

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-6991

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-0161

EMPLOYEUR LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC. 8790, RUE LAJEUNESSE MONTRÉAL QC H2M 1R6 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC, SECTION LOCALE 3026 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2022-07-08 Date dépôt : 2022-07-25	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2022-07-08 Date d'expiration : 2025-06-30

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-07-28
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
2022-2025**

(SÉMINAIRE DE QUÉBEC)

ENTRE

Laliberté et associés inc.
8790, rue Lajeunesse
Montréal (Québec)
H2M 1R6



(ci-après appelé « l'employeur »)

ET

Syndicat des employés du Séminaire de Québec,
Section locale 3026 (SCFP)
5050, boulevard des Gradins, bureau 200
Québec (Québec)
G2J 1P8



(ci-après appelé « le syndicat »)

TABLES DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
1-0.00	But de la convention collective.....3
2-0.00	Définitions4
3-0.00	Reconnaissance et champ d'application.....7
4-0.00	Prérogatives syndicales.....8
5-0.00	Non-discrimination 11
6-0.00	Mesures disciplinaires et congédiements..... 12
7-0.00	Procédure et règlement des griefs et arbitrage 13
8-0.00	Ancienneté 15
9-0.00	Mouvement de personnel..... 17
10-0.00	Semaine régulière de travail, horaires de travail et carte de poinçon..... 20
11-0.00	Temps supplémentaire 21
12-0.00	Rappels au travail..... 23
13-0.00	Rémunération..... 24
14-0.00	Congés statutaires 27
15-0.00	Vacances annuelles 28
16-0.00	Avantages sociaux 31
17-0.00	Hygiène, santé et sécurité 37
18-0.00	Uniformes 40
19-0.00	Divers..... 41
20-0.00	Durée de la convention 42
ANNEXE A	Salaires..... 43
ANNEXE B	Plan de classification..... 44
ANNEXE C	Liste d'ancienneté..... 48
ANNEXE D	Indemnité mise à pied..... 49
ANNEXE E	Stationnement..... 50
ANNEXE F	Poste cuisinier, classe II 51
ANNEXE G	Indemnité tenant lieu d'un régime d'assurance 52

1-0.00 But de la convention collective

1-1.00 But de la convention

1-1.01 Cette convention collective de travail a pour but :

- a) de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat;
- b) de favoriser les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régis par la présente convention;
- d) de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les personnes salariées régis par la présente convention.

2-0.00 Définitions

2-1.00 Définitions des termes

2-1.01 **Conjoints** : Désigne les personnes qui sont mariées et cohabitent, ou qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2-1.02 **Employeur** : Désigne Laliberté et associés inc.

2-1.03 **Grief** : Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2-1.04 **Séminaire de Québec** : Désigne l'établissement situé au 1, rue des Remparts, Québec, Québec.

2-1.05 **Jour** : Désigne un jour de calendrier.

2-1.06 **Mutation** : Désigne le passage d'une personne salariée régulière d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité similaire et une échelle salariale identique.

2-1.07 **Personne temporaire** : Désigne une personne salariée embauchée comme tel en vue de combler un poste dépourvu temporairement de son titulaire pour cause de congé ou d'absence, également toute personne salariée embauchée et travaillant pour des travaux non permanents pour une période effectivement travaillée n'excédant pas un total de six (6) mois dans une période de douze (12) mois, à moins d'entente écrite entre les parties.

Les seules dispositions de la convention collective dont bénéficie une personne temporaire sont les suivantes :

1. À son embauche, elle reçoit le taux de salaire prévu pour la fonction;
2. Elle a droit à la rémunération du travail supplémentaire prévue à l'article 11-0.00;
3. Elle a droit à l'indemnité prévue à l'article 14-1.04. Si non applicable, elle a droit aux fêtes chômées et payées prévues à l'article 14-1.01 à la condition qu'elle soit au service de l'employeur au moment du jour chômé. Elle reçoit alors une rémunération égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

4. Elle a droit aux périodes de vacances prévues à l'article 15-0.00 calculées suivant le cas en termes de pourcentage sur les gains bruts réalisés durant l'année de référence précédente (ex. : une semaine = deux pour cent (2%)).
5. Lorsque l'employeur décide de créer un poste nouveau ou de combler un poste vacant, il considère prioritairement la candidature d'une personne temporaire sur toute candidature extérieure, en autant qu'elle ait posé sa candidature, qu'elle ait complété sa période de probation à l'article 2-1.08 et qu'elle soit capable de rencontrer les exigences normales de la tâche.
6. La personne temporaire acquiert de la durée de service reconnue par l'employeur après avoir complété sa période de probation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés à titre de personne temporaire. Par la suite, sa durée de service est calculée au prorata des heures et des jours effectivement travaillés à titre de personne temporaire incluant le cas échéant les jours fériés, les jours de vacances pour lesquels il est rémunéré. La durée de service de la personne temporaire ne s'applique que parmi les personnes temporaires. La personne temporaire perd sa durée de service et son emploi à la suite d'une interruption de travail de dix-huit (18) mois pour quelque motif que ce soit.
7. L'employeur convient de recourir à la liste de disponibilité pour tout embauchage d'une personne temporaire en commençant par celui ayant le plus de durée de service et qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche, qu'il soit alors en affectation de remplacement ou non. Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, une personne temporaire doit avoir complété sa période de probation.
8. L'article 4.00.0 s'applique à la personne temporaire.

2-1.08 **Personne salariée régulière en période de probation** : Désigne toute personne salariée occupant un poste régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai de soixante-cinq (65) jours (487 heures) effectivement travaillés pour l'employeur dans une période de douze (12) mois consécutifs.

La personne salariée en période de probation bénéficie des dispositions de la convention collective, mais elle ne peut formuler de grief dans le cas de renvoi.

2-1.09 **Personne salariée régulière** : Désigne toute personne salariée qui a terminé sa période d'essai et qui obtient un poste suite à un affichage de poste vacant ou nouvellement créé.

2-1.10 **Personne salariée régulière à temps complet** : Désigne toute personne salariée régulière qui travaille habituellement trente-huit et trois-quarts (38,75) heures par semaine régulière.

- 2-1.11 **Personne salariée régulière à temps partiel** : Désigne toute personne salariée régulière qui travaille habituellement moins de trente-huit et trois quarts (38,75) heures par semaine régulière.
- Cette personne salariée bénéficie de tous les avantages et bénéfices de la convention collective au prorata des heures travaillées.
- 2-1.12 **Poste** : Désigne une affectation particulière d'une personne salariée dans l'accomplissement des tâches de classification.
- 2-1.13 **Poste vacant** : Désigne un poste dépourvu de titulaire.
- 2-1.14 **Promotion** : Désigne le passage d'une personne salariée régulière d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité plus élevé et une échelle salariale plus élevée.
- 2-1.15 **Rétrogradation** : Désigne le passage d'une personne salariée régulière d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité moindre et une échelle salariale moindre.
- 2-1.16 **Syndicat** : Désigne le Syndicat des employés du Séminaire de Québec, section locale 3026 du Syndicat Canadien de la Fonction publique.
- 2-1.17 **Supérieur immédiat** : Désigne la personne non régie par la convention collective, de qui une personne salariée prend régulièrement ses directives de travail.

