

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-2701

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-6323

<b>EMPLOYEUR</b>  COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (ZONE UNIVERSITÉ LAVAL)  2305, RUE DE L'UNIVERSITÉ, LOCAL 1100 QUÉBEC QC G1V 0B4  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2025-04-24	Nombre de salariés visés : 11	Date début : 2025-04-24
Date dépôt : 2025-05-29		Date d'expiration : 2026-04-26

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2025-06-02  
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

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**INTERVENUE ENTRE :**

**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
(ZONE UNIVERSITÉ LAVAL)**

(Ci-après appelée « L'Employeur »)

et

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275**

(Ci-après désigné « Le Syndicat »)

**2025 - 2026**



**TABLE DES MATIÈRES****PAGE**

ARTICLE 22	ASSURANCES COLLECTIVES.....	45
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	45
ARTICLE 24	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	47
ARTICLE 25	CONDITIONS GÉNÉRALES.....	47
ARTICLE 26	POLITIQUE D'ACHAT.....	49
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION.....	50
ANNEXE 1	CLASSIFICATION ET SALAIRES.....	51
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1.....		55
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....		57
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....		59
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4.....		61
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5.....		63

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

1.01 La présente convention a pour objet d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent le bien-être et la sécurité des salariés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés régis par la présente convention.

## **ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### 2.01 Utilisation des genres

Dans la présente convention, le masculin inclut le féminin et vice-versa, de même, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.

### 2.02 Non-discrimination

- a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les salariés n'exercent de distinctions, exclusions ou préférences à l'endroit d'un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, de sa religion, de ses opinions politiques ou syndicales, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelques moyens pour palier à son handicap.
- b) Il est entendu cependant qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par une fonction ou justifiée par le caractère de l'entreprise est réputée non-discriminatoire

2.03 Interprétation

Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause parce que contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui serait alors considérée comme non-existante.

**ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES**

3.01 Ancienneté

À moins d'indications **contraires**, les jours, mois et années accumulés par un salarié régulier au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.

3.02 Année

La période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante.

3.03 Conjoint

Désigne 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 an;

3.04 Contractuel

Toute personne liée par contrat à l'Employeur pour effectuer un mandat précis dont la durée est déterminée.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat lors de l'embauche d'un contractuel.

- 3.05 Convention  
La présente convention collective de travail.
- 3.06 Employeur  
Coopérative de l'Université Laval (Zone Université Laval)
- 3.07 Exigences normales du poste  
L'ensemble des qualifications et aptitudes pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications et aptitudes peuvent inclure à des degrés divers, selon les classifications à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue des services à la clientèle.
- 3.08 Grief  
Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 3.09 Horaire hebdomadaire de travail  
La répartition des journées normales de travail et des jours de repos hebdomadaires dans une semaine.
- 3.10 Horaire quotidien de travail  
La répartition des heures de travail dans une journée normale de travail.
- 3.11 Jour  
Tout jour de calendrier à moins de mention contraire.
- 3.12 Journée normale  
Nombre total d'heures de travail spécifié pour une journée de travail.

### 3.13 Liste de rappel

La liste des salariés réguliers à temps complet et des salariés réguliers à temps partiel qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui ont été mis à pied temporairement ou définitivement.

### 3.14 Période de probation

- a) La période de probation d'un salarié régulier de l'une ou l'autre des classifications « technicien en comptabilité », « commis à la comptabilité » et « commis à la facturation » est de six (6) mois de calendrier.

La période de probation d'un salarié régulier à temps partiel de l'une ou l'autre des classifications « « technicien en comptabilité », « commis à la comptabilité » et « commis à la facturation » est de neuf cents (900) heures travaillées.

En cas d'absence d'un salarié régulier de l'une ou l'autre de ces classifications au cours de la période de probation pour quelque raison que ce soit, la période de probation est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence du salarié.

- b) La période de probation d'un salarié régulier à temps complet d'une classification autre que celles mentionnées au paragraphe 3.14 a) est de soixante (60) jours travaillés.

La période de probation d'un salarié régulier à temps partiel d'une classification autre que celles mentionnées au paragraphe 3.14 a) est de quatre cent cinquante (450) heures travaillées.

En cas d'absence d'un salarié régulier de l'une ou l'autre de ces classifications au cours de la période de probation pour quelque raison que ce soit, la période de probation est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence du salarié.

- c) Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger la période de probation d'un salarié régulier à temps complet ou d'un salarié régulier à temps partiel.

### 3.15 Poste

L'ensemble des tâches confiées à un salarié régulier à temps complet ou à un salarié régulier à temps partiel compte tenu de sa description de fonctions.

3.16

Poste vacant

Poste dépourvu définitivement de son titulaire ou nouvellement créé.

3.17

Rentrée scolaire

Une période débutant au maximum trois (3) semaines avant la date de rentrée scolaire fixée par l'Université et se terminant au plus tard quatre (4) semaines après ladite date.

Cependant, indépendamment de ce qui précède, cette période est restreinte aux deux semaines suivant la date de rentrée scolaire fixée par l'Université Laval en ce qui concerne la rentrée scolaire du mois de mai.

3.18

Salarié

Salarié couvert par le certificat d'accréditation et régi par la convention.

3.19

Salarié en période de probation

Le salarié embauché et qui n'a pas complété sa période de probation. Tel salarié est sujet à congédiement sans recours à la procédure de griefs.

3.20

Salarié en période d'essai

Un salarié régulier qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.

3.21

Personnel occasionnel

Signifie les personnes non régies par la présente convention et embauchées dans l'un et/ou l'autre des cas suivants :

- a) personne embauchée pour travailler dans les points de vente externes à la Librairie du Pavillon Desjardins (Pollack) et qui effectuent normalement vingt (20) heures ou moins de travail par semaine.

- b) personne embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail pour une période prévue de trois (3) mois et moins dans un travail donné. Une même personne parant à plus d'un surcroît temporaire de travail de façon continue dans un travail différent conserve le statut de personnel occasionnel.
- c) personne embauchée pour remplacer un salarié régulier absent pour une période prévue de cinq (5) jours ouvrables et moins.
- d) personne inscrite comme étudiant à l'Université Laval embauchée afin d'effectuer les remplacements du dîner des salariés travaillant sur le plancher des ventes pour une période n'excédant normalement pas trois (3) heures par jour et normalement pas douze (12) heures par semaine.

3.22 Salarié régulier à temps complet

Salarié qui a complété sa période de probation et qui occupe un poste dont l'horaire de travail comporte normalement soixante-quinze (75) heures par période de deux semaines.

3.23 Salarié régulier à temps partiel

Salarié qui a complété sa période de probation et qui occupe un poste dont l'horaire de travail comporte normalement moins de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine.

3.24 Supérieur immédiat

La personne non régie par la convention qui constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

3.25 Syndicat

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4275.

3.26 Salarié temporaire

Salarié embauché dans l'un et/ou l'autre des cas suivants :

- a) salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail pour une période prévue de plus de trois (3) mois mais d'au plus douze (12) mois;
- b) salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour une période prévue de plus de cinq (5) jours ouvrables.

Les conditions de travail prévues aux articles ci-après énumérés de la présente convention s'appliquent aux salariés temporaires, à l'exclusion des autres articles de la présente convention.

- Article 1 But de la convention
- Article 2 Dispositions générales
- Article 3 Définition des termes
- Article 4 Droit de direction
- Article 5 Reconnaissance et juridiction
- Article 6 Retenues syndicales
- Article 7 Droits syndicaux
- Article 13 Heures de travail
- Article 14 Temps supplémentaire
- Article 15 Salaires
- Article 23 Santé et sécurité
- Article 27 Durée de la convention.

La procédure de règlement des griefs (article 9) et l'arbitrage (article 10) sont limités pour le salarié temporaire à la partie de la convention qui s'applique à lui.

#### **ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION**

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 5 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 5.01 La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 17 mai 2000 et tel que modifié par la suite.

- 5.02 Aux fins de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4275, comme seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation.
- 5.03 Les parties se réservent le droit de modifier par entente mutuelle écrite l'un ou l'autre des articles de la convention. Ces ententes seront déposées en vertu de l'article 72 du *Code du travail du Québec*.
- 5.04
- a) Les cadres actuels de l'Employeur ou leurs remplaçants ont le droit d'effectuer du travail normalement fait par les salariés visés par la présente convention. Un tel travail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied des salariés visés par la présente convention, d'empêcher leur rappel au travail ou de réduire leur nombre d'heures de la semaine normale de travail (37.5 heures).
  - b) De plus, afin de maximiser les heures de travail des salariés réguliers à temps partiel et leur permettre, le cas échéant, de compléter une semaine normale de travail, l'Employeur, avant d'avoir recours au travail des cadres, dans la mesure où il décide de faire effectuer le travail, s'engage à offrir, le cas échéant, au salarié régulier à temps partiel le travail disponible selon les paramètres et conditions suivantes :
    - 1. L'Employeur s'engage, dans la mesure où il décide de faire effectuer le travail, à offrir le travail disponible au salarié régulier à temps partiel de la même classification que celle reliée au travail à effectuer et qui est déjà à l'emploi de l'Employeur, et ce, à l'exclusion des salariés réguliers à temps partiel des autres classifications.
    - 2. Le salarié régulier à temps partiel devra répondre immédiatement à l'ensemble des exigences normales du poste relié au travail à effectuer.
    - 3. Le travail sera offert sur une base volontaire. S'il y a plus d'un salarié régulier à temps partiel volontaire dans la classification reliée au travail à effectuer, le travail sera offert par ancienneté soit au salarié régulier à temps partiel le plus ancien jusqu'au moins ancien.
    - 4. Le travail disponible à être ainsi offert au salarié régulier à temps partiel doit avoir été prévisible pour l'Employeur et doit être nécessaire selon l'Employeur pour une durée d'une journée entière de travail effective (7.5 h) ou plus.

