

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-4299

N° dossier d'accréditation : AM-1002-7266

EMPLOYEUR GROUPE COMPASS (QUÉBEC) LTÉE 2580, AVENUE DOLLARD, BUREAU 4354 LASALLE QC H8N 1T2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 6002 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2018-05-29	Nombre de salariés visés : 23	Date début : 2018-05-01
Date dépôt : 2018-06-20		Date d'expiration : 2021-04-30

Remarque :

É.V.: Cité de la Santé.

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2018-07-04
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



Unifor – SECTION LOCALE 6002 agent négociateur dûment accrédité, ci-après désigné sous le nom de « le Syndicat »,

D'UNE PART

ET



LE GROUPE COMPASS (QUÉBEC) LTÉE ci-après désigné sous le nom de « l'Employeur »

D'AUTRE PART

Pour l'établissement Cité de la Santé

**Pour la période
du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2021**

Table des matières

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE - ACCRÉDITATION	5
ARTICLE 4 - DROITS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE	5
ARTICLE 5 – SALARIÉ OCCASIONNEL.....	6
ARTICLE 6 - CONDITIONS D'EMPLOI	7
ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 9 - REMANIEMENT DU PERSONNEL.....	17
ARTICLE 10 - AFFICHAGE DE POSTE	18
ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 13 - PERFECTIONNEMENT	23
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL	24
ARTICLE 15 - MUTATION DU SALARIÉ OCCUPANT LE POSTE D'AIDE-GÉNÉRAL/AIDE-CUISINIER.....	27
ARTICLE 16 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE.....	28
ARTICLE 17 - CONGÉS ANNUELS.....	29
ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS	31
ARTICLE 19 - TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS.....	33
ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX.....	34
ARTICLE 21 - ABSENCE	35
ARTICLE 22 - PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	36
ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE	36
ARTICLE 24 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL	37
ARTICLE 25 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	37

ARTICLE 26 - DURÉE42

ANNEXE A - SALAIRES44

ANNEXE B - FORMULAIRE DE DISPONIBILITÉ POUR LES SALARIÉS OCCASIONNELS.....45

ANNEXE C – DESCRIPTION DE TÂCHES46

LETTRE D’ENTENTE #1 – RETRAITE ANTICIPÉE47

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

1.01 Salarié

Toute personne qui fait partie de l'unité de négociation.

1.02 Salarié à temps plein

Un salarié détenteur de poste qui travaille cinq (5) jours à toutes les semaines, une période de vingt-cinq (25) heures ou plus.

1.03 Salarié à temps partiel

Un salarié détenteur de poste qui travaille cinq (5) jours à toutes les semaines une période de plus de quinze (15) heures et moins de vingt-cinq (25) heures.

1.04 Établissement

Le mot «établissement» désigne l'endroit où le salarié est affecté normalement pour faire son travail.

1.05 Jour ouvrable

Désigne pour fins de délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours de congés statutaires prévus à la convention collective.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir des relations de travail harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat; de déterminer les conditions de travail et le salaire des salariés et d'établir une procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE - ACCRÉDITATION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec et libellé comme suit : tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de Groupe Compass (Québec) Ltée. travaillant aux établissements visés suivants :

Les Aliments Ronzoni, Cité de la Santé.

3.02 **Personne hors unité**

Nonobstant ce qui précède, les personnes hors unité pourront, lorsque des circonstances urgentes imprévisibles exigent une action immédiate et lorsqu'aucun salarié de l'unité de négociation n'est disponible ou lorsque des salariés prennent leur période de repas ou de repos conformément à l'article 22 de la convention collective, accomplir ponctuellement le travail normalement fait par un salarié de l'unité d'accréditation. Telle personne n'est pas sujette aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - DROITS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, d'administrer et de gérer son entreprise, son commerce et ses salariés d'une façon non contraire aux dispositions de la présente convention collective de travail. L'Employeur conserve donc tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement restreints par la présente convention collective de travail.
- 4.02 L'Employeur a le droit d'édicter, changer ou modifier les politiques régissant la conduite des salariés de l'entreprise afin de maintenir la discipline, assurer la sécurité et l'économie des opérations, pour la protection des individus et la propriété ou pour tout autre motif raisonnable. L'Employeur doit afficher préalablement les politiques qui sont de nature à régir le comportement des salariés dans chaque établissement.
- 4.03 Exceptionnellement, un salarié qui était détenteur d'un poste à cinq (5) jours semaine au moment d'obtenir une telle autorisation ne devient pas un salarié occasionnel. Le salarié dans cette situation et travaillant vingt-

cinq (25) heures ou plus gardera un statut de salarié à temps plein et le salarié travaillant moins de vingt-cinq (25) heures gardera le statut de salarié à temps partiel. L'application de la présente clause ne peut en aucun temps être considérée comme l'abolition d'un poste à temps plein dans le but de créer deux postes à temps partiel tel qu'énoncé à l'article 9.05.