3-0.00 Reconnaissance et champ d'application

3-1.00 Reconnaissance

3-1.01 L'employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 3026, comme agent négociateur exclusif et le représentant des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation syndicale émis par le Commissaire général du Travail.

3-2.00 Champ d'application

3-2.01 Une personne non comprise dans l'unité de négociation ne peut exécuter un travail normalement accompli par une ou des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

- sauf le travail accompli actuellement et/ou à l'occasion par les religieux et les religieuses;
- sauf le travail effectué pour des fins de formation des personnes salariées;
- sauf le travail effectué par les étudiants travaillant de façon occasionnelle ou à temps partiel;
- sauf dans les cas d'urgence;
- sauf le travail accompli par le chef cuisinier, suite à l'application de l'article 3-2.02.

3-2.02 Le poste de chef cuisinier est exclu de l'unité de négociation.

3-3.00 Droits de la direction

3-3.01 L'employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer, gérer et diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, pourvu que l'exercice de tels droits et privilèges n'enfreigne pas une des dispositions de la présente convention.

3-4.00 Loi d'ordre public

3-4.01 Les parties conviennent que les dispositions d'ordre public prévues à *Loi sur les normes du travail* et applicables font partie intégrante de la convention collective.

4-0.00 Prérogatives syndicales

4-1.00 Régime syndical

4-1.01 Toute personne salariée actuelle ou future de l'employeur doit, comme condition d'emploi, être membre du syndicat et le demeurer pendant la durée de la convention.

4-2.00 Cotisation syndicale

4-2.01 L'employeur retient, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet au secrétaire-trésorier du syndicat les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque fin de mois, en indiquant les nom et occupation des personnes salariées concernées.

4-2.02 Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale apportée par le syndicat prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été expédié à l'employeur, au siège social, par courrier recommandé ou certifié.

4-2.03 Laliberté et associés inc. inscrit les montants déduits entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année en vertu du présent article sur les formulaires T-4 et Relevé I qu'il fait parvenir, pour fins d'impôt, à toutes les personnes qui ont cotisé.

4-2.04 L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les personnes salariées quant à la retenue de telles cotisations syndicales si le syndicat omet d'aviser l'employeur de tels changements, sauf obligation de faire la retenue connue et de verser au syndicat les montants ainsi retenus.

Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui peut être présentée contre lui par une personne salariée suite à l'application des dispositions de cet article.

4-3.00 Activités syndicales

4-3.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer un (1) représentant autorisé du syndicat, afin de s'occuper de toute affaire syndicale concernant les conditions de travail.

4-3.02 Le représentant syndical ou son substitut peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief ou pour discuter avec l'employeur des questions relatives à la convention ou pour assister à des arbitrages. Avant de quitter son travail, le représentant syndical ou son substitut doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et cette autorisation ne peut lui être refusée sans motif valable.

4-3.03 Au cours de la dernière année de la convention, l'employeur, à la demande du syndicat, libère avec maintien de son salaire pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, la personne salariée désignée par le syndicat pour fins de préparation du projet de convention collective.

4-3.04 Une (1) personne salariée désignée par son syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, après en avoir avisé son supérieur immédiat, pour participer aux négociations et à la conciliation de la convention collective ou à toute autre rencontre avec l'employeur.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si les salariés sont en grève ou si l'employeur a décrété un lock-out.

4-3.05 L'employeur doit accorder à la personne salariée désignée par le syndicat, l'autorisation de s'absenter, sans perte de traitement, pour assister à des congrès, des réunions ou des cours organisés par le syndicat.

Il est entendu qu'une (1) seule personne salariée à la fois peut bénéficier d'une telle autorisation d'absence à moins d'autorisation contraire de l'employeur et que le nombre maximal de jours payés en vertu du présent paragraphe ne peut excéder trois (3) jours par année au taux régulier pour l'ensemble des personnes salariées. Les jours utilisés en plus sont remboursés par le syndicat dans les trente (30) jours suivant la présentation de la facture.

Ce remboursement comprend l'équivalent du salaire régulier payé à la personne salariée ainsi libérée et l'équivalent de la quote-part de l'employeur aux avantages sociaux.

Aucune personne salariée ne peut exiger de tels permis d'absence pour plus de dix (10) jours ouvrables dans une même année.

4-3.06 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur.

4-4.00 Affichage et documentation

- 4-4.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau servant à l'affichage des avis de convocation aux assemblées et de toute autre documentation d'intérêt syndical. L'employeur se réserve le droit de retirer des documents affichés s'il estime qu'ils lui sont préjudiciables.
- 4-4.02 Au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, l'employeur fournit au syndicat une liste complète, par ordre alphabétique des personnes salariées couvertes par la présente convention en indiquant pour chacune :
1. ses nom et prénom
son adresse personnelle
son numéro de téléphone résidentiel
sa date de naissance
 2. son statut
sa date d'entrée en service
ses poste et lieu de travail
 3. sa classe d'emploi
son ancienneté
son salaire
- 4-4.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom de la personne représentante syndicale et l'avise de tout changement.
- 4-4.04 L'employeur informe le syndicat à l'avance, dans la mesure du possible, de tout règlement, avis ou directive émis par le service du personnel s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées. Le syndicat peut formuler des représentations au service du personnel à ce sujet.

5-0.00 Non-discrimination

5-1.01 L'employeur et le syndicat s'engagent à poursuivre un objectif de climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement. La définition du harcèlement inclut le harcèlement psychologique, sexuel ainsi que discriminatoire lié à un des motifs visés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

6-0.00 Mesures disciplinaires et congédiements

6-1.00 Avis et mesures disciplinaires

- 6-1.01 Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, qu'il s'agisse d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement, il doit motiver sa décision par écrit en indiquant les motifs et en remettre une copie à la personne salariée et au syndicat dans les trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu.
- 6-1.02 Un avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne pourra être invoqué contre elle à l'arbitrage et sera retiré de son dossier à l'expiration des douze (12) mois suivants s'il n'y a pas eu d'infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.
- 6-1.03 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 6-1.04 Un avis ou un rapport disciplinaire peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage en autant que la personne salariée en ait été informée par écrit préalablement à l'arbitrage.
- 6-1.05 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :
- d'un aveu signé devant un représentant syndical;
 - d'un aveu signé en l'absence de représentant syndical, mais dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours suivant la signature.
- 6-1.06 Une personne salariée peut consulter son dossier officiel au service du personnel en présence d'un représentant du service du personnel et être accompagnée d'une personne représentante autorisée du syndicat si elle le désire pourvu qu'elle ait préalablement pris rendez-vous avec le service du personnel

6-2.00 Congédiement

- 6-2.01 Dans les trente (30) jours du congédiement, le syndicat peut procéder directement à l'arbitrage prévu à l'article 7-0.00.

Toutefois, le syndicat a l'obligation de rencontrer l'employeur dans les cinq (5) jours de la demande de ce dernier afin de tenter de régler le litige.

