

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-4650

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-7664

**EMPLOYEUR**

SODEXO QUÉBEC LIMITÉE

740, RUE SAINT-MAURICE, BUREAU 106  
MONTRÉAL QC H3C 1L5

Secteur d'activité : Privé

**ASSOCIATION**

SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE  
L'UNIVERSITÉ LAVAL, SECTION LOCALE 2500  
(FTQ-CTC)

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100  
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

**TIERS**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200  
QUÉBEC QC G2J 1P8

Date signature : 2015-05-28

Date dépôt : 2015-06-05

Nombre de  
salariés visés : 50

Date début : 2015-01-01

Date d'expiration : 2019-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2015-06-05  
Téléphone Date

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2500-1  
(ci-après appelé « Le syndicat »)**

**ET**

**SODEXO QUÉBEC LTÉE  
(ci-après appelé « l'employeur »)**

**ÉCHÉANCE : 31 décembre 2019**

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b><u>Article</u></b>	<b><u>Page</u></b>
1 <b>But de la convention</b> .....	4
2 <b>Reconnaissance du Syndicat</b> .....	4
3 <b>Champ d'application</b> .....	4
4 <b>Définition des termes</b> .....	5
5 <b>Régime syndical</b> .....	7
6 <b>Retenue syndicale</b> .....	7
7 <b>Droits et obligations des parties</b> .....	7
8 <b>Activités syndicales</b> .....	8
9 <b>Ancienneté</b> .....	9
10 <b>Affichage de postes</b> .....	10
11 <b>Procédure de déplacement et mise à pied</b> .....	11
12 <b>Procédure de règlement des griefs</b> .....	13
13 <b>Arbitrage</b> .....	14
14 <b>Mesures disciplinaires</b> .....	15
15 <b>Durée et horaire de travail</b> .....	16
16 <b>Travail supplémentaire</b> .....	17
17 <b>Jours fériés</b> .....	18
18 <b>Congés annuels payés</b> .....	19
19 <b>Congés sociaux</b> .....	20
20 <b>Droits parentaux</b> .....	21
21 <b>Salaires</b> .....	24
22 <b>Automobile</b> .....	25

**TABLE DES MATIÈRES (suite)**

<b><u>Article</u></b>		<b><u>Page</u></b>
23	<b>Assurances collectives .....</b>	25
24	<b>Vêtements et outils .....</b>	25
25	<b>Perfectionnement.....</b>	26
26	<b>Santé et sécurité .....</b>	26
27	<b>Maladie et accident de travail.....</b>	27
28	<b>Congé sans traitement.....</b>	28
29	<b>Sous-contrats .....</b>	29
30	<b>Divers.....</b>	29
31	<b>Durée de la convention .....</b>	29
<b><u>Annexe</u></b>		
A	<b>Classification et taux de salaire.....</b>	30
B	<b>Lettre d'entente.....</b>	32
C	<b>Lettre d'entente.....</b>	33

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour les salariés et de faciliter le règlement de problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et ses salariés.

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 2.02 Les salariés que la présente convention vise sont ceux qui travaillent à l'intérieur du service alimentaire sur le campus de l'Université Laval, à l'exclusion des directeurs, des directeurs adjoints, des chefs de départements et de la secrétaire de direction.

**ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.
- 3.02 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. lorsqu'aucun salarié possédant l'habileté nécessaire n'est disponible pour accomplir un travail;
  3. lors de manque de salariés disponibles pour assurer les opérations d'une façon efficace. L'employeur ne doit pas abuser de cette situation;
  4. Au café « Starbuck » du pavillon Charles De Koninck ;
  5. nonobstant ce qui précède, le travail du personnel exclu de l'accréditation est admis dans leur département respectif et dans les circonstances suivantes :

Responsables

directeur : 8 heures par semaine  
chef banquets : 40 heures par semaine  
adjoint : 40 heures par semaine

L'employeur s'engage également à ne pas réduire le nombre d'heures de travail des commis, si cette diminution d'heures a pour but de transférer des tâches présentement effectuées par les commis pour les donner à l'adjoint.

- 3.03 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'une fois sa période de probation complétée.

#### **ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES**

##### **4.01 Ancienneté**

Salarié auxiliaire : la somme des heures rémunérées au service de l'employeur depuis le début de sa période de probation.

Salarié régulier à temps complet : les jours, les semaines et les mois accumulés par un salarié au service de l'employeur depuis sa date d'embauchage.

Salarié régulier à temps partiel : la somme des heures rémunérées au service de l'employeur depuis le début de sa période de probation.

- 4.02 **Affectation temporaire** : Désignation d'un salarié à la suite d'un rappel au travail en vertu de la procédure décrite à l'article 11.

- 4.03 **Conjoint** : Les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
  - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 4.04 **Convention** : la présente convention collective de travail.

- 4.05 **Employeur** : Sodexo Québec Ltée.

- 4.06 **Grief** : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.

- 4.07 **Jour ouvrable** : jour durant lequel un salarié effectue ses heures normales de travail conformément à son horaire habituel de travail, à l'exclusion des jours fériés.

- 4.08 **Jour travaillé** : une journée effectivement travaillée. Un an travaillé correspond à 250 jours travaillés.

- 4.09 **Liste de rappel** : la liste des salariés mis à pied et des salariés auxiliaires qui doivent être rappelés au travail.