Les parties conviennent expressément que le fait pour un cadre d'être présent à un ou des poste(s) de travail de salarié syndiqué même pour une journée entière n'équivaut pas à 7.5 heures de travail effectives dans la mesure où le cadre effectue également lors de cette journée, en plus du travail de syndiqué, une portion du travail de cadre.

À défaut d'être en présence de l'ensemble des paramètres et conditions mentionnés aux sous-paragraphes 1 à 4 de la clause 5.04 b), le travail des cadres ne sera régi que par la clause 5.04 (a).

- 5.05 Advenant que les activités de l'Employeur telles qu'elles existent à la date de la signature de la convention collective soient modifiées de façon significative, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de l'encadrement nécessité par ces modifications.
- 5.06 L'Employeur convient que les contractuels ne pourront effectuer du travail normalement fait par les salariés visés par la présente convention en autant que ces derniers puissent remplir les exigences normales du poste à combler et si tel travail a pour effet d'entraîner la mise à pied des salariés visés par la présente convention, d'empêcher leur rappel au travail ou de réduire leur nombre d'heures de la semaine normale de travail (37.5 heures).
- 5.07 L'Employeur convient de ne pas donner à forfait ou à sous-contrat du travail normalement fait par les salariés visés par la présente convention en autant que ces derniers puissent remplir les exigences normales requises par le travail à accomplir et si tel travail a pour effet d'entraîner la mise à pied des salariés visés par la présente convention, d'empêcher leur rappel au travail ou de réduire leur nombre d'heures de la semaine normale de travail (37.5 heures).
- 5.08 Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur qui modifie les dispositions de la convention collective n'est valable que si elle a reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 5.09 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 des nouvelles personnes salariées à chaque mois.

## **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 et/ou spéciale 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 SYNDICAUX**

7.01                    Le Syndicat fournit à l'Employeur les listes de ses représentants officiels dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'Employeur par écrit dans les cinq (5) jours de la modification.

L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître un représentant du Syndicat avant d'avoir reçu un avis écrit de sa nomination.

7.02                    L'Employeur convient de libérer des salariés, sans solde, pour participer à des activités syndicales.

- i)                    sur avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant la date de départ indiquant le nom du salarié et la durée de l'absence;
- ii)                    deux (2) salariés à la fois pourront être ainsi libérés;
- iii)                    les demandes de libération seront accordées suivant les besoins des opérations, l'Employeur ne pouvant refuser une telle libération sans un motif valable. Aucune libération ne sera accordée durant la période de rentrée scolaire.

- iv) une banque de trente (30) jours ouvrables par année de convention est accordée pour des libérations.

L'Employeur et le Syndicat pourront convenir d'ententes différentes quant à ce qui précède.

7.03 Après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement durant les heures de travail, pour une période raisonnable, tout salarié couvert par l'accréditation sans perte de salaire pour celui-ci.

Une demande en vertu du présent article ne sera accordée en période de rentrée scolaire que si les parties s'entendent sur le fait que cette rencontre a pour objet de régler une situation urgente.

7.04 L'Employeur libère à ses frais deux (2) salariés désignés par le Syndicat pour assister à toute séance de négociation ou de conciliation relative au renouvellement de la convention collective.

L'Employeur maintiendra le salaire desdits salariés pour la préparation de la négociation jusqu'à concurrence d'une banque de trente (30) heures.

7.05 À l'occasion d'une libération sans solde accordée à un salarié en vertu des clauses 7.02 ou 7.04, l'Employeur maintient le salaire du salarié en libération et facture le Syndicat pour le salaire ainsi versé augmenté de trois pour cent (3%). Les sommes ainsi facturées seront payables par le Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date de facturation et tout défaut du Syndicat de respecter ce délai de paiement relèvera l'Employeur de son obligation de maintien du salaire pour les libérations subséquentes.

7.06 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Le comité de relations de travail se réunit au besoin ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'Employeur maintient le salaire des salariés ainsi libérés pour assister aux dites rencontres dans la mesure où celles-ci ont lieu sur les heures régulières des salariés concernés.

- 7.07 Lors d'un arbitrage, l'Employeur maintient le salaire d'un (1) représentant du Syndicat et du plaignant. L'Employeur maintient le salaire des témoins pour le temps requis pour leur témoignage.
- 7.08 Dans le cas de grief collectif, le groupe est représenté par un (1) plaignant mandaté par le Syndicat.
- 7.09 Tout salarié élu ou nommé à un emploi syndical (maximum d'un (1) à la fois) et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient une permission d'absence non payée pour la durée de son mandat ou de ses différents mandats successifs.
- En cours ou au terme de son mandat et sur avis préalable d'au moins trente (30) jours, tel salarié peut retourner à la classification qu'il occupait à son départ ou à une autre fonction à laquelle pourrait lui donner droit son ancienneté en cas de mise à pied ou si sa classification n'existe plus. Le salarié doit retourner à l'emploi de l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la fin de son mandat. Pendant cette absence, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- 7.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, pour usage exclusif, un espace défini sur ses tableaux d'affichage et ce, pour chaque secteur d'activités et/ou pavillon où des tableaux d'affichage sont existants.

## **ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 8.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive en tenant compte de la gravité de la faute.
- 8.02 Sous réserve de la clause 3.19, tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 8.03 a) Lorsque l'Employeur désire imposer une mesure disciplinaire, il doit, dans les trente (30) jours du moment où les faits lui sont connus, aviser par écrit le salarié visé en lui indiquant les faits reprochés. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

- b) Avant d'imposer une suspension disciplinaire ou un congédiement disciplinaire, l'Employeur doit fournir au salarié l'occasion de se faire entendre. Le salarié peut être accompagné, s'il en fait la demande, par un représentant syndical ou une autre personne de son choix, si cette dernière accepte.

8.04 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

8.05 Après entente, tout salarié peut, durant les heures d'ouverture de bureau, consulter son dossier en présence de son représentant syndical.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi et d'embauchage;
- les autorisations de déductions;
- les candidatures à un affichage;
- copie des mesures disciplinaires;
- copie des rapports d'accident du travail;
- les résultats des tests et/ou examens subis à l'occasion d'un affichage.

8.06 Sous réserve de ce qui suit, toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre un salarié et est retirée de son dossier. Cependant, ce délai est de vingt-quatre (24) mois dans le cas où un salarié récidive relativement à une faute ou à un manquement de même nature. De plus, il n'y a pas de prescription pour les cas de vol et de fraude.

8.07 En cas de suspension non-disciplinaire ou de congédiement non-disciplinaire, les clauses 8.02, 8.03 (à l'exception du délai prévu) et 8.04 s'appliquent en y effectuant les adaptations nécessaires. La présente clause ne trouve pas application en cas de licenciement.

En un tel cas, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la mesure imposée par l'Employeur.

## ARTICLE 9

## PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 Un grief peut être soumis dans tous les cas de mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 9.02 Tout salarié, groupe de salariés ou le Syndicat peut déposer un grief auprès de l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'occurrence du fait donnant lieu au grief ou de la connaissance que le salarié ou le Syndicat en a eue. Cependant, dans tous les cas, un grief doit être déposé au plus tard dans un délai de six (6) semaines de l'occurrence du fait donnant lieu au grief. Dans ce dernier cas, il incombe au salarié ou, suivant le cas, au Syndicat, de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de trente (30) jours de son occurrence. La direction générale ou la personne mandatée par cette dernière rend sa décision par écrit dans les trente (30) jours suivants.
- 9.03 Si la réponse n'est pas satisfaisante, ou si l'Employeur ne répond pas à l'intérieur du délai prévu à la procédure de grief, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage moyennant avis écrit à l'Employeur, dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la date de la réception de la réponse de la direction générale ou la personne mandatée par cette dernière ou l'expiration du délai pour qu'il rende sa décision.
- 9.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, à toute étape de la procédure de grief, les délais prévus peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.
- 9.05 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention, peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage. L'Employeur peut également se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage pour réclamer toute somme due ou à être due par le salarié qui quitte son service.
- 9.06 Aucun aveu signé par un salarié avant la rencontre prévue à la clause 8.03 b) lorsqu'applicable, ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage.



Le salarié régulier à temps partiel ne peut en aucun cas cumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année.

11.02 Un salarié régulier conserve et cumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) Absence pour maladie ou accident non professionnel n'excédant pas son ancienneté acquise au moment de son départ (maximum douze (12) mois);
- c) Absence autorisée, sauf disposition contraire prévues à la présente convention;
- d) Absence pour accident de travail ou maladie liée au travail (maximum vingt-quatre (24) mois);
- e) Congé de maternité.

11.03 Un salarié régulier conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- a) Absence pour maladie ou accident non professionnel pour la période excédant celle prévue à la clause 11.02 b) jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- b) Pour le salarié régulier ayant acquis plus de trois (3) ans d'ancienneté au moment de son départ, en cas d'absence pour accident de travail ou maladie liée au travail pour la période excédant celle prévue à la clause 11.02 d) jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois maximum.

11.04 Le salarié perd son ancienneté et son emploi :

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi; le salarié bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour revenir sur sa décision;
- b) S'il est congédié sans réintégration suite à la procédure de grief et d'arbitrage;
- c) S'il est mis à pied pour une période excédant plus de douze (12) mois;

- d) S'il néglige, après une mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception d'une lettre recommandée, adressée à la dernière adresse fournie à l'Employeur, sauf dans les cas de force majeure hors de contrôle du salarié.

Le salarié doit, dans ce cas, aviser l'Employeur des raisons l'empêchant de reprendre le travail en lui faisant parvenir un avis écrit à cet effet, par courrier recommandé, dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de son avis de rappel à moins de circonstances exceptionnelles dont la preuve lui incombe.