7-0.00 Procédure de règlement des griefs et arbitrage

7-1.01 Les parties conviennent de tenter de régler tout grief ou toute mésentente pouvant survenir pendant la durée de la convention.

7-1.02 Une personne salariée seule ou accompagnée d'un représentant syndical peut, si elle le désire, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

À défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

- a) Le syndicat soumet le grief, par écrit, au directeur du personnel ou à son représentant. Tout grief doit être soumis dans les trente (30) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où la ou les personnes salariées concernées ont pu en prendre connaissance, mais sans dépasser six (6) mois.
- b) À défaut du règlement du grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa soumission au directeur du personnel le grief peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai de dix (10) jours, être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, nommé par le Ministre du Travail.

7-1.03 L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.

7-1.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

- a) maintenir la mesure disciplinaire;
- b) rétablir les droits de la personne salariée régulière concernée avec pleine compensation;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels une personne salariée régulière injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que la personne salariée a pu recevoir entre temps.

Une personne salariée appelée à témoigner lors d'un arbitrage entre les parties est libérée sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

7-1.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Celle-ci sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence écrite de l'arbitre. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail.

7-1.06 Une erreur technique ou cléricale dans la formulation d'un grief à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré.

7-1.07 Les parties peuvent, par une entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus au présent article.

8-0.00 Ancienneté

8-1.00 Définition

8-1.01 Une personne salariée accumule son ancienneté à compter de la date à laquelle elle devient une personne salariée régulière, mais son ancienneté rétroagit alors à sa date d'embauche. Une personne salariée en période de probation bénéficie des dispositions de la convention, mais elle ne peut formuler de grief dans le cas de renvoi.

8-2.00 Acquisition de l'ancienneté

8-2.01 L'ancienneté ne s'acquiert qu'après une période de probation de soixante-cinq (65) jours (487 heures) effectivement travaillés dans les douze (12) mois consécutifs travaillés dans le cadre de l'unité de négociation. Après cette période de probation, l'ancienneté de la personne salariée rétroagit à sa date d'embauche.

8-3.00 Liste d'ancienneté

8-3.01 La liste d'ancienneté apparaissant en annexe est officielle et lie les parties et les personnes salariées concernées.

8-3.02 Avant le premier jour du mois d'avril de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées contenant leur nom et la date d'embauche. L'employeur affiche cette liste d'ancienneté. Dans les trente (30) jours de l'affichage, le syndicat ou toute personne salariée peut contester une inscription sur la liste. À l'expiration de ce délai, la liste est définitive et lie les parties.

8-4.00 Accumulation de l'ancienneté

8-4.01 L'ancienneté s'accumule pendant les périodes suivantes :

- a) lors du service actif;
- b) lors de période de vacances, de fêtes chômées, d'une suspension ou d'absence autorisée;
- c) lors d'absences pour accident de travail ou maladie professionnelle au sens de la Loi;
- d) lors d'absences pour maladie ou accident autres que celles prévues au sous-paragraphe c), jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- e) lors d'une mise à pied n'excédant pas six (6) mois.

8-5.00 Perte d'ancienneté

8-5.01 Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) si elle quitte volontairement son emploi auprès de l'employeur;
- b) si elle est mise à pied pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- c) alors qu'elle est mise à pied, si elle ne se rapporte pas ou refuse de se rapporter au travail dans les sept (7) jours suivants la date de son retour au travail indiquée dans son avis de rappel posté, par courrier certifié, à sa dernière adresse connue. Dans le même délai, le syndicat est avisé;
- d) si elle est congédiée pour juste cause;
- e) si elle est absente de son travail pour cause de maladie ou d'accident autres que celles prévues au sous-paragraphe c) de l'article 8-4.01, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) si elle fait défaut de revenir au travail, sans raison valable, dans les sept (7) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier certifié, d'un avis de rappel au travail transmis à la personne salariée à sa dernière adresse connue de l'employeur. Dans le même délai, le syndicat est avisé;
- g) si elle prend sa retraite;

8-6.00 Maintien d'ancienneté

8-6.01 Toute personne salariée régulière nommée dans une fonction non régie par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et elle continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois. Si une telle personne salariée revient dans l'unité de négociation, elle a droit d'être réintégrée dans le poste qu'elle occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination.

9-0.00 Mouvement de personnel

9-1.01 Dans tous les cas de promotion, mutation, rétrogradation, affectation temporaire, mise à pied ou rappel au travail, l'employeur accorde la préférence aux personnes salariées ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'elles soient capables de remplir les exigences normales de la tâche et selon les modalités prévues à la convention collective.

9-1.02 A) Lorsqu'il y a lieu de combler un poste vacant, l'employeur doit afficher un avis indiquant cette vacance, pendant cinq (5) jours ouvrables; il transmet une copie de cet avis au représentant du syndicat.

L'avis du poste vacant est affiché et doit mentionner à titre indicatif :

- le titre de la fonction;
- la description de la fonction;
- les attributions caractéristiques;
- le lieu habituel de travail au moment de l'affichage;
- l'horaire de travail;
- le nom du supérieur immédiat;
- l'échelle salariale;
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises et les dates de l'affichage;

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion :

- a) de maladie ou d'accident;
- b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- c) des vacances;
- d) d'absences autorisées;
- e) des congés de maternité;
- f) d'absence pour activités syndicales;
- g) d'affectation temporaire.

Pendant la période de vacances d'une personne salariée, une autre personne salariée peut postuler à la place de la personne salariée en vacances.

- B) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de vingt (20) jours de travail; cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai avant son expiration s'il est manifeste que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est alors réputée satisfaire aux exigences normales du poste.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le réintégrer à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée ne pouvait satisfaire aux exigences normales du poste.

Dans les vingt (20) jours de la fin de l'affichage, l'employeur informe chaque candidat, par écrit, avec copie au syndicat, de l'acceptation ou du refus de sa candidature en lui communiquant le nom de la personne salariée nommée. Si tous les candidats de l'unité de négociation sont refusés, l'employeur informe les candidats et le syndicat du nom de la personne retenue dès son embauchage.

- 9-1.03 Lorsque l'employeur a l'intention d'abolir un poste, il en avise la personne salariée concernée et le Syndicat au moins trois (3) semaines avant la date effective de l'abolition du poste.

Si la personne salariée concernée a plus d'ancienneté qu'une autre personne salariée à temps complet, elle peut la déplacer en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la fonction s'il s'agit d'une mutation ou rétrogradation; la personne salariée doit répondre aux qualifications et aux conditions exigées par l'employeur en regard du poste concerné s'il s'agit d'une promotion. Si la personne salariée concernée ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

Si plus d'un poste répond aux conditions ci-dessus, l'employeur doit en aviser par écrit la personne salariée concernée en lui indiquant, pour chacun des postes, le nom du titulaire et la fonction. Par la même occasion, il invite la personne salariée à lui faire connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

À défaut de faire connaître son choix dans le délai prescrit, l'employeur désigne alors la personne salariée qui doit être ainsi déplacée d'après son ancienneté en autant que la personne salariée réponde aux conditions exigées.