- 4.10 Période de probation : la période de probation d'un salarié à temps complet est de soixante (60) jours travaillés.
- 4.11 Poste : l'ensemble des tâches contenues dans une fonction occupée par un salarié.
- 4.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire : poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- congés annuels
  - jours fériés
  - congés parentaux
  - maladie ou accident
  - activités syndicales
  - congé pour étude
  - période d'affichage
  - congés sociaux
  - congé sans solde
  - période d'essai
- 4.13 Poste vacant : poste nouvellement créé qui n'est pas encore pourvu d'un titulaire ou un poste dépourvu de titulaire pour des raisons différentes que celles mentionnées à l'article 4.10.
- 4.14 Salarié : employé régi par la convention.
- 4.15 Salarié auxiliaire : un salarié embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, pour parer à un surcroît de travail ou qui est appelé pour les besoins du service.
- Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des congés annuels, congés sociaux, droits parentaux, absence pour service public, congé sans traitement, perfectionnement, maladie, assurances, pour lesquels il reçoit une majoration de six pour cent (6%) à chaque paie.
- 4.16 Salarié régulier à temps complet : un salarié occupant un poste et accomplissant une semaine régulière de travail entre trente (30) et quarante (40) heures.
- 4.17 Salarié régulier à temps partiel : un salarié occupant un poste comportant moins de trente (30) heures. Il bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures effectivement travaillées par rapport au nombre d'heures de la semaine régulière de travail. Même s'il travaille occasionnellement plus de trente (30) heures, il conserve son statut de salarié à temps partiel.
- 4.18 Salarié en période de probation : le salarié embauché qui n'a pas complété la période de probation prévue au paragraphe 4.08.
- 4.19 Salarié en période d'essai : un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un

affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste. La durée de la période d'essai est de vingt (20) jours ouvrables.

- 4.20 Salarié régulier : un salarié qui a complété sa période de probation et qui occupe un poste régulier.
- 4.21 Supérieur immédiat : la personne non régie par la convention qui constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

**ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat au moment de son embauchage. À cette fin, l'employeur informe par écrit les représentants du syndicat de l'embauchage de nouvelles personnes salariées à chaque mois.
- 5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

**ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE**

- 6.01 À chaque période de paie, l'employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur transmet au trésorier du syndicat, les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, son numéro d'employé, son nombre d'heures rémunérées, le montant perçu de chacun et leur date d'embauchage.
- 6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'employeur et le secrétaire-trésorier du syndicat.

**ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le syndicat reconnaît le droit à l'employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- Toutefois, l'employeur reconnaît que toute décision qu'il prend qui modifie les conditions de travail prévues à la convention soit sujette à la procédure d'arbitrage.
- 7.02 a) Dans ses relations avec l'ensemble des salariés, l'employeur agit par son directeur.
- b) Aucune entente particulière, relative à des conditions de travail contraires à celles prévues à la convention ou qui modifie une condition de travail prévue

à la convention, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de la présidence du syndicat.

- 7.03 Pendant la durée de la convention, l'employeur ne peut pas recourir au « lock-out », et le salarié et/ou les salariés ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 7.04 Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur, après avoir prévenu à l'avance.
- 7.05 Au cours des mois d'avril, août et décembre, l'employeur affiche, dans chaque point de service, une copie de la liste d'ancienneté et en transmet également une copie au même moment au syndicat.
- 7.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le syndicat doit fournir à l'employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'employeur, par ses représentants, et le syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'employeur ou des membres du syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations découlant de la loi et de la convention.
- 7.08 L'employeur transmet au syndicat copie de toute démission d'un salarié, dans la liste des cotisants expédiée à chaque mois.

## **ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 8.01 Un représentant syndical ne subit aucune perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur durant les heures de travail, à la condition que les activités du service le permettent. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
- 8.02 L'employeur libère, sans perte de salaire, un maximum de trois (3) représentants syndicaux pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale.
- Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent paragraphe est de douze (12) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.
- 8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.02, le syndicat transmet une demande écrite à l'employeur avant le mardi (journée de

l'affichage des horaires de travail).

- 8.04 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant syndical et l'intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Quant aux témoins, ils sont libérés pour le temps requis pour leur témoignage seulement et chaque partie paie pour les témoins qu'elle fait entendre.
- 8.05 Trois (3) salariés membres du syndicat sont autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour la période de temps requise à l'occasion de toute séance de négociation.
- 8.06 Les dirigeants du syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat et à condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence sans paie en avisant le supérieur immédiat par écrit deux (2) jours à l'avance.

## **ARTICLE 9 ANCIENNETÉ**

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation.
- 9.02 Un salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas 12 mois;
  - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas son ancienneté acquise au moment de son départ (maximum 12 mois);
  - c) absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
  - d) absence pour accident de travail ou maladie liée au travail (maximum 24 mois);
  - e) congé de maternité.
- 9.03 Un salarié régulier conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :
- a) absence par maladie ou accident entre le délai prévu à 9.02 b) et 18 mois;
  - b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour la période excédant celle prévue à 9.02 d);
  - c) congé sans traitement.
- 9.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour juste cause;
- c) prise de la retraite;
- d) mise à pied pour une durée excédant 18 mois;
- e) absence par maladie ou accident après le 18e mois;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de la réception par courrier recommandé dont la preuve incombe à l'employeur d'un avis de rappel au travail, à la dernière adresse connue du salarié. Le délai de cinq (5) jours est prolongé d'une (1) semaine si le salarié est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis;
- g) absence pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans avis ni autorisation; en cas d'incapacité d'aviser, la preuve en incombe à la personne salariée;
- h) absence par accident de travail ou maladie liée au travail après le 36e mois.
- i) Refus de rentrer au travail après avoir été appelé à trois (3) reprises pour des affectations temporaires selon la procédure prévue à l'article 11, sauf pour des motifs sérieux tels la maladie justifiée par un certificat médical ou un emploi plus rémunérateur dans un secteur d'activités autre que le service alimentaire.

9.05 Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'embauchage, leur rang d'ancienneté est déterminé d'abord par l'heure d'entrée, ensuite par les heures rémunérées si l'heure d'entrée est la même.

## **ARTICLE 10 AFFICHAGE DE POSTES**

10.01 Dans les vingt (20) jours de la vacance d'un poste, l'employeur avise le syndicat par écrit s'il désire l'abolir. Dans le cas contraire et dans les cinq (5) jours qui suivent, tout poste vacant doit être affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

10.02 N'est pas considéré comme poste affichable au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire tel que défini au paragraphe 4.10. Pour embaucher un salarié auxiliaire, il n'y a pas d'affichage.