- e) Après une absence pour maladie ou accident non professionnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) Pour le salarié régulier ayant acquis trois (3) ans ou moins d'ancienneté au moment de son départ, après une absence pour accident de travail ou maladie liée au travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- g) Pour le salarié régulier ayant acquis plus de trois (3) ans d'ancienneté au moment de son départ, après une absence pour accident de travail ou maladie liée au travail pour une période excédant trente-six (36) mois.
- h) S'il est absent sans permission ou sans raison valable durant trois (3) jours consécutifs de travail. La preuve de la ou des raisons valables incombe au salarié.

11.05

L'Employeur affiche au 31 mai et au 30 novembre de chaque année, la liste d'ancienneté. La liste comprend le nom, le titre d'emploi, la date d'entrée en fonction, l'ancienneté de chaque salarié. L'ancienneté des salariés réguliers à temps complet est affichée en jour, mois et année. L'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel est affichée en heures. Cette liste comprendra également un rappel quant à la date limite pour les salariés afin d'indiquer le choix de congés mobiles à être pris en application des articles 20.08 et suivants. Le Syndicat peut contester la liste d'ancienneté en tout temps.

11.06

Lorsque deux (2) salariés sont embauchés le même jour, un tirage au sort en présence d'un représentant syndical détermine leur rang d'ancienneté.

## ARTICLE 12

## POSTE VACANT, MISE À PIED, RÉEMBAUCHAGE

12.01

### Affichage

Dans tous les cas de poste vacant que l'Employeur entend combler à l'intérieur de l'unité de négociation, la procédure suivante s'applique :

- a) Le poste doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables;
- b) Pour se porter candidat, le salarié doit indiquer son nom sur le formulaire affiché à cet effet;
- c) Lorsqu'un salarié est absent de son travail, sa candidature peut être valablement déposée à l'intérieur du délai d'affichage, par l'intermédiaire d'un représentant syndical ou d'un membre du comité exécutif;

Dès son retour ledit salarié doit confirmer par écrit sa candidature.

12.02

### Nomination

- a) L'Employeur procède à la nomination au plus tard dans les neuf (9) jours qui suivent la fin de l'affichage, conformément à ce qui suit.
- b) Le salarié qui a obtenu le poste doit entrer en fonction au plus tard dans les sept (7) jours de sa nomination.
- c) Lors de sa nomination, l'Employeur informe le salarié qui a obtenu le poste, de la façon dont s'effectuera le changement de poste, de la description de ses tâches et des procédures ainsi que de la formation qu'il recevra.
- d) Le poste est accordé au salarié régulier répondant aux exigences normales du poste au moment de la sélection et ce, selon l'ordre de priorité suivant :
  - i) Au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté qui occupait cette classification avant que le poste ne soit aboli et qui occupe toujours, au moment de la sélection, une autre classification suite à l'exercice de son droit de déplacement ou qui est toujours inscrit sur la liste de rappel;
  - ii) Au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté;

- iii) Toutefois, si aucun salarié régulier n'a posé sa candidature au poste affiché ou si aucun salarié régulier ne répond aux exigences normales du poste au moment de la sélection, l'Employeur peut faire appel aux personnes ou aux salariés de son choix y compris à des personnes de l'extérieur de l'unité de négociation.

12.03

Période d'essai

- a) i) Le salarié interne dont la candidature ci-dessus mentionnée est retenue pour un poste à temps complet à l'une ou l'autre des classifications « technicien en comptabilité », « commis à la comptabilité » et « commis à la facturation » a droit à une période d'essai de six (6) mois de calendrier à ce poste.

Le salarié interne dont la candidature ci-dessus mentionnée est retenue pour un poste à temps partiel à l'une ou l'autre des classifications « technicien en comptabilité », « commis à la comptabilité » et « commis à la facturation » a droit à une période d'essai de neuf cents (900) heures travaillées à ce poste.

En cas d'absence d'un salarié de l'une ou l'autre de ces classifications au cours de la période d'essai pour quelque raison que ce soit, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence du salarié.

- ii) Le salarié interne dont la candidature ci-dessus mentionnée est retenue pour un poste à temps complet ou à temps partiel dans une classification autre que celles mentionnées au paragraphe 12.03 a) i) a droit à une période d'essai d'un maximum de quatre cent cinquante (450) heures effectivement travaillées à ce poste.

En cas d'absence d'un salarié de l'une ou l'autre de ces classifications au cours de la période d'essai pour quelque raison que ce soit, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence du salarié.

- b) Durant cette période le salarié peut de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste, avec tous les droits et privilèges s'y rattachant. Cependant, dans ce dernier cas, ledit salarié ne pourra postuler sur le même poste avant une période de douze (12) mois.

- c) Durant cette même période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il peut démontrer que le salarié ne pourra accomplir les tâches normales du poste après la période d'essai. En cas de grief le fardeau de la preuve appartient alors à l'Employeur.
- d) Sous réserve du **paragraphe 12.03 e)** ci-après, le salarié promu reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle classification dès son entrée en fonction.
- e) Le salarié qui, sur demande de l'Employeur et en raison des besoins des opérations, ne peut entrer en fonction dans les trente (30) jours à compter de la date la plus éloignée entre la date de sa nomination et la date où le poste que l'Employeur entend combler est devenu réellement vacant et disponible, reçoit le salaire attaché à sa nouvelle classification à l'expiration de ce délai.

12.04

#### Transfert

Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à la demande de l'Employeur, à une autre classification, la procédure suivante s'applique :

- a) Le transfert temporaire est d'abord offert par ancienneté parmi les salariés répondant aux exigences normales du poste, sur une base volontaire. Si l'Employeur ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, il peut assigner les salariés dont il a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui sont disponibles sur les lieux du travail et répondant aux exigences normales du poste pour effectuer le travail requis;
- b) Si le taux horaire maximal de cette classification est supérieur au sien, le salarié reçoit le taux de la nouvelle classification pour le temps qu'il y travaille **pourvu qu'il accomplisse plus de trois et trois quarts (3.75) heures consécutives de travail dans cette autre classification ou qu'il accomplisse le travail de cette classification sur une base régulière.**
- c) Si le taux horaire maximal de cette classification est égal ou inférieur au sien, le salarié conserve son taux horaire régulier.
- d) La présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher directement ou indirectement la création d'un poste régulier. En cas de grief à ce sujet, le plaignant a le fardeau de preuve.

Remplacement

- a) Dans le cas où l'Employeur décide de remplacer un salarié régulier à temps complet dont le poste est vacant temporairement pour une période de quatre (4) semaines et plus, il l'offre par ancienneté aux salariés réguliers qui remplissent la totalité des exigences normales du poste à combler incluant notamment l'expérience pertinente requise à titre d'exigences normales.
- b) Sous réserve du paragraphe 12.05 c) ci-après, le salarié reçoit, pour la période du remplacement, le salaire de la nouvelle classification.
- c) Le salarié qui, sur demande de l'Employeur et en raison des besoins des opérations, ne peut entrer en fonction dans les trente (30) jours à compter de la date la plus éloignée entre la date de sa nomination et la date où le poste que l'Employeur entend combler est devenu réellement vacant et disponible, reçoit le salaire attaché à sa nouvelle classification à l'expiration de ce délai.
- d) Si la procédure prévue au paragraphe 12.05 a) ne peut s'appliquer, ne permet pas de remplacer la vacance, ou si les salariés pouvant s'en prévaloir y renoncent, l'Employeur, s'il décide de remplacer le salarié régulier à temps complet dont le poste est vacant temporairement, s'engage à offrir le remplacement temporaire au salarié régulier le plus ancien qui remplit la totalité des exigences normales du poste à combler, et ce, en faisant abstraction uniquement de l'expérience pertinente qui était requise pour le poste à titre d'exigences normales.

Le salarié régulier, à qui le remplacement sera octroyé, bénéficiera d'une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables. Si au cours de cette période ou à son expiration, l'Employeur est d'avis que le salarié régulier n'est pas en mesure d'effectuer l'ensemble des tâches du poste de façon autonome, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste. Dans ce cas, l'Employeur ne sera pas tenu d'offrir le remplacement temporaire à un autre salarié régulier et pourra combler la vacance suivant les options qui lui sont offertes au paragraphe 12.05 e).

- e) Si la procédure prévue au paragraphe 12.05 d) ne peut s'appliquer, ne permet pas de remplacer la vacance, si le salarié pouvant s'en prévaloir y renonce ou si le salarié régulier ayant obtenu le remplacement temporaire est retourné à son poste lors de la période d'essai, l'Employeur peut faire appel aux personnes ou aux salariés de son choix, y compris des personnes de l'extérieur de l'unité de négociation.

- f) Un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel effectuant un remplacement d'un salarié régulier pourra en tout temps se porter candidat sur un nouvel affichage d'un poste vacant définitivement (et non sur un autre remplacement) ou nouvellement créé. Si la candidature de ce salarié est retenue, il devra compléter entièrement le remplacement en cours et entrera en fonction sur le nouveau poste obtenu uniquement une fois le remplacement complété. L'Employeur pourra cependant, à sa discrétion, confirmer à ce salarié son entrée en fonction sur le nouveau poste obtenu à une date antérieure à celle de la fin du remplacement en cours.

## 12.06

### Mise à pied et supplantation

Dans le cas de mise à pied temporaire ou définitive, l'Employeur met d'abord à pied, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.

Cependant, compte tenu des tâches différentes, du travail différent ou des exigences normales différentes en ce qui concerne les divers postes, à l'intérieur des classifications de « technicien en comptabilité », « receveur-expéditeur » et « conseiller en librairie », dans le cas de mise à pied temporaire, ou définitive dans l'une ou l'autre de ces classifications, l'Employeur met d'abord à pied le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté effectuant les tâches et le travail spécifiquement concernés.

