

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GROUPE COMPASS (QUÉBEC) Ltée

Ci-après appelée « l'Employeur »



ET

UNIFOR

Ci-après appelés « le Syndicat »



2023 - 2026

TABLE DES MATIÈRES

Pages

Article 1	But de la convention et définition	3
Article 2	Reconnaissance et juridiction	3
Article 3	Droits de l'Employeur	4
Article 4	Non-discrimination	5
Article 5	Représentation syndicales	6
Article 6	Sécurité syndicale	8
Article 7	Procédure de grief	10
Article 8	Grève et lock-out	12
Article 9	Ancienneté, mise à pied, abolition, salarié sur appel	12
	Abolition, mise à pied	14
	Rappel au travail	16
	Poste vacant	16
	Poste temporaire à l'essai	18
	Salarié sur appel	18
Article 10	Discipline	20
Article 11	Santé et sécurité	20
Article 12	Taux de salaire et occupations	26
	Mutation temporaire	26
Article 13	Horaires de travail	27
	Réduction d'heures	28
	Travail d'équipe	28
	Primes de quart	28
	Temps supplémentaire	29
Article 14	Jours fériés et journées flottantes	32
Article 15	Vacances	33
Article 16	Congés autorisés	37
Article 17	Allocations diverses	40
Article 18	Sécurité sociale et journées personnelles	41
	Billet médical	42
	Journées personnelles	43
Article 19	Dispositions diverses	43
Article 20	Durée et renouvellement	44
	Signature de la convention collective	46

Annexe A	Taux de salaire et occupation	47
Annexe B	Liste d'ancienneté	50
Annexe C	Résumé du régime d'assurances collectives	52
Lettre d'entente # 1	– Travail par des personnes exclues de l'unité de négociation	63
Lettre d'entente # 2	– Coupures collectives de main d'œuvre	63
Lettre d'entente # 3	– Représentation syndicale du (de la) président (e)	63
Lettre d'entente # 4	– Buffets / Banquets	64
Lettre d'entente # 5	– Fonds de solidarité	64
Lettre d'entente # 6	– Dispositions relatives aux cliniques Héma-Québec	65
Lettre d'entente # 7	– Révision des textes de la police maîtresse d'assurance collective	65
Lettre d'entente # 8	– Retraite anticipée	66
Lettre d'entente # 9	– Maximisation des heures	67
Lettre d'entente # 10	– Classification Aide-Général	67
Lettre d'entente # 11	– Sous-traitance	67
Lettre d'entente # 12	– Comptoir de sushis Bento	68
Lettre d'entente # 13	– Salariés sur appel	69
Lettre d'entente # 14	– Repas de type Baja	71

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir des relations mutuellement satisfaisantes entre l'Employeur et ses salariés, d'établir et de maintenir les conditions de travail et les taux de salaire et de pourvoir au règlement prompt et équitable des griefs.
- 1.02 Lorsque le terme « cafétéria » est utilisé dans la présente convention, on fait référence à chacun des différents restaurants, soit Faubourg, Recherche & Développement, Café Bistro, Oasis et la cafétéria du Plan 5.
- 1.03 Lorsque le terme « plan » est utilisé dans la présente convention, on fait référence à chacun des établissements, soit le plan 1 situé à Longueuil et le plan 5 situé à St-Hubert.
- 1.04 Lorsque le terme « unité » est utilisé dans la présente convention, on fait référence à l'unité de négociation qui regroupe l'ensemble des salariés visés par la présente convention.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 1^{er} août 1996, et modifié par la suite pour représenter :

« Tous les salariés à l'exception des employés à l'entretien et au service des machines distributrices » à l'emploi du Groupe Compass (Québec) Ltée opérant sous la raison sociale Eurest, à ses établissements situés au 1000, boul. Marie-Victorin, Longueuil et au 7007, de la Savane, Saint-Hubert.

Les parties conviennent que le poste de secrétaire administrative est exclu de l'unité de négociation.

- 2.02 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation en conformité et pour l'application du Code du Travail.
- 2.03 Aucun salarié exclu de l'unité de négociation stipulée au paragraphe 2.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- a) la formation des salariés de l'unité de négociation;
 - b) l'expérimentation de nouveaux produits ou processus;
 - c) les circonstances urgentes imprévisibles exigeant une action immédiate et lorsque aucun salarié de l'unité de négociation rencontrant les exigences requises pour la tâche n'est disponible. L'Employeur n'abusera pas de cette disposition.

- 2.04 Lorsqu'une nouvelle occupation est créée dans un établissement régi par la présente convention collective, le comité syndical en est avisé, et sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation doit être incluse ou non dans l'unité de négociation. À défaut d'entente, la question est soumise au Tribunal administratif du travail en vertu du Code du travail du Québec.

ARTICLE 3 – DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'administrer et gérer ses affaires et, sans restreindre la généralité de ce qui précède :

- a) contrôler la direction des opérations;
- b) déterminer le nombre et l'emplacement de ses établissements;
- c) choisir les produits à fabriquer;
- d) étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations;
- e) planifier la production, déterminer les horaires de travail;
- f) déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication;
- g) décider des tâches à accomplir;
- h) déterminer le nombre et faire le choix des personnes à embaucher;
- i) diriger le personnel;
- j) adopter, modifier ou abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, pourvu que ces règlements ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention collective **et aux lois applicables;**

L'Employeur informera par écrit les salariés et le Syndicat des règlements applicables;

- k) assurer le maintien de la discipline et imposer pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux salariés, y compris la suspension et le congédiement.

L'Employeur reconnaît que dans l'exercice de l'un de ses droits de direction, tout salarié ainsi que le Syndicat ont le droit de loger un grief, conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente convention collective.

ARTICLE 4 – NON-DISCRIMINATION

- 4.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par l'Employeur ou le Syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales, ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief, ou à cause de **sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.**
- 4.02 **À moins que le contexte de l'article ne s'y oppose, les parties conviennent qu'aux fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte et d'en faciliter la lecture, il comprend le genre féminin et tout autre genre, il n'y a aucune intention discriminatoire. De plus le singulier comprend le pluriel et le pluriel comprend le singulier.**
- 4.03 L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel ou psychologique. Les problèmes à cet égard seront traités par les parties en toute confidentialité.
- 4.04 **L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.**

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

- sont hostiles ou non désirés;
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique **du salarié;**
- entraînent un milieu de travail néfaste;

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

ARTICLE 5 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur reconnaît un comité syndical tel que défini à la clause 5.02, pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention collective, de son application ou de son interprétation, entre l'Employeur et les salariés ou entre l'Employeur et le Syndicat, ainsi que pour fins de négociation, incluant la conciliation.

De plus, l'Employeur reconnaît les membres syndicaux du comité de santé et sécurité pour traiter des questions de santé et de sécurité, conformément aux stipulations de l'article 11. **L'un de ces membres est le représentant à la prévention et ce dernier dispose jusqu'à deux (2) heures sans perte de salaire par semaine, selon ses besoins, pour exercer les tâches reliées à ses fonctions.**

- 5.02 Le comité syndical est composé de son président ainsi que de deux (2) membres. Ces salariés doivent avoir au moins un (1) an de service continu à l'emploi de l'Employeur. Ces salariés sont affectés à l'équipe de jour, sauf en cas d'urgence, force majeure, cas fortuit.
- 5.03 Le Syndicat peut nommer un délégué pour chacun des établissements et pour toute équipe où il n'y a pas de membre du comité syndical.
- 5.04
- a) Il est entendu que les membres du comité syndical ou les délégués doivent effectuer leur travail régulier pour l'Employeur en tout temps. Toutefois, l'Employeur reconnaît qu'un membre du comité syndical **ou un délégué** est autorisé à rencontrer tout salarié qu'il désire en application de l'article 7.03 et à enquêter sur tout grief en application de l'article 7.04
 - b) L'Employeur ne limite pas de façon déraisonnable la durée de cette rencontre ou de cette enquête.
 - c) Le membre du comité syndical ou le délégué doit avant de quitter sa place de travail pour rencontrer le salarié en application de l'article 7.03, ou pour faire une telle enquête en application de l'article 7.04, obtenir au préalable la permission du gérant de la cafétéria où il travaille en lui spécifiant le grief sur lequel il désire enquêter et le salarié qu'il désire rencontrer à cet effet. Le membre du comité syndical ou le délégué doit aussi obtenir au préalable la permission du gérant de la cafétéria du salarié qu'il désire rencontrer. Cette rencontre doit avoir lieu à l'intérieur de l'établissement en dehors des périodes de pointes.
 - d) Le membre du comité syndical **ou le délégué** et le salarié ne perdent pas de salaire pour le temps passé durant ses heures normales de travail en application des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus. **L'Employeur fait** tout en son possible pour rencontrer un salarié ou un membre du comité syndical, ou un délégué, à l'intérieur de ses heures normales de travail. Il est entendu que tout salarié peut refuser d'être rencontré en dehors de ses heures de travail.

De plus, les membres du comité syndical ne perdent pas de salaire pour le temps passé durant ses heures normales de travail, en négociation et/ou conciliation.

- e) De plus, le président du Comité syndical est autorisé, sans perte de salaire, à quitter son travail pour une période d'une journée par semaine, soit un maximum de huit (8) heures pour s'occuper des affaires du Syndicat et rencontrer les délégués syndicaux en dehors des périodes de pointes, ainsi que les membres de l'unité de négociation et de l'Employeur. La rencontre avec l'Employeur a lieu lors d'une journée fixe déterminée mutuellement entre les parties, sauf en cas d'empêchement, auquel cas une autre journée peut être convenue entre les parties.
- f) Quand le président s'absente pour une semaine complète ou plus, un (1) délégué sera libéré lors de la journée déterminée au paragraphe 5.04 e) pour une journée de huit (8) heures, sans perte de salaire, dans le but d'être le substitut du président durant l'absence de ce dernier.

5.05 Les représentants nationaux du Syndicat et de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes entre L'Employeur et le comité syndical ayant lieu dans les locaux de l'Employeur. Ces représentants ont le droit d'entrer dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail pour y rencontrer le comité syndical après entente avec l'Employeur.

5.06 Les avis du Syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le Syndicat sont affichés par le Syndicat sur des tableaux exclusifs au Syndicat, à des endroits choisis d'un commun accord.

Seuls les avis relatifs aux sujets suivants peuvent être soumis pour affichage :

1. les présentations de candidatures syndicales;
2. les élections syndicales et les résultats de telles élections;
3. les assemblées syndicales;
4. les activités éducatives, sociales et récréatives du Syndicat.

Il est entendu que le Syndicat n'utilisera pas lesdits tableaux d'affichage pour fins de propagande contre l'Employeur, ses dirigeants et/ou ses clients **et le Syndicat informe l'Employeur des affichages stipulés dans le présent article.**

5.07 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit des noms des membres du comité syndical avant qu'ils entrent en fonction.

5.08 À la demande des parties et selon les besoins, des rencontres pourront être cédulées entre l'Employeur et les représentants syndicaux afin de discuter des problèmes d'intérêt général.

5.09 Congé Éducation Payé

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale trois cents (0.03 \$) l'heure par salarié pour toutes les heures rémunérées pendant la durée de la présente convention dans le but d'accorder aux membres de l'Unité de négociation, qui seront choisis par le Syndicat, des congés-éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle à compter de la signature de la convention collective à un fonds en fidéicomis établi par Unifor et l'Employeur les fait parvenir au :

**Fonds de formation en Leadership (Unifor)
115 chemin Gordon Baker
Toronto (Ontario) M2H 0A8**

Il est de plus convenu qu'on accorde aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé.

Pendant qu'ils sont en congé, les salariés continuent d'acquérir de l'ancienneté et d'autres avantages.

5.10 L'Employeur présentera chaque nouveau salarié au représentant syndical du lieu d'embauche et s'il y a lieu au délégué syndical du lieu de sa première assignation de travail.

5.11 Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur permettra à un membre du comité syndical de rencontrer ce nouveau salarié, afin qu'il puisse l'accueillir et lui transmettre toute information pertinente. Cette rencontre sera d'un maximum d'une heure et demie (1.5) et devra être tenue durant les heures de libération syndicale prévues à l'article 5.04 e).

Afin de faciliter le travail du président syndical local, ces rencontres pourront s'effectuer de façon ponctuelle, afin de pouvoir regrouper les nouveaux salariés pour ces rencontres.

De plus, le président syndical local devra donner un préavis d'une semaine au Directeur des services alimentaires pour permettre à celui-ci de planifier et de céduer les nouveaux salariés visés par cette rencontre.

ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de l'Employeur et membre en règle du Syndicat, et celui qui devient par la suite membre en règle, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.

L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas où le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

6.02 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de l'Employeur et n'est pas membre en règle du Syndicat, ainsi que tout salarié qui est embauché à compter de la date de signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans un délai d'un (1) mois de la signature de la convention ou à l'expiration de la période d'essai prévue au paragraphe 9.02, selon le cas, et le demeurer pour la durée de la présente convention. Les salariés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient mutés sont régis par cet article dans un délai d'un (1) mois de la date de leur mutation à l'unité de négociation.

6.03 a) **Par les présentes, l'Employeur s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et dans les cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée établi aussi par le Syndicat, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le quinzième (15^{ème}) jour du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire-financier de la section locale comprenant les points suivants:**

- le nom et prénom du salarié
- l'occupation du salarié
- le statut du salarié
- le taux horaire de salaire
- le nombre d'heures sur lesquelles les cotisations syndicales ont été calculées
- la somme mensuelle des cotisations syndicales déduites du salarié
- Le mois pour lequel les cotisations ont été prélevées
- La personne ressource de l'Employeur et ses coordonnées

b) **Lors des cas où le salarié quitte l'unité de négociation et/ou l'Employeur, ce dernier prélève sur la dernière paie du salarié concerné ou sur sa paie de vacances un montant égal à la totalité de la (des) cotisation(s) syndicale(s) due(s). L'Employeur avise aussitôt que possible le Syndicat du départ de tout salarié de l'unité de négociation.**

c) **Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des organismes impliqués.**

d) De plus, au moment de la remise des informations prévues au paragraphe a), l'Employeur fournit à la Section locale, de façon trimestrielle, les informations suivantes :

- le nom et prénom du salarié
- l'adresse complète du salarié
- le numéro de téléphone
- la date d'ancienneté
- Si aucun prélèvement n'est effectué pour un salarié, les raisons le justifiant
- Les noms de tous les salariés actifs et inactifs

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF

7.01 Un grief est, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, incluant toute mesure disciplinaire.

7.02 Tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement qui donne ouverture au grief ou dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le moment où le salarié ou le Syndicat en prend connaissance.

Un grief individuel doit être signé par le salarié impliqué ou par un représentant syndical, lorsque le salarié est absent.

Tout grief est soumis pendant les heures de travail selon la procédure suivante.

Étape préliminaire

Avant de soumettre un grief par écrit, le salarié concerné et le supérieur immédiat discutent ensemble pour régler la situation. **Cette étape n'est pas nécessaire lors d'un grief syndical ou lors d'un congédiement.**

Si la situation n'est pas réglée, le salarié s'adresse à son délégué. Le délégué fait enquête ou valide l'information et tente de régler verbalement la situation avec le supérieur concerné.

7.03 **Première étape**

Si la situation n'est toujours pas réglée, un grief est soumis par écrit au directeur des services alimentaires dans le délai prévu à l'article 7.02.

7.04 **Deuxième étape**

Le directeur des services alimentaires rencontre le président du comité syndical afin de tenter de régler le grief.

Le directeur des services alimentaires doit rendre une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

7.05 Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai prévu à l'étape précédente, l'Employeur et le Syndicat doivent se fixer une rencontre de comité de relations de travail pour tenter de régler le grief.