10.03 Toute personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur avec copie au syndicat.

- 10.04 L'avis d'affichage contient entre autres :
- le titre
  - le salaire
  - le pavillon
  - la période d'affichage
  - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel)
  - l'horaire de travail
  - le nombre d'heures du poste (à titre indicatif)
  - les exigences normales du poste.
- 10.05 La règle d'attribution du poste est la suivante : la personne détenant le plus d'ancienneté obtient le poste pourvu qu'elle rencontre les exigences normales du postes et ce, tant au niveau des compétences que des qualifications exigées. Le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.
- 10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que la personne salariée ne satisfait pas aux exigences normales du poste.
- La personne salariée qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.07 Si aucune personne salariée régulière ne répond aux exigences du paragraphe 10.06, l'employeur choisit la personne salariée auxiliaire la plus ancienne qui a complété sa période de probation et qui répond aux exigences normales du poste.
- 10.08 En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 10.09 Affectation temporaire
- Tout poste temporairement dépourvu de son titulaire, pour une période de plus de cinq (5) jours, est offert par ancienneté aux personnes salariées qui répondent aux exigences normales du poste, selon l'ordre suivant :
1. à la personne salariée régulière à temps complet inscrite sur la liste de rappel;
  2. à la personne salariée régulière à temps partiel inscrite sur la liste de rappel;
  3. à la personne salariée régulière à temps complet de la même fonction;
  4. à la personne salariée régulière à temps partiel de la même fonction;
  5. à la personne salariée auxiliaire.
- 10.10 L'attribution d'un tel poste ne peut impliquer qu'un seul déplacement.

- 10.11 La personne salariée qui obtient l'affectation temporaire a droit à une période d'initiation de deux (2) jours.
- 10.12 Lors du retour au travail de la personne salariées, chacune reprend le poste qu'elle détenait s'il est disponible; sinon, les dispositions de l'article 11 s'appliquent.

## **ARTICLE 11 PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT ET MISE À PIED**

### **11.01 Préavis**

- a) Tout salarié susceptible d'être mis à pied pour une durée de deux (2) semaines ou plus doit être avisé par écrit avec copie au syndicat au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance.

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 ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié lors de sa dernière période de paie.

- b) Malgré le paragraphe 11.01 a), dans les vingt et un (21) jours qui précèdent la fin de la session régulière d'automne et d'hiver de l'Université Laval, tout salarié susceptible d'être mis à pied pour une durée de deux (2) semaines ou plus doit être avisé par écrit avec copie au syndicat au moins trois (3) jours de calendrier à l'avance.

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 ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié lors de sa dernière période de paie.

### **11.02 Liste de rappel**

- a) La personne salariée, dont le poste est aboli ou qui est mise à pied, supplante à son choix une personne salariée ayant moins d'ancienneté, de fonction égale ou inférieure, en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste. Elle a droit à une période d'initiation de deux (2) jours.
- b) Malgré le paragraphe 11.02 a), dans les quinze (15) jours qui précèdent la fin de la session régulière d'automne et d'hiver de l'Université Laval, la personne salariée, dont le poste est aboli ou qui est mise à pied, supplante dans son pavillon, à son choix une personne salariée ayant moins d'ancienneté, de fonction égale ou inférieure, en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste. Elle a droit à une période d'initiation de deux (2) jours.
- c) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié

selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, et ainsi de suite.

- d) Chaque salarié affecté par la supplantation doit avoir une chance égale pour faire son choix, s'il y a lieu. Chaque salarié a droit à un maximum de deux (2) jours pour signifier son choix à l'employeur.
  - e) Pour une mise à pied inférieure à une (1) semaine, la procédure est la suivante: le salarié le plus jeune en ancienneté dans la fonction et dans le groupe concerné est avisé de sa mise à pied. Il peut déplacer le salarié le moins ancien d'une fonction égale ou inférieure.
- 11.03
- a) Un salarié peut préférer être mis à pied plutôt que d'exercer son droit de déplacement. Dans un tel cas, le salarié informe son supérieur immédiat, par écrit, de sa préférence d'être mis à pied.
  - b) Le salarié qui ne peut déplacer un autre salarié parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou parce qu'il ne répond pas aux exigences des postes de fonction égale ou inférieure au poste qu'il occupe, est mis à pied.
  - c) Dans les cas prévus en a) et b), le salarié est alors inscrit sur la liste de rappel.
- 11.04
- a) En plus des cas prévus à 11.03, la liste de rappel comprend les salariés auxiliaires mis à pied pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois.
  - b) Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences normales du poste.
- 11.05
- Liste de disponibilité
- a) Une liste de disponibilité est créée pour la période estivale. Une copie de cette liste est transmise au syndicat.
  - b) Chaque personne salariée indique ses disponibilités, par écrit, avant son départ pour la période estivale.
  - c) Le rappel se fait par ordre d'ancienneté. Une personne salariée n'est pas tenue de se présenter au travail tant qu'il y a une autre personne salariée moins ancienne inscrite sur la liste de disponibilité.
  - d) Exceptionnellement pour la période estivale, les personnes salariées ne sont pas assujetties au paragraphe 9.04 f). Cependant, s'il manque de personnel, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté parmi la liste de disponibilité avec application du paragraphe 9.04 f).
  - e) La personne salariée doit fournir deux (2) numéros de téléphone où elle peut être rejointe. Lors d'un rappel pour une affectation temporaire, l'Employeur communique aux numéros fournis. Dans le cas où il n'y a pas de réponse ou

de retour d'appel dans les 24 heures de l'appel, l'Employeur inscrit un refus de travail. Après trois « refus » sans motif sérieux, la personne est rayée de la liste d'ancienneté et son perd emploi. Le fardeau de preuve concernant les appels incombe à l'Employeur.