- a) Un salarié mis à pied peut supplanter, s'il a plus d'ancienneté, un salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification en autant qu'il remplisse les exigences normales du poste.
- b) Le salarié ainsi supplanté peut utiliser la même procédure que celle prévue au paragraphe a) ci-dessus.
- c) Le salarié qui supprime un autre salarié en vertu des paragraphes a) et b) qui précèdent, maintient son salaire s'il supprime dans une classification dont le taux horaire maximal est égal ou inférieur à celui de sa classification et ce, jusqu'à concurrence d'une période d'un (1) mois, période suite à laquelle il recevra le salaire de sa nouvelle classification.

Il reçoit le salaire de la nouvelle classification s'il supprime dans une classification dont le taux horaire maximal est supérieur et ce, pour le temps qu'il y travaille.

En un tel cas, les paragraphes a), b) et c) de la clause 12.03 s'appliquent.

- d) Aux fins du présent article, il est entendu qu'un salarié peut refuser de se prévaloir de la procédure de supplantation et choisir plutôt la mise à pied et l'inscription sur la liste de rappel.
- e) Dans le cas de mise à pied pour moins de six (6) mois, l'Employeur donne au salarié un avis écrit d'une (1) semaine.

Dans le cas de mise à pied pour six (6) mois ou plus, les articles 82 et 83.1 de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.

Copie de l'avis est transmise au Syndicat.

12.07

#### Rappel au travail

- a) La procédure de rappel au travail s'applique comme suit :
  - i) L'Employeur replace d'abord, dans la classification où est prévu le rappel, le salarié ayant le plus d'ancienneté qui occupait cette classification lors de la mise à pied et qui occupe toujours lors du rappel une autre classification, suite à l'exercice de son droit de déplacement ou qui est toujours inscrit sur la liste de rappel. Dans le cas où le salarié refuse le retour à la classification reliée au rappel prévu, son taux horaire sera alors établi en fonction de la classification conservée.
  - ii) Par la suite l'Employeur rappelle, par ordre d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui répond au moment du rappel aux exigences normales du poste.
- b) L'avis de rappel est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié qui a la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse. Une copie de cet avis est remise au Syndicat.

12.08

#### Mouvement de personnel et statut d'emploi

Dans tous les cas de déplacements prévus au paragraphe 12.06 ou de rappel au travail prévu au paragraphe 12.07, le mouvement de personnel s'effectue d'abord par statut d'emploi. Étant entendu que le salarié régulier à temps complet peut déplacer un salarié régulier à temps partiel, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté et qu'il réponde aux exigences normales du poste, main non-l'inverse; c'est-à-dire le salarié régulier à temps partiel ne peut déplacer un salarié régulier à temps complet.

De plus, un salarié régulier à temps complet qui supprime dans une autre classification, en application du paragraphe 12.06 a), supprime le salarié régulier à temps complet ayant le moins d'ancienneté. En l'absence de salarié régulier à temps complet dans la classification concernée, le salarié régulier à temps complet supprime le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté.

Exceptionnellement, le salarié régulier à temps complet ayant été supplanté en application du 2<sup>e</sup> alinéa du présent paragraphe pourra supplanter le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la même classification que lui.

12.09

#### Abolition de poste

Lorsque l'Employeur abolit un poste, il en avise le salarié concerné au moins quatorze (14) jours à l'avance avec copie au Syndicat.

12.10

#### Détermination du taux de salaire

- a) Lorsqu'un salarié régulier change de classification suite un transfert temporaire, un remplacement, une mise à pied ou un rappel au travail, son ancienneté pour fins de détermination de son taux de salaire et de progression salariale est l'ancienneté accumulée dans le poste ainsi obtenu, et ce, même s'il a obtenu la prime de polyvalence.
- b) Lorsqu'un salarié régulier change de classification suite à une promotion tel que définie ci-après, le salarié régulier obtient un taux horaire égal et identique à celui qui lui était applicable à son poste antérieur si dans la classification dans laquelle il est promu, il existe un taux horaire égal et identique à celui qui lui était applicable avant la promotion. Le salarié progressera par la suite normalement tel que prévu à l'annexe 1 de la convention collective.

Cependant, lorsqu'un salarié régulier change de classification suite à une promotion tel que définie ci-après et qu'il n'y a pas, dans la classification dans laquelle il est promu, un taux horaire égal et identique à celui qui lui était applicable avant la promotion à son poste antérieur, le salarié obtient le taux horaire de sa nouvelle classification qui est immédiatement supérieure au taux horaire qui lui était applicable avant la promotion. Le salarié progressera par la suite normalement tel que prévu à l'annexe 1 de la convention collective.

- c) Pour les fins spécifiques et exclusives de la clause 12.10 b), une promotion constitue l'obtention d'un poste de façon permanente par un salarié régulier dans une classification dont le maximum de l'échelle salariale est égal ou supérieur au maximum de l'échelle salariale de la classification à laquelle appartenait le salarié régulier avant l'obtention de son nouveau poste.

## ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) Heures de travail des salariés réguliers à temps complet des classifications : **technicien comptable, commis comptable, commis à la facturation, réceptionniste, receveur expéditeur et conseiller en papeterie :**

Le salarié régulier à temps complet de ces classifications effectue normalement soixante-quinze (75) heures par période de deux (2) semaines. Une journée normale de travail est généralement de sept heures et demie (7.5) heures. Les heures de travail sont réparties hebdomadairement normalement en cinq (5) jours consécutifs.

La semaine s'étend du dimanche au samedi. Le salarié régulier à temps complet a droit à deux jours consécutifs de repos hebdomadaire dont une fin de semaine sur deux.

- b) Heures de travail des salariés à temps complet des classifications **conseiller librairie et caissier :**

Le salarié régulier à temps complet de ces classifications effectue normalement 75 heures par période de deux semaines. Une journée normale de travail est généralement de 7,5 heures. Les heures de travail sont réparties hebdomadairement entre quatre (4) et six (6) jours consécutifs.

La semaine s'étend du dimanche au samedi. Le salarié régulier à temps complet a droit à 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire et à une fin de semaine sur deux de repos à l'exception de deux postes pour chacune de ces deux classifications, lesquels pourront avoir un horaire de travail couvrant le samedi et/ou le dimanche.

### 13.02 Salarié régulier à temps partiel

La semaine de travail du salarié régulier à temps partiel comporte normalement moins de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine

**réparties en un maximum de six (6) jours. La semaine s'étend du dimanche au samedi.**

- 13.03
- a) Pour chaque période de trois et trois quarts (3.75) 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 suivant les besoins des opérations lequel peut tenir compte des préférences du salarié. Le salarié peut, à son choix et sur entente préalable avec son supérieur immédiat, monnayer ses pauses de repos lesquelles sont rémunérées à taux simple nonobstant toute disposition de la présente convention.
  - b) Le salarié a droit à un arrêt d'une heure (60 minutes) non rémunérée pour le repas pourvu qu'il accomplisse cinq (5) heures consécutives de travail.
- 13.04
- Les horaires de travail des salariés seront élaborés selon un système de rotation en tenant compte des exigences de l'entreprise et de l'ancienneté.
- 13.05
- Rien dans la présente convention collective ne doit être interprété comme assurant une garantie d'heures de travail sauf dans la mesure prévue au paragraphe 14.03.
- 13.06
- L'Employeur et les salariés pourront, suivant la classification concernée, le poste occupé et les besoins des opérations, convenir d'un horaire de travail variable en ce qui a trait exclusivement à l'exécution de l'horaire quotidien de travail selon les conditions et modalités ci-après énoncées.
- a) L'horaire quotidien de travail devra faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur immédiat du salarié.
  - b) Le salarié et le supérieur immédiat devront alors déterminer les modalités de l'horaire quotidien de travail.
  - c) L'Employeur conserve toute discrétion afin d'autoriser l'horaire quotidien de travail variable, de la modifier ou d'y mettre un terme.
- 13.07
- Un salarié peut demander d'avoir accès à une retraite progressive sur présentation d'une demande écrite à l'Employeur. L'Employeur pourra à sa discrétion accepter la demande du salarié. Dans ce cas, une lettre

d'entente écrite signée par l'Employeur, le Syndicat et le salarié contiendra les conditions et modalités convenues quant à la retraite progressive du salarié.

## **ARTICLE 14           TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

14.01           Tout travail exécuté en sus de quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50%).

Tout travail exécuté à être rémunéré en temps supplémentaire doit avoir fait l'objet d'une autorisation préalable par le supérieur du salarié.

14.02           Il est loisible au salarié de convertir le paiement des heures supplémentaires en un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées au taux du temps supplémentaire applicable. Cependant, la banque de temps ne peut contenir plus de quarante-cinq (45) heures renflouable à reprendre en congé, suite à la conversion des heures selon le taux de temps supplémentaire.

La reprise de temps ainsi converti se fait après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Aucune reprise de temps ne peut avoir lieu en période de rentrée scolaire ou d'inventaire.

En tout temps, le salarié peut demander le paiement en tout ou en partie de ses heures ainsi accumulées. Un tel paiement sera alors effectué à la prochaine période de paie. Le solde de la banque de temps accumulé et non pris est automatiquement payé, le cas échéant, à chaque année à la paie suivant le 31 mai.

14.03           Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son Employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel.

14.04           a)    La répartition des heures supplémentaires sera faite aussi équitablement que possible par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariés disponibles sur les lieux du travail dans la classification où doit s'effectuer le temps supplémentaire non prévisible à l'avance.

- b) La répartition des heures supplémentaires sera faite aussi équitablement que possible par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariés dans la classification où doit s'effectuer le temps supplémentaire prévisible à l'avance.
- c) Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés volontaires pour effectuer le temps supplémentaire, il assigne le temps supplémentaire parmi les salariés travaillant dans la classification où doit s'effectuer le temps supplémentaire et présents sur les lieux du travail, par ordre inverse d'ancienneté.

