximale de trente (30) jours ouvrables pendant lesquels il s'est présenté au travail.
- Si le salarié ne peut compléter la période d'essai, ou s'il le désire, dans le même délai, il est réintégré à son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son poste antérieur.
- 7.12** Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans tous les cas de griefs relatifs au présent article.
- 7.13** Un salarié qui ne pose pas sa candidature suite à un affichage ou qui, l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de postuler ultérieurement.
- 7.14** À moins d'entente contraire entre les parties, ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion de:
- a) maladie ou accident du travail;
 - b) maladie ou accident;
 - c) congés annuels;
 - d) congé autorisé;

- e) congé parental;
- f) affectation temporaire.

Au retour de l'absence prévue ci-dessus, le salarié retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE 8 AFFECTATION TEMPORAIRE

8.01 Dans le cas où un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de cinq (5) jours de travail, l'employeur l'offre au salarié le plus ancien qui répond aux exigences normales du poste. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut choisir parmi les salariés non-cédulés et disponible, capable de faire le travail sans formation et ce par ancienneté pour une affectation temporaire de cinq (5) jours de travail ou moins.

La rémunération à laquelle il a droit est prévue aux clauses 8.03 - 8.04. Une affectation non volontaire ne doit pas réduire ni le taux ni les heures de travail du salarié.

8.02 Il est loisible au salarié de refuser une affectation temporaire cependant advenant le refus de tous les salariés, le moins ancien se verra affecter au poste.

8.03 Tout salarié qui effectue temporairement, à la demande de l'employeur, du travail d'un poste régi par la présente convention, mais autre que celui qu'il effectue régulièrement dans son poste, reçoit pour la durée de son travail temporaire:

- a) son taux de salaire régulier s'il s'agit d'un travail fait dans une fonction d'une classe inférieure;
- b) le taux de salaire prévu à l'échelon qu'il occupe dans la nouvelle échelle de salaire s'il s'agit de travail dans une fonction de classe supérieure.

8.04 Si un salarié effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire, il est alors rémunéré au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01** C'est le ferme désir de l'employeur et du syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout grief.
- 9.02** Aux fins d'application des dispositions du présent article concernant la procédure de règlement des griefs, l'employeur et le syndicat conviennent de constituer un Comité des griefs, composé de représentants nommés par le syndicat et de représentants nommés par l'employeur en nombre égal, soit deux (2).
- 9.03** Les séances du Comité des griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins dudit Comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux (2) parties.
- 9.04** L'employeur et le syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de mutation, de promotion, de rétrogradation, de vacances, de grief collectif ou de portée générale.
- 9.05** Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelques questions que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un grief possible ou naissant.
- 9.06** Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur pour l'unique raison qu'il a déposé un grief.
- 9.07** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. Cependant, on doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief, le règlement demandé, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés, dans le but de clarifier ou de préciser le grief. La partie qui désire apporter un amendement au grief doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 9.08** Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier ces délais.

- 9.09** Aucune pression ou menace n'est faite dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.
- 9.10** Le salarié, un groupe de salariés ou le syndicat doit soumettre son grief au supérieur immédiat dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance, l'employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour apporter une réponse écrite au grief.
- 9.11** S'il y a une absence de réponse ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le grief peut être référé dans les dix (10) jours ouvrables suivants au Comité de griefs par avis écrit donné à cette fin à l'employeur.
- 9.12** Le Comité de griefs peut se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis prévu au paragraphe 9.10 ou suivant le dépôt d'un grief conformément au paragraphe 9.11.
- 9.13** Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente au Comité des griefs et que le grief n'est pas laissé en suspens, l'employeur communique par écrit sa décision au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité.
- 9.14** Si l'employeur néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 9.13 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de l'employeur ou de l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.13.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01** Les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage.
- 10.02** À défaut d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail est prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.
- 10.03** Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la présente convention.

- 10.04** Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) rétablir le salarié concerné dans tous ses droits avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant soit en la diminuant compte tenu des circonstances et de l'équité.
- Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au salarié à compter du dépôt du grief.
- 10.05** Les membres du Comité de griefs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.
- 10.06** Les frais et honoraires de l'arbitrage sont payés à part égale par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 10.07** Les délais impartis par les paragraphes précédents concernant la procédure à suivre en cas de grief, et d'arbitrage excluent les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours chômés et payés.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01** Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte de la nature, de la gravité et de la fréquence des offenses méritant une mesure disciplinaire et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se voit privé des droits de recours prévus à l'article 9. Les mesures disciplinaires, varient normalement, des avis verbaux, des réprimandes écrites, des suspensions et des congédiements.
- Lorsque l'employeur doit procéder à une mesure disciplinaire envers un salarié, il accepte la présence d'un représentant local du syndicat à la demande du salarié concerné.

- 11.02** Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance des faits à moins qu'il ne s'agisse de faits cumulatifs; il remet également au salarié l'avis de sanction et les motifs et informe le syndicat de la nature de la mesure et du salarié concerné.
- 11.03** Aucune mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois n'est invoquée contre un salarié.
- 11.04** Toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 12 CRÉATION ET MODIFICATIONS DE FONCTIONS

- 12.01** Si l'employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, il avise le(s) salarié(s) visé(s) par la modification ainsi que le syndicat; ensuite il détermine le titre et la nature du travail et négocie le salaire et la conformité de la description avec le syndicat. Il en est de même pour un poste d'une fonction.
- 12.02** À défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 10 des présentes.
- 12.03** Les libellés d'emploi font partie intégrante de la présente convention et y sont annexés à l'annexe "A".