L'Employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre.

7.06 Quatrième étape

Si un grief n'est pas réglé ou si aucune réponse n'a été donnée dans le délai mentionné à la troisième étape, le Syndicat doit, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur ou l'expiration du délai pour répondre, aviser l'Employeur par écrit que le grief est référé à l'arbitrage.

7.07 **Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, le Syndicat ou l'Employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination.**

7.08 Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure mais ceci n'autorise pas un changement dans la nature du grief.

Nonobstant ce qui précède, les délais prévus à l'article 7 sont obligatoires et le défaut de s'y conformer annule le grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à les prolonger. Les parties peuvent convenir par écrit, à toute étape, de suspendre les délais.

7.09 Il est convenu que si un grief n'est pas poursuivi à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de poursuivre ou de soumettre un grief ne constitue pas de précédent en ce qui regarde tout futur renouvellement de l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

7.10 L'Employeur ne tente pas de régler un grief avec un plaignant sans la présence d'un membre du comité syndical.

7.11 Dans les cas relatifs à une sanction disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

7.12 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Elle devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, à défaut d'une telle stipulation, à la date de la sentence.

7.13 Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer ou de rendre une décision contraire à la présente convention ou d'y ajouter quoi que ce soit.

Toutefois, l'arbitre a l'autorité, dans le cas de mesures disciplinaires (incluant entre autres, la suspension et le congédiement), pour confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu et/ou autre prestation, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou comblée.

La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit.

- 7.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLES 8 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 8.01 Toute grève, lock-out ou toute forme de cessation concertée de travail sont interdits en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner ni encourager ni appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter les opérations.
- 8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail du Québec en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.
- 8.03 Si les salariés de Pratt & Whitney à Longueuil et à Saint-Hubert dressent une ligne de piquetage et que les membres de l'unité de négociation du Groupe Compass (Québec) ne peuvent la traverser sans risque de blessures corporelles, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention collective et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

Toutefois, un salarié qui se prévaut de la présente disposition n'est pas rémunéré par l'Employeur s'il ne se présente pas et s'il ne travaille pas à la suite de l'exercice de ce droit.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ, MISE À PIED, ABOLITION, SALARIÉ SUR APPEL

- 9.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires aux présentes, « ancienneté » signifie la durée de service dans l'unité de négociation.
- 9.02 L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention ne commence à courir que lorsque ce salarié a été à l'emploi de l'Employeur et a travaillé soixante (60) jours au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs. Au terme de cette période de probation, le nom de ce salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagit alors à la date de sa dernière embauche. Durant cette période de probation, le salarié est sujet au congédiement sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage **sauf pour l'un des motifs prévus aux lois applicables ou par la Charte.**

- 9.03 Lorsqu'un salarié, ayant des droits acquis d'ancienneté, est absent du travail à cause d'un congé autorisé, suspension disciplinaire, maladie ou accident, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, à moins de stipulation contraire dans la présente convention.
- 9.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 9.05 Lorsqu'un salarié est transféré à un poste exclu de l'unité de négociation, il n'accumule pas d'ancienneté. Si, pendant la durée de la convention, le salarié est transféré pour une période cumulative de plus de soixante (60) jours travaillés, il perd toute son ancienneté.
- 9.06 Sujet à toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est absent du travail en congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident, de suspension disciplinaire ou autres motifs valables, est considéré comme titulaire d'un emploi dans son occupation. À son retour au travail, il reprend son emploi pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Toutefois, si au moment de son retour au travail, cette tâche est alors accomplie par un salarié ayant plus d'ancienneté que lui, par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention collective, il est alors considéré comme ayant été déplacé.
- 9.07 La liste d'ancienneté de tous les salariés de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective a été agréée par les deux (2) parties et figure à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de cette convention collective. Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit une mise à jour de cette liste.
- 9.08 Lorsque deux ou plusieurs salariés seront embauchés la même journée, l'ordre de leur ancienneté sur la liste d'ancienneté sera déterminé par tirage au sort tenu en présence du Président du Syndicat.
- 9.09 Un salarié perd son ancienneté accumulée, son nom est rayé de la liste d'ancienneté et son emploi est terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'il est congédié pour un motif juste et suffisant et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par les parties ou par un arbitre;
 - c) lorsqu'il est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motif valable;
 - d) lorsqu'il omet de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant l'expiration d'un congé d'absence autorisé sans motif valable;
 - e) alors qu'il est mis à pied et qu'il omet de se présenter au travail à la date indiquée sur son avis de rappel au travail ou s'il ne donne pas dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel des motifs valables pour ne pas se présenter au travail, le tout sous réserve des dispositions stipulées aux articles 9.18 et 9.19;

- f) lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail pour une période de temps égale à son ancienneté ou n'excédant pas trente-six (36) mois pour toute mise à **pied**;
- g) lorsque le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de trente-six (36) mois;
- h) si le salarié prend sa retraite.

Abolition, mise à pied

- 9.10 Sauf en cas de force majeure, tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'une (1) semaine s'il justifie moins d'un (1) an de service auprès de l'Employeur, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service ou plus ou à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied de plus de six (6) mois. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au Syndicat.

L'ajout des termes « Sauf en cas de force majeure » du paragraphe précédent ne s'applique pas pour toute mise à pied en lien avec **un** ralentissement des opérations à la suite **d'une situation de pandémie**.

Dans le cas d'une mise à pied de moins de six (6) mois, tout salarié reçoit un préavis de cinq (5) jours ouvrables. À défaut, le salarié reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier pour la partie du préavis qui n'a pas été remise. **En cas de force majeure**, l'Employeur n'a pas à donner de préavis

Une copie de cet avis doit être remise en même temps au président de l'unité.

- 9.11 En cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas acquis des droits d'ancienneté sont mis à pied en premier lieu. Si la réduction de la main-d'œuvre s'étend au-delà des salariés n'ayant pas acquis des droits d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'occupation concernée par la mise à pied est alors mis à pied en premier lieu pourvu que les salariés demeurant au travail puissent satisfaire aux exigences normales des tâches devant alors être accomplies.

- 9.12 Lorsqu'un salarié est mis à pied, il a le droit :

- a) d'accepter la mise à pied et de voir son nom inscrit sur la liste de rappel;
- b) d'exercer ses droits acquis d'ancienneté **dans son** occupation dans sa cafétéria d'abord et ensuite dans les autres cafétérias en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté sur ladite occupation pourvu que le salarié effectuant le déplacement puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche **après une formation pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours ouvrables**.

- c) **d'exercer ses droits acquis d'ancienneté sur une autre occupation que la sienne dans sa cafétéria d'abord et ensuite dans les autres cafétérias en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté sur ladite occupation pourvu que le salarié effectuant le déplacement puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche après une formation pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours ouvrables.**

9.13 Sauf en cas de force majeure, le salarié mis à pied doit indiquer à l'Employeur le choix qu'il exerce en vertu de l'article 9.12 de la présente convention collective dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'avis de mise à pied. Ce choix est indiqué sur un formulaire fourni par l'Employeur lors de l'avis de mise à pied.

9.14 Aux fins de cet article, les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté privilégiée et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à moins que lesdits salariés demeurant ainsi au travail ne puissent satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.

9.15 Lorsqu'un salarié est incapable de continuer à travailler dans son occupation ou d'accomplir les exigences normales de sa tâche pour des raisons d'ordres médicales justifiées par un certificat émis par un professionnel de la santé ou d'une lésion professionnelle ou pour tout autre motif interdit à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, les parties doivent évaluer si un accommodement est possible pour ce salarié dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive pour l'Employeur.

Les parties peuvent par entente mutuelle déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Toutefois, cette procédure ne peut **engendrer une contrainte excessive pour un autre salarié.**

Cette disposition ne peut avoir pour effet d'obliger l'Employeur à créer une nouvelle occupation.

9.16 L'Employeur doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au Syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté.

9.17 Le nom d'un salarié mis à pied ou muté pour raison de mise à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période de temps égale à son ancienneté ou n'excédant pas trente-six (36) mois, à compter de la date de sa mise à pied ou de sa mutation.

Rappel au travail

- 9.18 Dans les cas d'augmentation de la main-d'œuvre, les salariés doivent être rappelés au travail au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé à son ancienne occupation ou à toute autre occupation, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche **après une formation pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours ouvrables**. Le rappel se fait par appel téléphonique en présence d'un délégué syndical ou par lettre recommandée, envoyé à la dernière adresse connue du salarié inscrite aux dossiers de l'Employeur et copie de cet avis est en même temps envoyé au président du comité syndical. Le salarié est responsable d'informer l'Employeur de son adresse et de tout changement relatif à celle-ci sans délai;
- 9.19 a) Un salarié dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté pour les raisons suivantes :
- i) s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables;
 - ii) s'il est rappelé à une occupation moins bien rémunérée que celle qu'il exerçait lors de sa mise à pied;
 - iii) s'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou d'un accident.
- b) Cette disposition n'affecte pas le droit pour l'Employeur d'assigner un salarié sur appel.

Poste vacant

- 9.20 Tout poste vacant ou occupation vacante, au sens de la présente convention collective, est une occupation pour laquelle aucun salarié n'a un droit de rappel.

Toute occupation vacante, y compris toute nouvelle occupation, est affichée pendant cinq (5) jours ouvrables complets. Les candidats intéressés à ladite occupation vacante doivent inscrire leurs noms sur la feuille d'affichage dans le délai en question.

L'Employeur contacte les salariés absents du travail pour des raisons légitimes pour inscrire leur candidature, pourvu que la durée autorisée de l'absence n'excède pas deux (2) mois, à l'exception des absences pour maternité, paternité, **parental, lésions professionnelles, le tout en respect avec les lois applicables et pourvu** que l'ancienneté du ou des salariés absents est supérieure à celle des autres candidats. Copie de l'avis d'affichage est remis au Syndicat à l'expiration de la période d'affichage.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher une occupation vacante pour une période inférieure à un mois de calendrier. De plus, durant la période d'affichage et jusqu'à ce que le salarié choisi en application de l'article 9.22 ne soit affecté à l'occupation vacante, l'Employeur peut combler ladite occupation selon les dispositions de l'article 12.06.

- 9.21 Dans l'éventualité où une vacance originale sujette à affichage entraîne des vacances additionnelles, ces vacances additionnelles sont affichées comme suit.

Lorsque la vacance originale est comblée, le nom du salarié qui a obtenu le poste est inscrit et affiché. L'ancien poste de ce salarié devenu ainsi vacant est affiché par l'Employeur pendant deux (2) jours ouvrables complets. Si une autre vacance additionnelle en découle, la même procédure s'applique, et ainsi de suite.

L'affichage lors d'une vacance additionnelle peut être fait dès qu'un candidat a été choisi pour la vacance originale, ou durant ou après la période de cinq (5) jours ouvrables prévue à l'article 9.24. Il est entendu que l'Employeur n'est tenu d'afficher un poste que si elle juge qu'il est nécessaire de le combler. Dans les cas d'affichage de vacance additionnelle, la procédure prévue à l'article 9.20 s'applique sous réserve des modifications apportées par la présente disposition.

- 9.22 Dans les cas prévus aux articles 9.20 et 9.21 ci-avant, l'Employeur accorde l'occupation au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux ayant posé leur candidature, pourvu que ce salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si le salarié ayant le plus d'ancienneté ne rencontre pas les critères ci-haut mentionnés, l'Employeur accorde alors l'occupation vacante au salarié suivant qui a le plus d'ancienneté pourvu que ce salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et ainsi de suite. Le salarié à qui l'occupation est accordée reçoit, en cas de besoin, une période d'entraînement n'excédant pas deux (2) jours.

En l'absence de candidats et/ou en l'absence de candidats rencontrant les critères mentionnés ci-haut, l'Employeur comblera le poste à l'externe pour fin d'embauche. Par ailleurs, l'Employeur peut combler le poste par la dernière personne sur appel tant que le processus d'embauche n'est pas complété ou que l'Employeur soit en démarche active pour combler ce poste.

- 9.23 Un poste vacant est affiché en indiquant l'occupation, au féminin et au masculin, l'horaire de l'équipe auquel le salarié doit travailler, le salaire selon l'occupation, l'endroit du travail de même que toutes les exigences particulières et pertinentes relatives à ce poste.

- 9.24 Un salarié qui, par suite de l'application du présent article est muté de façon permanente à une autre occupation peut, dans les cinq (5) jours ouvrables de la mutation, choisir de retourner à son ancienne occupation. L'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation durant la même période si elle juge que ledit salarié ne peut pas satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié qui est retourné à son poste antérieur par l'Employeur pourra utiliser la procédure des griefs s'il n'est pas d'accord avec la décision de l'Employeur.

Le salarié doit, le plus rapidement possible, signifier à l'Employeur sur le formulaire approprié son intention de demeurer dans cette occupation ou de retourner à son ancienne occupation.

À la suite de l'exercice de ce droit, si le poste de ce salarié avait déjà fait l'objet d'un affichage, cet affichage ou tout autre affichage additionnel qui en a découlé se trouve ainsi annulé.

- 9.25 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou une mutation, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

Poste temporaire à l'essai

- 9.26 La durée du poste est de six (6) mois maximum. Tous les salariés peuvent appliquer sur ledit poste.

Procédure :

Si le poste devient permanent

La personne qui occupe le poste a la priorité, elle peut le garder ou le refuser.

Si le salarié refuse le poste

Le salarié a le droit de retourner à son ancien poste ou de se placer sur la liste d'appel.

Si le poste est aboli

Même procédure que le salarié qui refuse le poste.

Salarié sur appel

- 9.27 a) Un salarié sur appel qui est appelé au travail pour des remplacements, des surcroîts de travail, ou toutes autres tâches qui ne peuvent être données à aucun salarié détenteur de poste en temps régulier doit, à moins d'un motif valable, accepter le travail proposé s'il satisfait aux exigences normales de la tâche.

Procédure d'attribution quotidienne

L'attribution quotidienne des postes à combler s'effectue de la façon suivante:

Au moment de l'appel, l'Employeur offre au salarié sur appel qui détient le plus d'ancienneté et qui n'a pas encore été appelé à travailler le poste à combler qui lui procurera la meilleure rémunération globale pour la journée.

Advenant qu'un remplacement doit se prolonger, le salarié sur appel qui a débuté ledit remplacement, le conserve jusqu'au retour du titulaire du poste ou pour un maximum de trente (30) jours.

Procédure d'attribution d'un remplacement à long terme

L'attribution d'un remplacement à long terme s'effectue de la façon suivante:

Dans le cas d'un remplacement à long terme de plus de trente (30) jours, l'Employeur affiche, à l'attention des salariés sur appel, ledit remplacement pour une période de cinq (5) jours ouvrables, et ce, dès l'expiration du délai de trente (30) jours. L'Employeur attribue ledit remplacement au salarié sur appel ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont soumis leurs candidatures.

En l'absence de salariés sur appel disponibles et intéressés à occuper le poste de remplacement à long terme, le salarié sur appel ayant le moins d'ancienneté occupera ledit poste.

Dès qu'un remplacement à long terme est accordé à un salarié sur appel, ce salarié n'est plus considéré comme étant disponible sur la liste d'appel durant ledit remplacement.

Lorsqu'un salarié accepte un remplacement temporaire, il doit être immédiatement apte à occuper le poste selon l'horaire établi.

Le salarié qui accepte le remplacement, pourra appliquer sur un autre poste, à la condition qu'il n'y ait pas de chevauchement entre la période où prend fin le remplacement initial, et celle où débute le nouveau remplacement.

- b) Un salarié sera retiré de la liste d'appel et verra son emploi prendre fin dans l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - i) après trois (3) refus, sans motif valable;
 - ii) s'il n'est pas rejoint à six (6) reprises lors de jours différents entre 5h00 et 8h00 et ce, à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs.