14.05 Lorsque la présence d'un salarié est requise par l'Employeur pour fins de représentation de l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail, celui-ci se voit rémunéré à son choix, soit en salaire à son taux horaire normal, ou soit en période de congé fixée après entente entre l'Employeur et le salarié, le tout correspondant à un minimum de quatre (4) heures. Si ce travail a pour effet d'occasionner du temps supplémentaire, le salarié sera rémunéré à temps supplémentaire suivant les dispositions de la clause 14.01.

## **ARTICLE 15 SALAIRES**

15.01 Les taux de salaire pour les salariés assujettis à la convention sont prévus à l'annexe 1 laquelle fait partie intégrante des présentes.

15.02 Le salaire est payable par chèque les jeudis par période de deux (2) semaines. Cependant, si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec le salaire :

1. Les nom et prénom du salarié;
2. La date et la période de paie;
3. Le taux de salaire;
4. Le temps supplémentaire;
5. Les déductions faites;
6. Le montant payé;

7. Le nombre d'heures régulières;
8. Le nombre d'heures supplémentaires.

- 15.03
- a) S'il y a erreur dans la paie d'un salarié sauf dans la mesure où ce dernier a omis d'inscrire son temps suivant la méthode applicable, la correction sera faite au plus tard la période suivante. Si cette erreur représente plus de trente dollars (30,00\$), la correction est faite le jour ouvrable suivant, à la demande du salarié.
  - b) L'Employeur désirant récupérer des sommes versées par erreur ou en trop à un salarié, procède comme suit :
    - i) si cette erreur ou ces sommes versées en trop représentent trente dollars (30,00\$) ou moins, la correction sera faite à la période de paie suivante;
    - ii) si cette erreur ou ces sommes versées en trop représentent plus de trente dollars (30,00\$), la correction sera effectuée suivant les modalités convenues avec le salarié. À défaut d'entente, la correction sera effectuée au gré de l'Employeur sur les trois (3) périodes de paie suivantes.

15.04 Les formules « T-4 » et « Relevé 1 » indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

15.05 Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur crée une nouvelle classification ou modifie de façon substantielle une classification existante, il en détermine le salaire, en discute avec le Syndicat avant l'affichage et fait entrer en vigueur cette nouvelle classification, au nouveau salaire qu'il a déterminé.

Si le Syndicat n'est pas en accord avec le salaire déterminé par l'Employeur pour la nouvelle classification, le Syndicat pourra soumettre le litige à la procédure de grief et d'arbitrage.

## ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

- 16.01 a) Les douze (12) jours suivants sont reconnus comme jours chômés et payés :
- le 1<sup>er</sup> janvier
  - le 2 janvier
  - le Lundi de Pâques
  - la Fête Nationale
  - le 1<sup>er</sup> juillet
  - la Fête du Travail
  - l'Action de Grâce
  - la Fête U.L.
  - le 24 décembre
  - le 25 décembre
  - le 26 décembre
  - le 31 décembre.
- b) Si l'une des journées mentionnées à 16.01 a) coïncide avec un samedi ou un dimanche, cette journée est alors remise la journée précédente ou suivante, selon la journée de congé qui correspond au calendrier scolaire.
- 16.02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un salarié, l'Employeur doit lui verser une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.
- 16.03 Le salarié régulier qui travaille l'une des journées prévues à la clause 16.01 a) est rémunéré à son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%) pour chacune des heures travaillées et a le choix entre recevoir, en sus, l'indemnité qu'il aurait reçue s'il avait été en congé cette journée-là ou reporter le congé chômé et payé dans le délai n'excédant pas trois (3) semaines précédant ou suivant le jour de congé férié, après entente avec l'Employeur.
- 16.04 Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par la clause 16.01 a), l'Employeur doit, au choix du salarié, lui verser une indemnité prévue par la clause 16.02 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'Employeur et le salarié.

16.05 Pour bénéficier d'un jour férié par la clause 16.01 a), un salarié doit justifier de soixante (60) jours de service continu à l'emploi de l'Employeur et doit être présent au travail, à moins d'une autorisation de l'Employeur ou d'une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

## **ARTICLE 17 CONGÉS ANNUELS**

17.01 Tout salarié régulier à temps complet et tout salarié régulier à temps partiel a droit, au cours des douze (12) mois suivant le 1<sup>er</sup> juin de l'année courante, aux congés annuels suivants :

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu : une (1) journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) après un (1) an de service continu : dix (10) jours ouvrables (4%);
- c) après trois (3) ans de service continu : quinze (15) jours ouvrables (6%);
- d) après sept (7) ans de service continu : vingt (20) jours ouvrables (8%).

17.02 Le 31 mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste indiquant combien de vacances sont acquises par chaque salarié. Ces derniers ont jusqu'au 15 avril pour indiquer au minimum deux préférences de dates de vacances sur le coupon prévu à cet effet. En cas de conflit entre deux (2) salariés, l'ancienneté prévaut. Le salarié peut décider de faire son choix de vacances plus tard, mais il ne peut, à ce moment, déplacer un autre salarié qui a indiqué ses préférences avant le 15 avril. Dans tous les cas, le salarié ne peut prendre ses vacances sans avoir donné un avis écrit de deux (2) semaines, à moins d'entente contraire avec son supérieur immédiat.

17.03 Un salarié qui a suffisamment de vacances a droit, s'il le demande, à deux semaines de vacances continues entre le 15 juin et le début de la Rentrée scolaire (article 3.17). Pour les fins du présent article, la deuxième semaine

de vacances doit être entièrement complétée avant le début de la Rentrée scolaire.

- 17.04 Pour les fins du calendrier de vacances à être affiché au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, l'Employeur attribuera, dans une première étape, à tout salarié, y ayant droit et qui le demande, jusqu'à concurrence maximum de deux semaines de vacances continues dans la période prévue à 17.03 en tenant compte des préférences exprimées et des besoins des opérations. Les salariés bénéficiant de plus de deux semaines de vacances se verront attribuer dans une deuxième étape leurs dates de vacances additionnelles, en tenant compte des préférences exprimées et des besoins des opérations.
- 17.05 Tout salarié peut décider d'utiliser ses vacances en tout ou en partie à l'occasion de mises à pied temporaire.
- 17.06 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.
- 17.07 L'allocation des vacances est basée sur le salaire gagné au cours des douze (12) mois qui précèdent le 31 mai de l'année.
- 17.08 Tout salarié aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances, avant son départ.
- 17.09 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de jours de calendrier qu'il le désire. Il ne peut cependant pas les prendre pendant les rentrées scolaires de l'automne, de l'hiver et du mois de mai, à moins d'une autorisation spéciale de l'Employeur.
- 17.10 Un salarié ne peut en aucun cas prendre plus de trois (3) semaines de vacances de façon consécutive à moins d'avoir obtenu préalablement l'autorisation écrite de l'Employeur.

## ARTICLE 18      CONGÉS SOCIAUX

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

18.02      Décès

- a)      conjoint, enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- b)      père, mère, frère, sœur, père ou mère du conjoint : quatre (4) jours ouvrables. De plus, le salarié bénéficie d'une journée non rémunérée;
- c)      beau-frère, belle-sœur, bru, gendre, grands-parents, petit enfant, neveu, nièce : un (1) jour ouvrable.

18.03      Mariage ou union civile

Mariage ou union civile du salarié : il a droit à un (1) jour.

Mariage ou union civile de l'enfant du père, de la mère, du frère, de la sœur ou de l'enfant du conjoint du salarié : un (1) jour ouvrable sans salaire.

18.04      Déménagement

Déménagement du salarié : il a droit à la journée même. Maximum d'un déménagement par année.

18.05      Jours rémunérés

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.

18.06

Affaires légales

- a) 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.
- b) 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 accumulés.
- c) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause intéressant le Ministère Public, il ne doit subir aucune perte de son salaire hebdomadaire régulier pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de cette fonction. Si lesdites sommes sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

18.07

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 19**

**CONGÉS FAMILIAUX**

Congé de maternité

19.01

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

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

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- 19.02 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date de l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 19.03 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue à l'accouchement.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 19.01 à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 19.04 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 19.05 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt 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.
- 19.06 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

19.07 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

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

19.08 Malgré l'avis prévu à l'article 19.06, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

19.09 La salariée enceinte a le droit de s'absenter pour des examens médicaux reliés à sa grossesse sans perte de salaire à la condition de fournir à son supérieur immédiat un certificat médical attestant de cet examen, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois heures et demie (3.5) par jour et de quinze (15) heures par grossesse.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

#### Congé de paternité

19.10 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

Le salarié avise par écrit son employeur le plus tôt possible du moment où il devra s'absenter mais au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé et indique également la date de son retour au travail.

### Naissance ou adoption

19.11 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) 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 (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

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.

### Congé parental

19.12 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 soixante-cinq (65) semaines continues.

19.13 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

19.14 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. 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.