ARTICLE 13 PROCÉDURES DE DÉPLACEMENT ET DE MISE À PIED

- 13.01** Lorsque l'employeur procède à des mises à pied temporaires ou abolit un poste de travail les règles suivantes s'appliquent :
- L'employeur doit aviser par écrit le ou les salariés touchés au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance en fournissant le ou les raisons de la mise à pied, au moyen d'un tableau affiché, comprenant la/les fonction-s, nombre de postes et les horaires avec copie transmise au syndicat. Lors de situation imprévue, ce délai peut être réduit à dix (10) jours.

À défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié mis à pied, sur la base d'un (1) jour normal de salaire pour chaque jour de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié lors de sa dernière période de paie.

- a) L'employeur offre au(x) salarié(es) dont le(s) poste(s) est visé par une abolition temporaire ou permanente, le choix de déplacer dans sa fonction ou dans une autre fonction ou d'être mis à pied.
- b) Le salarié qui choisit la procédure de déplacement peut déplacer dans sa fonction ou dans une autre fonction un salarié moins ancien dont le poste est maintenu, en autant qu'il soit apte à répondre immédiatement aux exigences normales du poste où il désire déplacer.
- c) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de choisir d'être mis à pied ou de déplacer un autre salarié selon les modalités prévues aux paragraphes 13.01 a) ou 13.01 b) selon le cas.
- d) À l'intérieur de l'avis prévu à l'article 13.01, le salarié dont le poste est aboli a cinq (5) jours ouvrables pour signifier par écrit à l'employeur son choix de déplacement ou son intention d'être mis à pied.

Les autres salariés touchés doivent faire leur choix au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la demande écrite de l'employeur à l'intérieur de l'avis prévu à 13.01.

- 13.02** Le salarié qui ne peut déplacer un autre salarié parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou qu'il n'est pas apte à répondre immédiatement aux exigences normales du poste où il veut déplacer est mis à pied.
- 13.03** Lors du rappel au travail, l'employeur procède au rappel dans l'ordre inverse prévu à la clause 13.01 par ordre d'ancienneté. Chacun reprend le poste où il était titulaire lorsqu'il devient disponible.
- 13.04** Un salarié qui est mis à pied peut renoncer définitivement à ses droits d'ancienneté et son droit d'être rappelé au travail.

ARTICLE 14 HORAIRES DE TRAVAIL

- 14.01** a) La semaine régulière de travail est d'un maximum de quarante (40) heures réparties généralement sur cinq (5) jours de travail en raison de huit (8) heures continues par jour. **Ceci ne constitue en rien une garantie d'heure de travail.**
- b) Chaque jour programmé de travail est d'un minimum de trois (3) heures consécutives de travail.
- 14.02** Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c'est-à-dire du samedi (00:01) au vendredi soir (24:00).
- 14.03** Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.
- Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 14.04** La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte **de l'ancienneté à l'intérieur de la classification** et si possible, des préférences exprimées par les salariés. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins deux (2) semaines; copie est fournie au représentant local.
- 14.05** L'employeur ne peut pas modifier le programme de travail de la semaine qui suit après le jeudi. Pour les banquets **et la salle à manger** l'avis de modification peut être de vingt-quatre (24) heures.
- 14.06** Tout salarié à droit, sans perte de traitement, à une période de repos de 15 minutes pour le premier bloc de trois heures de travail. Pour chacune des heures de travail subséquentes, le salarié à droit a un cumul de 5 min par heure pour un maximum de 30 minutes par jour de travail (8 heures). La deuxième période de repos équivaut au cumul des 5 minutes par heures au-delà du premier bloc de trois heures. Ce cumul doit être prit en une seule pause.
- 14.07** Le temps alloué non rémunéré pour le repas est de minimum trente (30) minutes et de maximum une (1) heure. Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur durant sa période de repas il reprend, après ce travail spécial

temporaire, le temps du repas, ou si la chose n'est pas possible, il est rémunéré pour le temps travaillé.

Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

Les personnes salariées reçoivent gratuitement le repas qu'elles doivent prendre au cours de leur journée de travail et à une boisson gratuite tel que défini au paragraphe suivant à chacune des ses pauses ou après leur travail effectué en temps supplémentaire selon les modalités prévues à l'article 15 de la convention collective.

Elles ont le choix parmi les mets faits sur place ou divisés en portions sur place, les breuvages fontaines, les cafés, tisanes. Les produits achetés emballés individuellement sont exclus du choix sauf le yogourt.

Il est entendu que les personnes salariées ne peuvent emporter des produits lorsqu'elles quittent le travail sans l'autorisation de la direction.

14.08

Pour tout travail effectué une 6^e et une 7^e journées, le choix des salariés doit se faire par ordre d'ancienneté ou de durée de service selon l'ordre suivant:

1. parmi les salariés réguliers (temps plein, temps partiel) de la section restaurant (pour les services aux tables seulement);
2. parmi les salariés réguliers (temps plein, temps partiel);
3. les occasionnels et les étudiants.

Le recours aux salariés occasionnels ne peut se faire qu'après que tous les salariés prévus aux étapes 1 et 2 n'aient eu la possibilité d'y travailler.