Le salarié qui n'est pas rejoint et qui rappelle l'Employeur, au numéro désigné par ce dernier, soit la boîte vocale au 450-647-3637 à l'intérieur des trente (30) minutes suivant l'appel initial ne se voit pas comptabiliser un appel non-rejoint. Le défaut pour le salarié de communiquer au numéro ci-haut mentionné sera comptabilisé comme si le salarié aura été non-rejoint.

- c) En conformité avec l'article 12.06 l'ordre des attributions des remplacements est la suivante; L'Employeur débute par :
 - 1) Salarié sur la liste d'appel;
 - 2) Mutation temporaire (réf art. 12.06);
 - 3) Employé de l'agence de placement.

9.28 Lors d'un retour progressif au travail, le salarié qui effectue le remplacement temporaire peut, s'il le désire, retourner sur la liste des salariés sur appel à tout moment moyennant un avis préalable à l'Employeur de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 10 – DISCIPLINE

- 10.01 Tout avis verbal documenté, avis écrit documenté, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par écrit en présence d'un représentant syndical. Les salariés concernés doivent signer cet avis comme accusé de réception et non comme admission de culpabilité. Copie dudit avis est transmise sans délai au président du comité syndical. L'Employeur fera parvenir au Syndicat les avis verbaux consignés par écrit dans le dossier du salarié, sur demande d'un représentant autorisé du Syndicat.
- 10.02 Tout avis écrit mentionné ci-dessus au paragraphe 10.01 doit être émis dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement faisant l'objet dudit avis écrit, à défaut de quoi il ne peut être opposé au salarié.
- 10.03 Toute mesure disciplinaire enregistrée contre un salarié ainsi que toute mention de suspension est annulée après dix (10) mois de calendrier à condition qu'il n'y ait aucune autre mesure disciplinaire au dossier du salarié pendant cette période. Si le salarié s'absente pour quelque raison que ce soit pour une période de trente (30) jours de calendrier et plus, le délai de dix (10) mois prévu au présent article sera prolongé pour une période équivalente à la période d'absence du salarié. Aucune mesure disciplinaire ni mention de suspension ne peut être invoquée contre le salarié pour fins disciplinaires à la suite de l'annulation ci-haut mentionnée.
- 10.04 Si un salarié est congédié ou suspendu, il peut, s'il le désire, voir un délégué syndical avant de quitter les lieux de l'Employeur. Le délégué syndical doit aviser son supérieur immédiat du but de la rencontre avant de quitter son lieu de travail et ce dernier désigne alors l'endroit où la rencontre doit avoir lieu. L'Employeur ne limite pas de façon déraisonnable la durée de cette rencontre.
- 10.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en aucun temps pour raisons disciplinaires.

ARTICLE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.01 L'Employeur reconnaît que tout salarié a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.
- L'Employeur reconnaît également qu'elle doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopéreront pleinement à la réalisation de ces buts.
- 11.02 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié. Il doit notamment :
- a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du salarié;

- b) désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au salarié;
- c) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du salarié;
- d) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
- e) utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du salarié;
- f) prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;
- g) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- h) s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- i) informer adéquatement le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le salarié ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;
- j) afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des salariés, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;
- k) fournir gratuitement au salarié tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 de la LSST ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le salarié, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;
- l) permettre aux salariés de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- m) communiquer aux salariés, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;
- n) collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

- o) mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.
 - p) Organiser des inspections des divers établissements par le comité conjoint de santé et de sécurité conformément à l'article 11.03b) ci-dessous;
 - q) aviser les membres du comité de santé et de sécurité des décès ou accident graves reliés au travail d'un salarié et permettre une inspection immédiate de l'emplacement ou de la machine où l'accident est survenu. Informer les membres du comité de santé et sécurité des accidents par le biais du registre des accidents.
 - r) mettre à la disposition des salariés au Centre de recherche, à l'Oasis, au Faubourg, au Café Bistro et au Plan 5 ou tout autre endroit choisi d'un commun accord de l'unité de négociation, une trousse de premiers soins répondant aux besoins spécifiques de chaque endroit de travail. Ces besoins seront établis de concert avec le comité de santé et sécurité.
 - s) fournir au préposé à l'approvisionnement des chaussures de sécurité d'une valeur maximale de **cent-quarante dollars (140 \$) en plus des taxes** qui serviront exclusivement au travail et qui seront remboursées à l'usure normale. L'Employeur rendra disponible pour les non-titulaires de poste qui travaillent à l'entrepôt des marchandises du Plan 1 des protecteurs de sécurité amovibles pour les chaussures.
 - t) L'Employeur tient un registre de toutes blessures reliées au travail.
- 11.03
- a) Un comité de santé et sécurité est établi, composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des salariés désignés par le Syndicat.
 - b) Le comité se réunit une fois par mois ou plus souvent si nécessaire afin de discuter de toute question touchant la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés, y compris la salubrité des lieux de travail et de l'équipement. De plus, à cette occasion, le comité de santé et sécurité peut effectuer une inspection des établissements visés, en tout ou en partie, s'il le juge approprié. Les réunions et inspections du comité de santé et de sécurité sont sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat.
 - c) L'Employeur permet à deux (2) membres du comité de santé et de sécurité, soit un (1) représentant de l'Employeur et un (1) représentant des salariés, d'accompagner les inspecteurs gouvernementaux représentant la loi sur la Santé et la Sécurité au travail, dans leurs visites et inspections de santé et de sécurité en vertu de la Loi.
 - d) L'Employeur transmet les rapports des constatations faites par les inspecteurs dans le cadre d'inspections avec les représentants de la Pratt & Whitney.
 - e) Le comité de santé et de sécurité est avisé des accidents mortels et des blessures causées par des accidents reliés au travail et inspecte les lieux ou l'équipement où l'accident est survenu.

- f) Le comité de santé et de sécurité reçoit de l'Employeur des renseignements concernant :
- 1) l'identification des matières dangereuses et des contaminants au sens de la Loi;
 - 2) l'expertise de l'Employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité;
 - 3) des accidents reliés au travail.
- Il étudie les résultats des enquêtes patronales portant sur de tels accidents et présente les recommandations nécessaires et souhaitables.
- g) Le comité de santé et de sécurité discute les plaintes relatives aux problèmes de santé et de sécurité.

Refus de travail

- 11.04 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un 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.

Exception

- b) Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe a) 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.

Travail suspendu

- c) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au salarié de reprendre le travail, l'Employeur ne peut, sous réserve du paragraphe g) et du deuxième alinéa du paragraphe j), faire exécuter le travail par un autre salarié ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le salarié qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

Avis de refus

- d) Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'Employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

Représentant à la prévention convoqué

- e) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'Employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

Représentant de l'association accréditée

- f) S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le salarié est membre s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre salarié désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

Exécution du travail

- g) Si le salarié persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'Employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié mais ne justifient pas un autre salarié de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut, malgré le paragraphe c), faire exécuter le travail par un autre salarié. Ce salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Intervention de l'inspecteur

- h) Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par :
- 1° le salarié qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
 - 2° le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le salarié à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; où
 - 3° l'Employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le salarié à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

Décision de l'inspecteur

- i) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le salarié à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au salarié de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Exécution du travail

- j) Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié mais ne justifient pas un autre salarié de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut, malgré le paragraphe c), faire exécuter le travail par un autre salarié qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Décision motivée et écrite

- k) La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au salarié, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'Employeur ou à son représentant.

Révision de la décision de l'inspecteur

- l) La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément aux articles 191.1 à 193 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Effet

- m) La décision de l'inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

Décision finale

- n) Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

Disponibilité du salarié

- o) L'Employeur peut exiger que le salarié qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

11.05 Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle, il ne subit aucune perte de salaire pour la journée où survient la lésion. S'il est envoyé chez lui, ou à l'hôpital, ou chez le médecin, l'Employeur défraie le coût du transport choisi par l'Employeur qui doit utiliser un moyen raisonnable selon la situation. Les mêmes conditions s'appliquent en cas de rechute après le retour au travail du salarié.

11.06 Lorsque nécessaire, l'Employeur fait transporter le salarié qui a subi une lésion professionnelle à un centre hospitalier chez le médecin ou à la résidence du salarié. L'Employeur assume alors les frais de transport.

Lorsqu'un salarié, victime d'une lésion professionnelle, doit retourner chez le médecin ou à l'hôpital ou à la C.N.E.S.S.T., pour y subir un examen médical à la demande de l'Employeur, celui-ci paie le coût du transport de ce salarié ainsi que le salaire perdu s'il ne bénéficie pas déjà de compensation pour celui-ci.

11.07 Dans le cas d'une lésion professionnelle, l'Employeur avance au salarié le montant de l'indemnité qu'il doit recevoir de la Commission pour la période antérieure au premier paiement que lui fera la Commission et pour autant que le salarié ait signé la formule de transfert d'indemnité ou autre formule garantissant l'Employeur du remboursement par le salarié des avances faites.

11.08 L'Employeur verra à former les secouristes à tous les trois (3) ans, afin d'être apte à porter les premiers soins.

ARTICLE 12 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

- 12.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'Annexe « A » attachée aux présentes et qui en fait partie.
- 12.02 Chaque salarié est payé au taux de salaire prévu à l'Annexe « A » pour son occupation, sous réserve des autres dispositions mentionnées à cette annexe.
- 12.03 Les salaires sont payés par dépôt bancaire à toutes les semaines, le vendredi. Lorsqu'un congé bancaire survient le vendredi, les salaires sont déposés le jeudi. Les avis de dépôt sont remis le jeudi aux salariés présents.
- 12.04 Si pendant la durée de cette convention, une nouvelle occupation est établie, ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le taux de salaire correspondant est négocié entre les parties. Si les parties ne peuvent s'entendre, elles soumettent le litige à l'arbitrage de la façon prévue aux paragraphes 7.05 et 7.06 de la présente convention collective. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une date ultérieure. L'Annexe « A » est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- 12.05 Une fois le taux de salaire établi pour la nouvelle occupation conformément à l'article 12.04, cette occupation est considérée vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent.

Mutation temporaire

- 12.06 Tout salarié peut être temporairement muté d'une occupation à une autre afin de remplacer un salarié absent ou pour répondre à un besoin ponctuel, à la condition de respecter les points suivants :
- a) La période de mutation temporaire ne dépasse pas quinze (15) jours ouvrables, à moins que l'Employeur et le Syndicat ne conviennent d'une prolongation;
 - b) Une telle mutation temporaire ne doit pas être effectuée de façon arbitraire, capricieuse ou discriminatoire;
 - c) Cette mutation temporaire ne cause pas la mise à pied d'un salarié normalement affecté à l'occupation concernée.
 - d) Cette mutation temporaire ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures de travail d'un salarié, à moins que ledit salarié n'y consente expressément.

Procédure pour la mutation temporaire :

Pour simplifier cette procédure, le terme « Salarié » représente les salariés détenant les qualifications nécessaires pour effectuer cette occupation.

Les mutations temporaires sont offertes en respectant l'ordre suivant:

- 1) La mutation sera offerte aux Salariés sur la liste d'appel conformément à **9.27**;
- 2) Si toutefois la liste d'appel est épuisée ou si aucun salarié sur la liste d'appel ne détient les qualifications nécessaires pour effectuer cette occupation, elle sera offerte par ancienneté à un Salarié, au sein de la cafétéria concernée;
- 3) Si toutefois aucun Salarié n'accepte cette mutation temporaire au point 2), l'Employeur l'offre par ancienneté à un Salarié, au sein de l'unité de négociation;
- 4) Si toutefois aucun Salarié n'accepte cette mutation temporaire, l'Employeur devra combler ce poste par les employés de l'agence de placement.
- 5) Si toutefois aucun salarié de l'agence n'est disponible, l'Employeur peut muter le salarié ayant le moins d'ancienneté qui rencontre les exigences du poste.
- 6) Il est convenu que l'Employeur peut, lorsqu'un poste est découvert, muté temporairement un salarié de la cafétéria à ce dit poste, le temps de mettre en application la procédure au présent article.
- 7) Il est entendu qu'il devra y avoir au maximum que deux (2) mouvements de salariés au sein de l'unité afin de combler chaque mutation temporaire et à la condition qu'une telle mutation n'occasionne pas de temps supplémentaire.

Conformément à l'annexe A - Par exception à toutes autres dispositions prévues dans la présente convention collective, l'Employeur demeure seul juge de l'habileté et de la compétence requise pour remplir la classification d'aide générale, caissière, d'approvisionnement, de service exécutif et de commis à la voute.

- 12.07 Tout salarié à l'intérieur de son occupation ou temporairement muté de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation pourvu qu'il y ait travaillé au moins une heure (1) dans une même journée.
- 12.08 Tout salarié muté temporairement à la demande de l'Employeur de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

ARTICLE 13 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01 Aux fins de la présente convention collective, la semaine de travail consiste en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, ceci ne constitue pas une garantie d'heures de travail. De plus, une réduction des heures de travail ne constitue pas une mise à pied. Lors d'une réduction des heures de travail d'un salarié, l'Employeur informera le Syndicat cinq (5) jours ouvrables à l'avance s'il est informé lui-même à l'avance.

Avant de procéder à l'embauche de personnel additionnel, l'Employeur tente d'augmenter les heures de travail de ses salariés dont l'horaire normal de travail est inférieur à huit (8) heures par jour.

Réduction des heures

- 13.02 Lorsque nécessaire, en conformité avec la lettre d'entente No 9, l'Employeur pourra réduire les heures par occupation, par cafétéria et par quart en déplaçant **le salarié ayant le moins d'ancienneté** de l'occupation, de la cafétéria et du quart concernés. L'Employeur répartira les tâches du salarié affecté par le changement, parmi les salariés restants sur l'occupation et sur le quart concerné. La procédure suivante s'appliquera au salarié affecté par ladite réduction d'heures :
- a) Il peut accepter la réduction d'heures et demeurer sur le même poste;
 - b) Il peut aller déplacer à son choix un salarié ayant moins d'ancienneté de toutes les cafétérias s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Il pourra aussi exercer son droit de déplacement sur un poste supérieur pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que le salarié ait plus d'ancienneté que celui qu'il déplace. La même procédure s'appliquera au salarié ainsi déplacé.
 - c) S'il ne peut pas déplacer selon la procédure décrite au paragraphe b) qui précède, il pourra appliquer la même procédure sur une occupation inférieure à la sienne ou retourner sur la liste d'appel, selon son choix.

Travail d'équipe

- 13.03 L'assignation du travail sur l'équipe du soir et sur l'équipe de nuit s'effectue sur une base volontaire. Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment de salariés intéressés pour combler les besoins de l'Employeur sur l'une ou l'autre desdites équipes, l'Employeur a le droit d'assigner aux dites équipes les salariés ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui détiennent la (les) occupations(s) concernée(s).

Primes

- 13.04 Tout salarié dont l'horaire normal de travail commence **entre minuit et 6h00** ou si le **salarié finit son quart de travail après 21h00**, il reçoit en plus de son salaire régulier, une prime de soixante cents (0.60 \$) l'heure pour toutes ses heures travaillées.

Ces primes sont incluses au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

Travail supplémentaire

13.05 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit :

a) du lundi au vendredi inclusivement :

une fois et demie (1½) le taux régulier du salarié après huit (8) heures de travail effectuées dans une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'horaire régulier du salarié.

b) le samedi :

une fois et demie (1½) le taux du salarié pour les huit (8) premières heures de travail effectuées et temps double par la suite.

c) le dimanche :

le double (2) du taux régulier du salarié pour toute heure de travail effectué.

d) tout jour férié prévu à l'article 14 :

le double (2) du taux régulier du salarié pour toute heure de travail effectué en plus du salaire régulier du jour férié.