Lorsque le salarié quitte le poste dont l'horaire est de quatre (4) jours, un poste avec un horaire de cinq (5) jours est affiché comme il l'était préalablement. Toutefois, la présente clause ne constitue pas une garantie de poste ou d'horaire en cas de restructuration pour des raisons économiques ou organisationnelles.

Cette autorisation est à l'entière discrétion de l'Employeur et les salariés n'auront pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage quant au présent article.

ARTICLE 5 – SALARIÉ OCCASIONNEL

- 5.01 Un salarié occasionnel est un salarié qui travaille quinze (15) heures ou moins par semaine.

- 5.02 Il peut travailler plus de quinze (15) heures par semaine à l'occasion d'un remplacement et ceci pour la durée du remplacement.

- 5.03 Il peut travailler plus de quinze (15) heures par semaine lorsqu'il y a augmentation temporaire des activités. Si le salarié travaille au-delà de deux (2) mois de façon continue à la même classification, le poste doit être affiché.

- 5.04 Il peut travailler plus de quinze (15) heures par semaine sur un poste vacant temporairement jusqu'à un maximum de deux (2) mois.

5.05 Le salarié occasionnel n'acquiert aucun droit d'ancienneté et peut être remercié de ses services (ou congédié) sans aucun recours à la procédure de grief ou d'arbitrage, sauf s'il a complété une période de probation qui est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail et l'ancienneté sera calculée rétroactivement à partir de sa date d'embauche.

5.06 Sauf lorsque spécifiquement mentionné, il n'est assujéti qu'aux articles suivants :

- Art. 1 (Définition des termes)
- Art. 6 (Conditions d'emploi)
- Art. 7 (Santé sécurité)
- Art. 8 (Ancienneté)
- Art. 10 (Affichage de poste)
- Art. 11 (Mesures disciplinaires)
- Art. 12 (Procédure de grief et d'arbitrage)
- Art. 19 (Taux de salaire et classifications)
- Art. 21 (Absence)
- Art. 22 (Période de repos et de repas)
- Art. 25 (Dispositions générales)
- Art. 26 (Durée)
- Annexe A
- Annexe B (Formulaire de disponibilité)

5.07 Une liste de rappel est constituée des salariés occasionnels qui ont complété la période de probation et qui accumulent alors de l'ancienneté. L'Employeur doit rappeler par ancienneté les salariés occasionnels disponibles, sous réserve que le salarié occasionnel soit en mesure d'accomplir les fonctions du type d'emploi pour lequel il est rappelé.

ARTICLE 6 - CONDITIONS D'EMPLOI

6.01 Cotisation syndicale

- a) Comme condition du maintien de son emploi, chaque salarié doit être membre en règle du Syndicat et payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut du salarié, ledit montant et en fait remise au Syndicat national avant le quinzième (15ème) jour du mois suivant au plus tard.

- b) L'Employeur, au même moment, remet à la section locale avec copie au Syndicat national la liste des salariés ayant travaillé durant le mois avec le montant global du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des salariés.

- c) Le Syndicat informe par écrit l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à retenir ainsi que de tout changement un (1) mois avant tel changement.

6.02 **Total des cotisations annuelles**

L'Employeur inscrit au T4, le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale payée par chacun des salariés pour la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

6.03 **Tableau d'affichage**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage par établissement servant à des fins syndicales, en autant que telle documentation ne porte pas atteinte à la réputation et soit signée par un délégué syndical.

6.04 **Représentations syndicales**

- a) Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses dirigeants locaux et de ses délégués. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

- b) L'Employeur reconnaît les dirigeants locaux du Syndicat pour les fins de discussion de toute affaire relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail.

- c) À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer au besoin pour discuter des problèmes découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention; la rencontre doit être fixée après entente entre les parties.

6.05 **Libérations syndicales**

- a) Deux (2) salariés à la fois pour toute l'unité de négociation, qui ne sont pas affectés au même établissement, peuvent s'absenter sans traitement pour fins d'activités syndicales, pour un total maximum de quinze (15) jours, avec un maximum de cinq (5) jours consécutifs, par année de convention collective pour l'ensemble des salariés ainsi libérés après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur laquelle ne peut être refusée sans motif valable.