L'employeur n'est pas tenu de respecter l'ordre prévu au présent article, si le travail de la 6^e ou 7^e journée représente pour le salarié concerné plus de 50 % du travail requis à être rémunéré à temps supplémentaire.

Note: Pour les salariés qui occupent la fonction de caissier-ère, il est entendu que ceux-ci ont, à l'intérieur de chaque jour programmé de travail, une période variant de 15 à 30 minutes selon l'importance de la caisse à balancer.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Est considéré comme du temps supplémentaire le travail exécuté à la demande de l'employeur en plus ou en dehors de l'horaire de travail prévu à 14.01 a).

15.02 Rémunération du temps supplémentaire

Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié.

15.03 Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est d'abord offert à ceux qui sont sur place et font le travail (maximum 2 heures), par la suite selon l'ordre d'ancienneté parmi ceux qui font normalement ce travail. Cependant, lorsque le nombre de salariés consentants est insuffisant, les salariés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Dans un tel cas, l'employeur désigne les salariés qui font normalement ce travail et qui ont une plus courte ancienneté.

15.04 Option: reprise de temps

Les salariés qui acceptent d'exécuter du travail à temps supplémentaire ont le loisir d'être rémunérés selon les taux prévus à l'article 15.02, qui précède ou de reprendre le temps supplémentaire effectué en temps de congé d'une durée équivalente à la rémunération applicable, après entente avec le supérieur immédiat quant au moment de la reprise.

Cependant, lorsque le salarié a accumulé cinq (5) jours, il est rémunéré pour le temps supplémentaire à effectuer.

15.05 Rappel au travail

a) **Tout salarié appelé pour travailler en dehors de son horaire régulier de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux régulier.**

Cette clause ne s'applique pas dans les cas d'appels pour les banquets ni pour les salariés étudiants.

- b) Toutefois, n'est pas considéré comme un "rappel au travail" tout travail à temps supplémentaire déjà programmé ou tout temps effectué par un salarié dans le but de compléter sa semaine de travail.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année douze (12) jours fériés chômés excluant ceux à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental.

- Veille du Jour de l'An;
- Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine (Dollard);
- Fête Nationale des Québécois;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Veille de Noël;
- Noël
- Lendemain de Noël.

16.02 Lorsqu'un salarié est tenu de travailler un de ces jours fériés, l'employeur en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail à effectuer, il doit lui verser une indemnité équivalente à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours des deux (2) semaines précédent le jour férié ou, au choix de l'employé lui accorder un congé payé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour férié.

16.03 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un jour de travail non cédulé, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances, l'employeur accorde un congé payé compensatoire à une date convenue avec les salariés ainsi affectés.

16.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail ou n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

Le salarié n'a pas droit aux jours fériés qui surviennent dans les semaines de relâche s'il refuse l'offre que l'employeur lui fait de rester tout en tenant compte de ses privilèges inscrits à l'article 13.

16.05 L'employeur répartit par **ordre d'ancienneté** les jours fériés entre les salariés d'un même département.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

16.06 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il travaillait dans son horaire de travail cédulé ou s'il n'était pas cédulé une rémunération tel que prévue à 16.02 .

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

ARTICLE 17 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

17.01 Tout salarié a droit, selon son ancienneté, à des congés annuels payés selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1^{er}) mai.

17.02 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1^{er}) mai de l'année courante à des congés annuels payés dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- a) le salarié ayant moins d'une année d'ancienneté au premier (1^{er}) mai de l'année courante a droit à une journée pour chaque mois travaillé depuis son embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- b)

après un (1) an de service	10 jours ouvrables
après trois (3) ans de service	15 jours ouvrables
après neuf (9) ans de service	16 jours ouvrables
après dix (10) ans de service	17 jours ouvrables
après onze (11) ans de service	18 jours ouvrables
après douze (12) ans de service	19 jours ouvrables
après treize (13) ans de service	20 jours ouvrables
après vingt (25) ans de service	25 jours ouvrables

17.03 La période située entre le 1^{er} mai et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses congés annuels. Par ailleurs, le salarié peut les prendre en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur.

Les périodes scolaires de relâche, de début et fin de sessions, de Noël, Pâques, etc. sont considérées comme des périodes propices à l'étalement des congés annuels.

17.04 **Choix des congés annuels**

Le calendrier de congés annuels est déterminé par l'employeur selon les dispositions prévues aux paragraphes suivants et en donnant priorité de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans son département.

17.05 La cédule de congés annuels doit être établie entre le 1^{er} février et le 31 mars de façon à permettre à chaque salarié de prendre au moins deux (2) semaines consécutives entre le 1^{er} juin et le 30 septembre. Elle doit être affichée au plus tard le 15 avril de façon à permettre aux salariés de connaître leur date respective.

La cédule ne peut être modifiée après cette date qu'après entente avec l'employeur.

17.06 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de congés annuels non utilisés à la date de son départ. Ce paiement doit être effectué à son départ.

Le salaire dû pour les congés annuels doit être payé avant le départ pour les congés annuels du salarié sur un chèque séparé de sa paie régulière.

Dans le cas de décès d'un salarié, l'employeur verse à ses ayants droit, ou héritiers légaux, l'indemnité de congés annuels qu'il a acquise.