13.06 a) Dans le but d'augmenter les heures de travail des salariés dont l'horaire normal de travail est inférieur à huit (8) heures par jour, l'Employeur affichera un formulaire aux huit (8) semaines, pour permettre aux salariés d'indiquer ses disponibilités pour les huit (8) semaines suivantes, pour accomplir le travail additionnel qui serait nécessaire. Par la suite, les heures seront distribuées parmi les salariés qui auront manifesté leur intérêt de façon équitable par ancienneté aux salariés de la cafétéria concernée pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche, et pourvu que leur horaire n'entre pas en conflit avec les besoins du moment. Il est entendu que le nombre d'heures distribuées par salarié ne dépassera pas huit (8) heures par jour.

b) De la même façon, l'Employeur affichera un formulaire aux huit (8) semaines, pour permettre aux salariés d'indiquer ses disponibilités pour les huit (8) semaines suivantes pour travailler le temps supplémentaire qui serait nécessaire. Si du temps supplémentaire est occasionné par une fonction spéciale d'une durée de plus de trois (3) heures après la fermeture normale de la cafétéria concernée, ce temps supplémentaire est distribué équitablement parmi tous les salariés ayant manifesté leur intérêt dans l'unité de négociation, pourvu qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales de la tâche sans entraînement additionnel. Le temps supplémentaire de moins de trois (3) heures sera en premier lieu distribué équitablement parmi les salariés de la cafétéria concernée et par la suite parmi les salariés des autres cafétérias, s'il y a lieu.

- c) Le salarié qui ajoute son nom aux formulaires indique les classifications pour lesquelles il désire effectuer du temps additionnel et/ou supplémentaire parmi les suivantes : Cuisinier A et B, Aide-cuisinier, Aide-général, Caissière et Plongeur. Lorsqu'un salarié ajoute son nom aux formulaires, il se voit attribuer la moyenne des heures additionnelles et supplémentaires accumulées par l'ensemble des salariés sur le fichier cumulatif prévu à cet effet.
- d) Les formulaires mentionnés ci-dessus seront affichés aux huit (8) semaines pour une durée de cinq (5) jours. Si l'affichage doit commencer un jour férié, il est reporté au jour suivant, pour une durée de cinq (5) jours. Une fois la période d'affichage terminée, un salarié peut ajouter ou retirer son nom des formulaires mentionnés en remettant à son supérieur immédiat l'avis utilisé à cet effet. Un tel changement entre en vigueur dans les vingt-quatre (24) heures de la réception par l'Employeur.
- e) Il est entendu qu'en relation avec les dispositions des textes qui précèdent, les heures des salariés qui auront indiqué leur intention de compléter leur huit (8) heures ou d'accomplir des heures supplémentaires se verront comptabiliser les heures offertes en leur nom, qu'ils acceptent ou non de les travailler, afin de maintenir une distribution équitable entre les salariés.
- f) À toutes les deux semaines, l'Employeur verra à mettre à jour le formulaire et procédera à son affichage par cafétéria. Au besoin, l'information sera également disponible sur demande.
- g) Un salarié voit son nom retiré du formulaire pour huit (8) semaines après cinq (5) refus, sans motif valable. Malgré ce qui précède, l'Employeur pourra distribuer des heures à un tel salarié, si aucun autre salarié n'est disponible pour effectuer les heures.
- h) Le fichier des heures supplémentaires est remis à zéro pour l'ensemble des salariés deux (2) fois par année, soit le 1er mai et le 1er novembre de chaque année.
- i) Tout salarié assigné par l'Employeur (non volontaire) de son occupation à une autre occupation pour effectuer du travail additionnel ou supplémentaire dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation.

13.07 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure prévue à son horaire régulier pour toute journée de travail, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, et pour qui il n'y a pas de travail disponible, a la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail à son taux horaire **applicable**.

13.08 Tout salarié ayant quitté les locaux de l'Employeur et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail, au taux applicable du travail supplémentaire. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour férié.

- 13.09 Lorsque du temps supplémentaire est requis, l'Employeur tente d'en aviser à l'avance les salariés concernés. Cependant, si du temps supplémentaire est requis au cours d'une fin de semaine, les salariés concernés sont avisés au plus tard deux (2) journées avant, à moins de circonstances imprévisibles ou hors du contrôle de l'Employeur.
- 13.10 Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées. Les salariés dont l'horaire est de plus de quatre (4) heures, bénéficient d'une deuxième période de repos de quinze minutes payées. L'Employeur s'efforcera d'accorder la période de repos le ou vers le milieu des périodes de travail.
- 13.11 Le salarié qui travaille trois (3) heures de temps supplémentaire tel que défini à l'article 13.05 après sa journée normale de travail, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées à être prise à un moment convenant aux deux parties.
- 13.12 L'Employeur affichera un formulaire distinct pour permettre aux salariés d'indiquer leurs disponibilités pour travailler lors d'événements spéciaux tels que : (ex.: Noël des enfants, Quart de siècle, B.B.Q., Café Klash etc.).

Les heures disponibles seront distribuées par ancienneté aux salariés pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche, et pourvu que leurs horaires n'entrent pas en conflit avec les besoins du moment. Par la suite, l'Employeur procède à l'externe.

- 13.13 Lorsqu'un salarié se voit offrir un deuxième quart de travail en temps supplémentaire ou additionnel après la fin de son quart de travail régulier, il doit poinçonner son départ à la fin de son quart de travail régulier et poinçonner son entrée pour le deuxième quart de travail offert, lorsqu'il est prêt à travailler. Le temps de déplacement entre les deux quarts de travail n'est pas rémunéré.

Lorsque le temps supplémentaire ou le temps additionnel est en continu, le salarié est rémunéré pour le déplacement.

Lorsqu'aucun salarié n'est disponible incluant les salariés sur appel, l'Employeur octroie le quart (conformément à l'article 13.06) au salarié dont le quart de travail se termine quinze (15) minutes et moins avant le début d'un autre quart dans le même établissement ou à défaut d'un autre établissement lorsque le salarié est en mesure de s'y rendre par ses propres moyens à l'intérieur d'une période de trente (30) minutes, à moins de circonstances imprévisibles hors de son contrôle. Dans une telle situation, exceptionnellement, le temps supplémentaire ou additionnel sera considéré comme étant effectué en continu.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS ET JOURNÉES FLOTTANTES

14.01 Les jours fériés et journées flottantes suivants sont chômés et payés à raison d'une journée au taux régulier du salarié.

Jours fériés

	2023	2024	2025	2026
Jour de l'an		1er janvier	1er janvier	1er janvier
Vendredi saint		29 mars	18 avril	3 avril
Fête de Dollard		20 mai	19 mai	18 mai
Saint-Jean-Baptiste		24 juin	24 juin	24 juin
Fête du Canada	30 juin	1er juillet	1er juillet	
Fête du travail	4 septembre	2 septembre	1er septembre	
Action de grâce	9 octobre	14 octobre	13 octobre	
Noël	25 décembre	25 décembre	25 décembre	
Lendemain de Noël	26 décembre	26 décembre	26 décembre	

Journées flottantes

Ces journées flottantes doivent être prises durant la fermeture de la compagnie Pratt & Whitney durant la période des fêtes.

2023	2024	2025	2026
27 décembre	2 janvier	2 janvier	2 janvier
28 décembre	24 décembre	24 décembre	
29 décembre	27 décembre	29 décembre	
	30 décembre	30 décembre	

Ces jours fériés et journées flottantes sont observés aux mêmes jours de calendrier qui sont expressément mentionnés à la convention collective intervenue entre Pratt & Whitney Canada Inc. et Unifor- Section locale 510, qui est actuellement en vigueur.

14.02 À l'exception de la Fête Nationale du Québec, qui est régie par législation, pour avoir droit au paiement du salaire qui est stipulé au paragraphe 14.01, le salarié doit :

- a) avoir des droits acquis d'ancienneté en conformité avec le paragraphe 9.02;
- b) avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants :
 - i) permission obtenue de l'Employeur à l'avance;
 - ii) absence pour une raison valable.

- 14.03 Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est, aux fins de la présente convention, observé la première journée ouvrable précédant ou suivant ladite journée, selon la convention collective de Pratt & Whitney mentionnée ci-haut au paragraphe 14.01.
- 14.04 Tout salarié qui en accident de travail, maladie professionnelle ou qui est congé de maladie pendant un congé statutaire prévu à l'article 14.01, recevra la différence entre les indemnités qu'il reçoit et son salaire régulier.
- 14.05 Le salarié sur appel est payé pour chaque jour férié par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 14.06 Les primes suivantes seront incluses dans le calcul de l'indemnité des jours fériés : chef de section, voûte, prime de matin et de soir et ce, pour les salariés réguliers détenteurs de postes (et donc ceci ne sera pas applicable dans les cas de remplacements et vacances).

Les primes ponctuelles (ex : traiteur) ne seront pas incluses dans le calcul de l'indemnité des jours fériés.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Un salarié ayant moins d'un an de service au 1 janvier de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4 %) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1 janvier de l'année en cours.
- 15.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service, mais moins de trois (3) ans, au 1er janvier de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit quatre pourcent (4 %) de ses revenus bruts, durant la période de douze (12) mois précédant le 1 janvier de l'année en cours, soit deux (2) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.03 Un salarié qui a complété trois (3) ans de service, mais moins de dix (10) ans, a droit, à compter de la date anniversaire de ses trois (3) ans de services, à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de : soit six pourcent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours, soit trois (3) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

- 15.04 Un salarié qui a complété dix (10) ans de service, mais moins de dix-sept (17) ans, a droit, à compter de la date anniversaire de ses dix (10) ans de service, à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de : soit huit pourcent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours, soit quatre (4) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.05 Un salarié qui a complété dix-sept (17) ans de service, mais moins de vingt-cinq (25) ans, a droit, à compter de la date anniversaire de ses dix-sept (17) ans de service, à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de : soit dix pourcent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours, soit cinq (5) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.06 Un salarié qui a complété vingt-cinq (25) ans de service et plus, a droit, à compter de la date anniversaire de ses vingt-cinq (25) ans de service, à six (6) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de : soit douze pourcent (12%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours, soit six (6) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 15.07 **Un salarié qui a complété trente (30) ans de service et plus, a droit, à compter de la date anniversaire de ses trente (30) ans de service, à sept (7) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de : soit quatorze pourcent (14%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours, soit sept (7) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.**
- 15.08 Aux fins de cet article, le mot « service » inclut toute période pendant laquelle un salarié accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de l'Employeur en dehors de l'unité de négociation.
- 15.09 a) Tous les salariés doivent prendre leurs vacances annuelles entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.
- b) Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.
- c) À l'exception de l'article **15.14, 15.15 et 15.17**, les vacances ne sont pas monnayables.

15.10 Procédure :

Dans la semaine du 15 février, l'Employeur affiche dans chacune des cafétérias une liste regroupant les noms des salariés répartis par ancienneté et par groupe tel que défini ci-bas. Cette liste doit également contenir le nombre de jours de vacances auxquels chaque salarié a droit, ainsi que le nombre de salariés par groupe pouvant prendre leurs vacances à chaque semaine.

Pour fins de choix des vacances, le terme groupe se définit comme suit :

Groupes	Classifications
A	Cuisinier A et B
B	Aide-cuisinier
C	Aide-général Approvisionneur Commis à la voûte Service exécutif
D	Caissière
E	Plongeur
F	Voûte
G	Approvisionnement

Le nombre minimum de salariés qui aura le droit de partir en vacances à chaque semaine, est établi à vingt pourcent (20%) par groupe. Le nombre de salarié autorisé conformément au présent article sera arrondi au chiffre le plus haut dès que ce nombre donnera une décimale de zéro virgule un (0,1) et plus. Pendant la période de ralentissement des activités, soit trois semaines (deux semaines de la période de vacances de la construction et une semaine avant ou après selon les besoins des opérations), le pourcentage autorisé, par groupe, passera à cinquante pourcent (50 %). Malgré ce qui précède, l'Employeur peut, si possible, déterminer un nombre supérieur de salariés pouvant prendre leurs vacances au cours d'une semaine.

15.11 Choix de vacances : entre le 1^{er} mai et le 31 décembre

- a) L'Employeur fait choisir, dans un premier tour, le salarié qui a le plus d'ancienneté du groupe, et ainsi de suite jusqu'à la fin de la liste, un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances. La liste des choix des salariés doit être complétée pour le 1^{er} mars. Par la suite, l'Employeur confirme et affiche les choix des salariés au plus tard le 8 mars en fonction du pourcentage établi.
- b) L'Employeur fait choisir, dans un deuxième (2^e) tour, le salarié qui a le plus d'ancienneté du groupe, et ainsi de suite jusqu'à la fin de la liste, un maximum de quatre (4) semaines de vacances, moins les semaines déjà cédulées. La liste des choix des salariés doit être complétée pour le 15 mars. Par la suite, l'Employeur confirme et affiche au plus tard le 22 mars les choix des salariés en fonction du pourcentage établi.
- c) L'Employeur fait choisir, dans un troisième (3^e) tour, le salarié qui a le plus d'ancienneté du groupe, et ainsi de suite jusqu'à la fin de la liste, le solde des vacances, moins les semaines déjà cédulées. La liste des choix des salariés doit être complétée pour le 30 mars. Par la suite, l'Employeur confirme et affiche au plus tard le 7 avril les choix des salariés en fonction du pourcentage établi.

- d) L'Employeur fait choisir, dans un quatrième (4^e) tour, le salarié qui a le plus d'ancienneté du groupe, et ainsi de suite jusqu'à la fin de la liste un maximum d'une (1) semaine de vacances divisées en journées individuelles. La liste des choix des salariés doit être complétée pour le 10 avril. Par la suite, l'Employeur confirme et affiche au plus tard le 15 avril les choix des salariés en fonction du pourcentage établi.
- e) L'Employeur préparera une liste des salariés indiquant la date de leurs vacances annuelles et affichera cette liste au plus tard le 15 avril et remet copie au Syndicat de cette même liste. En préparant cette liste, l'Employeur tient compte du choix des salariés selon leur ancienneté.

Procédure choix de vacances entre le 1^{er} janvier et le 30 avril

- f) Un salarié qui désire prendre des vacances entre cette période devra aviser l'Employeur le plus tôt possible. Ces choix seront acceptés selon les dispositions de l'article **15.10**. Cependant la règle du premier arrivé premier servi s'appliquera. Toutefois, un salarié qui bénéficie de cet article ne sera pas pénalisé lors du choix de vacances choisies entre le 1^{er} mai et le 31 **décembre**.
- g) Un salarié qui se marie bénéficie d'un statut d'exception et aura le droit de prendre ses vacances au moment choisi pour se marier, et ce, malgré le fait qu'il n'a pas l'ancienneté pour prendre ses vacances à cette période. L'Employeur autorisera ses vacances sans tenir compte du pourcentage prévu au présent article.

15.12 Paie de vacances

Le salarié reçoit la paie de ses vacances avant son départ, qui représente le montant global de ses vacances programmées, par dépôt bancaire séparé de la paie régulière. Cependant, si le salarié préfère recevoir ses paies de vacances en continues, il doit aviser l'Employeur trois (3) semaines avant son départ.