19.15 Au cours du congé parental, le ou la salarié(e) accumule ses années de service mais n'accumule pas de vacances.

### Dispositions générales

- 19.16 **La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, en application de l'un ou l'autre des paragraphes de l'article 19, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.**
- 19.17 **Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à un salarié ou une salariée un avantage dont il ou elle n'aurait pas bénéficié si il ou elle était resté(e) au travail.**
- 19.18 **Le ou la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixé dans l'avis donné à l'employeur, conformément à l'un ou l'autre des paragraphes de l'article 19, est présumé(e) avoir démissionné(e).**

## **ARTICLE 20 CONGÉS MOBILES**

- 20.01 a) **Tout salarié régulier à temps complet a droit à six (6) jours de congés mobiles chômés et payés par année (1er juin au 31 mai). Tout salarié régulier à temps partiel a droit à trois (3) jours de congés mobiles chômés et payés par année.**
- b) **Le salarié régulier à temps complet embauché en cours d'année aura droit aux congés mobiles suivants :**
- **6 jours s'il est embauché entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 juillet;**
  - **5 jours s'il est embauché entre le 1<sup>er</sup> août et le 30 septembre;**
  - **4 jours s'il est embauché entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 novembre;**
  - **3 jours s'il est embauché entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 31 janvier;**
  - **2 jours s'il est embauché entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars;**
  - **1 jour s'il est embauché entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mai.**

**Le salarié régulier à temps partiel embauché en cours d'année aura droit quant à lui aux congés mobiles ci-haut mentionnés, divisés par deux (2).**

c) **Les congés mobiles sont non monnayables et non cumulables.**

- 20.02 **Pour la période du 1er juin au 28 février, un salarié désirant bénéficier d'un congé mobile doit en aviser la direction ou son supérieur immédiat au plus tard trois (3) jours ouvrables avant le congé mobile souhaité à moins que la demande de congés ne résulte d'une situation imprévue. (Ex. : maladie, accident, etc.). L'Employeur doit autoriser au préalable le congé mobile lequel peut notamment être refusé en raison des besoins des opérations.**
- 20.03 **Aucun congé mobile ne sera accordé durant une période de rentrée scolaire ou d'inventaire à moins que la demande de congé ne résulte d'une maladie ou d'un accident.**
- 20.04 **Les salariés conviennent de collaborer avec l'Employeur afin que la prise des congés mobiles ne soit pas planifiée ou n'intervienne pas de manière à affecter les opérations de l'Employeur notamment en retardant la prise des congés mobiles à la fin de l'année.**
- 20.05 **Pour les congés mobiles à être pris entre le 1er juin et le 28 février, si plus d'un salarié choisissent la même journée pour un congé mobile et que l'Employeur ne peut accéder au désir des salariés, la préférence est alors accordée selon l'ordre des demandes de congé.**
- 20.06 **Le salarié malade doit aviser l'Employeur de son absence pour maladie le plus tôt possible avant l'heure à laquelle il devait se présenter au travail et ce, dès la première journée d'absence.**
- 20.07 **Toute absence par maladie de plus de trois (3) jours doit être motivée par un certificat médical.**

- 20.08 Indépendamment de ce qui précède, tous les salariés doivent, au plus tard le 28 février de chaque année (ou le lundi qui suit si le 28 février tombe un samedi ou un dimanche) aviser leur supérieur immédiat par écrit en indiquant à l'avance les dates auxquelles ils souhaitent prendre leurs congés mobiles non utilisés au 28 février pour la période du 28 février au 31 mai.
- 20.09 Un salarié qui ne remet pas sa feuille conformément à l'article 20.08 verra sa banque de congés mobiles non encore utilisés, le cas échéant, automatiquement réduite à un jour à être pris entre le 28 février et le 31 mai. Les autres congés mobiles seront réputés perdus et ne seront pas compensés.
- 20.10 Dans les trois jours ouvrables suivant la date de remise des préférences, l'Employeur confirmera par écrit aux salariés ayant remis leur demande de dates de congés mobiles en conformité avec l'article 20.08, les dates de congés autorisées, et ce, compte tenu des besoins des opérations.
- 20.11 Pour les fins des congés mobiles à être pris pendant la période du 28 février au 31 mai, si plus d'un salarié choisissant la même journée pour un congé mobile et que l'Employeur ne peut accéder au désir des salariés la préférence sera accordée en fonction de l'ancienneté, et ce, indépendamment de l'article 20.05.
- 20.12 Les congés payés relatifs à la garde, la santé et l'éducation de même que les congés de maladie payés prévus aux articles 79.1, 79.7 et 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* seront payés et pris à même la banque de congés mobiles prévue à l'article 20 de la convention collective. Les conditions prévues à l'article 20 de la convention collective seront inapplicables pour ces deux congés payés annuellement et les droits et obligations des salariés et de l'Employeur, eu égard à ces congés, sont ceux prévus à la *Loi sur les normes du travail*.
- Cependant, les conditions et obligations prévues à l'article 20 de la convention collective demeurent intégralement applicables afin d'obtenir le paiement de tout congé mobile relié à un motif autre que les congés prévus aux articles 79.1, 79.7 et 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* de même que pour obtenir le paiement de tout congé mobile relié à la garde, la santé et l'éducation ou encore à la maladie excédant les deux (2) congés payés prévus aux articles ci-haut mentionnés de la *Loi sur les normes du travail*.

Les congés de maladie payés prévus par la *Loi sur les normes du travail* sont également compris en plus de ce qui précède dans ce que prévoit l'article 22.03 de la convention collective lorsque ce dernier trouve application.

## **ARTICLE 21            CONGÉ SANS SOLDE**

21.01            À la demande d'un salarié régulier à temps complet ou d'un salarié régulier à temps partiel, l'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. Ce congé peut être prolongé sur demande du salarié et avec l'accord de l'Employeur lequel conserve, dans ce dernier cas, pleine discrétion à cet égard.

La demande de congé doit être, dans tous les cas, présentée au moins quatre (4) semaines avant le début dudit congé

21.02            Pendant la durée du congé prévu au présent article, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de trois (3) mois.

21.03            Le salarié en congé sans solde peut continuer de participer au régime d'assurance collective prévu à la présente convention collective aux conditions suivantes :

- a)            L'Employeur assume sa part des primes établies pour une période maximale d'un (1) mois période pendant laquelle le salarié assume également sa part des primes établies. La part assumée par l'Employeur ne peut trouver application à plus d'une reprise par période de deux (2) ans pour chaque salarié;
- b)            Jusqu'à concurrence d'une période totale de six (6) mois à compter de la date du début du congé sans solde, le salarié peut continuer de participer au régime d'assurance collective et pour ce faire il doit assumer sa part des primes établies de même que la part de l'Employeur;
- c)            Le salarié doit, avant son départ, avoir remis à l'Employeur une somme d'argent correspondant aux primes qu'il doit assumer en application de la présente clause.

## **ARTICLE 22            ASSURANCES COLLECTIVES**

22.01            L'Employeur s'engage à défrayer vingt-cinq pour cent (25%) de la prime d'assurance-vie, accident, mutilation, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire du régime d'assurances collectives dont les protections ont été modifiées par les parties en vue du renouvellement de la convention collective de travail.

22.02            Un salarié avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné de son absence par maladie, le plus tôt possible.

22.03            Si un salarié régulier à temps complet obtient des prestations d'assurance-emploi maladie et produit une preuve à cet effet de même qu'un certificat médical conformément à l'article 20.07, l'Employeur convient de lui verser son salaire régulier pour une durée maximum de cinq (5) journées normales ouvrables à titre de compensation pendant le délai de carence applicable, le cas échéant.

Le paiement par l'Employeur des journées en application du premier alinéa du présent article ne peut avoir lieu qu'à une seule occasion par année civile pour un même salarié régulier à temps complet.

22.04            L'Employeur remet au salarié, sur demande de celui-ci, un résumé de la couverture d'assurance.

22.05            Au cours d'une des deux (2) dernières semaines de novembre de chaque année, une rencontre est organisée dans le cadre des dispositions prévues à 7.06 afin de procéder à l'analyse de la proposition du courtier d'assurances.

## **ARTICLE 23            SANTÉ ET SÉCURITÉ**

23.01            L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.

- 23.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans le plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 23.03 L'Employeur doit fournir et les salariés 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 salariés contre les accidents et les maladies professionnelles.
- 23.04 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.
- 23.05 Un comité de sécurité composé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et d'au plus trois (3) représentants du Syndicat est institué.
- 23.06 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 à moins d'urgence.
- 23.07 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 salariés.
- 23.08 Un salarié a droit de refuser d'exécuter du travail s'il 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 physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié 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'il exerce.

23.09 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers secours à un endroit facilement accessible en tout temps.

## **ARTICLE 24 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

24.01 Le salarié 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 à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles :

- a) le salarié doit signer les formules appropriées, le tout conformément à la Loi;
- b) le salarié s'engage à remettre à l'Employeur toute somme qu'il 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 les tribunaux administratifs jugeraient que l'arrêt de travail du salarié concerné, au terme des procédures d'appel, n'est pas justifiable, le salarié 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.

## **ARTICLE 25 CONDITIONS GÉNÉRALES**

25.01 Le salarié régulier à temps complet ou le salarié régulier à temps partiel candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire obtient sur demande écrite un congé sans solde n'excédant pas deux (2) mois.

25.02 Les dépenses encourues par un salarié aux fins de remplir une fonction de représentation au nom de l'Employeur seront remboursées si une autorisation préalable a été obtenue de l'Employeur et suivant les modalités convenues.

25.03 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective.

25.04 a) Dans l'éventualité de tout changement substantiel sur le travail des salariés dû à une modification technique ou technologique, l'Employeur convient d'accorder une période d'entraînement ne devant pas excéder un (1) mois afin de permettre aux salariés affectés de s'adapter à ces changements ou d'être réaffectés sur les nouveaux postes disponibles.

Les salariés qui ne peuvent s'adapter à ces changements ou qui ne peuvent être réaffectés pourront faire valoir leurs droits de déplacement prévus à la clause 12.06.

L'Employeur avise le Syndicat, par écrit, au moins deux (2) mois à l'avance avant la date où elle entend introduire un changement prévu ci-haut.

b) S'il y a fermeture totale ou partielle de l'entreprise, les salariés réguliers à temps complet et les salariés réguliers à temps partiel qui sont mis à pied, suite à ladite fermeture totale ou partielle, recevront à l'échéance de la période de rappel au travail applicable et s'ils n'ont pas alors été rappelés au travail, une indemnité de licenciement équivalant à :

a) Moins d'un (1) an de service continu : une (1) semaine;

b) D'un (1) an à cinq (5) ans de service continu : deux (2) semaines;

c) De cinq (5) à dix (10) ans de service continu : quatre (4) semaines;

d) De dix (10) ans et plus de service continu : huit (8) semaines.

L'indemnité de licenciement du salarié régulier à temps partiel est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois (3) mois précédant sa mise à pied.