17.07 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie, au début de la période fixée pour ses congés annuels peut reporter ceux-ci à plus tard. De même façon, si l'accident survient pendant ses congés annuels, il peut reporter le solde à plus tard, sans déplacer toutefois les congés annuels déjà cédulés.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX**18.01 Rémunération**

1. Le salarié régulier a droit à un permis d'absence sans perte de traitement pour la durée et dans les cas suivants:
 - a) décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
 - b) décès du père, de la mère: quatre (4) jours consécutifs de calendrier. Le salariée peut avoir droit à une (1) journée additionnelle s'il est exécuteur testamentaire;
 - c) décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, **de sa demi-sœur, de son demi-frère, du petit fils, de la petite-fille**: trois (3) jours ouvrables. Le salarié peut avoir droit à une (1) journée additionnelle s'il est exécuteur testamentaire.

Dans le cas du décès du conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, le salarié peut s'il le désire, obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables qui doivent être pris consécutivement aux funérailles;

- d) décès du beau-frère, de la belle-sœur: deux (2) jours ouvrables;
- e) décès du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour ouvrable;
- f) mariage du salarié: deux (2) jours ouvrables;
- g) si les funérailles d'un parent mentionné aux alinéas "b", "c", "d" ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé sans traitement, pourvu qu'il y assiste;
- h) déménagement du salarié: une (1) journée par année civile, sans traitement;

18.02 Restrictions

- a) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou congés annuels en vertu de la présente convention.

Nonobstant le premier paragraphe, lors du décès de son conjoint, enfant, père, mère, le salarié peut, s'il le désire, reporter ses congés annuels à une date ultérieure après entente quant à la reprise.

- b) Seuls les jours ouvrables pendant cette période de congé sont payés.

18.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat.

18.04 Les congés prévus aux sous-paragraphe "c", "d" et "e" sont accordés de la date du décès à celle des funérailles et la rémunération de ces journées est égale au nombre d'heures normalement travaillées.

18.05 Tout salarié peut soumettre par écrit au supérieur immédiat, une demande de permis d'absence sans traitement de un (1) à douze (12) mois, une (1) fois par trois (3) ans, au moins un (1) mois avant le début de l'absence désirée. Toute demande doit énoncer clairement les raisons la motivant. L'employeur doit fournir sa réponse dans les quinze (15) jours de la demande. Un tel congé ne doit pas permettre au salarié d'occuper un autre emploi ailleurs, et ne peut être accordé que pour des motifs sérieux. **L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif sérieux.**

18.06 Si l'employeur accorde un congé sans traitement, il en avise immédiatement par écrit le salarié concerné ainsi que le syndicat, en indiquant la date du départ et la date du retour.

18.07 À son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ.

18.08 Durant un congé sans traitement autorisé, seule l'ancienneté s'accumule.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ

19.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. Il est entendu que la salariée avise par écrit, au moins trois (3) semaines avant son départ, 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 peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

19.02 La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins de calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines.

19.03 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Congé de maternité spécial

19.04 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

19.05 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

La salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

19.06 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou d'une adoption.

Ce congé peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Le salarié peut se présenter au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un autre avis d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de retour.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date fixée dans l'avis donné est présumé avoir démissionné.

19.07 Assurances collectives

- a) La participation du salarié aux régimes d'assurances collectives ne doit pas être affectée par l'absence du salarié prévue aux articles 19.01, 19.02, 19.03, 19.04 et 19.05, moyennant le paiement de sa contribution habituelle à la prime d'assurance.
- b) Durant son congé parental prévu à l'article 19.06, un salarié a droit à tous les bénéfices du régime d'assurances collectives en conformité avec les règlements en vigueur moyennant le paiement du coût entier de la prime d'assurance.

19.08 A la fin du congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire qu'il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 20 COMPENSATION MALADIE

20.01 Le salarié régulier ou en probation bénéficie d'une banque de maladie accumulable à raison de une demie (1/2) de journée par mois.

Le nouveau salarié a droit au crédit d'un mois s'il est entré avant le 15 du mois.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même privilège mais au prorata du nombre d'heures travaillées.

Les journées de maladie non prises sont remises sur un chèque séparé de sa paie régulière la première période complète de paie du mois de mai.

Une journée et demie (1 1/2) de maladie supplémentaire monnayable est ajoutée au salarié qui n'a pris que cinquante pour cent (50%) et moins de crédit dans sa banque de maladie.

ARTICLE 21 ASSURANCE-VIE, ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE DENTAIRE

21.01 Les plans d'assurance vie collective, d'assurance maladie et dentaire présentement en vigueur sont maintenus pour la durée de la **convention et sont offert aux employés à temps plein**. La prime pour les assurances de base est payée par l'employeur et le salarié de la façon suivante:

Employeur: 50 % Salarié: 50 %

L'employeur fournit au syndicat et à chacun des employés une copie de la police d'assurance et de tout amendement qui pourrait y être apporté.

21.02 a) L'employeur investit au Fonds de Solidarité des travailleurs(euses) du Québec un montant égal à celui investi par le salarié avec les maximas suivants: 4,00 \$ par semaine pour un salarié plein temps et 3,00 \$ par semaine pour un salarié à temps partiel (20 heures et plus par semaine). À Compter du 1^{ier} mai 2010, ces montants sont majorés à 5.50\$ par semaine pour un salarié régulier à temps plein et à 4.00\$

par semaine pour un salarié à temps partiel (20 heures et plus par semaine). À partir du 1^{er} mai 2011, ces montants seront majorés à nouveau et seront équivalents à 6.00\$ par semaine pour le salarié régulier à temps plein et à 4.25\$ pour le salarié à temps partiel (20 heures et plus par semaine).