- 15.13** Si l'un des congés prévus à l'article 14.01 coïncide avec les vacances d'un salarié, celui-ci doit reporter une journée de vacances immédiatement avant ou après cette semaine de vacances pour chacun des dits jours de congés. Le salarié pourra, s'il le désire, déplacer ces congés à la date de son choix, après une entente mutuelle entre les parties.
- 15.14** Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un salarié mis à pied temporairement pour une période de moins de six (6) mois peut demander le pourcentage approprié de ses revenus reçus au 1 janvier précédent auquel il aurait autrement eu droit en vertu des paragraphes 15.01 à **15.07** inclusivement.
- 15.15** Dans le cas d'une cessation d'emploi incluant un décès ou une mise à la retraite pendant une année courante de vacances, l'Employeur verse au salarié ou à son nom la paie de vacances acquise mais non utilisée à laquelle le salarié aurait autrement eu droit en vertu des paragraphes 15.01 à **15.07** inclusivement.

- 15.16 Nonobstant les paragraphes 15.01 à **15.07** inclusivement, si un salarié est absent plus de 26 semaines à l'intérieur d'une période de référence, il voit alors diminuer son indemnité de vacances annuelles selon le cas, à deux (2) ou trois (3) ou quatre (4) ou cinq (5), **six (6) ou sept (7)** fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence. Le salarié dont les vacances annuelles sont inférieures à deux (2) semaines a droit à ce montant dans les proportions des jours de vacances qu'il a accumulés. Malgré cette disposition, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu.

La présente disposition ne s'applique pas aux absences pour accident de travail ou maladie professionnelle, maternité ou parental ainsi que pour toute absence de 26 semaines et moins.

- 15.17 Si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'Employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante les vacances annuelles. L'Employeur accorde les choix en tenant compte du ratio établi. Malgré l'ancienneté du salarié, ceux-ci ne peuvent pas déplacer les salariés sur la liste des vacances déjà octroyés. À défaut de reporter les vacances annuelles, l'Employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente aux vacances annuelles à laquelle le salarié a droit.
- 15.18 Sous réserve de l'article **15.11**, chaque salarié qui compte trois (3) semaines et plus de vacances annuelles, peut prendre une semaine de vacance divisée en journées individuelles à des dates mutuellement agréées par les parties, tout en tenant compte des ratios prévus à l'article **15.10**. Il est entendu que ce privilège s'applique uniquement pour une période d'une semaine.

ARTICLE 16 - CONGÉS AUTORISÉS

- 16.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à tout salarié ayant acquis des droits d'ancienneté qui en fait la **demande, si** les besoins de la production le permettent. Un tel congé sans solde est de la durée acceptée par l'Employeur.

Dans la mesure du possible, toute demande de congé autorisé est faite au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date où le congé doit débiter.

Le salarié peut contester par voie de grief tout refus de congé autorisé qui est arbitraire ou discriminatoire.

- 16.02 Sur demande de toute salariée enceinte, l'Employeur accorde un congé de maternité sans solde et sans perte d'ancienneté pour la durée déterminée par la salariée, laquelle ne peut excéder dix-huit (18) semaines, sans le consentement de l'Employeur. Ce congé peut être réparti avant ou après la date prévue pour l'accouchement, au gré de la salariée. Ce congé ne peut commencer avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après.

Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir donné un avis à l'Employeur indiquant sa demande de congé de maternité au moins trois (3) semaines avant son départ. L'avis doit indiquer le début du congé, la date prévue du retour au travail et doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date de l'accouchement.

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

- 16.03 Sur demande écrite du Syndicat, reçue au moins trois (3) jours ouvrables avant la date à laquelle le congé doit avoir lieu, à moins de circonstances imprévisibles, l'Employeur accorde des congés autorisés à des salariés pour participer à des activités syndicales extérieures en tenant compte des exigences de la production. Le nombre de salariés n'excède pas trois (3) en même temps.

De tels congés peuvent être annulés à la suite d'un avis donné au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à l'Employeur à condition que cette dernière ait réussi à aviser le salarié appelé à remplacer que ses services ne sont plus nécessaires.

Dans le cas de congés autorisés accordés en vertu du présent paragraphe, l'Employeur paie les salaires à leur taux régulier respectif pour chaque heure desdits congés et le Syndicat rembourse le plein montant, ainsi qu'un montant additionnel représentant 24.25% des salaires pour les charges sociales et les bénéfices marginaux, à l'Employeur dans les **cinq (5) semaines** de la réception d'une facture à cet effet.

- 16.04 Sur demande écrite du Syndicat, reçue au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date à laquelle le congé doit avoir lieu, l'Employeur **accorde** des congés sans solde de longue durée à au plus trois (3) salariés à la fois élus ou désignés par le Syndicat pour occuper des postes au sein de la section locale, du Syndicat national Unifor, de la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) ou du Congrès du Travail du **Canada**. **Lesdits** congés **sont** accordés pour une période d'un (1) an **renouvelable**, l'ancienneté de ces salariés continue de s'accumuler.

À l'expiration de ce congé sans solde, le salarié réintègre son poste pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'il n'y ait pas un salarié avec plus d'ancienneté que lui affecté à ce poste au moment de son retour, auquel cas le salarié qui retourne au travail est considéré comme ayant été déplacé.

- 16.05 a) Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, tout salarié a droit de s'absenter du travail pendant cinq (5) jours **rémunérés** consécutifs ou non consécutifs, dans le but d'assister ou organiser les obsèques.

Au sens de cette disposition, le conjoint inclut les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

- b) Dans le cas du décès du frère, de la sœur, demi-frère, demi-sœur, beau-père et belle-mère, tout salarié a droit de s'absenter du travail **pendant cinq (5) jours consécutifs ou non consécutifs dont trois (3) jours sont rémunérés**.
- c) Dans le cas du décès du beau-frère, belle-sœur, petit-fils, petite-fille, tout salarié a le droit de s'absenter du travail pendant **deux (2) jours rémunérés consécutifs**.
- d) Dans le cas du décès du grand-père, grand-mère, grand-père ou grand-mère du conjoint actuel, **gendre ou belle-fille** tout salarié a le droit de s'absenter du travail pendant **un (1) jour rémunéré**, dans le but d'assister aux obsèques.
- e) **Le salarié** a droit à une journée additionnelle d'absence sans perte de salaire si les funérailles ont lieu à deux cents (200) kilomètres et plus.
- f) Pour le cas des paragraphes c) et d) calcul des journées s'effectue à rebours à la date des funérailles. Le salarié peut utiliser un (1) jour de ces congés pour le reporter à l'inhumation si ce jour n'est pas consécutif.
- g) Le salarié en vacances pourra reporter les jours de vacances qu'il a utilisés pour fins de deuil au nombre prévu ci-haut. Lesdites journées de vacances sont reprises à un moment convenu avec l'Employeur.

16.06 Tout salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté qui est assigné et se présente à des fonctions de juré ou qui est cité à comparaître en cour comme témoin est payé par l'Employeur pour chacune des journées entièrement ou partiellement passées à l'exercice desdites fonctions, si le salarié avait autrement été appelé à travailler pour l'Employeur selon son horaire de travail et qu'il ne travaille pas, à raison d'un montant égal à la différence entre le taux régulier du salarié, à l'exclusion de toute prime, pour un nombre d'heures pendant lesquelles il aurait autrement été appelé à travailler, et l'indemnité quotidienne de juré versée par la cour (à l'exclusion des allocations de transport en remboursement de ses dépenses).

Pour recevoir ce paiement, le salarié doit donner à l'Employeur un avis préalable de son assignation aux dites fonctions et il doit fournir une preuve satisfaisante que lesdites fonctions ont été exercées aux jours en fonction desquels il réclame ledit paiement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux arbitrages.

16.07 Lorsqu'un salarié se présente comme candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, il peut obtenir un congé sans solde, pendant la période de sa mise en candidature jusqu'à minuit le lendemain de l'élection. Le candidat élu peut obtenir un congé sans solde pendant la durée de son mandat. Dans les deux cas, l'ancienneté d'un tel salarié s'accumule durant la période de congé sans solde. Le salarié doit soumettre sa demande par écrit, reçue au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date à laquelle le congé doit commencer.

- 16.08 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son divorce si celui-ci tombe un jour où il aurait normalement travaillé.
- 16.09 Un salarié a droit à la naissance, à l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine, à un congé de cinq (5) jours, dont les deux (2) premiers jours sont **payés**.
- 16.10 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de trois mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.

ARTICLE 17 - ALLOCATIONS DIVERSES

- 17.01 Tout salarié qui travaille une période de trois (3) heures ou plus, se verra déduire des frais **d'un dollars et soixante cents (\$1.60)** pour la durée de la convention collective et ce dans le but de couvrir un (1) repas, choisi à la table chaude ou casse-croûte de l'Employeur, pour chaque horaire régulier de travail. De plus, le salarié pourra consommer sur place les items hors de la politique de repas en déboursant cinquante pourcent (50%) du prix de vente des items. Tout salarié dont l'horaire régulier de travail est de sept heures et demie (7½) et plus par jour a droit à un deuxième repas, choisi du menu ordinaire de l'Employeur.

Le salarié qui n'est pas éligible à une période de repas, peut consommer son repas sur place immédiatement avant ou après son quart de travail.

L'Employeur s'assure de l'application uniforme et équitable de la présente disposition.

- 17.02 L'Employeur continuera à fournir gratuitement les vêtements et appareils qu'il fournissait à la date de la signature de la convention. Pour les salariés à qui l'Employeur fournissait des blouses et tabliers, le nombre de ces vêtements sera cinq (5) blouses, ou cinq (5) chemises, ou cinq (5) polos, selon les politiques en vigueur au lieu de travail, cinq (5) pantalons, cinq (5) tabliers pour les salariés dont la période de probation est terminée et ces vêtements seront remplacés à l'usure normale. Les salariés continueront de voir à l'entretien de ces vêtements.

Le salarié a le choix de prendre les pantalons du fournisseur de l'Employeur ou d'acheter ses pantalons noirs en conformité avec le présent article et de la politique de l'Employeur, dans un tel cas, l'Employeur rembourse l'équivalent du prix d'une paire de pantalon jusqu'à un maximum de trente dollars (30\$).

Le salarié ayant plus de six (6) mois d'ancienneté peut se procurer une paire de souliers avec semelles antidérapantes, conformes aux normes de l'Employeur, par année de convention collective à la condition qu'il soit toujours à l'emploi lors du remboursement. Le montant maximum rembourse par l'Employeur est de soixante-dix dollars (70\$). Ce montant est remboursé dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation de la facture à l'Employeur. Concernant le nouveau salarié, ce dernier devra rembourser à l'Employeur le montant payé pour les souliers s'il quitte son emploi dans les six mois de son embauche.

Un salarié qui fait défaut de se procurer une paire de souliers par année de convention collective, perd son droit pour le remboursement de cette paire de souliers avec semelles antidérapantes.

- 17.03 Lorsqu'un salarié termine son emploi, il retourne l'uniforme, équipements ou autres appartenant à l'Employeur.
- 17.04 L'Employeur fournit aux salariés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions une canadienne (parka) qui est nettoyée et remplacée si nécessaire, aux frais de l'Employeur. De plus l'Employeur fournira, à ses frais, des lunettes de sécurité choisies par cette dernière, aux salariés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.
- 17.05 L'Employeur rembourse à un salarié tout cours suivi par celui-ci qui est relié à son travail.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ SOCIALE ET JOURNÉES PERSONNELLES

- 18.01 L'Employeur maintient en vigueur, pendant la durée de la présente convention collective, et ce, pour tous les salariés éligibles régis par ladite convention, un régime d'assurances collectives dont le résumé est annexé à la présente convention. Ce résumé fait partie intégrante de la convention collective.

La responsabilité de l'Employeur se limite strictement, à déduire de la paie des salariés, la prime telle que fixée par l'assureur et à l'acheminer audit assureur. Il est entendu que ladite assurance invalidité à long terme est de type mise en commun. (generally pooled insurance).

Tous les salariés à l'emploi de l'Employeur, en date de la signature de la convention collective, y compris les salariés sur la liste d'appel embauchés avant le 15 novembre 2005 seront couverts par le régime d'assurances collectives. Le salarié à l'emploi depuis trois (3) mois et plus et dont le poste permanent ou temporaire à l'essai comporte au moins vingt (20) heures par semaine est couvert par le régime d'assurances collectives. Un salarié couvert par le régime d'assurances collectives pendant une durée minimale d'un (1) an qui devient sur appel demeure admissible à la couverture d'assurances collectives, en autant qu'il soit activement au travail et continue de travailler un nombre minimum de vingt (20) heures par semaine de façon régulière. Le salarié sur la liste d'appel qui a complété sa période de probation, qui est activement au travail et qui travaille un nombre minimum de vingt (20) heures par semaine de façon régulière est couvert par le régime d'assurance collective. Annuellement, vers le 15 décembre, l'Employeur vérifie si le salarié sur appel rencontre l'exigence du vingt (20) heures travaillées par semaine régulière. A défaut, le salarié se voit retirer le régime d'assurance jusqu'à l'année subséquente lors de la prochaine évaluation en décembre. Les règles d'éligibilité de la police maîtresse s'appliquent aux salariés actuels et futurs.

L'Employeur défraie la totalité de toute prime payable en vertu du régime d'assurances collectives, à l'exception de la prime relative à l'assurance dentaire polyclinique qui est défrayée moitié/moitié par l'Employeur et les salariés régis par cette convention. Le salarié aura le choix d'adhérer à l'assurance dentaire polyclinique, selon les termes tels que prévus dans la police d'assurance collective, du document du régime ou du texte du régime.

Des résumés explicatifs sont fournis à tous les salariés de l'unité de négociation.

- 18.02 Lorsqu'un salarié est hospitalisé, accidenté ou en attente de prestations d'assurance salaire, l'Employeur lui fait une avance de salaire chaque semaine, d'un montant équivalent aux bénéfices d'indemnité salaire, et ce, aussi longtemps que lesdits bénéfices ne sont pas payés de façon régulière, à l'exclusion de ceux reliés à l'assurance à long terme. Le salarié s'engage à rembourser les avances reçues sur réception des prestations. Si le salarié n'est pas accepté, le salarié et l'Employeur s'entendent mutuellement sur les modalités de remboursement. Le salarié peut autoriser une personne de son choix à venir chercher une avance de salaire tel que mentionné précédemment. Dans un tel cas, le salarié doit préalablement compléter le formulaire d'autorisation prévu à cet effet. De plus, l'Employeur confirmera cette autorisation par téléphone avec le salarié concerné.

18.03 Billet médical

À la demande de l'Employeur, si le salarié doit faire compléter par son médecin un document remis par l'Employeur celui-ci est remboursé par l'Employeur.

L'Employeur rembourse également les frais de formulaire exigé par l'assureur pour faire compléter par le médecin traitant.

18.04 Journées personnelles

Le salarié accumule un maximum de six (6) journées par année en congés personnelles, à raison d'une demie ($\frac{1}{2}$) journée par mois. Aux fins d'application du présent article les parties conviennent que le crédit total annuel des journées personnelles prévu sera comptabilisé de façon anticipée à chaque salariée. Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à chaque salarié six (6) journées personnelles. Le salarié absent au 1^{er} janvier verra sa banque ajustée à son retour à raison d'une demi-journée au prorata des mois restant de l'année de référence.

Pour les nouveaux salariés ceux-ci accumulent un maximum de six (6) journées personnelles par année, à raison d'une demie ($\frac{1}{2}$) journée par mois.

La présente couverture des journées personnelles, s'appliquera à tout salarié à l'emploi de l'Employeur avec trois (3) mois de service continu.

Le salarié doit aviser par téléphone son contremaître au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail, ou au plus tard à 5h00 lorsque le salarié débute son quart de travail entre 5h00 et 7h00.

Le solde des journées personnelles non utilisées sera remboursé à la fin de chaque année vers le quinze (15) décembre et ce versement sera payé sur un chèque séparé. Cependant, un salarié qui a droit aux journées personnelles pourra les prendre comme vacances au lieu du paiement du solde des journées personnelles auxquels il a droit. Celles-ci doivent être prises entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin suivant. Le salarié absent durant toute la période de référence n'a pas le droit au paiement des journées personnelles.