- f) Une fois que la procédure prévue aux paragraphes a),b),c),d) et e) a été suivie, la personne salariée rappelée ne peut refuser de rentrer au travail sauf si elle a un emploi plus rémunérateur que celui offert pourvu que cet emploi ne soit pas dans un secteur d'activités autre que le service alimentaire. Elle doit alors en faire la preuve au moyen d'une copie du bordereau de paie. Dans le cas où elle refuserait le contrat offert sans qu'elle ait un emploi plus rémunérateur ou un motif sérieux tel la maladie, la personne salariée est réputée avoir démissionné et son nom est rayé de la liste d'ancienneté et perd son emploi. .

## **ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

Tout salarié, accompagné d'un représentant autorisé du syndicat, a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec le directeur ou son remplaçant.

12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

Le salarié, ou le syndicat, soumet le grief par écrit au directeur.

Suite à la réception du grief, le directeur rend sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du directeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 13.

12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un représentant syndical peut, accompagné du plaignant s'il le désire, rencontrer le directeur afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

- 12.05 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 12.06 Tout grief doit être présenté dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné naissance.

### **ARTICLE 13 ARBITRAGE**

- 13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision finale du directeur ou l'expiration du délai prévu audit article.

Le syndicat signifie son intention à l'employeur en l'avisant par écrit.

- 13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties. En cas de désaccord, il est nommé par le Ministre du travail.

- 13.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

En matière de grief, lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, la partie en faute doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

- 13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps.

- 13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesure disciplinaire et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont

payés à parts égales par les parties.

#### **ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES**

14.01 Lorsque l'employeur veut imposer une mesure disciplinaire, il doit fournir à la personne salariée l'occasion de se faire entendre. À cette occasion, la personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical.

L'employeur qui impose un congédiement ou une suspension donne par écrit les motifs de sa décision au syndicat et au salarié concerné et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'il en a eue.

14.02 Lorsque les conditions de travail le permettent, tout salarié peut, après entente avec son supérieur sur le moment à disposer peut consulter son dossier personnel durant les heures régulières de bureau, en présence du directeur. Il a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'il a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.

La signature du salarié dans le dossier constitue une reconnaissance de ce qui précède et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par lui que par le directeur.

14.03 L'employeur fournit au syndicat une copie de toute mesure disciplinaire qu'il impose à un salarié. Cet avis doit être motivé.

Sauf dans les cas où la conduite du salarié nécessite un congédiement immédiat ou une suspension immédiate, l'avis disciplinaire doit être reçu avant l'imposition de la sanction.

14.04 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

14.05 Une mesure disciplinaire prise envers une personne salariée ne peut, après douze (12) mois travaillés de bonne conduite, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire et elle est retirée du dossier de la personne salariée.

Chaque présence au travail à une date donnée, peu importe le nombre d'heures travaillées, équivaut à un jour de travail.

14.06 Une suspension de moins de douze (12) mois n'interrompt pas le service d'un salarié.

14.07 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

14.08 Malgré les dispositions qui précèdent, un salarié qui se voit interdire l'accès au campus universitaire par les autorités compétentes de l'Université Laval, est

automatiquement mis en congé sans traitement. Si l'interdiction est ou devient permanente, le salarié perd automatiquement son emploi et son ancienneté.

## **ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

- 15.01
- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures. La journée régulière de travail pour le salarié affecté au banquet est d'au maximum dix (10) heures.
  - b) Lors d'un surcroît de travail ou avant de procéder à l'embauche de nouveaux salariés ou de recourir à la liste de rappel, l'employeur doit offrir, par priorité et par ordre d'ancienneté :
    1. à la personne salariée régulière à temps complet;
    2. à la personne salariée régulière à temps partiel;  
qui ne travaille pas quarante (40) heures par semaine, de compléter sa semaine de travail jusqu'au maximum prévu à la Loi sur les normes du travail. Dans ce cas précis, la semaine de travail peut s'échelonner sur plus de cinq (5) jours et ce, en autant que cela n'occasionne pas du temps supplémentaire.
- La durée de la journée normale de travail ne peut excéder huit (8) heures.
- c) Lorsque de nouvelles assignments de travail sont disponibles, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de les offrir par ancienneté aux personnes salariées régulières à temps partiel en autant qu'elles répondent aux exigences normales et qu'elles soient disponibles pour la durée de l'assignment.
- 15.02 La semaine s'étend du dimanche au samedi. Une personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de repos hebdomadaire, sauf dans les cas prévus à 15.01 b) et 15.01 c).

- 15.03 a) Une fois par année, soit le 15 mai, l'employeur affiche la liste de tous les postes disponibles pour la rentrée scolaire ou pour le retour au travail après le congé des Fêtes, selon le cas, ainsi que le nombre d'heures et l'horaire de travail s'y rattachant.
- Les personnes salariées ont jusqu'au 1er juin ou le 1er décembre, selon le cas, pour faire connaître, par écrit, leur choix concernant le poste désiré.
- Le choix se fait par ancienneté, par fonction et par pavillon.
- b) Aucun poste ne doit comporter moins de trois (3) heures par jour.
- c) Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et selon chaque point de vente. Les horaires sont affichés de façon indicative quatre (4) semaines à l'avance et affichés le jeudi avant-midi et ce, dans chaque point de service.
- 15.04 Pour chaque période de quatre (4) heures de travail, le salarié a droit à une pause de quinze (15) minutes de repos. Cette pause se prend au moment prévu par l'employeur.
- 15.05 Le salarié a droit à un arrêt d'une demi-heure (30 minutes) non rémunérée pour le repas pourvu qu'il accomplisse cinq (5) heures consécutives de travail. Toute personne salariée dont l'horaire de travail coïncide avec une période de repas est admissible au repas fourni par l'employeur, conformément à l'article 30.01. Cet arrêt se prend au moment prévu par l'employeur.
- 15.06 Une personne salariée qui se présente sur les lieux de travail, à la demande expresse de l'employeur, et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel.
- 15.07 Lors d'un événement fortuit (ex: tempête, etc.), le salarié a le devoir de s'informer en écoutant la radio ou en communiquant avec l'employeur pour savoir si son travail est requis.