- b) Tout salarié peut demander de se faire prélever un montant à chaque paie en avisant par écrit l'employeur. Un salarié ne peut changer sa contribution plus d'une fois par année.
- c) L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 21.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fait parvenir une copie des remises mensuelles à l'Association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

ARTICLE 22 SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 22.01** Le syndicat et l'employeur s'engagent à respecter la Loi sur la santé et la sécurité au travail. À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité de santé sécurité se rencontrera dans un délai de cinq (5) jours ouvrables pour tous les problèmes de santé sécurité.
- 22.02** L'employeur fournit à tous les salariés l'équipement de sécurité que leur fonction requiert.

ARTICLE 23 UNIFORME, VÊTEMENT ET OUTILLAGE

- 23.01** L'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail du salarié est aux frais de l'employeur; ces outils ou équipements demeurent la propriété de l'employeur.
- 23.02**
 - a) L'employeur fournit gratuitement aux salariés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et

normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Pour tout nouveau salarié qui a droit à un vêtement de travail, l'employeur s'efforce à lui fournir dans trente les (30) jours de son embauche.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas des uniformes des salariés de service, l'employeur fournit ce qui suit:

20 heures et plus	3 uniformes Sodexo et /ou Tim Horton par année plus un (1) T-shirt supplémentaire au deux (2) ans (le remplacement des pièces d'uniforme pourra se faire au besoin sur retour de la pièce de vêtement hors d'usage)
-------------------	--

20 heures et moins	2 uniformes Sodexo et/ou Tim Horton par
--------------------	--

année;

- b) L'employeur offrira aux salariés un choix de souliers de sécurité parmi une sélection préétablie chez un fournisseur accrédité par l'entreprise. Le salarié à droit à une paire de souliers par année selon les spécifications requise par son travail. Le salarié pourra se rendre chez le fournisseur accrédité par l'entreprise afin de faire son choix parmi la sélection préétablie.**

23.03 Les uniformes et vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la présentation du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure autant que possible dans les trente (30) jours suivants. Il appartient à l'employeur de décider si un vêtement ou un uniforme doit être remplacé.

23.04 L'entretien des uniformes et vêtements fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui comme les sarraus, tabliers, et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins de travail.

23.05 Lorsque l'employeur prévoit apporter des modifications quant au genre, au tissu ou à la couleur des uniformes, il consulte le syndicat sur ces points afin d'obtenir ses suggestions.

ARTICLE 24 SALAIRES

24.01 Les paies sont déposées à l'institution financière du salarié au plus tard le vendredi matin à 9h00 de chaque deux (2) semaines pour les heures travaillées dans les semaines précédentes.

L'employeur doit aussi remettre à l'employé un bulletin de paie qui doit contenir notamment les mentions suivantes :

- 1) le nom de l'employeur;
- 2) les nom et prénom du salarié;
- 3) l'identification de l'emploi du salarié;
- 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5) le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6) le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- 7) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8) le taux du salaire;
- 9) le montant du salaire brut;
- 10) la nature et le montant des déductions opérées;
- 11) le montant du salaire net versé au salarié;

Les salariés garantissent le remboursement dans les quatre (4) jours ouvrable de tout paiement fait en trop et l'employeur dans le cas d'un paiement en moins.

- 24.02**
- a) Le salarié reçoit le salaire prévu pour son titre d'emploi conformément à l'annexe "B".
 - b) Toutefois, si le salarié occupe plus d'une fonction, il est rémunéré selon le salaire prévu pour la fonction la plus haute pour toutes ses heures à moins qu'il ne s'agisse de postes fusionnés, affichés comme tel.

- 24.03**
- a) Tous les salariés travaillant des heures régulières entre 22:00 heures et 7:00 heures voient leur salaire majoré de 0,75 \$ de l'heure pour les heures rémunérées.
 - b) Un salarié agissant comme chef d'équipe reçoit, en plus de son salaire, une prime de 1,20 \$ de l'heure.
- 24.04**
- Lorsqu'un aide en alimentation est affecté dans un casse-croûte exigeant qu'il encaisse des argents, il reçoit le salaire de caissier pour les heures d'affectation.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01** La convention collective entre en vigueur le 1er mai 2012 et le demeure jusqu'au 30 avril 2018.
- 25.02** La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 25.03** Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce _____ jour du mois de _____ 2014.

SODEXO QUÉBEC LTÉE**SCFP SECTION LOCALE 2999**_____
Said Zirek_____
Nathalie Léveillé_____
Michel Marleau_____
Fernand Roy_____
Pierre Vaillancourt c.r.i.a_____
Mario Fontaine

ANNEXE "A"**LIBELLÉ DES TÂCHES****Aide en alimentation:**

Personne qui fait l'ouvrage général au service alimentaire en distribution et/ou en production, incluant le travail relié aux pauses-café et à la plonge.

Caissier-ère

Personne dont l'occupation principale est de percevoir l'argent des repas; elle est responsable des sommes qui lui sont versées conformément à la pratique actuelle. Fait sa caisse.

Cuisinier-ère

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimale des denrées. Peut être appelé à tenir à jour la liste de sa réserve de denrées alimentaires.

Doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "alimentation-cuisine professionnelle" d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

Cuisinier-ère aide

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tels que: soupe, viande, légumes, desserts. Peut être assignée à la préparation de repas légers.

Serveur-euse

Sert les aliments et boissons aux clients. Prend note des plats commandés, prépare les boissons. Prépare l'addition au client, perçoit le paiement ou recueille la signature du client. Débarrasse, nettoie les tables, retourne la vaisselle et les ustensiles à la cuisine. Déplace et dispose les tables et chaises et tout autre travail général relatif au service de mets et boissons.

Préposé-e aux machines distributrices

Personne qui fait l'inventaire du contenu des machines distributrices, les remplit, compte l'argent et le remet au gérant. Fait des commissions.

Il prépare les machines distributrices ainsi que les équipements du service alimentaire.

Préposé-e au magasin

Personne qui, en plus d'accomplir partiellement une autre fonction accomplit en partie des travaux de réception, de rangement et de distribution de la marchandise dans l'entrepôt, le frigidaire ou le magasin utilisé à cette fin.

Aide-pâtissier-ère

Rédiger dans les 60 jours suivant la ratification de la convention collective.

Garde-manger

Rédiger dans les 60 jours suivant la ratification de la convention collective.

Pause Café

Rédiger dans les 60 jours suivant la ratification de la convention collective.

Plongeur

Rédiger dans les 60 jours suivant la ratification de la convention collective

N.B. Les définitions ne sont pas limitatives et comprennent les travaux connexes à la fonction.

ANNEXE « B »

GRILLE SALARIALE

CLASSIFICATION		01-05-2012	01-05-2013	01-05-2014	01-05-2015	01-05-2016	01-05-2017
		0.00%	1.00%	2.00%	2.00%	2.25%	2.25%
Serveur (euse)	Embauche	\$ 10.32	\$ 10.42	\$ 10.63	\$ 10.84	\$ 11.09	\$ 11.34
	Après 12 mois	\$ 10.66	\$ 10.77	\$ 10.98	\$ 11.20	\$ 11.45	\$ 11.71
	Après 24 mois	\$ 11.01	\$ 11.12	\$ 11.34	\$ 11.57	\$ 11.83	\$ 12.10
Aide-alimentaire	Embauche	\$ 11.51	\$ 11.63	\$ 11.86	\$ 12.09	\$ 12.37	\$ 12.65
	Après 12 mois	\$ 11.87	\$ 11.99	\$ 12.23	\$ 12.47	\$ 12.75	\$ 13.04
	Après 24 mois	\$ 12.24	\$ 12.36	\$ 12.61	\$ 12.86	\$ 13.15	\$ 13.45
	Après 36 mois	\$ 12.62	\$ 12.75	\$ 13.00	\$ 13.26	\$ 13.56	\$ 13.86
Pause-café	Embauche	\$ 12.13	\$ 12.25	\$ 12.50	\$ 12.75	\$ 13.03	\$ 13.33
	Après 12 mois	\$ 12.49	\$ 12.61	\$ 12.87	\$ 13.12	\$ 13.42	\$ 13.72
	Après 24 mois	\$ 12.84	\$ 12.97	\$ 13.23	\$ 13.50	\$ 13.80	\$ 14.11
	Après 36 mois	\$ 13.24	\$ 13.37	\$ 13.64	\$ 13.91	\$ 14.23	\$ 14.55
Plonge	Embauche	\$ 11.35	\$ 11.46	\$ 11.69	\$ 11.93	\$ 12.19	\$ 12.47
	Après 12 mois	\$ 11.71	\$ 11.83	\$ 12.06	\$ 12.30	\$ 12.58	\$ 12.86
	Après 24 mois	\$ 12.08	\$ 12.20	\$ 12.44	\$ 12.70	\$ 12.99	\$ 13.28
	Après 36 mois	\$ 12.46	\$ 12.58	\$ 12.84	\$ 13.09	\$ 13.39	\$ 13.69
Caissier / préposé	Embauche	\$ 12.44	\$ 12.56	\$ 12.82	\$ 13.07	\$ 13.37	\$ 13.67
	Après 12 mois	\$ 12.87	\$ 13.00	\$ 13.26	\$ 13.52	\$ 13.83	\$ 14.14
	Après 24 mois	\$ 13.33	\$ 13.46	\$ 13.73	\$ 14.01	\$ 14.32	\$ 14.64
	Après 36 mois	\$ 13.75	\$ 13.89	\$ 14.17	\$ 14.45	\$ 14.77	\$ 15.11
Caissier / Michel Sarrasin	Embauche	\$ 13.18	\$ 13.31	\$ 13.58	\$ 13.85	\$ 14.16	\$ 14.48
	Après 12 mois	\$ 13.62	\$ 13.76	\$ 14.03	\$ 14.31	\$ 14.63	\$ 14.96
	Après 24 mois	\$ 14.07	\$ 14.21	\$ 14.49	\$ 14.78	\$ 15.12	\$ 15.46
	Après 36 mois	\$ 14.50	\$ 14.65	\$ 14.94	\$ 15.24	\$ 15.58	\$ 15.93
Aide-pâtissier	Embauche	\$ 12.42	\$ 12.54	\$ 12.80	\$ 13.05	\$ 13.34	\$ 13.64
	Après 12 mois	\$ 12.86	\$ 12.99	\$ 13.25	\$ 13.51	\$ 13.82	\$ 14.13
	Après 24 mois	\$ 13.34	\$ 13.47	\$ 13.74	\$ 14.02	\$ 14.33	\$ 14.66
	Après 36 mois	\$ 13.79	\$ 13.93	\$ 14.21	\$ 14.49	\$ 14.82	\$ 15.15
Aide-cuisinier	Embauche	\$ 12.71	\$ 12.84	\$ 13.09	\$ 13.36	\$ 13.66	\$ 13.96
	Après 12 mois	\$ 13.15	\$ 13.28	\$ 13.55	\$ 13.82	\$ 14.13	\$ 14.45
	Après 24 mois	\$ 13.62	\$ 13.76	\$ 14.03	\$ 14.31	\$ 14.63	\$ 14.96
	Après 36 mois	\$ 14.07	\$ 14.21	\$ 14.49	\$ 14.78	\$ 15.12	\$ 15.46
Garde-manger	Embauche	\$ 13.91	\$ 14.05	\$ 14.33	\$ 14.62	\$ 14.95	\$ 15.28
	Après 12 mois	\$ 14.35	\$ 14.49	\$ 14.78	\$ 15.08	\$ 15.42	\$ 15.77
	Après 24 mois	\$ 14.82	\$ 14.97	\$ 15.27	\$ 15.57	\$ 15.93	\$ 16.28
	Après 36 mois	\$ 15.28	\$ 15.43	\$ 15.74	\$ 16.06	\$ 16.42	\$ 16.79
Préposé machines distributrices	Embauche	\$ 14.27	\$ 14.41	\$ 14.70	\$ 14.99	\$ 15.33	\$ 15.68
	Après 12 mois	\$ 14.85	\$ 15.00	\$ 15.30	\$ 15.60	\$ 15.96	\$ 16.31
	Après 24 mois	\$ 15.44	\$ 15.59	\$ 15.91	\$ 16.22	\$ 16.59	\$ 16.96
	Après 36 mois	\$ 16.02	\$ 16.18	\$ 16.50	\$ 16.83	\$ 17.21	\$ 17.60
Cuisinier	Embauche	\$ 14.54	\$ 14.69	\$ 14.98	\$ 15.28	\$ 15.62	\$ 16.13
	Après 12 mois	\$ 15.14	\$ 15.29	\$ 15.60	\$ 15.91	\$ 16.27	\$ 16.63
	Après 24 mois	\$ 15.74	\$ 15.90	\$ 16.22	\$ 16.54	\$ 16.91	\$ 17.29
	Après 36 mois	\$ 16.32	\$ 16.48	\$ 16.81	\$ 17.15	\$ 17.53	\$ 17.93