Il n'y aura aucun paiement au prorata des journées personnelles non utilisées aux salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté qui quittent leur emploi. Concernant le salarié qui a un (1) an d'ancienneté et plus, il reçoit le paiement au prorata des journées personnelles non utilisées lors de son départ. Dans les deux cas, advenant le départ du salarié avant le 1^{er} décembre d'une année, les jours anticipés de journées personnelles non cumulées dont il aura bénéficié seront déduites de sa paie de départ.

Les journées personnelles sont payables et déduites immédiatement dès la première journée d'absence du salarié. Les heures sont payées en fonction des heures programmées jusqu'à un maximum de huit (8) heures.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 19.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

- 19.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale est considérée nulle et non avenue sans que cela n'affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 19.03 L'Employeur fournit gratuitement, sous forme de brochure **de poche, une (1)** copie de cette convention collective à chaque salarié, et trente (30) copies au Syndicat.
- 19.04 À tous les trois (3) mois, l'Employeur affiche sur le tableau d'affichage, dans ses établissements, la liste d'ancienneté, d'appels et de rappels, incluant le nombre d'heures de travail prévu pour chaque salarié; une (1) copie de ladite liste est envoyée au président du comité syndical. Cette liste indique les noms des salariés et leurs classifications, leurs taux de salaire, leurs dates d'embauche et la date de leur mise à pied, **s'il en est.**
- 19.05 L'Employeur fait parvenir au président du comité syndical copie de tout avis affiché, par elle, à l'intention de ses salariés.
- 19.06 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention collective est remis au président du comité syndical avec copie à l'adresse suivante :

Unifor
565, boul. Crémazie Est
Bureau 10 100. 10^e étage
Montréal. (Québec) H2M 2W1
Tél.: (514) 389-9223
Fax.: (514) 389-4450 / (514) 389-4528

Tout avis ou document envoyé à l'Employeur en vertu de la présente convention collective est remis au conseiller en ressources humaines mandaté à l'adresse suivante :

Groupe Compass (Québec) Ltée
2580, rue Dollard
LaSalle (Québec) H8N 1T2

- 19.07 Les annexes et lettres d'entente annexées à la présente convention collective font partie intégrante de la présente convention collective.
- 19.08 Une fois par année, vers le mois de janvier et occasionnellement sur demande, l'Employeur fournit au président du Syndicat une liste des noms, des numéros de salariés, des statuts, des adresses et des numéros de téléphone de tout salarié.

ARTICLE 20 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 20.01 La présente convention collective entre en vigueur le **1^{er} juillet 2023** et demeure en vigueur jusqu'au **30 juin 2026** inclusivement.

- 20.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 20.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, les deux parties se rencontrent dans les délais prévus au Code du Travail du Québec ou dans tout autre délai convenu entre les parties.
- 20.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de sa date d'expiration jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.
- 20.05 Les dispositions du paragraphe 20.04 sont sans aucun préjudice à la possibilité que l'une ou l'autre des parties réclame que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé, par ses représentants dûment autorisés, cette convention collective ce 9^{ième} jour du mois de NOVEMBRE 2023.

Pour :

GROUPE COMPASS (QUÉBEC) LTÉE

UNIFOR



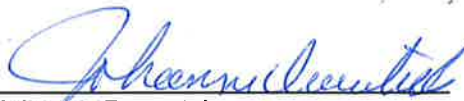
David Seymour,
Vice-Président - Labour Relations and
Workplace Experience.



Pascal Queron,
Gérant de district



Normand Côté,
Président NoCo Consulting



Johanne Desautels,
Présidente comité syndical



Josée Gamache,
Comité syndical



Éric Buisson,
Président section locale 510 Unifor



Jean-Yves Filion,
Représentant national Unifor

A N N E X E « A » - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

TAUX À L'EMBAUCHE

Taux à l'embauche			
Augmentations :		3,50%	3,00%
Classifications	1er juillet 2023	1er juillet 2024	1er juillet 2025
Cuisinier A	20,00 \$	20,70 \$	21,32 \$
Cuisinier B	19,00 \$	19,67 \$	20,25 \$
Approvisionneur	18,50 \$	19,15 \$	19,72 \$
Commis à la voûte	18,16 \$	18,80 \$	19,36 \$
Aide cuisinier	18,00 \$	18,63 \$	19,19 \$
A. G. caissier	17,50 \$	18,11 \$	18,66 \$
Service exécutif	17,25 \$	17,85 \$	18,39 \$
Aide général	17,00 \$	17,60 \$	18,12 \$
A. G. plongeur	17,00 \$	17,60 \$	18,12 \$

- * Par exception à toutes autres dispositions prévues dans la présente convention collective, l'Employeur demeure seul juge de l'habileté et de la compétence requise pour remplir la classification d'aide générale, caissière, approvisionnement, service exécutif et commis à la voûte. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

DE SIX (6) MOIS À DOUZE (12) MOIS D'ANCIENNETÉ

Taux de six (6) mois à douze (12) mois d'ancienneté			
Augmentations :		3,50%	3,00%
Classifications	1er juillet 2023	1er juillet 2024	1er juillet 2025
Cuisinier A	21,42 \$	22,17 \$	22,83 \$
Cuisinier B	20,05 \$	20,75 \$	21,37 \$
Approvisionneur	19,69 \$	20,38 \$	20,99 \$
Commis à la voûte	18,98 \$	19,64 \$	20,23 \$
Aide cuisinier	18,78 \$	19,44 \$	20,02 \$
A. G. caissier	18,47 \$	19,12 \$	19,69 \$
Service exécutif	18,17 \$	18,81 \$	19,37 \$
Aide général	17,91 \$	18,54 \$	19,09 \$
A. G. plongeur	17,76 \$	18,38 \$	18,93 \$

- * Par exception à toutes autres dispositions prévues dans la présente convention collective, l'Employeur demeure seul juge de l'habileté et de la compétence requise pour remplir la classification d'aide générale, caissière, approvisionnement, service exécutif et commis à la voûte. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ANNEXE « A » - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

DE DOUZE (12) À VINGT-QUATRE (24) MOIS D'ANCIENNETÉ

Taux de douze (12) mois à vingt-quatre (24) mois d'ancienneté			
Augmentations :		3,50%	3,00%
Classifications	1er juillet 2023	1er juillet 2024	1er juillet 2025
Cuisinier A	22,69 \$	23,48 \$	24,19 \$
Cuisinier B	21,06 \$	21,80 \$	22,45 \$
Approvisionneur	20,66 \$	21,38 \$	22,02 \$
Commis à la voûte	19,74 \$	20,43 \$	21,04 \$
Aide cuisinier	19,49 \$	20,17 \$	20,78 \$
A. G. caissier	19,23 \$	19,90 \$	20,50 \$
Service exécutif	18,98 \$	19,64 \$	20,23 \$
Aide général	18,73 \$	19,39 \$	19,97 \$
A. G. plongeur	18,47 \$	19,12 \$	19,69 \$

- * Par exception à toutes autres dispositions prévues dans la présente convention collective, l'Employeur demeure seul juge de l'habileté et de la compétence requise pour remplir la classification d'aide générale, caissière, approvisionnement, service exécutif et commis à la voûte. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

VINGT-QUATRE (24) MOIS ET PLUS

Taux de vingt-quatre (24) mois et plus			
Augmentations :		3,50%	3,00%
Classifications	1er juillet 2023	1er juillet 2024	1er juillet 2025
Cuisinier A	24,34 \$	25,19 \$	25,95 \$
Cuisinier B	22,35 \$	23,13 \$	23,83 \$
Approvisionneur	22,04 \$	22,81 \$	23,50 \$
Commis à la voûte	21,13 \$	21,87 \$	22,53 \$
Aide cuisinier	20,50 \$	21,22 \$	21,85 \$
A. G. caissier	20,45 \$	21,17 \$	21,80 \$
Service exécutif	19,99 \$	20,69 \$	21,31 \$
Aide général	19,73 \$	20,42 \$	21,03 \$
A. G. plongeur	19,48 \$	20,16 \$	20,77 \$

- * Par exception à toutes autres dispositions prévues dans la présente convention collective, l'Employeur demeure seul juge de l'habileté et de la compétence requise pour remplir la classification d'aide générale, caissière, approvisionnement, service exécutif et commis à la voûte. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ANNEXE « A » - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

NOTES :

1. Tout salarié reçoit le taux de salaire correspondant au nombre de mois passés dans son occupation.
2. Primes diverses :
 - Prime de chef de section : **0,60 \$/heure**
 - Prime de cuisinier (menu traiteur exécutif) : **0,65 \$/heure**

FORMATION

- Il est entendu que les Cuisiniers « A » et « B » devront détenir un diplôme d'étude collégiale ou un diplôme de l'ITHQ ou l'équivalent en cuisine d'établissement comme minimum de formation.

Cependant, un aide-cuisinier qui aurait un (1) an d'expérience au sein de l'unité, et qui réussit des tests d'équivalence identifiés par son Employeur, et s'engage à suivre les cours nécessaires dans les douze (12) mois pourra appliquer sur les postes de cuisinier. Ledit candidat sera sujet à une période d'évaluation à ce poste.
- Il est entendu que les Aide-Cuisiniers devront détenir un diplôme d'étude secondaire en cuisine d'établissement ou l'équivalent comme minimum de formation.

Cependant, un aide-général qui a un (1) an d'expérience au sein de l'unité, et qui a les compétences nécessaires, pourra appliquer sur le poste d'aide-cuisinier. Ledit candidat sera sujet à une période d'évaluation sur ce poste.

Lorsque des tests écrits sont exigés par l'Employeur pour évaluer certaines compétences nécessaires en cuisine d'établissement, ces mêmes tests sont corrigés par un chef exécutif de l'Employeur externe de l'unité Pratt & Whitney.

TAUX DE SALAIRE

Le taux de salaire pour les salariés qui seront promus d'Aide-cuisinier à Cuisinier « B » ou de Cuisinier « B » à Cuisinier « A » seront ajustés comme suit :

Ils prendront le taux de salaire de l'échelle salariale correspondant à leur nouvelle fonction selon leur nombre de mois d'ancienneté au sein de l'unité.

ANNEXE « B »- LISTE D'ANCIENNETÉ AU 12 octobre 2023

	#emp.	Nom	Prénom	Date d'entrée	Classification
1	25652			16/sept/1980	Aide général, Traiteur
2	25695			31/août/1981	Aide général-approvisionnement
3	25676			20/août/1982	Aide général, Caissier
4	25629			18/oct/1984	Aide général, Com. à la voûte
5	25702			04/juin/1987	Aide général
6	25663			02/sept/1987	Aide général, caissier
7	25646			12/févr/1990	Aide général
8	25632			28/juin/1990	Aide général
9	25659			07/janv/1993	Cuisinier A
10	25630			23/août/1993	Aide général
11	25642			20/mars/1995	Cuisinier B
12	88517			30/janv/2001	Aide général
13	93660			27/juin/2001	Aide général; caissier
14	161997			10/mars/2005	Aide général; caissier
15	297517			19/oct/2007	Aide-général
16	344713			22/oct/2007	Aide-général
17	637183			12/janv/2015	Aide général
18	772166			27/mai/2019	Aide-général
19	780088			26/sept/2019	aide-général
20	784889			18/dec/2019	aide-général/caissier
21	843273			12/juin/2023	Aide général, Plongeur
22	843820			26/juin/2023	Cuisinier

	#emp.	Nom	Prénom	Date d'entrée	Classification
23	844431			12/juil/2023	Aide-général
24	844427			13/juil/2023	Aide-général
25	844430			14/juil/2023	Aide général, Plongeur
26	844876			27/juil/2023	Aide cuisinier
27	851977			25/sept/2023	Aide général, Plongeur

ANNEXE «C » - RÉSUMÉ DU RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

La présente annexe « C » est un résumé très sommaire de vos garanties. Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à votre brochure vous donnant un aperçu plus élaboré de votre régime de garanties collectives.

Nous avons fait de notre mieux pour nous assurer de l'exactitude de cette annexe « C » et de votre brochure, toutefois vos droits et vos garanties sont régis par les stipulations de la police d'assurance collective, du document du régime ou du texte du régime. S'il y a divergence entre ces documents, la brochure et l'annexe « C », lesdits documents prévaudront. Toute modification apportée aux documents qui prévalent entre en vigueur sans qu'avis vous soit donnée sauf disposition contraire dans la loi.

Vous pouvez examiner les clauses pertinentes des documents applicables qui prévalent en vous adressant à l'administrateur du régime collectif de votre Employeur. Pour tous renseignements concernant la couverture et les demandes de règlement, veuillez-vous adresser à l'administrateur du régime de votre Employeur.

Dans la présente annexe « C » ou votre brochure, par « vous », on entend une personne qui a droit aux garanties décrites, conformément aux stipulations des documents qui prévalent.

Les renseignements contenus dans la présente annexe C, dans votre brochure et dans votre certificat sont importants. Veuillez conserver ces documents en lieu sûr.

L'Employeur fournira au Syndicat une copie de la police maîtresse.

PARTICULARITÉ DU RÉGIME

Période d'admissibilité

Assurance dentaire Polyclinique : 12 mois.

Toutes les autres assurances : 3 mois.

SALARIÉS

Assurance-vie

25 000\$

ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE (ICD)

66.7% de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence de la rémunération maximale assurable prescrite par la loi de l'assurance-emploi au début de l'invalidité.

- le versement des prestations commence immédiatement, sans délai de carence, en cas d'invalidité résultant de dommages corporels subis directement et indépendamment de toutes causes par des moyens accidentels.
- Il n'y aura pas de nouvelle période d'attente pour le salarié qui se ré-absente en raison d'un même événement de maladie en cours des 30 jours suivants son retour au travail.
- L'assurance invalidité de courte durée (ICD), s'appliquera après trois (3) jours de carence.
- les prestations sont versées chaque semaine pendant au plus 15 semaines d'une invalidité quelconque due à une ou plusieurs causes.

Les prestations d'assurance ICD sont arrondies au dollar supérieur.

ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (ILD)

Le salarié doit être dans un état d'incapacité total, due à une maladie ou un accident hors travail, l'empêchant d'effectuer les tâches essentielles de son occupation normale et cela, pendant la période d'attente et par la suite, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

- 66 2/3 % de votre rémunération mensuelle.
- La période d'attente est de trente (30) semaines.
- Les prestations d'invalidité auxquelles vous avez droit sont payables, le dernier jour de chaque mois.
- Les prestations ILD reçues s'ajoutent à votre revenu imposable. L'Assureur vous fera parvenir un feuillet fiscal pour vos impôts.
- Votre assurance ILD restera en vigueur jusqu'à ce que cesse votre invalidité permanente sans toutefois excéder la période maximale de vingt-quatre (24) mois mentionnée ci-dessus.
- Le plan se termine à soixante-cinq (65) ans.

SALARIÉS ET PERSONNES À CHARGE

Assurance dentaire Polyclinique

Services de base remboursables : 100%

Guide des tarifs - de dentiste et de denturologiste: de la province de résidence de la personne couverte et en vigueur à la date du traitement.

Voir autre information dans votre brochure « Régime de garanties collectives. »

Assurance frais médicaux majeurs

Carte (CAPSS) sera fournie.

Fraction remboursable pour les frais d'hospitalisation en chambre à deux lits exigés par un hôpital agréé au Canada - 80%.

Fraction remboursable pour tous les autres frais couverts - 100%.

Prestation maximale pendant toute la durée de l'assurance pour les frais couverts exigés par un hôpital agréé au Canada et pour les frais engagés hors du Canada - 50.000 \$.

Prestation maximale pour tous les autres frais couverts - illimitée.