La personne salariée qui est déplacée de son poste par une autre personne salariée en vertu du présent article peut déplacer une autre personne salariée selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables à la personne salariée dont le poste est aboli. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

Advenant une mise à pied parmi les personnes salariées régulières, ces dernières auront la préférence d'emploi et pourront déplacer une personne salariée temporaire pourvu qu'elles soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

Si la personne salariée qui déplace une autre personne salariée en vertu du présent article obtient sans autre possibilité et par obligation un poste qui constitue une rétrogradation, elle conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas intégrée dans l'échelle ou le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi.

10-0.00 Semaine régulière de travail, horaires de travail et carte de poinçon

10-1.00 Semaine de travail

10-1.01 La semaine régulière de travail ne dépasse pas trente-huit et trois quarts (38,75) heures, réparties selon l'horaire de travail préparé par l'employeur.

10-1.02 La journée régulière de travail est d'un maximum de sept et trois quarts (7,75) heures.

10-2.00 Horaires de travail

10-2.01 Pour les personnes salariées travaillant cinq (5) heures et plus par jour, l'horaire de travail comporte deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes par journée de travail. Ces périodes de repos ne peuvent être prises ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période allouée pour le repas. Les autres personnes salariées auront droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes par journée de travail.

10-2.02 Les heures de travail quotidiennes sont effectuées consécutivement entre 6h00 et 19h30 à l'exception des heures allouées pour les repas. Le temps alloué pour prendre le repas est une période non payée de trente (30) ou quarante-cinq (45) minutes, selon l'horaire établi par l'employeur.

10-2.03 Les périodes de repas et repos prévues au présent article 10-2.00 doivent être prises conformément à l'horaire prévu par l'employeur, en tenant compte des besoins du service.

10-2.04 Considérant les horaires existant au moment de la signature de la convention collective, ceux-ci ne peuvent être modifiés à moins d'entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

10-2.05 Si les nécessités du service requièrent des modifications à ces horaires, l'employeur doit en informer les personnes salariées concernées et le syndicat au moins sept (7) jours avant de les mettre en vigueur. Si les personnes salariées ou le syndicat, suite aux rencontres entre les parties, ne consentent pas aux modifications proposées, ils peuvent les contester en utilisant la procédure de règlement de grief. Dans ce cas, l'employeur doit établir que les nécessités du service justifient les modifications d'horaires.

10-3.00 Carte de poinçon

10-3.01 Les personnes salariées doivent poinçonner leur carte de temps au début et à la fin de leur période journalière de travail.

11-0.00 Temps supplémentaire

11-1.01 Tout travail effectué par une personne salariée, en plus de la semaine régulière de trente-huit et trois quarts (38,75) heures ou en plus des sept et trois quarts (7,75) heures régulières quotidiennes de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à raison de, une fois et demi (1 1/2) le taux horaire régulier de la personne salariée concernée, à la condition d'avoir été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

11-1.02 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit :

- a) salaire horaire de la personne salariée concernée majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toute heure de travail effectuée en dehors de la journée régulière de travail mentionnée à l'article 10-0.00 jusqu'à minuit;
- b) salaire horaire de la personne salariée concernée majoré de cent pour cent (100 %) pour toute heure de travail effectuée en dehors de la journée régulière de travail mentionnée à l'article 10-0.00 à compter de minuit jusqu'au début de la journée régulière de travail de la personne salariée concernée et pour toute heure de travail effectuée les jours de fête énumérés à l'article 14-0.00 (en plus du report ou du paiement du jour férié chômé) et le dimanche;
- c) toutefois, le travail exécuté le dimanche et les jours de fête à l'intérieur des horaires individuels établis à l'article 10-0.00, de même que le travail exécuté en dehors de l'horaire légèrement modifié prévu au paragraphe 14-0.00, n'est pas considéré comme travail supplémentaire, en autant que le nombre d'heures travaillées n'excède pas le nombre prévu pour une journée régulière de travail.

11-1.03 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie de la période pendant laquelle le travail a été fait.

Nonobstant le paragraphe précédent, une personne salariée peut opter, après entente avec l'employeur quant aux modalités de reprise du temps, pour que le temps supplémentaire lui soit compensé en temps, au taux applicable.

11-1.04 Le travail supplémentaire est exécuté par la personne salariée qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

11-1.05 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée par ordre d'ancienneté.

11-1.06 Tout travail exécuté en travail supplémentaire est calculé par période minimum de quinze (15) minutes, c'est-à-dire qu'un quart d'heure commencé est calculé comme un quart d'heure complété.

11-1.07 Toute personne salariée requise d'effectuer du travail supplémentaire immédiatement avant ou après sa journée régulière de travail a droit à un (1) repas gratuit, fourni par l'employeur, à la condition que la durée du travail supplémentaire soit d'au moins deux (2) heures.

De plus, à toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, payée à raison de, une fois et demi (1 ½) le taux horaire régulier de la personne salariée concernée.

12-0.00 Rappels au travail

12-1.01 Dans le cas de rappel au travail et pour le temps du déplacement aller et retour, de son domicile au lieu de travail, l'employé a droit d'être rémunéré pour les heures travaillées avec un minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux régulier.

Le présent article ne s'applique pas si le travail supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après l'horaire régulier de travail de la personne salariée régulière.

13-0.00 Rémunération

- 13-1.01 L'employeur s'engage à verser pour la durée de la présente convention collective, les taux de salaires prévus à l'annexe.
- 13-1.02 La rémunération de chaque personne salariée est versée par chèque ou par dépôt direct dans l'institution financière de son choix à toutes les deux (2) semaines, habituellement le jeudi.
- 13-1.03 Advenant qu'un congé statutaire coïncide avec une journée de remise de la paie, les chèques de paie ou les dépôts directs sont alors remis ou versés aux personnes salariées le jour ouvrable précédent.
- 13-1.04 L'employeur remet aux personnes salariées, en même temps que le chèque de paie, un bulletin de paie ou de dépôt direct comportant les mentions suivantes :
- a) le nom de l'employeur;
 - b) les nom et prénom de la personne salariée;
 - c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - d) le nombre d'heures régulières de travail;
 - e) le nombre d'heures supplémentaires de travail;
 - f) le salaire horaire régulier;
 - g) le montant du salaire brut de la période de paie;
 - h) la nature et le montant de chacune des retenues et déductions opérées;
 - i) le salaire net versé à la personne salariée;
 - j) la participation de l'employeur au régime d'assurance-groupe.
- 13-1.05 Si l'employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé des montants en trop à une personne salariée, cette dernière doit en arriver à une entente avec l'employeur sur les modalités de remboursement desdits montants. À cette fin, le représentant de l'employeur doit en discuter en privé avec le salarié concerné afin d'en arriver à des modalités de remboursement qui causeront le moins d'inconvénients possible au salarié. À défaut d'entente, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) de traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant.
- 13-1.06 Au cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, aurait versé des montants inférieurs à ceux prévus, il doit, dans les trois (3) jours ouvrables où les salariés concernés font leur réclamation, rembourser les montants qu'il leur doit, en autant que le montant dû soit égal ou supérieur à dix dollars (10.00 \$).

Si le montant dû est inférieur à dix dollars (10.00 \$), l'employeur effectue la correction lors de la période de paie subséquente à la découverte de l'erreur.