La classification est donc :

Classe 1 -	Serveur(euse) et Aide en alimentation
Classe 2 -	Caissier(ère) et préposé(e) aux magasins
Classe 3 -	Aide-pâtissier(ère)
Classe 4 -	Aide-cuisinier(ère)
Classe 5 -	Préposé(e) aux machines distributrices
Classe 6 -	Cuisinier(ère)
Classe 7 -	Pâtissier(ère)
Classe 8 -	Garde-manger

1^o La progression se fait annuellement dans les échelles à l'anniversaire de la date d'embauche du salarié dans sa fonction.

2^o a) À l'occasion d'une promotion ou d'une rétrogradation, le salarié reçoit, dès la première journée, le salaire prévu à l'échelle de salaire.

b) S'il s'agit d'une rétrogradation, le salarié maintient son taux de salaire à l'intérieur de sa nouvelle échelle et il progresse selon l'échelle; il reçoit le taux maximum de cette nouvelle échelle.

c) Lorsqu'un salarié est promu, il reçoit le taux de l'échelon de salaire immédiatement au-dessus de son taux actuel. Si le salarié a déjà occupé ce même poste, on ajuste ses échelons selon son expérience.

3^o **La rétroactivité est calculée pour toutes les heures rémunérées depuis le 1^{er} mai 2013 jusqu'à la signature et est versée dans les quinze (15) jours de la signature des présentes.**

ANNEXE « C »**DIRECTIVES GÉNÉRALES****CAISSE ENREGISTREUSE**

1. Le caissier(ère) compte et signe le fonds de caisse au début du quart de travail. Il (elle) se doit de signaler tout écart à son supérieur immédiat.
2. Le caissier(ère) s'assure qu'une lecture de caisse a été faite avant de commencer son quart de travail, avise le supérieur immédiat si cela n'a pas été fait.
3. Il est strictement interdit d'utiliser les fonds de Sodexo à des fins personnelles (monnaie, emprunt).
4. Le caissier(ère) se doit de respecter le montant déterminé pour le fonds de caisse du quart de travail, en tout temps.
5. Le caissier(ère) doit fermer son tiroir de caisse entre chaque transaction. Il est strictement interdit d'utiliser le bouton ANNULATION DE VENTE ou VOID. Se référer à la procédure établie et compléter le formulaire RAPPORT-ANNULATION DES VENTES.
6. Le caissier(ère) place les billets sur le dessus du tiroir caisse jusqu'à ce que la transaction soit complétée.
7. Remettre le coupon reçu de caisse de chaque transaction à chaque client.
8. Les caissier(ère)s sont sujet à recevoir un décompte surprise de caisse à n'importe quel moment par un supérieur autorisé de Sodexo.
9. Seulement les personnes déterminées par le supérieur immédiat sont autorisées à remplacer le caissier(ère) durant ses pauses.
10. Le caissier(ère) ne doit pas avoir d'argent personnel dans ses poches. Il est interdit d'avoir près de la caisse, sac à main, vêtement ou objet personnel.