## **ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 16.01 Tout travail effectué en dehors de la journée régulière (huit (8) heures et exceptionnellement de dix (10) heures pour les employés affectés au banquet) de travail prévue à l'article 15 ou lors d'un congé hebdomadaire est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- 16.02 Le travail supplémentaire est fait sur une base facultative. Il est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

- 16.03 Le travail supplémentaire est payé au taux régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).
- 16.04 Un salarié qui doit revenir pour effectuer du travail en-dehors de son horaire régulier à droit à un minimum de trois (3) heures au taux de travail régulier ou la quantité d'heures travaillées au taux du travail supplémentaire, le plus avantageux des deux; ce minimum se n'applique pas si le travail supplémentaire suit ou précède ses heures régulières de travail.
- Le salarié est alors tenu d'effectuer tout travail urgent que peut lui demander l'employeur.
- 16.05 Le salarié qui effectue quatre (4) heures ou plus de travail supplémentaire, consécutives à sa journée régulière de travail, a droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de quatre (4) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail. Le repas est fourni gratuitement par l'employeur.
- 16.06 La personne salariée qui effectue du temps supplémentaire peut, après entente avec son supérieur immédiat :
- choisir d'être rémunérée selon 16.03
  - ou
  - s'accumuler une banque de temps et en déterminer le moment de la reprise.
- En aucun temps, la dite banque ne peut contenir plus de quarante (40) heures ainsi accumulées.

## **ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS**

- 17.01 Les salariés bénéficient à chaque année des jours fériés et payés suivants :
- le jour de l'An
  - le Vendredi saint
  - la Fête de Dollard
  - la Fête nationale
  - la Confédération
  - la Fête du travail
  - l'Action de grâce
  - le 24 décembre
  - le jour de Noël
  - le 26 décembre
- 17.02 L'employeur paie tous les jours fériés aux personnes salariées régulières à temps complet occupant un poste régulier sauf pendant la période de mise à pied pour

la période estivale. Pour les autres catégories de salariés, le paiement des jours fériés se fera selon les dispositions de l'article 62 de la Loi sur les Normes du Travail.

Pour bénéficier des jours chômés et payés, le salarié ne doit pas s'absenter le jour précédant ou suivant le jour où il était programmé pour travailler, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

- 17.03 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'employeur le reportera le premier jour ouvrable précédent ou suivant, sauf entente contraire avec les personnes salariées concernées.
- 17.04 Si un jour férié tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, après entente avec l'employeur, prendre une (1) journée additionnelle de congé.
- 17.05 Si un salarié est programmé pour travailler un jour férié selon son horaire régulier, il est payé au taux régulier et sa fête est reportée à un moment qui est sujet à entente avec l'employeur.

Si un salarié travaille un jour férié en temps supplémentaire, il est payé au taux applicable et sa fête est reportée.

Un salarié peut choisir de se faire rémunérer son jour férié à taux régulier au lieu de le reporter.

## **ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS PAYÉS**

- 18.01 Tout salarié a droit, au cours des douze (12) mois suivant le 1er juin de l'année courante, aux congés annuels suivants :
- a) s'il a moins d'un an de service continu : une (1) journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
  - b) après un an de service : dix (10) jours ouvrables (4%);
  - c) après cinq (5) ans de service : quinze (15) jours ouvrables (6%);
  - d) après huit (8) ans de service : seize (16) jours ouvrables (6,4%);
  - e) après neuf (9) ans de service : dix-sept (17) jours ouvrables (6,8%);
  - f) après dix (10) ans de service : dix-huit (18) jours ouvrables (7,2%);
  - g) après onze (11) ans de service : dix-neuf (19) jours ouvrables (7,6%);
  - h) après douze (12) ans de service : vingt (20) jours ouvrables (8%).

- 18.02 Le 15 mars de chaque année, l'employeur affiche une liste indiquant combien de vacances sont acquises par chaque personne salariée. Ces dernières ont jusqu'au 15 avril pour exprimer leur choix sur le coupon prévu à cet effet. En cas de conflit entre deux (2) personnes salariées, l'ancienneté prévaut. La personne salariée peut décider de faire son choix de vacances plus tard, mais elle ne peut, à ce moment, déplacer une autre personne salariée qui a fait son choix avant le 15 avril. Dans tous les cas, la personne salariée ne peut prendre ses vacances sans avoir donné un avis écrit de deux (2) semaines, à moins d'entente contraire avec son supérieur immédiat.
- 18.03 Tout salarié peut décider d'utiliser ses vacances en tout ou en partie à l'occasion de mises à pied temporaire.
- 18.04 Si un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfices des jours accumulés à la date de son départ. En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.
- 18.05 L'allocation des vacances est basée sur le salaire gagné au cours des douze (12) mois qui précèdent le 31 mai de l'année.
- 18.06 Tout salarié aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances, avant son départ.
- 18.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire.
- 18.08 L'employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte :
- du choix exprimé par la personne salariée;
  - de l'ancienneté de la personne salariée;
  - des besoins du service.
- 18.09 L'indemnité de vacances est versée à la personne salariée :
- au moment de son choix, mais excluant une période où elle ne bénéficie pas d'un arrêt de travail
  - ou
  - au moment de la prise de vacances
  - ou
  - au plus tard le 30 avril.