- 13-1.07 Une personne salariée utilisant son automobile, à la demande de l'employeur, reçoit une indemnité égale à celle prévue à la réglementation actuellement en vigueur chez l'employeur pour chaque kilomètre parcouru avec un minimum de cinq dollars et quarante-cinq sous (5.45 \$) par sortie.
- 13-1.08 Une personne salariée peut refuser d'utiliser son automobile en tout temps, quelle que soit la fonction qu'il occupe.
- 13-1.09 Une personne salariée, affectée temporairement à la demande de son supérieur immédiat, à une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, reçoit le taux applicable à la fonction la mieux rémunérée dès la première heure complétée.

13-1.10 **Majoration des taux de salaire**

a) **Période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022**

Les taux de salaire en vigueur le 30 juin 2022 sont majorés, avec effet à compter du 1^{er} juillet 2021, d'un pourcentage égal à **sept virgule soixante-quinze pourcent (7.75%)**. Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

b) **Période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023**

Les taux de salaire **majorés conformément au paragraphe précédent** sont majorés, avec effet au 1^{er} juillet 2022, d'un pourcentage égal à **deux pourcent (2 %)**. Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

c) **Période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024***

Les taux de salaire en vigueur le 30 juin 2023 sont majorés, avec effet au 1^{er} juillet 2023, d'un pourcentage égal à **deux virgule cinq pourcent (2,50 %)**. Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

d) **Période du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025***

Les taux de salaire en vigueur le 30 juin 2024 sont majorés, avec effet au 1^{er} juillet 2024, d'un pourcentage égal à **deux virgule cinq pourcent (2,50 %)**. Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

e) ***Clause indice des prix à la consommation (IPC)**

Si l'IPC – Ville de Québec (tableau 12) moyenne annuelle de janvier à décembre précédant est supérieur au pourcentage de l'augmentation de salaire prévu au 1^{er} juillet suivant pour chacune des périodes de majoration du 1^{er} juillet 2023 au 1^{er} juillet 2024, l'ajustement de l'augmentation de salaire pour tenir compte de ce

différentiel se fera jusqu'à concurrence du maximum suivant pour chacune des périodes ci-après mentionnées.

1^{er} juillet 2023	1^{er} juillet 2024
0,75%	0,50%
Ex : Pour l'augmentation du 1 ^{er} juillet 2023 , IPC moyenne annuelle de janvier à décembre – Ville de Québec 2022 vs 2021	

14-0.00 Congés statutaires

14-1.01 Les personnes salariées régulières régies par les présentes bénéficient annuellement des treize (13) jours de congés statutaires suivants, payés au taux régulier :

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1) Jour de l'An | 8) L'Action de Grâces |
| 2) Lendemain Jour de l'An | 9) Le lundi qui précède le 25 mai |
| 3) Vendredi Saint | 10) Veille de Noël |
| 4) Lundi de Pâques | 11) Jour de Noël |
| 5) Saint-Jean Baptiste | 12) Lendemain de Noël |
| 6) Confédération | 13) Veille du Jour de l'An |
| 7) Fête du Travail | |

ou toute autre journée proclamée fête civile par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil.

14-1.02 Pour avoir droit à ce jour chômé et payé, une personne salariée doit travailler la veille et le lendemain de la fête, sauf si son absence est motivée ou autorisée par l'employeur, mais pourvu qu'elle ait travaillé dans les trente (30) jours précédents un tel congé.

14-1.03 Les congés statutaires des personnes salariées régulières sont payés en même temps que la paie de la période de paie au cours de laquelle ils surviennent.

14-1.04 Si une personne salariée régulière doit travailler l'un des jours de congé statutaire prévus à 14-1.01, l'employeur, en plus de verser au salarié le salaire correspondant au travail effectué ce jour, doit lui accorder un congé compensatoire d'une journée à être pris dans les quinze (15) jours précédant ou suivant ce jour.

14-1.05 L'employeur s'efforce de répartir équitablement les congés statutaires entre les personnes salariées régulières et d'accoler les congés statutaires avec les fins de semaine.

14-1.06 Malgré l'article 14-0.00, l'employeur peut accorder un congé compensatoire d'une journée, à taux régulier, après entente avec la personne salariée, dans l'année qui suit ledit congé férié.

15-0.00 Vacances annuelles

15-1.01 La période de référence donnant droit à des vacances annuelles s'établit sur une période de douze (12) mois consécutifs, commençant le 1^{er} mai de l'année précédente et se terminant le 30 avril de l'année courante.

15-1.02 Une personne salariée a droit aux vacances payées suivantes :

- a) si elle a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai d'une année, à une (1) journée de vacances payée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) si elle a plus d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai d'une année, à trois (3) semaines de vacances payées;
- c) si elle a trois (3) ans ou plus d'ancienneté au 1^{er} mai d'une année, à quatre semaines (4) semaines de vacances payées;
- d) au 1^{er} mai : 17 et 18 ans d'ancienneté : vingt-et-un (21) jours de vacances;
- e) au 1^{er} mai : 19 et 20 ans d'ancienneté : vingt-deux (22) jours de vacances;
- f) au 1^{er} mai : 21 et 22 ans d'ancienneté : vingt-trois (23) jours de vacances;
- g) au 1^{er} mai : 23 et 24 ans d'ancienneté : vingt-quatre (24) jours de vacances;
- h) au 1^{er} mai : 25 ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours de vacances;
- i) une personne salariée n'accumule pas de droit de vacances pendant la durée d'un congé sans solde;
- j) La personne salariée qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des crédits de vacances comme suit :
 - maladie : la personne salariée absente du travail par suite de maladie ou d'accident accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence;
 - accident du travail : la personne salariée absente du travail par suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident du travail accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence;
 - maternité, retrait préventif, paternité et adoption : la personne salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de

maternité, de retrait préventif, de son congé de paternité ou de son congé d'adoption comme tel;

- mise à pied : la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

15-1.03 **À la demande de la personne salariée**, la paie de vacances est versée, au moyen d'un chèque séparé, **et remis avant son départ pour vacances.**

15-1.04 Aux fins des présentes, les mots "Salaire brut gagné" signifient la quantité totale du salaire reçu par une personne salariée durant la période de référence, excluant les indemnités de congé de maladie accumulées et payables en fin d'année, les prestations d'invalidité de l'assurance-salaire ou d'autre provenance. Le salaire brut gagné comprend cependant l'indemnité du congé annuel.

Si une personne salariée est absente durant l'année de référence pour cause de maladie, accident ou congé de maternité, du retrait préventif, de paternité et d'adoption et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, elle a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3) ou quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, sous réserve que la personne salariée absente pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de six (6) mois n'accumule des crédits de vacances que pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

La personne salariée absente pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle au sens de la Loi n'accumule des crédits de vacances que pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

15-1.05 Si un ou plusieurs congés statutaires surviennent durant les vacances annuelles d'une personne salariée régulière, le ou les congés statutaires peut (peuvent) être ajouté(s) à la période de vacance ou payé(s) en espèce après entente entre l'employeur et la personne salariée concernée.