25.05 Aucun salarié ne sera obligé de se servir de son automobile pour effectuer des déplacements pour le compte de l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, un salarié qui désire utiliser son automobile pour le compte de l'Employeur et qui a été préalablement autorisé par écrit à le

faire par l'Employeur, reçoit une indemnité de trente sous (0,30\$) du kilomètre plus le remboursement des frais de stationnement encourus sur présentation d'un reçu à cette fin.

Si un salarié subit un accident lorsqu'il utilise son automobile ou l'automobile d'un autre salarié dans le cadre de ses fonctions, l'Employeur paie le déductible exigé par la Compagnie d'assurance.

25.06 Lors d'une tempête de neige ou pour toute autre raison majeure telle, entre autres, une inondation, un feu, une défaillance majeure du système informatique, si l'Employeur autorise au préalable le salarié à ne pas se présenter au travail à l'heure habituelle ou à quitter son travail, le salarié ne subit aucune perte de salaire pour les heures de fermeture correspondante à son horaire régulier pour la première journée de cette fermeture.

25.07 Les parties reconnaissent l'importance de maintenir la communication entre les salariés et l'Employeur. À cette fin, ce dernier pourra tenir des rencontres avec les salariés, normalement par département, afin d'échanger sur les enjeux, les problématiques, le service à la clientèle et l'organisation du travail.

## **ARTICLE 26 POLITIQUE D'ACHAT**

26.01 a) Tout salarié régulier à temps complet ou tout salarié régulier à temps partiel qui achète un (1) ou des articles auprès de l'Employeur paie le prix coûtant plus cinq pour cent (5%);

b) Tout article acheté par un salarié régulier à temps complet ou par un salarié régulier à temps partiel auprès de l'Employeur doit être payé en totalité au moment de l'achat.

26.02 Il est convenu que le salarié n'achète des biens matériels que pour son usage personnel.

**ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION**

27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 26 avril 2026.

Indépendamment de ce qui précède, les taux de salaire prévus à l'annexe 1 entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> mars 2025.

27.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pendant l'exercice du droit de grève ou de « lock-out ».

27.03 L'Employeur remet gratuitement une copie de la présente convention à chaque salarié régi par celle-ci et remet au Syndicat un nombre de copies raisonnable pour sa régie interne.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Québec, ce 24 jour de avril 2025**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4275**


**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ  
LAVAL  
(Zone Université Laval)**



Marie-Hélène Boucher  
Présidente du syndicat



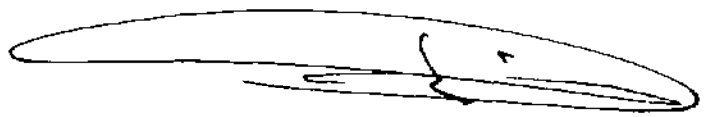
Marie-Maude De Kinder  
Directrice des ressources humaines



Pierre-Luc Landry  
Vice-Président du syndicat



Yanick Labrecque  
Conseiller syndical SCFP  
témoin



Éric Fong  
Directeur général

## ANNEXE 1

### CLASSIFICATION ET SALAIRES

1. Les classifications existantes auprès de l'Employeur sont :
  1. Technicien en comptabilité;
  2. Commis à la comptabilité;
  3. Commis à la facturation;
  4. Réceptionniste;
  5. Conseiller en librairie;
  6. Conseiller en papeterie;
  7. Receveur – expéditeur;
  8. Caissier.
2. Aux fins de détermination du taux de salaire et de progression salariale, l'ancienneté telle que prévue à la présente annexe est l'ancienneté accumulée par le salarié régulier à temps complet ou par le salarié régulier à temps partiel dans le poste obtenu conformément à la clause 12.10 de la convention. De plus, pour le salarié régulier à temps partiel, la formule de conversion prévue à la clause 11.01 b) 2) de la convention s'applique.
3. Salaires suivant les classifications :

<b>Technicien en comptabilité</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	22,11	22,47	22,78	23,12

<b>Commis à la comptabilité</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	20,07	20,44	20,66	20,97

<b>Commis à la facturation</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	18,36	18,61	18,88	19,15

<b>Réceptionniste</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	18,36	18,61	18,88	19,15

<b>Conseiller en librairie</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	18,36	18,61	18,88	19,15

<b>Conseiller en papeterie</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	18,36	18,61	18,88	19,15

<b>Receveur-Expéditeur</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	18,36	18,61	18,88	19,15

<b>Caissier</b>				
<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Salaire au 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	16,64	16,89	17,10	17,35

**NB : prime pour les caissiers principaux**

<b>Ancienneté</b>	<b>0 à 12 mois</b>	<b>Plus de 12 mois à 36 mois</b>	<b>Plus de 36 mois à 96 mois</b>	<b>Plus de 96 mois</b>
<b>Prime à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025</b>	1,73	1,75	1,78	1,81

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

Intervenue entre : **COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
(Zone Université Laval)**

(Ci-après désignée « Zone »)

et

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275**

(Ci-après désigné le « Syndicat »)

**Objet : poste de salarié à temps partiel**

### **PRÉAMBULE**

**ATTENDU** l'accréditation émise en faveur du Syndicat le 17 mai 2000;

**ATTENDU** la lettre d'entente numéro 1 signée entre les parties le **24 novembre 2000**;

**ATTENDU QUE** l'intention des parties par la signature de cette lettre d'entente numéro 1 le 24 novembre 2000 était d'octroyer à un ou à des salariés réguliers à temps partiel, les heures de travail, en sus de celles normalement octroyées et effectuées par les salariés réguliers à temps complet, requises de façon régulière et continue par les besoins des opérations en date de la signature de la lettre d'entente numéro 1 du **24 novembre 2000**, soit le samedi de même que les fins de journée du lundi au vendredi;

**ATTENDU** les différents statuts de salariés ou de personnel prévus à la convention collective de travail;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

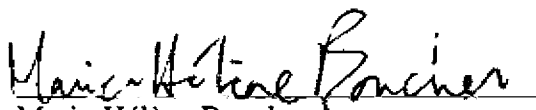
1. Le préambule ci-haut fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties conviennent et reconnaissent que suite à la lettre d'entente numéro 1 signée le **24 novembre 2000**, Zone a créé et a affiché un ou des postes de salariés réguliers à temps partiel, conformément à l'article 12 de la convention collective de travail, en vue de combler, le cas échéant, ses besoins de main-d'œuvre eu égard aux heures de travail, en sus de celles normalement octroyées et effectuées par les salariés réguliers à temps complet, requises par les besoins réguliers et continus des opérations en date de la signature de la lettre d'entente numéro 1 du **24 novembre 2000** soit, le samedi de même que les fins de journée du lundi au vendredi;

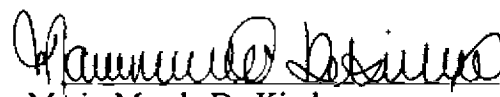
3. Le Syndicat reconnaît que Zone pourra, le cas échéant et à sa discrétion, diviser ces heures de travail de façon à créer plus d'un poste de salarié régulier à temps partiel;
4. Les parties reconnaissent qu'en date de la signature de la lettre d'entente numéro 1 du **24 novembre 2000**, les heures de travail concernées et régies par cette dernière étaient celles de caissier et du personnel en papeterie le samedi de même que les fins de journée (normalement entre 16h00 et 19h00 du lundi au vendredi);
5. Les parties conviennent de continuer à donner effet à la lettre d'entente numéro 1 signée le **24 novembre 2000**;
6. Les dispositions de la présente lettre d'entente ne doivent d'aucune façon être interprétées comme assurant une garantie d'heures de travail ou d'un nombre de postes de salariés réguliers à temps partiel;
7. Les dispositions de la présente lettre d'entente ne doivent d'aucune façon être interprétées ou avoir pour effet de modifier les dispositions de la convention collective de travail dont notamment les dispositions relatives aux différents statuts de salariés ou de personnel.

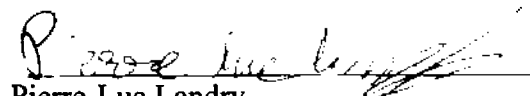
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Québec, ce 24 jour de avril 2025

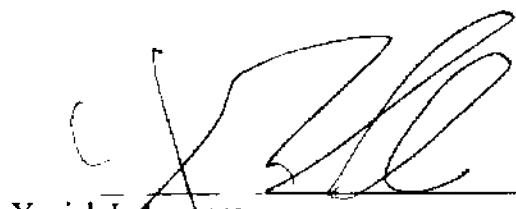
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4275**

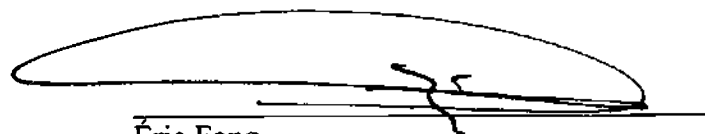
**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ  
LAVAL  
(Zone Université Laval)**

  
Marie-Hélène Boucher  
Présidente du syndicat

  
Marie-Maude De Kinder  
Directrice des ressources humaines

  
Pierre-Luc Landry  
Vice-Président du syndicat

  
Yanick Labrecque  
Conseiller syndical SCFP  
témoin

  
Éric Fong  
Directeur général

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

Intervenue entre :

**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
(Zone Université Laval)**

(Ci-après désignée « Zone »)

et

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275**

(Ci-après désigné le « Syndicat »)

**Objet : entretien ménager et transport**

### **PRÉAMBULE**

**ATTENDU** la lettre d'entente numéro 1 signée le 16 mai 1997;

**ATTENDU** le travail relié à l'entretien ménager et le travail relié au transport de marchandise de Zone sur le campus universitaire et à l'extérieur de celui-ci;