## **ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX**

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 Décès

- a) conjoint, enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- b) père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours ouvrables;
- c) beau-frère, belle-soeur, bru, gendre : un (1) jour ouvrable.
- d) *dans le cas où le décès ou les funérailles ont lieu à plus de 200 km du lieu de résidence, la personne salariée bénéficie d'un congé supplémentaire à ceux ci-haut mentionnés correspondant à (1) journée ouvrable.*
- e) Il est possible pour la personne salariée de scinder ces congés lorsque le jour de l'inhumation ne correspond pas avec le jour des funérailles.

19.03 Mariage

Mariage du salarié : il a droit à un (1) jour ouvrable.

19.04 Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du décès d'un conjoint ou d'un enfant) lesquels interrompent les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.

À moins de stipulations contraires, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures, par exemple le jour des funérailles.

19.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il se subit de ce fait aucune perte de salaire régulier, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié doit se présenter au travail dès que son témoignage est terminé. Cependant, l'employeur opère compensation pour l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible pour

la durée de sa présence seulement soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées.

- 19.06 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur Immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

**ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX**

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

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

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

De plus, le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 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. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

20.02 La salariée a droit à un congé de maternité, sans paie, d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.03, doivent être consécutives.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est, en conséquence, hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Dans ce cas, la salariée donne à l'employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

- 20.04 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

- 20.05 À partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

- 20.06 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- 20.07 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

- 20.08 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical, attestant de l'événement.

Cet avis peut être de moins de deux (2) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- 20.09 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 20.10 Après le congé de maternité, l'employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail. Durant son congé de maternité, elle continue, si elle le désire, de participer au régime d'avantages sociaux prévus à

la convention collective à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations. Dans ce cas, l'employeur assume sa part.

La salariée doit aviser par écrit l'employeur qu'elle désire ou non continuer à participer aux régimes d'avantages sociaux.

- 20.11 Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.

- 20.12 Au cours du congé sans traitement, la salariée accumule ses années de service mais n'accumule pas de vacances.

- 20.13 Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur, la salariée bénéficie des avantages prévus au contrat d'assurance collective jusqu'au moment où elle décide de commencer son congé de maternité.

- 20.14 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

De plus, un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

- 20.15 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

- 20.16 Toute disposition contraire à la Loi est invalide et aucune disposition ne peut être moins avantageuse que ce que la Loi offre. De plus, toute modification apportée à la Loi est réputée faire partie intégrante de la présente convention collective.

**ARTICLE 21 SALAIRES**

- 21.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « A ».
- 21.02 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décidait de créer un nouveau poste et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « A », les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions par lettre d'entente.
- 21.03 Le salaire est versé à chaque salarié à tous les deux (2) vendredis, avant la fin de l'horaire régulier du salarié. Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 21.04 Sur le bordereau de paie, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 21.05 Toute erreur commise par l'employeur sur la paie, de cinquante dollars (50 \$) et plus est corrigée le jour ouvrable suivant la journée de la paie. Toute erreur inférieure à cinquante dollars (50 \$) est corrigée à la paie subséquente.
- 21.06 La personne salariée affectée temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'elle occupe ne subit pas, de ce fait, de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- La personne salariée affectée temporairement à une fonction de classification supérieure à celle qu'elle occupe reçoit le salaire de cette classification dès la première heure de travail et ce, pour la durée de l'affectation.
- La personne salariée sur la liste de rappel et la liste de disponibilité reçoit le salaire de la fonction pour laquelle elle est rappelée.
- 21.07 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.
- L'employeur verse au salarié, à la période de paie suivant son départ, son salaire ainsi que les avantages à valeur pécuniaire auxquels il a droit.
- 21.08 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé-1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout, conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

**ARTICLE 22 AUTOMOBILE**

- 22.01 Une personne salariée peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quel que soit son emploi.

**ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES**

23.01 L'employeur s'engage à défrayer la prime d'assurance-vie, accident, mutilation, de même que d'assurance-maladie; la personne salariée assume seule la prime d'assurance-salaire selon le régime offert par la Personnelle-Vie.

23.02 Une personne salariée avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné de son absence par maladie, le plus tôt possible.

Toute absence par maladie de plus de trois (3) jours doit être motivée par un certificat médical.

23.03 La personne salariée régulière a droit à deux (2) journées de maladie par année (ce nombre passe à trois (3) journées de maladie à partir la deuxième année de la convention collective), monnayable. Le paiement s'effectue le 31 janvier de l'année civile suivante.

Dans le cas d'abus, l'employeur peut exiger un certificat médical dès la première journée d'absence.

**ARTICLE 24 VÊTEMENTS ET OUTILS**

24.01 Tout uniforme requis pour le travail est fourni par l'employeur.

Le nombre d'uniformes fourni est:

- de trois (3) pour les salariés réguliers à temps complet;
- de deux (2) pour les salariés réguliers à temps partiel;
- de un (1) pour les salariés auxiliaires.

Ces uniformes demeurent la propriété de l'employeur et sont remplacés au besoin et sur remise du vieux vêtement. Ils doivent être portés en tout temps et leur entretien est effectué par la personne salariée.

**ARTICLE 25 PERFECTIONNEMENT**

25.01 L'employeur rembourse cent pour cent (100%) des frais de scolarité si la personne salariée suit un cours à la demande de l'employeur. Durant ce cours, la personne salariée bénéficie d'un congé avec paie lorsque des périodes de cours coïncident avec des heures normales de travail. Les dépenses d'automobile encourues à cette occasion sont remboursées selon les politiques de Sodexo Québec Ltée en vigueur et les autres dépenses raisonnables encourues, préalablement autorisées, sont remboursées sur présentation de pièces justificatives.

- 25.02 Si une personne salariée suit un cours qui n'est pas demandé par l'employeur mais qui est autorisé, elle se voit rembourser cent pour cent (100%) des frais de scolarité pourvu qu'elle assiste à tous les cours et qu'elle puisse démontrer qu'elle le complète avec succès.