Exemples de frais couverts:

- les frais de services des praticiens suivants s'ils sont autorisés par une autorité compétente dans la province où le service est rendu; chiropraticiens, ostéopathes, naturopathes, podiatres, physiothérapeutes, orthophonistes et masseurs, jusqu'à concurrence de 50\$ la visite; pour les services d'un psychologue autorisé, jusqu'à concurrence de 50 \$ l'heure pour la psychothérapie particulière et les tests, 50 \$ l'heure pour la thérapie familiale, 6.75 \$ l'heure pour la thérapie de groupe et 16.88 \$ pour tous les autres genres de visites. Les frais relatifs à des services rendus par un membre du collège des médecins et chirurgiens sont payés par le régime provincial d'assurance maladie.
- les frais de radiographies exigés par un chiropraticien autorisé, jusqu'à concurrence de 45 \$ par année civile et par personne couverte;
- les frais d'actes chirurgicaux réalisés par un podiatre autorisé, jusqu'à concurrence de 200 \$ par année civile et par personne couverte;
- les frais de thérapie motrice visuelle effectuée sous la direction d'un optométriste autorisé, jusqu'à concurrence de 11.25 \$ la demi-heure;
- les frais d'ambulance jusqu'à l'hôpital le plus proche assurant les soins nécessaires;
- les frais de chaussures orthopédiques faites sur mesure, moins les frais de chaussures ordinaires, y compris les frais de retouches de nature orthopédique effectuées sur des chaussures ordinaires, pourvu que ces chaussures et retouches soient recommandées et approuvées par un médecin ou un podiatre autorisés;
- vision remboursable jusqu'à un maximum de 250 \$ et 100% de l'examen de la vue par période de 24 mois.

Voir autre information dans votre brochure « Régime de garanties collectives. »

ASSURANCE ACCIDENT DE BASE

GARANTIE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT

Votre Employeur vous offre une assurance en cas d'accident, émise par la Compagnie D'Assurance Chartis du Canada. La police prévoit une prestation globale pour alléger le fardeau financier et assurer que les besoins de votre famille sont satisfaits, si vous perdez la vie, ou des « prestations du vivant », dans le cas où un accident couvert entraîne une paralysie, la perte ou la perte de l'usage d'un membre, de la vue, de la parole ou de l'ouïe.

Vous êtes automatiquement assuré pour un capital assuré égal à votre régime d'assurance vie collective de base.

Prestations et garanties

Décès, mutilation, paralysie et perte de l'usage par accident

Si une perte couverte survient dans les 365 jours suivant la date de l'accident couvert qui en est la cause, le régime prévoit le versement d'une somme forfaitaire correspondant au pourcentage du capital assuré indiqué dans le Tableau des pertes suivant :

Tableau des pertes

Perte de la vie.....	Le capital assuré
Perte des deux mains ou des deux pieds.....	Le capital assuré
Perte de la vue complète des deux yeux.....	Le capital assuré
Perte d'une main et d'un pied.....	Le capital assuré
Perte d'une main et de la vue complète d'un œil.....	Le capital assuré
Perte d'un pied et de la vue complète d'un œil.....	Le capital assuré
Perte d'un bras ou d'une jambe.....	Quatre cinquièmes du capital assuré
Perte d'une main ou d'un pied.....	Trois quarts du capital assuré
Perte de la vue complète d'un œil.....	Trois quarts du capital assuré
Perte du pouce et de l'index de la même main.....	Un tiers du capital assuré
Perte de la parole et de l'ouïe.....	Le capital assuré
Perte de la parole ou de l'ouïe.....	Trois quarts du capital assuré
Perte de l'ouïe d'une oreille.....	Deux tiers du capital assuré
Perte de quatre doigts d'une main.....	Un tiers du capital assuré
Perte de tous les orteils d'un pied.....	Un quart du capital assuré

Perte de l'usage

Perte de l'usage des deux bras ou des deux mains..... Le capital assuré

Perte de l'usage d'une main ou d'un pied..... Trois quarts du capital assuré

Perte de l'usage d'un bras ou d'une jambe..... Quatre cinquièmes du capital assuré

Paralysie

Quadriplégie (paralysie totale des deux membres supérieurs et des deux membres inférieurs) : Deux fois le capital assuré jusqu'à concurrence de trois million de dollars.

Paraplégie (paralysie totale des deux membres inférieurs) : Deux fois le capital assuré jusqu'à concurrence de trois millions de dollars.

Hémiplégie (paralysie totale d'un membre supérieur et d'un membre inférieur du même côté du corps) : Deux fois le capital assuré jusqu'à concurrence de trois millions de dollars.

GARANTIE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT

Paralysie

Si vous subissez plus d'une perte par suite d'un même accident, une seule prestation sera versée, soit la plus élevée.

Par « Perte », on entend les définitions suivantes :

Par « Quadriplégie », « Paraplégie » et « Hémiplégie », on entend la paralysie complète et irréversible des membres du corps visés;

Par « Main » ou « Pied », on entend le sectionnement total à l'articulation du poignet ou de la cheville ou au-dessus, mais en dessous de l'articulation du coude ou du genou;

Par « Bras » ou « Jambe », on entend le sectionnement total à l'articulation du coude ou du genou ou au-dessus;

Par « Pouce ou Index », on entend le sectionnement total à la première phalange ou au-dessus;

Par « Doigts », on entend le sectionnement total à la première phalange, ou au-dessus, des quatre Doigts d'une Main;

Par « Orteil », on entend le sectionnement total de deux phalanges de tous les Orteils d'un Pied;

Par « la Vue complète d'un oeil », on entend la Perte totale et irrémédiable de la vue de façon à ce que l'acuité visuelle corrigée de cet oeil soit égale ou inférieure à 20/200;

Par « la Vue complète des deux yeux », on entend la Perte totale et irréversible de la vue des deux yeux de façon à ce que l'acuité visuelle corrigée des deux yeux soit inférieure ou égale à 20/200 et que le champ visuel soit inférieur à 20 degrés dans les deux yeux. Un ophtalmologue qualifié doit confirmer cliniquement le diagnostic par écrit;

Par « l'Ouïe d'une oreille », on entend le diagnostic de Perte permanente de l'Ouïe d'une oreille, le seuil auditif excédant 90 décibels. Un oto-laryngologiste qualifié doit confirmer un tel diagnostic par écrit;

Par « l'Ouïe », on entend le diagnostic de la Perte permanente de l'Ouïe des deux oreilles, le seuil auditif excédant 90 décibels dans chaque oreille. Un oto-laryngologiste qualifié doit confirmer le diagnostic par écrit;

Par « Perte de la parole », on entend la Perte totale et irrémédiable de la capacité d'émettre des sons intelligibles;

Par « Perte de l'usage », on entend la Perte totale et irrémédiable de l'usage; cette Perte doit être continue pendant 12 mois consécutifs à la fin desquels elle doit être déclarée permanente.

Par « Perte », utilisée dans les présentes, on entend aussi la « Perte de la vie ».

Prestation pour réadaptation

Remboursement de vos frais de formation professionnelle, jusqu'à concurrence de 15 000 \$, si ces frais sont engagés dans les deux années suivant l'accident à l'origine d'une blessure pour laquelle vous recevez une prestation en vertu du régime.

Prestation pour aménagement de la résidence ou d'un véhicule

Versement d'une prestation allant jusqu'à 15 000 \$ pour la modification de votre résidence ou de votre véhicule, si vous subissez une blessure pour laquelle vous recevez une prestation en vertu du régime et laquelle vous oblige à utiliser un fauteuil roulant pour vous déplacer.

Prestation pour modification et adaptation de l'espace de travail

Versement d'une prestation allant jusqu'à 5 000 \$, si vous subissez une blessure pour laquelle vous recevez une prestation en vertu du régime et laquelle exige l'utilisation d'un équipement spécial adapté ou la modification de l'espace de travail afin de vous permettre un retour au travail à plein temps auprès du Titulaire de police.

Prestation pour thérapie psychologique

Versement d'une prestation allant jusqu'à 5 000 \$, si vous subissez une blessure pour laquelle vous recevez une prestation en vertu du régime et laquelle entraîne le besoin d'une thérapie psychologique dans les deux années qui suivent cette blessure.

GARANTIE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT

Prestation pour hospitalisation

Versement d'une prestation de (i) 1 % du capital assuré jusqu'à concurrence de 2 500 \$ par mois pour une période d'hospitalisation de plus de 30 nuits ou (ii) 1/30 du montant déterminé conformément à l'alinéa (i) par période d'hospitalisation de plus de 5 nuits mais de moins de 30, si vous subissez une blessure pour laquelle vous recevez une prestation en vertu du régime et laquelle entraîne votre hospitalisation pour une période maximale de douze mois.

Prestation pour transport de la famille

Versement d'une prestation allant jusqu'à 15 000 \$ à l'égard des frais engagés pour le transport d'un membre de votre famille immédiate pour se rendre à l'hôpital où vous êtes hospitalisés, à plus de 100 kilomètres de votre résidence, à la suite d'une blessure pour laquelle vous recevez une prestation en vertu du régime.

Prestation de rapatriement

Versement d'une prestation allant jusqu'à 15 000 \$ pour couvrir les frais engagés pour le retour du corps à la ville de résidence, si vous êtes victimes de décès par accident couvert survenant à au moins 50 kilomètres de votre résidence.

Prestation pour identification du corps

Versement d'une prestation allant jusqu'à 5 000 \$ pour le transport d'un membre de votre famille immédiate qui se rend identifier le corps, si vous êtes victimes de décès par accident couvert survenant à au moins 150 kilomètres de votre résidence et si un organisme d'exécution de la loi exige une telle identification.

Prestation pour port de la ceinture de sécurité

Versement d'une prestation additionnelle équivalant à 10 % du capital assuré jusqu'à concurrence de 50 000 \$, si vous êtes victimes de décès par accident couvert alors que vous vous trouvez à bord d'un véhicule de tourisme en tant que conducteur ou passagers et que votre ceinture de sécurité est proprement bouclée au moment de l'accident.

Prestation pour frais de garderie

Versement d'une prestation allant jusqu'à 5 % du capital assuré, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année, pour les frais de garderie afférents à chaque enfant à charge de moins de 13 ans qui est inscrit dans une garderie au moment où vous êtes victimes de décès par accident couvert ou le devient dans les 90 jours suivants. La prestation est payable jusqu'à concurrence de quatre années consécutives.

Prestation pour études d'un enfant à charge

Versement d'une prestation allant jusqu'à 5 % du capital assuré, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année scolaire, pour les frais de scolarité de chaque enfant à charge qui est inscrit au niveau d'études postsecondaires, si vous êtes victimes de décès par accident couvert. La prestation est payable jusqu'à concurrence de quatre années consécutives.

Prestation pour études du conjoint

Versement d'une prestation allant jusqu'à 15 000 \$ visant les frais engagés par votre conjoint pour suivre un programme de formation professionnelle ou de cours de métier dans le but d'obtenir une source indépendante de revenu, si vous êtes victime d'un décès par accident couvert et si ces frais sont engagés dans une période de 30 mois suivant votre décès.

Prestation pour frais funéraires

Versement d'une prestation allant jusqu'à 5 000 \$ pour rembourser les frais funéraires dans le cas où vous êtes victimes de décès par accident couvert.

GARANTIE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT

Prestations pour les personnes en deuil

Versement d'une prestation allant jusqu'à 1 000 \$, dans le cas où, à la suite de votre décès par accident couvert, vos personnes à charge admissibles ont besoin de counseling dans l'année qui suit l'accident.

Exonération des primes

Exemption du paiement des primes en vertu du régime si vous recevez des prestations d'invalidité en vertu de la police d'assurance-vie collective du Titulaire de police.

Maintien de la couverture

Votre couverture sera maintenue en vigueur pendant une période maximale de 6 mois en cas d'un licenciement temporaire à la suite d'une grève; lock-out, ou de mise à pied d'un groupe. Cependant, la couverture peut être résiliée si la compagnie fournit un préavis par écrit auquel cas, la couverture prend fin à la date à laquelle l'administrateur reçoit le préavis. Votre couverture restera en vigueur pour une période maximum de 52 semaines sauf si une période plus longue est permise par une législation provinciale ou fédérale lorsque vous êtes en congé de maternité pour adoption; parental, ou pour d'autres raisons familiales et que vous avez pris votre congé en accordance avec les législations provinciales ou fédérales avec l'approbation du Titulaire de police. Toutes les garanties seront annulées si la compagnie fournit un préavis par écrit à l'administrateur auquel cas, la résiliation prend effet à la date de réception de la demande par l'administrateur.

Droit de transformation

Si vous quittez votre emploi pour quelque raison que ce soit, vous avez 90 jours pour transformer votre assurance en vertu du régime en une police d'assurance individuelle qui prévoit une couverture comparable et un montant d'assurance qui ne doit pas dépasser le capital assuré, selon les taux alors en vigueur pour les polices d'assurance individuelles.

Exclusions

Le régime ne couvre aucune perte causée ou entraînée en tout ou en partie par ce qui suit :

- (a) le suicide commis ou toute tentative de suicide commise par vous, si vous êtes sains d'esprit;
- (b) des blessures que vous vous infligez intentionnellement ou toute tentative en ce sens, que vous soyez sains d'esprit ou non;
- (c) la guerre, déclarée ou non, ou tout acte de guerre;
- (d) une maladie, une affection ou une infirmité corporelle, directement ou indirectement, à l'origine de la perte ou de la demande de règlement;
- (e) une incapacité mentale, directement ou indirectement, à l'origine de la perte ou de la demande de règlement;
- (f) une blessure subie pendant que vous recevez un traitement médical ou chirurgical pour soigner une maladie, une affection ou une infirmité corporelle ou mentale;
- (g) un accident ou un événement vasculaire cérébral, un accident ou un événement cardiovasculaire, un infarctus du myocarde ou une crise cardiaque, une thrombose coronaire, un anévrisme;

GARANTIE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT

Exclusions (suite)

- (h) un voyage ou un vol à bord d'un appareil (y compris à l'embarquement ou au débarquement et en y montant ou en en descendant) utilisé pour la navigation aérienne, si vous :
 - 1. êtes passagers dans un aéronef non destiné au transport de passagers ou ne détenant pas de permis à cet effet; où
 - 2. exécutez, apprenez à exécuter ou enseignez à exécuter des manœuvres en tant que pilotes ou membres de l'équipage de tout aéronef; où
 - 3. êtes passagers d'un aéronef qui appartient au Titulaire de police ou qui est loué par ce dernier.

- (i) une infection, quelle qu'elle soit, peu importe la façon dont elle a été contractée, à l'exception d'infections bactériennes causées directement par le botulisme, l'intoxication alimentaire ou une coupure ou une blessure accidentelles indépendantes et en l'absence de toute autre maladie, affection ou condition sous-jacentes, y compris mais sans s'y limiter, le diabète;
- (j) une blessure que vous subissez pendant que vous êtes au service actif à plein temps des forces armées ou des forces de réserve organisées d'un pays ou d'une autorité internationale quelconques. (Sur demande du Titulaire de police, la Compagnie remboursera toute prime non acquise se rapportant à une période pendant laquelle vous êtes en service actif à temps plein);
- (k) une blessure que vous subissez pendant que vous êtes sous l'effet de substances intoxicantes et que vous conduisez un véhicule ou tout autre moyen de transport ou de déplacement et que le taux d'alcoolémie soit de plus de 80 milligrammes par 100 millilitres de sang;
- (l) une blessure que vous subissez pendant que vous êtes sous l'effet de drogues ou de substances désignées, selon la définition figurant dans la Loi réglementant certaines drogues et autres substances (Canada) à moins que leur prise soit strictement conforme aux conseils et à l'ordonnance d'un médecin autorisé;
- (m) la perpétration ou toute tentative de perpétration d'un acte par vous ou une blessure subie par vous durant la perpétration ou toute tentative de perpétration d'un tel acte qui, s'il fait l'objet d'un jugement du tribunal, serait un acte illégal aux termes des lois de la juridiction où l'acte a été commis; et
- (n) un acte, toute tentative de perpétrer un acte, ou une omission commise par vous, ou un acte, toute tentative de perpétrer un acte ou une omission commise avec votre consentement dans le but d'interrompre le flux sanguin vers votre cerveau ou de causer l'asphyxie, qu'il y ait ou non intention de nuire; et
- (o) les causes naturelles.