15-1.06 La période située entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre les vacances. Cependant une personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, en tenant compte des besoins du service.

De plus, la personne salariée qui subit un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi et qui n'est pas rétablie pour la période fixée pour prendre ses vacances peut, si elle le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue avec l'employeur.

15-1.07 L'employeur détermine et affiche au plus tard le 1^{er} avril une liste des personnes salariées régulières, avec leur ancienneté et la durée du congé annuel auquel elles

ont droit. Chaque personne salariée régulière y inscrit sa préférence au plus tard le 15 avril.

L'employeur affiche l'ordre des départs de congés annuels, au plus tard le 1er mai, en tenant compte des besoins du service, du choix exprimé par les personnes salariées et de leur ancienneté.

- 15-1.08 Aucune personne salariée ne peut fixer plus de trois (3) semaines de vacances consécutives lors de son premier choix. Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peut choisir ses dates de vacances au-delà des trois (3) premières semaines qu'après que tous les autres salariés auront fait le choix de leurs vacances.
- 15-1.09 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés dans l'année de référence jusqu'à la date de son départ, dans les proportions applicables selon le cas.
- 15-1.10 Les vacances doivent être prises dans l'année où elles sont dues.
- 15-1.11 La personne salariée malade qui a épuisé ses crédits en maladie peut alors prendre ses vacances annuelles.

16-0.00 Avantages sociaux

16-1.00 Congés sociaux

16-1.01 Les personnes salariées régulières ont droit à un congé payé sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables **qui doivent être pris entre le moment du décès et des funérailles**;
- b) le décès de ses père, mère, frère, sœur, beau-père et belle-mère : trois (3) jours ouvrables **et deux (2) jours sans salaire qui doivent être pris entre le moment du décès et des funérailles**;
- c) le décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de sa bru, de son gendre, de sa grande mère, de son grand père, de son petit-fils, de sa petite fille : le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable;
- d) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage s'il s'agit d'un jour ouvrable;
- d) **Pour son mariage** : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage, **pour la personne salariée qui a un (1) an d'ancienneté et plus ou un (1) jour ouvrable pour la personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté.**
Préavis : la personne salariée doit aviser l'employeur trois (3) semaines à l'avance.
- f) lors d'un changement de domicile : la journée du déménagement. Cependant, la personne salariée régulière n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile;
- g) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) obligeant la personne salariée à s'absenter de son travail: un (1) jour ouvrable.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes b) et c) ci-dessus, une (1) journée additionnelle de congé est accordée à l'employé si le lieu des funérailles est situé à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la ville de Québec.

La personne salariée absente de son travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans solde ou tout autre congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'a pas droit au paiement des jours de congés spéciaux.

Cependant, la personne salariée bénéficie des congés spéciaux prévus aux sous-paragraphes a) et b) susmentionnés si l'événement survient durant sa période de congé annuel. Il peut alors reporter les jours de congés annuels non utilisés après entente avec l'employeur.

16-1.02 Pour bénéficier d'un congé social, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et justifier auprès de l'employeur la raison du congé en produisant, à sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible.

16-1.03 Une personne salariée qui doit agir comme juré ou témoin ne doit subir aucune perte de salaire, et l'employeur maintient son salaire régulier pendant la durée de son absence. Toutefois, la personne salariée doit remettre à l'employeur toutes les sommes reçues de la Cour ou du Tribunal pour l'accomplissement de ces fonctions.

16-1.04 Une personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

16-2.00 **Congé sans solde**

16-2.01 Une personne salariée régulière ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté peut demander par écrit à l'employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'un minimum de deux (2) mois et d'un maximum de douze (12) mois.

16-2.02 Un tel congé sans solde ne peut être obtenu par la personne salariée qu'une (1) seule fois par période de cinq (5) ans.

16-2.03 Le congé sans solde doit être à temps complet.

16-3.00 **Congé de maternité et parental**

16-3.01 L'employeur convient de respecter toutes les dispositions de la *loi sur les normes du travail* et des règlements relativement aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et parentaux.

16-4.00 **Congés de maladie**

16-4.01 Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur crédite à toute personne salariée régulière à temps complet dix (10) jours de congé de maladie. **Dans le cas d'un nouvel employé, l'Employeur crédite un (1) jour de congé de maladie pour chaque mois effectivement travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'employé est présumé avoir travaillé un mois s'il a reçu une rémunération pour dix (10) jours dans un mois de calendrier.**

Pour les personnes salariées régulières à temps partiel, l'employeur crédite le nombre de congé de maladie au prorata des heures prévues à leur horaire de travail.

- 16-4.02 Les absences pour maladie doivent être utilisées par les personnes salariées à temps complet **et à temps partiel**, par jour complet ou par demi-journée, le cas échéant.
- 16-4.03 Les journées ou demi-journées de congé de maladie non utilisées à la fin de l'année sont payées aux personnes salariées régulières à temps complet **et à temps partiel** sur un chèque distinct, le ou vers le 15 janvier de l'année suivante. De même, la personne salariée à temps complet **et à temps partiel** qui quitte l'employeur a le droit de monnayer à son départ le nombre de jours de congé de maladie non utilisés au moment de son départ.
- 16-4.04 Pour l'application du présent article, l'année de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 16-4.05 Pour avoir droit à la rémunération des jours de congé de maladie, la personne salariée **à temps complet et à temps partiel** doit informer l'employeur de sa maladie le plus tôt possible avant le début de sa période de travail, à moins d'impossibilité physique et fournir, sur demande de l'employeur, un certificat médical motivant son absence si cette absence s'étend sur une période de plus de trois (3) jours ou en cas d'abus.

Si l'employeur le juge à propos, il peut soumettre une personne salariée absente pour maladie à un examen médical au bureau d'un médecin désigné par l'employeur, à ses frais, et ceci, dès les premiers jours de l'absence.

16-5.00 Congés pour raisons familiales

- 16-5.01 La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents **ou d'une autre personne considérée comme un parent ou qui agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.6.1 et 79.7 de la Loi sur les normes du travail** .

La personne salariée doit prévenir l'employeur le plus tôt possible de son absence¹.

¹ Référence : article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). De plus, cet article stipule que la personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie ou, à défaut, ces journées sont sans traitement.

Ces journées d'absence peuvent être fractionnées en demi-journée (1/2).

16-5.02 Selon les modalités qui y sont prévues, la personne salariée a droit à un congé pour responsabilités familiales dans les cas suivants :

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de **seize (16)** semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
- Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.

c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.

d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dans tous les cas, de congés prévus à la présente clause, la personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs.

Par ailleurs, les articles 79.13 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) s'appliquent aux congés prévus à la présente clause.

- 16-5.03 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement.

- 16-5.04 Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption, ou d'un congé sans traitement, la personne salariée reprend son emploi et le cas échéant son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption, ou d'un congé sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective.

16-5.05 Avis – Fin du congé sans traitement

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si la personne salariée ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

16-6.00 Régime de retraite

- 16-6.01 L'employeur convient de verser dans un compte RÉER, pour chaque personne salariée régulière, un montant égal à **huit** pourcent (**8 %**) du salaire régulier brut de la personne salariée sur chaque paie.