## **ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 26.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.
- 26.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 26.03 L'employeur doit fournir, et les personnes salariées doivent utiliser les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la Loi ou la convention collective aux fins de protéger les personnes salariées contre les accidents et les maladies professionnelles.
- 26.04 Dans le cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers secours aux blessés dans la mesure du possible, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 26.05 Un comité de sécurité composé d'au plus deux (2) représentants de l'employeur et d'au plus deux (2) représentants du syndicat est institué.
- 26.06 Le comité de sécurité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre de ses parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.
- 26.07 Le comité de sécurité a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du syndicat ou de l'employeur :
- a) d'étudier les accidents de travail;
  - b) d'examiner les conditions physiques du travail;
  - c) d'étudier et de recommander des normes de sécurité;
  - d) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales;
  - e) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des personnes salariées.
- 26.08 Une personne salariée a droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre

personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce. Si la personne salariée abuse de son droit de refus, elle s'expose à des mesures disciplinaires.

## **ARTICLE 27 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

27.01 La personne salariée victime d'un accident de travail continue de recevoir quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net jusqu'à un maximum de quatorze (14) jours suivant l'accident subi, sous réserve de ce qui suit et de toutes dispositions contraires de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles :

- a) la personne salariée doit signer les formules appropriées, le tout conformément à la Loi;
- b) la personne salariée s'engage à remettre à l'employeur toute somme qu'elle pourrait recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à titre de remplacement de revenu, pour toute absence du travail qui lui aurait déjà été payée par l'employeur, tel que susdit;
- c) dans l'éventualité où la Commission de la santé et de la sécurité du travail jugerait que l'arrêt de travail de la personne salariée concernée n'est pas justifiable, la personne salariée s'engage à remettre à l'employeur toute somme payée par l'employeur pendant telle absence et autorise dès la présente, l'employeur à déduire de son salaire toute somme ainsi due. Dans un tel cas, cette déduction ne peut être supérieure à trente-trois pour cent (33%) du montant de la paie nette.

27.02 L'employeur met à la disposition des personnes salariées, une trousse adéquate de premiers secours à un endroit facilement accessible en tout temps.

## **ARTICLE 28 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

28.01 Dans le cas d'une absence dont le motif n'est pas prévu dans la convention collective, la personne salariée régulière qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début du dit congé.

28.02 Sauf pour les congés parentaux et les congés de perfectionnement, la durée du congé sans traitement n'excède pas une période de douze (12) mois. La durée minimale d'un congé sans traitement est de trois (3) mois, sauf s'il y a entente avec l'employeur.

- 28.03 Sauf pour travailler chez un autre employeur ou à son compte, après trois (3) années d'ancienneté, la personne salariée a droit, après entente écrite avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins trois (3) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.
- 28.04 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance du dit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est alors réputée avoir remis sa démission.
- 28.05 Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 11 s'appliquent.
- La personne salariée qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, après entente avec l'employeur. Toutefois, la personne salariée ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois est réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, à la condition qu'elle fournisse à l'employeur un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4e) mois.
- 28.06 À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention collective. Elle continue de bénéficier du régime d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle assume la totalité des coûts.
- 28.07 La personne salariée qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté et dont l'exécution des tâches nécessite un permis de conduire peut obtenir un congé sans traitement dans le cas de la perte de son permis de conduire et ce, après entente avec l'employeur et selon les conditions du présent article.
- 28.08 Un maximum de deux (2) personnes salariées peuvent bénéficier d'un congé sans traitement en même temps.

## **ARTICLE 29 SOUS-CONTRATS**

- 29.01 L'employeur peut recourir à des sous-contrats dans la mesure où ceux-ci ne causent pas de mise à pied du personnel régulier ou de réduction d'heures de travail, à moins de contraintes hors du contrôle de l'employeur.

## **ARTICLE 30 DIVERS**

30.01 Le prix du repas offert aux personnes salariées est fixé à deux dollars (2,00 \$), plus toute nouvelle taxe applicable.



## ANNEXE A

## CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

	Actuel	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019
Aide Générale	\$12.18	\$12,33	\$12,58	\$12,88
Préposé(e) Cuisine	\$12,23	\$12,38	\$12,63	\$12,93
Préposée	\$12,90	\$13,05	\$13,30	\$13,60
Aide Pâtissière	\$13,37	\$13,52	\$13,77	\$14,07
Aide Cuisinière	\$13,37	\$13,52	\$13,77	\$14,07
Commis	\$13,37	\$13,52	\$13,77	\$14,07
Livreur	\$15.01	\$15,16	\$15,41	\$15,71
Préposé(e) Machines Distributrices	\$14,74	\$14,89	\$15,14	\$15,44
Préposé(e) Décompte	\$15,01	\$15,16	15,41	\$15,71
Cuisinière	\$16,71	\$16,86	\$17,11	\$17,41
Pâtisseries	\$16,71	\$16,86	\$17,11	\$17,41

Toute nouvelle personne salariée reçoit le taux de salaire de la fonction au moment de son embauchage, diminué de un dollar (1,00\$). Elle reçoit par la suite les pourcentages d'augmentation prévus à la convention. De plus, à chaque anniversaire d'embauche, elle reçoit une augmentation de trente-trois cents (0,33\$) jusqu'à ce qu'elle rejoigne le taux de la fonction après trois (3) ans.

Toute personne salariée qui agit à titre de chef d'équipe reçoit une prime de un dollar (1,00\$) l'heure à l'exception de la personne agissant à titre de chef d'équipe au pavillon De Koninck qui reçoit une prime de un dollar cinquante (1,50\$).

L'Employeur s'engage a maintenir un écart de 12% entre le taux d'aide générale et le salaire minimum en vigueur selon la Loi sur les Normes du travail . De plus, il s'assure lorsqu'un tel ajustement s'avère nécessaire, que le différentiel (en pourcentage %) qui existe entre chacune des classifications au moment d'un tel ajustement soit respecté.