GARANTIE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT

Limite globale par accident

Le montant maximal que paiera la Compagnie pour deux salariés assurés ou plus qui subissent une blessure par suite d'un seul accident est le montant correspondant à la limite globale par accident indiqué dans la police. Si les prestations totales que la Compagnie aurait à payer dépassent la limite globale par accident, chaque salarié assuré recevra sa part proportionnelle du montant de la limite globale par accident versée par la Compagnie.

Date d'entrée en vigueur

Votre assurance entre en vigueur la date à laquelle vous répondez à la définition d'un « salarié assuré ».

Date de résiliation

L'assurance prend fin à la première des dates suivantes :

- 1) la date de résiliation de la police;
- 2) la date d'échéance de la prime en cas de non-paiement d'une prime échue;
- 3) la date à laquelle vous ne répondez plus à la définition d'un « salarié assuré »;
- 4) le premier jour du mois suivant la date à laquelle vous ne faites plus partie d'une catégorie de salariés admissibles comme il est indiqué dans la police.

La présente brochure ne fait que décrire brièvement la couverture offerte. Les renseignements complets sur les garanties sont contenus dans la police, y compris les dispositions relatives aux limitations, aux exclusions et à la résiliation. En cas d'incompatibilité entre le présent document et la police, la police prévaudra. L'assurance est émise par la Compagnie D'Assurance Chartis du Canada.

Dans le présent document, l'emploi générique du masculin englobe le féminin.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Âge

Si vous faites une déclaration inexacte concernant votre âge, c'est l'âge réel qui compte.

Unité monétaire

Toutes les sommes payables par l'Assureur le sont en monnaie ayant cours au Canada.

LETTRÉ D'ENTENTE NO. 1

TRAVAIL PAR DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Nonobstant l'article 2.03 de la présente convention collective, les parties reconnaissent que le chef exécutif peut aider le ou les cuisiniers A à effectuer le travail uniquement dans les cas d'événements spéciaux, pour les événements destinés à la salle à manger exécutive (Executive Dining Room) ou au Président, à la condition qu'un cuisinier A travaillant au Faubourg y soit également affecté. Lorsque cette situation se produit, le ou les cuisiniers A seront remplacés par d'autres salariés sur leurs tâches régulières.

L'Employeur n'abusera pas de cette disposition.

Cependant, le chef exécutif ne pourra prendre de mesure disciplinaire à l'endroit de n'importe quel salarié de l'unité de négociation.

LETTRÉ D'ENTENTE NO. 2

COUPURES COLLECTIVES DE MAIN-D'OEUVRE

L'Employeur ne procédera pas à des coupures collectives de main-d'œuvre à moins d'en discuter quatre (4) semaines à l'avance avec le Syndicat lorsqu'elle est informée elle-même.

LETTRÉ D'ENTENTE NO. 3

REPRÉSENTATION SYNDICALE DU (DE LA) PRÉSIDENT(E)

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre Unifor et le Groupe Compass (Québec) Ltée concernant les heures minimums de travail qui seront octroyées au président(e) du Syndicat.

Si le (la) président(e) élu(e) ne détient pas une occupation lui permettant de travailler un minimum de 30 heures semaine, il (elle) pourra déplacer le salarié(e) **ayant le moins d'ancienneté** dans son occupation, dans sa cafétéria, qui travaille sur une tâche lui demandant un minimum 30 heures de travail par semaine.

Bien entendu le (la) président(e) devra satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.

De plus, les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté privilégiée tel que prévu à l'article 9.14 de la convention .et que les 30 heures ci-haut mentionnées n'a pour but que de s'assurer d'une présence syndicale minimum de 30 heures sur les lieux de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

BUFFETS / BANQUETS

L'Employeur va favoriser dans la mesure du possible, les salariés régis par cette convention pour octroyer les tâches lors de buffets qui ne sont pas supervisés par la direction de Pratt & Whitney. Le taux horaire régulier sera alors appliqué.

Cependant, ceci n'empêche pas l'Employeur d'engager de l'aide extérieure pour des tâches spécifiques pour des banquets supervisés par Pratt & Whitney.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

FONDS DE SOLIDARITÉ

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salarié(e)s qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. Quel que soit le nombre de salarié(e)s qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié(e) qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié(e) pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un(e) salarié(e) peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le ou la salarié(e) qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il (elle) participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

4. L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds ; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié(e) et le montant prélevé par chacun(e). L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.
 5. L'Employeur convient de contribuer soit à l'équivalent de la contribution du salarié sans excéder 2.5% du salaire hebdomadaire. L'Employeur contribuera uniquement pour les salariés ayant complété une année de service continu.
-

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CLINIQUES HÉMA-QUÉBEC

L'Employeur tentera d'accommoder, sans perturber les opérations, les salariés dans le secteur où se tient la clinique de sang, lors des journées de collecte de sang d'Héma-Québec organisées par Pratt & Whitney. À cet égard, les salariés intéressés à donner du sang sur leur horaire de travail aviseront l'Employeur une semaine à l'avance.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

RÉVISION DES TEXTES DE LA POLICE MAÎTRESSE D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les parties s'entendent afin que le délégué désigné en vertu de l'article 5.01 de la convention collective et un représentant de l'Employeur se rencontrent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective afin de réviser les textes de la police maîtresse d'assurance collective pour s'assurer qu'ils soient conformes aux ententes intervenues en cours de négociation.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

RETRAITE ANTICIPÉE

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu d'offrir, sous réserve de la conformité à la législation fédérale et provinciale, la possibilité d'une réduction de la semaine de travail normale à un salarié.

LES MODALITÉS POUR CETTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL SONT:

1. Avoir atteint l'âge de soixante (60) ans avant le premier janvier de l'année d'éligibilité et faire la demande écrite huit (8) semaines précédant le premier janvier de chaque année. Cette demande est valide pour l'année entière.
2. Un maximum de cinq (5) salariés à la fois et par année pourront se prévaloir du programme de réduction de la semaine normale de travail. Advenant qu'il y ait plus de salariés intéressés que la limite fixée, le choix du salarié se fera par préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté et qui a fait la demande dans les délais requis.
3. Afin de permettre à un maximum de salariés de bénéficier de cette entente, dès qu'un nombre de cinq (5) salariés intéressés, provenant d'une même classification ou d'une classification compatible s'ajoute au maximum prévu au point 2, les salariés pourront se prévaloir des dispositions de cette entente si celui-ci permet l'affichage d'un poste à temps complet.
4. Lors de son acceptation au présent programme, le salarié informera l'Employeur de la journée pour laquelle il est non disponible à travailler. Il est entendu que l'Employeur devra attribuer les journées en fonction des disponibilités restantes. Le salarié conserve alors un droit acquis sur la journée octroyée.
5. Advenant qu'une journée se libère suite au départ d'un salarié, cette journée sera attribuée au salarié le plus ancien parmi les salariés intéressés bénéficiant déjà du programme et ceux qui ont fait la demande selon la procédure au point 1.
6. Les salariés maintiendront les avantages sociaux prévus à la présente convention collective au prorata des heures travaillées si applicable.
7. Tous les calculs touchant le paiement des vacances, des jours fériés et de toute autre rémunération se feront au prorata des heures travaillées en faisant les adaptations nécessaires.
8. Un salarié bénéficiant du programme ne peut revenir en arrière, il demeure sur le programme jusqu'à la retraite.
9. Après entente mutuelle, les parties pourront modifier le nombre maximum de salariés pouvant être éligibles au programme.
10. À défaut d'être conforme à la législation, les parties conviennent de l'inapplication complète de la lettre d'entente, et ce de façon globale et générale.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

MAXIMISATION DES HEURES

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maximiser les heures des salariés afin d'obtenir l'objectif de huit (8) heures par jours pour chacun des salariés et peuvent se rencontrer à tout moment convenu entre les parties pour discuter de cet enjeu et ce sans perte de salaire pour le comité syndical. En cas de réduction d'heures, l'Employeur doit respecter l'article 13.02 de la présente. Dans une telle situation, l'Employeur formera un comité consultatif avec le Syndicat afin de discuter de la situation et trouver des solutions tout en tentant d'augmenter les heures de travail de ses salariés dont l'horaire normal de travail est inférieur à huit (8) heures par jour. La première rencontre devra être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de réduction d'heures donné par l'Employeur au Syndicat tel que prévu à l'article 13.01.

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

CLASSIFICATION AIDE-GÉNÉRAL

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de classifier pour fin salariale uniquement, le salarié Benoît Desrosiers à la classification aide-général. Il a été convenu que ce salarié pourrait être appelé à accomplir des tâches d'aide-général ou aide-général plongeur.

LETTRE D'ENTENTE NO. 11

SOUS-TRAITANCE

Dans l'éventualité où l'Employeur voudrait ajouter à son offre de service alimentaire un nouveau comptoir où la nourriture serait préparée et vendue sur place et qui serait opéré sous une bannière appartenant à Compass (ex : les produits Emporte-moi), l'Employeur utilisera la main-d'œuvre comprise dans l'unité de négociation.

Dans l'éventualité où l'Employeur voudrait ajouter à son offre de service alimentaire un nouveau comptoir où la nourriture serait préparée et vendue sur place et qui serait opéré sous une bannière n'appartenant pas à Compass, mais où il est possible d'utiliser la main-d'œuvre comprise dans l'unité de négociation (ex : Subway), l'Employeur priorisera la main-d'œuvre comprise dans l'unité de négociation.

Dans l'éventualité où l'Employeur voudrait ajouter à son offre de service alimentaire un nouveau comptoir où la nourriture serait préparée et vendue sur place, opéré sous une bannière n'appartenant pas à Compass et où il est impossible d'utiliser la main-d'œuvre comprise dans l'unité de négociation, (ex : sushis Bento), l'Employeur s'engage à entamer des discussions préalablement avec le Syndicat dans le but de tenter de trouver un accord commun aux deux parties.

L'objectif d'un nouveau comptoir alimentaire vise à augmenter l'offre de service et non de créer des mises à pied parmi les salariés qui seraient une conséquence directe de ce nouveau comptoir alimentaire.

Toutefois, cette lettre d'entente ne peut en aucun temps avoir pour effet de restreindre les droits de l'Employeur tels que décrits à l'article 3.01 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 12

COMPTOIR DE SUSHIS BENTO

LE PRÉAMBULE

ATTENDU QUE L'Employeur désire diversifier son offre de service en ajoutant un comptoir de sushis Bento;

ATTENDU QUE Bento est responsable du comptoir de sushis, fournit son personnel spécialisé qui demeure sous son entière et unique responsabilité;

Les Parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente;
2. La présente Entente entre en vigueur le 15 février 2019;
3. La mise en place du Comptoir de sushis Bento n'a pas pour effet de couper des postes existants ou de diminuer des heures de travail en vigueur à la date de la signature de la présente Entente chez les membres de l'unité de négociation, ni à quelque moment que ce soit, et ce, pour la durée de la présente Entente;

4. Nonobstant le paragraphe numéro 3 de la présente Entente, l'Employeur ne peut garantir qu'il n'y aura pas de coupures de postes, de mises à pied ou encore de diminution des heures de travail chez les membres de l'unité de négociation pour des raisons qui seraient étrangères à la mise en place du Comptoir Bento;
 5. En aucun temps, les employés du Comptoir Bento ne pourront effectuer du travail relevant de l'unité de négociation;
 6. Le Syndicat ne déposera pas de grief pour revendiquer les heures de travail du personnel du Comptoir Bento;
 7. Le Syndicat ne déposera pas non plus de grief en lien avec la mise en place du Comptoir Bento si les termes de la présente Entente sont respectés par les Parties;
 8. L'Employeur se réserve le droit de mettre fin en tout temps au Comptoir Bento et dans cette éventualité, la présente Entente prendrait immédiatement fin;
-

LETTRE D'ENTENTE NO. 13

SALARIÉS SUR APPEL

LE PRÉAMBULE

ATTENDU QUE l'Employeur éprouve actuellement de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre, notamment des salariés sur appel;

ATTENDU QUE l'Employeur veut favoriser le recrutement de salariés, notamment ceux sur appel ;

Les Parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente;
2. **Salariés sur appel polyvalents:**
 - a. Les salariés sur appel polyvalents sont ceux qui satisfont aux exigences de tous les postes sur appel et peuvent travailler sur l'ensemble des postes sur appel, soit les postes suivants :
 - Aide-général (production : grill, baja, table chaude, route du blé, service traiteur, emporte-moi) ;
 - Poste à la caisse.

- b. L'article **9.27 b)** de la convention collective en vigueur continue de trouver application relativement au droit de refus;
 - c. L'attribution quotidienne des postes à combler s'effectue de la façon suivante : au moment de l'appel, l'Employeur offre au salarié sur appel le plus ancien qui n'a pas encore été appelé à travailler, le poste à combler qui lui procurera la meilleure rémunération globale pour la journée;
3. Salariés sur appel pour un ou des postes spécifiques :
- a. Si les salariés sur appel ne souhaitent pas être polyvalents conformément au paragraphe no 3, ils pourront choisir à l'avance et par écrit un ou des postes spécifiques pour lesquels ils satisfont aux exigences et pour lesquels ils pourront être appelés à travailler. Il est entendu entre les Parties que les salariés pourront choisir un poste spécifique, mais non un endroit (cafétéria) spécifique;
 - b. Les salariés visés au paragraphe 4 et qui ont le statut d'étudiant pourront aussi déterminer, préalablement et par écrit, un certain nombre de jours (minimum de 3) par semaine pour lesquels ils pourront être appelés à travailler. L'Employeur se réserve le droit de demander au salarié une preuve de son statut d'étudiant;
 - c. Le salarié a l'obligation d'accepter le travail proposé dans la mesure où ce travail correspond au(x) poste(s) spécifique(s) préalablement choisis par écrit par le salarié conformément au paragraphe 4.1 et, dans le cas du salarié visé au paragraphe 4.2, aux jours préalablement choisis par écrit par le salarié;
 - d. Nonobstant l'article 4.3 de la présente Entente, l'article **9.27 b)** de la convention collective en vigueur continue de trouver application relativement au droit de refus;
 - e. L'attribution quotidienne des postes à combler s'effectue de la façon suivante : au moment de l'appel, l'Employeur offre au salarié sur appel le plus ancien qui n'a pas encore été appelé à travailler, le poste à combler qui correspond à ses choix conformément au paragraphe 4.1 et 4.2 le cas échéant;
4. Il revient à l'Employeur de déterminer si le salarié satisfait aux exigences du poste;
5. Les dispositions de l'article **9.27** de la convention collective continuent de s'appliquer aux salariés visés par la présente Entente, sauf si elles entrent en conflit avec la présente Entente; auquel cas, la présente Entente prévaudra;
6. L'Employeur se réserve le droit de mettre fin, unilatéralement et en tout temps, à cette Entente et dans cette éventualité, celle-ci prendrait immédiatement fin;

LETTRE D'ENTENTE NO. 14

REPAS DE TYPE BAJA

Nonobstant l'article 17.01 de la convention collective, le salarié peut opter pour une assiette pour fin de repas au comptoir de type Baja, lorsque disponible et ce, sans limiter le choix des clients.