Un montant égal à **huit** pourcent (**8 %**) est prélevé sur le salaire de chaque personne salariée régulière et est versé dans le compte RÉER de ces personnes.

L'employeur verse lesdits montants dans un compte RÉER au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement.

16-6.02 **Régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ)**

Quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective, les parties se rencontreront pour établir le cas échéant, les modalités d'implantation du régime de retraite par financement salarial (FTQ), advenant l'acceptation des personnes salariées de l'unité d'accréditation.

Les parties conviennent de modifier la convention collective afin de les ajuster audit régime. Pour la mise en application d'un régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ) celui-ci ne doit, pour l'employeur, en aucun temps et en aucune circonstance entraîner une augmentation de la contribution actuelle de l'employeur au régime de retraite en vigueur à la date de signature de la convention collective, à moins d'entente entre les parties.

17-0.00 Hygiène, santé et sécurité

- 17-1.01 L'employeur convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées régies par la présente convention collective.
- 17-1.02 Les parties conviennent que les dispositions de toute loi ou toute réglementation de la Province visant à assurer la santé et la sécurité au travail des personnes salariées seront respectées.
- 17-1.03 Toute personne salariée doit faire part au supérieur immédiat dans les plus brefs délais possibles de ses observations ayant trait à la sécurité et à l'hygiène sur les lieux de travail.

17-2.00 Changements technologiques

- 17-2.01 L'employeur doit avertir le syndicat au moins trois (3) mois à l'avance, lorsqu'il effectue des changements technologiques susceptibles de réduire la main-d'œuvre.
- 17-2.02 L'employeur doit alors convoquer, sans délai, le syndicat afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter tous inconvénients qui peuvent en résulter pour les personnes salariées concernées.

En outre, les parties pourront alors discuter :

- a) de l'application de la clause d'ancienneté;
 - b) de l'entraînement ou du recyclage de certaines personnes salariées, afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles.
 - c) de la possibilité de muter les personnes salariées concernées dans les fonctions disponibles en dehors de l'unité de négociation.
- 17-2.03 Si les mesures mentionnées au paragraphe 17-2.02 ne suffisent pas à empêcher la mise à pied de certaines personnes salariées, l'employeur convient d'entraîner les personnes salariées les plus anciennes pour leur permettre d'accéder à d'autres fonctions disponibles pour l'employeur, comprises dans l'unité de négociation, pourvu qu'elles soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable.

- 17-2.04 Si toutes les personnes salariées affectées par les changements technologiques ci-dessus mentionnés ne trouvent pas d'emploi suivant les dispositions des paragraphes précédents, l'employeur convient de donner, en plus de l'avis prévu au paragraphe 17-2.01, un préavis de neuf (9) mois additionnels à toute personne salariée ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté à la date de la signature de la convention. L'employeur devra alors assister les personnes salariées concernées à se trouver un autre emploi.
- 17-2.05 Dans le cas de rappel au travail, les personnes salariées mises à pied seront rappelées en premier, suivant leurs droits d'ancienneté.

17-3.00 Formation et perfectionnement

- 17-3.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement professionnel des personnes salariées et elles s'engagent à coopérer à cette fin.
- 17-3.02 Les activités de formation professionnelle s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.
- 17-3.03 Les activités de perfectionnement professionnelles s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habileté propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée.
- 17-3.04 Lorsque l'employeur demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, il doit lui rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi et réussi des cours.

Il en est de même pour une formation qu'une personne salariée désire suivre et qui est en lien avec sa fonction, à laquelle l'employeur a donné son autorisation écrite.

17-4.00 Comité de relations de travail

- 17-4.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité de relations de travail, composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat.
- 17-4.02 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et de formuler des recommandations.
- 17-4.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

17-4.04 Un membre autorisé du syndicat est libéré sans perte de salaire pour assister aux réunions du comité après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

18-0.00 Uniformes

18-1.00 Uniformes

18-1.01 L'employeur fournit tous uniforme et vêtements spéciaux dont il exige le port par les personnes salariées.

L'employeur fournit à chaque personne salariée une paire de souliers de sécurités noire, et ce, sous réserve des conditions émises à l'article 18-1.03. Pour ce faire la personne salariée doit obtenir l'autorisation de son superviseur avant d'en faire l'achat et fournir la facture du coût de la paire de souliers de sécurités, pour se faire rembourser par l'employeur pour un maximum de cent trente (130 \$) dollars.

18-1.02 L'employeur autorise l'utilisation de ses machines à laver pour l'entretien des uniformes et vêtements spéciaux qu'il fournit aux personnes salariées en autant qu'ils soient utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

18-1.03 Les vêtements ainsi exigés ou fournis demeurent la propriété de l'employeur et le remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf au cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

19-0.00 Divers

- 19-1.01 Pendant la durée de la convention, l'employeur ne doit pas recourir au lock-out et le syndicat et/ou les personnes salariées ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 19-1.02 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses, en raison d'un changement à la législation ou à la réglementation de la Province.
- 19-1.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail contraires à celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 19-1.04 Toute modification, amendement ou lettre d'entente à la présente convention collective doit être signée par l'employeur et le syndicat, ou leurs représentants dûment autorisés par écrit à signer telles modifications, amendements ou lettres d'entente.
- 19-1.05 Lorsque l'employeur décide d'autoriser, pour raison majeure, que des employés quittent leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, ces salariés ne subissent de ce fait aucune perte de salaire régulier pour cette journée.
- 19-1.06 L'employeur ne peut confier des travaux à contrat entraînant directement des mises à pied.
- 19-1.07 Les annexes font parties intégrantes de la présente convention.

20-0.00 Durée de la convention

20-1.01 La présente convention entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 30 juin **2025**.

20-1.02 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif.

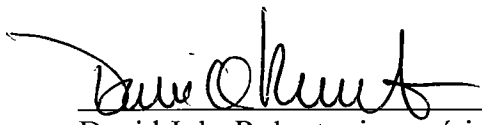
Toutefois, la rétroactivité résultant de l'application de la majoration des taux de salaire au 1^{er} juillet **2021**, en vertu de l'article 13-1.10 a) et b) de la convention collective, est payable aux personnes salariées à l'emploi à la date de la signature de la convention, au prorata des heures rémunérées au cours de la période du 1^{er} juillet **2021** et la date de paiement et ce, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la signature de la convention.

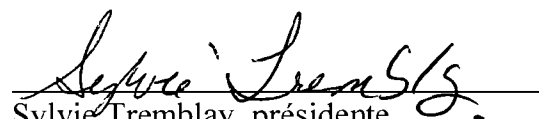
20-1.03 Les conditions stipulées à la présente convention collective continuent d'être appliquées après l'expiration de cette dernière, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

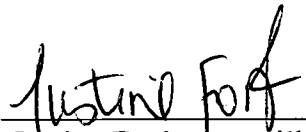
EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, a apposé sa signature à cette convention, ce 8^e jour du mois de juillet.

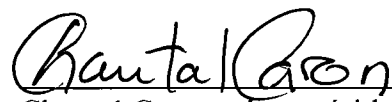
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.