## ANNEXE B

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
SODEXO QUÉBEC LTÉE  
(CI-APRÈS L'EMPLOYEUR)  
ET LE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2500-1  
(CI-APRÈS LE SYNDICAT)**

**Objet : PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS EN PÉRIODE DE CHÔMAGE ET FÊTE DE  
L'UNIVERSITÉ LAVAL**

---

Considérant que l'Employeur doit payer les indemnités prévues à la convention collective à l'article 17 pour les personnes en chômage pendant cette période;

Considérant que les prestations d'Assurance-emploi sont coupées en raison du versement de cette indemnité par l'Employeur;

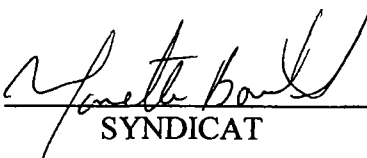
Considérant que les personnes salariées ne bénéficient pas d'un congé férié le 8 décembre (Fête de l'Université Laval);

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Les parties se rencontreront afin d'examiner la possibilité pour l'Employeur de ne pas verser ou de verser en partie seulement les indemnités prévues à l'article 17 pour les personnes bénéficiant de prestations de l'Assurance-emploi au moment où ces sommes sont dues et ce, à la condition que cela n'ait pas un impact financier pour les personnes salariées ou que celui-ci soit faible;
3. En contrepartie, dans la mesure où les parties conviennent d'un accord et que celui-ci soit entériné par leurs mandataires respectifs, l'Employeur s'engage à ajouter à la liste des jours fériés, la Fête de l'Université Laval (8 décembre).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE      JOUR DE L'ANNÉE 2015.

  
EMPLOYEUR

  
SYNDICAT

**ANNEXE C Déductions à la source - FONDS DE SOLIDARITÉ**

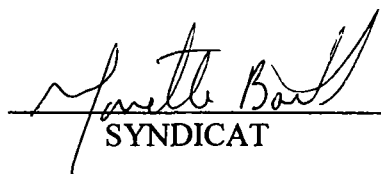
Quelque soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds de solidarité de la FTQ, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

Le salarié peut modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de solidarité et à l'Employeur. Cependant, l'employé sera limité soit de modifier ou cesser qu'une fois pendant une année civile.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité FTQ, à tous les mois, les sommes déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC ce 27 MAI 2015

  
EMPLOYEUR

  
SYNDICAT

**ANNEXE D**

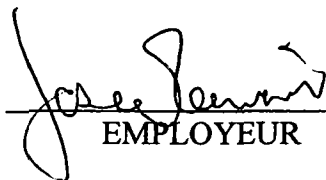
**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
SODEXO QUÉBEC LTÉE  
(CI-APRÈS L'EMPLOYEUR)  
ET LE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2500-1  
(CI-APRÈS LE SYNDICAT)**


Objet : Indemnité de départ

Il est convenu entre les parties qu'advenant une terminaison complète des opérations de l'Employeur à l'Université Laval, l'Employeur paie au salarié régulier à temps complet une somme de \$200 (moins les déductions applicables) à titre d'indemnité de départ et au salarié régulier à temps partiel une somme de \$100 (moins les déductions applicables).

Pour être éligible au paiement d'une telle somme, le salarié doit avoir été mise à pied définitivement par l'Employeur pour cause de terminaison complète des opérations et doit avoir au moment d'une telle mise à pied un minimum de 12 mois de service auprès de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC ce 28 MAI 2015

  
EMPLOYEUR

  
SYNDICAT

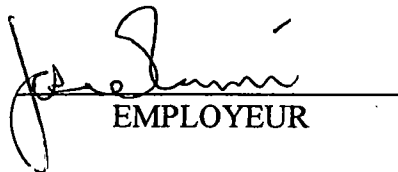
**ANNEXE E**

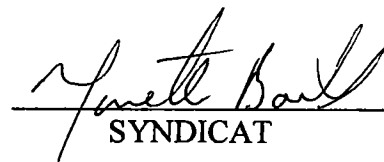
**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
SODEXO QUÉBEC LTÉE  
(CI-APRÈS L'EMPLOYEUR)  
ET LE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2500-1  
(CI-APRÈS LE SYNDICAT)**

Objet : Terminaison Partielle ou Complete en 2015

Advenant une terminaison partielle ou complète des opérations de l'Employeur à l'Université Laval en 2015, celui-ci s'engage à considérer la candidature des salariés de l'unité, si ceux-ci désirent postuler sur des postes disponibles chez Sodexo Québec Ltd au moment de la terminaison en 2015. Il est entendu que ceci ne constitue aucunement une garantie d'embauche de la part de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC ce 28 MAI 2015

  
EMPLOYEUR

  
SYNDICAT

## ANNEXE F

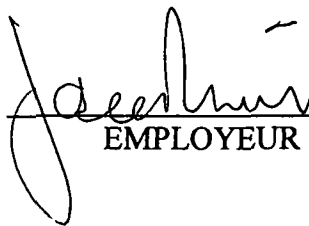
**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
SODEXO QUÉBEC LTÉE  
(CI-APRÈS L'EMPLOYEUR)  
ET LE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2500-1  
(CI-APRÈS LE SYNDICAT)**

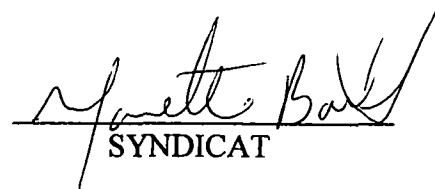
Objet : Assurances Collectives- Art. 23.01

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. Une analyse concernant l'opportunité de transférer l'assurance collective « La Capitale » vers la « Great West » est réalisée par l'Employeur;
2. Dans le cas où il s'avérerait que pour une même couverture et une même prime, ce transfert pourrait être au bénéfice des parties, ces derniers se rencontrent en comité paritaire afin de décider de ce transfert et des conditions l'entourant, s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC ce 28 MAI 2015

  
EMPLOYEUR

  
SYNDICAT