**ATTENDU QUE** Zone fait effectuer ce travail par des ressources extérieures de l'entreprise;


### **EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

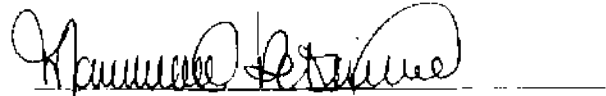
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Le Syndicat renonce à tout moyen, droit, grief ou à tout autre recours, passé, présent ou futur, relativement à la concession à des ressources externes du travail d'entretien ménager et de transport et relativement au fait que ce travail est, en conséquence, effectué par des ressources externes de Zone;


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Québec, ce 24 jour de avril 2025

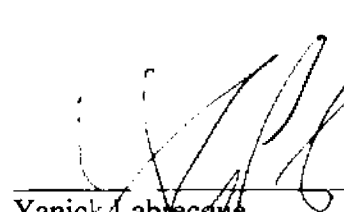
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4275**

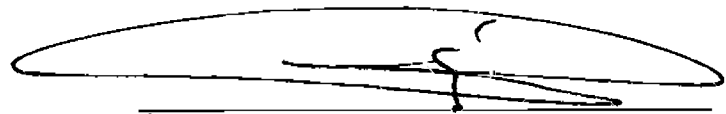
**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ  
LAVAL  
(Zone Université Laval)**

  
Marie-Hélène Boucher  
Présidente du syndicat

  
Marie-Maude De Kinder  
Directrice des ressources humaines

  
Pierre-Luc Landry  
Vice-Président du syndicat

  
Yanick Labrecque  
Conseiller syndical SCFP  
témoin

  
Éric Fong  
Directeur général

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

**ENTRE :** **COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
(ZONE UNIVERSITÉ LAVAL)**

(ci-après désignée « Zone »)

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275**

(ci-après désigné « le Syndicat »)

(ci-après collectivement désignés « les Parties »)

---

**Objet : Maintien de l'équité salariale**

### **PRÉAMBULE**

**ATTENDU** les discussions et les négociations intervenues entre les Parties relativement au renouvellement de la convention collective échu le 23 novembre 2015;

**ATTENDU** l'ancienne lettre d'entente #4 signée le 14 février 2013 quant au maintien de l'équité salariale lors du renouvellement de la convention collective 2013-2015;

**ATTENDU** l'ancienne lettre d'entente #3 signée le 18 avril 2016 quant au maintien de l'équité salariale lors du renouvellement de la convention collective 2016-2019;

**ATTENDU** la lettre d'entente #3 signée le 11 juillet 2019 quant au montant de l'équité salariale lors du renouvellement de la convention collective 2019-2022;

**ATTENDU** l'accord intervenu entre les Parties quant au renouvellement de la convention collective 2025-2026 sur la base d'une majoration uniforme des taux horaires pour toutes les classifications de l'annexe 1;

**ATTENDU** les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*;

**ATTENDU** les discussions et l'entente intervenue entre les Parties.

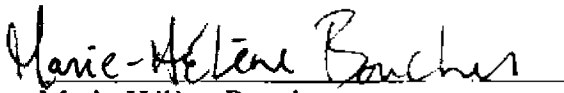
**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

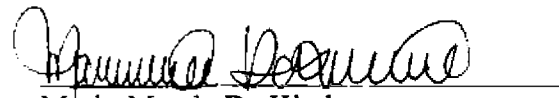
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les Parties déclarent avoir considéré les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail;
3. Les Parties déclarent et reconnaissent que l'équité salariale a été maintenue, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* dans le cadre du renouvellement de la convention collective échu le 5 mars 2025 et la signature de la nouvelle convention collective;
4. Compte tenu de ce qui précède, le Syndicat et ses représentants renoncent à tout moyen, plainte, grief ou réclamation devant tout tribunal que ce soit, incluant la Commission de l'équité salariale, relativement à toute question reliée, directement ou indirectement, au maintien de l'équité salariale et aux dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* eu égard à la convention collective signée ce jour même.

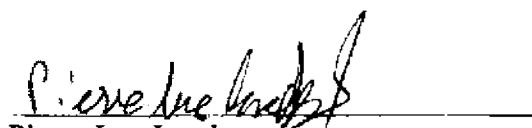
**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Québec, ce 24 jour de juil 2025**


**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4275**


**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ  
LAVAL  
(Zone Université Laval)**

  
Marie-Hélène Boucher  
Présidente du syndicat

  
Marie-Maude De Kinder  
Directrice des ressources humaines

  
Pierre-Luc Landry  
Vice-Président du syndicat

  
Yanick Lafrècque  
Conseiller syndical SCFP  
témoin

  
Eric Fong  
Directeur général

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

**ENTRE :** **COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
(ZONE UNIVERSITÉ LAVAL)**

(ci-après désignée « Zone »)

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275**

(ci-après désigné « le Syndicat »)

(ci-après collectivement désignés « les Parties »)

---

**Objet : Rétroactivité salariale**

### **PRÉAMBULE**

**ATTENDU QUE** la dernière convention collective est échue depuis le 28 février 2025;

**ATTENDU** les séances de négociation intervenues entre les Parties relativement au renouvellement de la convention collective de travail;

**ATTENDU** la modification des échelles salariales;

**ATTENDU** l'accord intervenu les Parties quant au renouvellement de la convention collective;

**ATTENDU QUE** dans le cadre de l'entente intervenue, Zone s'engage à verser une rétroactivité salariale selon les termes, paramètres et conditions mentionnées à la présente lettre d'entente;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**


1. Le préambule ci-haut fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Sous réserve de ce qui suit, au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la nouvelle convention collective, Zone s'engage à verser aux salariés réguliers à temps complet (ci-après désignés « les Salariés »), à titre de rétroactivité salariale, un montant brut calculé comme suit :

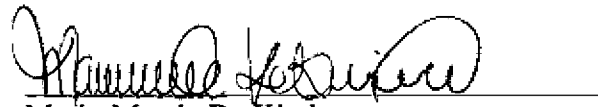
- le nombre d'heures travaillées par un salarié entre le 1<sup>er</sup> mars 2025 et la date de l'ajustement convenue, multiplié par la différence entre le nouveau taux horaire qui lui est applicable par la nouvelle convention collective à compter de la première période de paie suivant la signature des présentes, moins le taux horaire qui lui était applicable à l'échéance de la convention collective 2022-2025;
- 3. Les Salariés devront être à l'emploi de Zone à la date de la signature de la nouvelle convention collective afin de bénéficier et recevoir cette somme;
- 4. Les Parties conviennent et reconnaissent expressément que les Salariés ayant cessé d'être à l'emploi de Zone avant la date de la signature de la nouvelle convention collective, pour quelque raison que ce soit, n'auront pas droit de bénéficier et de recevoir la somme prévue à la présente lettre d'entente. Ils ne pourront pas non plus bénéficier et recevoir une portion ou un prorata de cette somme;
- 5. Les sommes calculées et à être versées en vertu de la présente lettre d'entente seront sujettes aux déductions légales applicables;
- 6. La rétroactivité salariale ne s'applique que sur les taux horaires à l'exclusion de toute prime, avantage, privilège ou autre montant.

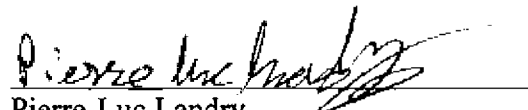
**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ** à Québec, ce 24 jour de juin 2025


**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4275**

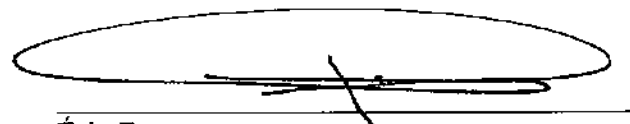
**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ  
LAVAL  
(Zone Université Laval)**

  
Marie-Hélène Boucher  
Présidente du syndicat

  
Marie-Maude De Kinder  
Directrice des ressources humaines

  
Pierre-Luc Landry  
Vice-Président du syndicat

  
Yanick Labrecque  
Conseiller syndical SCFP  
témoin

  
Éric Fong  
Directeur général

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

**ENTRE :** **COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
(ZONE UNIVERSITÉ LAVAL)**

(ci-après désignée « Zone »)

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4275**

(ci-après désigné « le Syndicat »)

(ci-après collectivement désignés « les Parties »)

---

**Objet : Prime de mobilité interdépartementale de personnel**

### **PRÉAMBULE**

**ATTENDU** que les parties reconnaissent le caractère coopératif de l'entreprise.

**ATTENDU** que les parties conviennent qu'une certaine flexibilité opérationnelle est nécessaire dans certaines périodes de l'année.

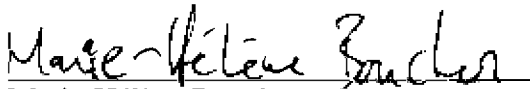
**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule ci-haut fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Sur demande de l'employeur, un salarié peut être appelé à effectuer temporairement des tâches dans un autre département.
3. Le salarié doit avoir reçu la formation nécessaire pour exécuter les tâches du poste auquel il est affecté temporairement.
4. L'affectation temporaire est rémunérée pour une période minimale de quatre (4) heures. Le salarié bénéficie alors d'une prime d'un (1) dollars par heure.
5. Les parties conviennent que cette pratique est d'un maximum de huit (8) heures par semaine par salarié visé sauf exception approuvée préalablement par l'employeur et que cette mesure ne constitue pas une modification du poste de l'employé.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Québec, ce 24 jour de juin 2025

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4275**

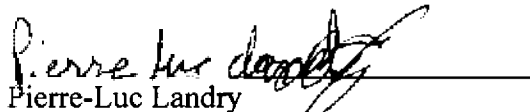
**COOPÉRATIVE DE L'UNIVERSITÉ  
LAVAL  
(Zone Université Laval)**



Marie-Hélène Boucher  
Présidente du syndicat



Marie-Maude De Kinder  
Directrice des ressources humaines



Pierre-Luc Landry  
Vice-Président du syndicat



Yanick Labrecque  
Conseiller syndical SCEP  
témoin



Eric Fong  
Directeur général