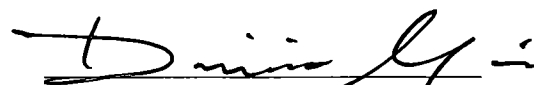
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, local 3026
(SCFP)


David Joly-Robert, vice-président,
Ressources humaines


Sylvie Tremblay, présidente


Justine Forêt, conseillère,
Ressources humaines


Chantal Caron, vice-présidente


Dominic Morin, conseiller SCFP

2025 JUN 22 PM 2:22

ANNEXE A

SÉMINAIRE DE QUÉBEC

SALAIRES

	Taux horaire au 30 juin 2022	Taux horaire 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 (7.75 %)	Taux horaire 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (2.0 %)	Taux horaire 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024 (2.5 %)*	Taux horaire 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 (2.5 %)*
Aide général de cuisine	20,88 \$	22,50 \$	22.95 \$	23.52 \$	24.11 \$
Cuisinier Classe III	23,67 \$	25,50 \$	26.01 \$	26.66 \$	27.33 \$
Cuisinier Classe II	25,88 \$	27,89 \$	28.44 \$	29.15 \$	29.88 \$

*Pour les années **2023** et **2024**, voir clause IPC à l'article 13-1.10 e).

ANNEXE B

Plan de classification

Aide-générale de cuisine

Cuisinier, classe III

Cuisinier, classe II

AIDE-GÉNÉRALE DE CUISINE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de ce corps d'emploi consiste à effectuer des travaux simples dans une cuisine ou une cafétéria, comme l'entretien des locaux et de l'équipement, la manutention et le transport des vivres, des aliments et des ustensiles, ainsi que la préparation des plats et le service à la cafétéria.

Qualifications requises

Aucune qualification spécifique n'est requise.

Attributions caractéristiques

Les travaux de l'aide générale de cuisine comportent notamment:

- la préparation simple des aliments (peler et couper les légumes, couper les fromages et les viandes, réchauffer les mets préparés, etc.);
- la préparation des portions d'aliments et de mise en place;
- l'aide à la préparation des diètes;
- le service au comptoir ou le service casse-croûte;
- la préparation et le service des déjeuners;
- le montage, le démontage et le nettoyage des tables;
- la manutention des chariots et le transport des aliments de l'entrepôt à la cuisine;
- le lavage des chaudrons lourds et l'alimentation des machines à laver la vaisselle;
- le nettoyage des lieux de travail, des chambres froides et l'enlèvement hors de la cuisine des ordures ménagères.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

CUISINIER CLASSE III

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe consiste à participer à tous les travaux d'un cuisinier dans la préparation et la cuisson des aliments.

Qualifications requises

Expérience : avoir au moins un (1) an d'expérience dans un emploi de cuisinier.

Formation : détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en cuisine, d'une institution reconnue.

Attributions caractéristiques

Le cuisinier classe III prépare et cuit les aliments et peut être appelé à collaborer à la préparation de menus équilibrés.

Il participe à la coupe des viandes, à la préparation des potages, des salades et des sauces ainsi qu'à la préparation et à la confection des pâtisseries et des desserts.

Il doit surveiller le niveau de ses inventaires et soumettre les réquisitions nécessaires. Il peut également être responsable de la réception et de la vérification des marchandises livrées et de leur conservation.

Au besoin, il participe au service des aliments au comptoir.

Il voit à la propreté et à l'entretien de son secteur de travail ainsi que de l'équipement et de l'ameublement utilisés.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

CUISINIER CLASSE II

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe consiste soit à assister un cuisinier classe I ou un chef cuisinier, soit à assumer la responsabilité d'une cuisine et d'une cafétéria en absence du chef cuisinier.

Qualifications requises

Expérience : avoir au moins cinq (5) années d'expérience en cuisine institutionnel et une expérience pertinente en gestion.

Formation : détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en cuisine, d'une institution reconnue.

Attributions caractéristiques

Le cuisinier classe II prépare et cuit les aliments et peut être appelé à collaborer à la préparation de menus équilibrés particulièrement en suggérant un mode d'utilisation rationnelle des stocks ainsi que les moyens d'utiliser les restes de certains mets.

Il peut coordonner le travail des aides généraux de cuisine et remplacer momentanément le chef cuisinier durant les absences temporaires de ce dernier.

Il doit surveiller le niveau de ses inventaires et soumettre les réquisitions nécessaires en temps utile; il peut également être responsable de la réception et de la vérification des marchandises livrées et de leur conservation par la suite. Il participe aux inventaires réguliers.

Selon les besoins, il peut participer au service des aliments au comptoir et, à l'occasion, préparer certains mets spéciaux.

Il voit à la propreté et à l'entretien de son secteur de travail ainsi que de l'équipement et de l'ameublement utilisés.

À titre de responsable d'une cuisine et cafétéria, ses activités sont les mêmes que celles du chef cuisinier.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté – RÉGULIER au 20 septembre 2017			
Nom et prénom	Ancienneté	Statuts	Fonctions
	15 janvier 2010	Régulier temps complet	Cuisinier classe II
	18 mai 2010	Régulier temps complet	Aide général
	6 novembre 2013	Régulier temps partiel	Aide général
	23 février 2015	Régulier temps partiel	Cuisinier classe III

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE ENTRE : LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.
ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, (Section locale
3026, SFCP), ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

Objet : Indemnité mise à pied

L'employé régulier mis à pied bénéficie d'une indemnité qui lui est versée sur la base d'une (1) semaine de salaire par année complète de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) années de service.

Cette indemnité lui est remise par versements périodiques selon la politique salariale en vigueur à ce moment et prendra automatiquement fin dans le cas d'un retour au travail au Séminaire ou pour Laliberté et Associés inc. à l'intérieur de cette période.

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE ENTRE : LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.
ci-après appelé
"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, (Section locale
3026, SCFP), ci-après appelé
"LE SYNDICAT"

OBJET : Stationnement

La personne salariée qui utilise un espace de stationnement appartenant au Séminaire de Québec doit payer le tarif de 4.35\$ par jour, et ce, jusqu'à un maximum de 65.10\$ par mois.

Toutefois, la personne salariée qui travaille le samedi, le dimanche ou du lundi au vendredi à partir de 14h30 n'ont pas à payer de stationnement.

ANNEXE F

LETTRE D'ENTENTE ENTRE : LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.
ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, (Section locale
3026, SCFP), ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

OBJET : Poste de cuisinier, classe II

Lors de remplacement moyen ou long terme ou lors d'attribution au poste de cuisinier, classe II, l'employeur accorde le remplacement ou le poste par ordre d'ancienneté, à la personne qui rencontre les exigences normales du poste, c'est-à-dire de détenir au moins un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en cuisine, d'une institution reconnue.

25 JUL '22 14:22

ANNEXE G

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.
ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, (Section locale
3026, SCFP), ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

OBJET : Indemnité tenant lieu d'un régime d'assurance

L'employeur verse aux personnes salariées régulières, à chaque période de paie, à titre d'indemnité tenant lieu d'un régime d'assurance, deux pour cent (2 %) du salaire brut, appliqué sur le taux horaire, à compter du 1^{er} janvier 2017.