11. Aucune monnaie ne doit traîner près de la caisse enregistreuse.
12. Il est interdit d'accepter des pourboires de la clientèle.
13. Le caissier(ère) ne doit jamais compter sa caisse à la vue des clients.
14. Le caissier(ère) doit s'assurer qu'il a en mains la liste détaillée des prix des items vendus dans son unité ainsi que les différents choix des menus offerts.
15. Le caissier(ère) doit toujours s'assurer que le client voit bien l'écran où est affiché le total de la transaction en cours.
16. Si le caissier(ère) doit, pour quelque raison que ce soit, quitter son poste de travail, il lui faut préalablement mettre la caisse à « OFF », retirer les clés d'opération, s'assurer que son tiroir caisse est bien fermé et que le fonds de monnaie est bien en sécurité.
17. Le caissier(ère) se doit, à la fin de son quart de travail, de faire le décompte du tiroir caisse. Calculer le fonds de caisse au moment initial, détailler sur le formulaire de dépôt approprié, les recettes de la journée, ranger clés et fonds de caisse à l'endroit qui lui a été assigné. Déposer à l'endroit déterminé le sac contenant le dépôt, signer le formulaire CONTRÔLE DES DÉPÔTS ou si le supérieur immédiat est sur place, faire vérifier le dépôt et lui remettre.
18. Le caissier(ère) ne doit jamais sortir sa lecture de caisse.

LETTRE D'ENTENTE #1

ENTRE : SODEXO QUÉBEC LTÉE

**ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2999**

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Durant la période du 1^{er} mai au 30 août (période des anglophones), lorsque des salariés occupant les fonctions d'aide alimentaire sont déplacés, en application de la clause 13.02, et qu'ils effectuent certaines fonctions avec substantiellement un nombre d'heures, il est entendu que pour les heures se situant aux environs du dîner, l'employeur appliquera la clause 14.01 b).

Cependant, les salariés acceptent, à ce moment, que certaines tâches de fonction soient exécutées afin qu'ils puissent exécuter trois (3) heures consécutives de travail.

Quant aux heures effectuées aux environs du souper, la clause 14.01 b) ne s'applique pas.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce _____ jour du mois de _____ 2014.

SODEXO QUÉBEC LTÉE

SCFP SECTION LOCALE 2999

LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE : **SODEXO QUÉBEC LTÉE**

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2999**

Objet: **Affectation pour banquet ou occasion spéciale**

NONOBTANT TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le rappel se fait selon les disponibilités de l'employé;
- La disponibilité de l'employé est remis à l'employeur avant le début de chaque session;
- L'employeur s'efforce de donner les heures de banquet aux employés les plus anciens en autant qu'il n'y a pas de conflit avec les horaires et que l'employé réponde aux exigences du poste;
- L'employeur en collaboration avec l'employé pourra faire des modifications d'horaire en autant que possible;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce _____ jour du mois de _____ 2014.

SODEXO QUÉBEC LTÉE

SCFP SECTION LOCALE 2999

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE : **SODEXO QUÉBEC LTÉE**

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2999**

Objet: **Directives générales / caisse enregistreuse**

NONOBTANT TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- La politique fait partie de la convention collective;
- Considérant le point 12 de la politique et que cela a pour effet de modifier la pratique passée concernant les pourboire, les parties conviennent de ce qui suit;

- Une prime hebdomadaire sera versée aux salariés suivants :

Verrette, Lise	30,00 \$
Robert, Gilles	20,62 \$
Bourassa, Carmen	18,75 \$

* Cette liste est provisoire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce _____ jour du mois de _____ 2014.

SODEXO QUÉBEC LTÉE

SCFP SECTION LOCALE 2999

LETTRE D'ENTENTE #4

ENTRE : SODEXO QUÉBEC LTÉE

**ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2999**

Objet : Progression dans les échelles de salaires

Les parties conviennent pour les salariés actifs à la date de la signature de la convention collective la progression dans les échelles de salaire ce fait de la façon suivante :

La progression se fait dans les échelles selon les années d'expérience dans la fonction avec l'employeur, accumulées en heures. Ainsi, le salarié change de taux de salaire au cours de l'année, selon l'une des situations suivantes :

- date d'embauche dans la fonction plein temps
ou
- lorsqu'il a complété un an de travail dans la fonction, au minimum ceci correspond à un an de travail à plein temps ou au-delà de l'année lorsqu'il atteint mille cinq cents (1500) heures de travail dans cette fonction.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce _____ jour du mois de _____ 2014_____.

SODEXO QUÉBEC LTÉE

SCFP SECTION LOCALE 2999

FORMULAIRE – CONGÉ ANNUEL

Je, soussigné _____

refuse de prendre mon congé annuel en temps, du fait qu'il m'a déjà été payé en argent en date du _____

Date

Signature de l'employé

Nom de l'employeur : _____

Nom de l'employé : _____

FORMULAIRE – CONGÉ ANNUEL

Je, soussigné _____

aimerais, si possible, que l'indemnité du congé annuel me soit versée en argent en date du _____

Date

Signature de l'employé

Nom de l'employeur : _____

Nom de l'employé : _____