À cette fin, le Syndicat avise par écrit l'Employeur, au moins deux (2) semaines avant la date de l'absence, du nom du ou des salariés qui s'absenteront; ce délai peut être écourté en cas de circonstances exceptionnelles.

- b) L'Employeur rémunérera le salarié qui est en congé autorisé en vertu de l'art. 6.05 au nom du Syndicat à son taux horaire de base plus les frais associés de trente pour cent (30 %) pour la durée du congé. Toute somme ainsi versée par l'Employeur sera facturée chaque mois à la section locale et le Syndicat devra rembourser cette somme à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.
- c) Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de deux (2) semaines prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de deux (2) semaines n'a pas été respecté.

6.06 **Activités syndicales**

Il n'y a aucune activité syndicale durant les heures de travail ou dans les établissements occupés par l'Employeur, autres que celles spécifiquement permises ou autorisées au préalable.

6.07 **Grève ou lock-out**

La grève ou le lock-out au sens du Code du travail sont prohibés pendant la durée de cette convention.

De plus, pendant la durée de la présente convention, il n'y a aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, ou journée d'étude de la part d'un salarié ou d'un groupe de salariés, avec ou sans la participation du Syndicat sous peine de mesure disciplinaire.

L'Employeur ne peut imposer aucune mesure disciplinaire lorsqu'un salarié régi par les présentes ne peut se rendre au lieu habituel de travail par suite d'une ligne de piquetage exercée lors d'une grève ou d'un lock-out d'une tierce partie audit lieu habituel de travail.

Cependant, les salariés doivent suivre les directives sécuritaires émises par l'Employeur.

6.08 **Délégué syndical**

Le syndicat a droit à un (1) délégué par établissement de plus d'un (1) salarié et dans lequel il n'y a pas de dirigeant local. Le syndicat peut nommer un (1) délégué substitut qui agira lors d'absence du premier délégué.

6.09 **Comité de négociation**

Un maximum de deux (2) salariés d'établissements différents si ces établissements comptent moins de huit (8) salariés peuvent, après en avoir préalablement avisé leur supérieur immédiat, s'absenter sans perte de salaire normal pour participer aux rencontres ou séances de négociations entre l'Employeur et le Syndicat.

Un avis doit être remis au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance dans les cas où il s'agit de rencontre de préparation. Un maximum de deux (2) jours pour fins de préparation est défrayé par l'Employeur.

6.10 **Représentant national**

Le représentant du Syndicat national et/ou un membre de l'exécutif de la section locale ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après en avoir obtenu la permission.

6.11 **Délégué syndical**

Le dirigeant local ou le délégué syndical peut, après avoir pris rendez-vous au préalable auprès de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, s'absenter de son travail pour le rencontrer au sujet d'un problème relatif à l'application de la convention collective. Les présentes dispositions ne peuvent toutefois en aucune circonstance, avoir pour effet d'affecter les opérations normales de l'Employeur et n'autorisent aucune autre activité syndicale sur les heures et lieux de travail.

6.12 À l'occasion d'un arbitrage, un (1) dirigeant local ou un (1) délégué syndical, le plaignant et les témoins sont libérés, sans salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) salariés intéressés de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le Tribunal.

6.13 L'Employeur remet à chaque salarié un exemplaire de la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux, ainsi que la convention collective. Les coûts d'impression de la convention collective seront partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

6.14 **Comité de relations de travail**

Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de la direction. Le représentant national peut assister à ces rencontres. Ce comité a pour mandat de traiter les problèmes reliés au milieu du travail pouvant survenir pendant la durée

de convention collective. Le comité se réunit après entente entre les parties suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et les rencontres peuvent s'intercaler à toute étape de la procédure de grief dans le but d'obtenir une entente avant l'arbitrage.

L'Employeur ne pourra pas refuser si aucun CRT n'a été tenu depuis deux (2) mois, à la date de la demande.

ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

7.01 Comité de santé et de sécurité

Ce comité est formé de deux (2) représentants du Syndicat travaillant dans des établissements différents et de deux (2) représentants de l'Employeur.

Le Syndicat transmet le nom des représentants à l'Employeur.

7.02 Fonction du comité de santé et sécurité

1. Le comité veille à l'observance des normes et règles de santé et sécurité prescrites par la loi. Il peut être appelé, le cas échéant, à formuler des recommandations à l'Employeur.
2. Les représentants syndicaux et patronaux du comité paritaire peuvent faire leur enquête conjointement. Les représentants du Syndicat peuvent, dans ces circonstances, s'absenter de leur travail pendant les heures de travail, sans réduction de traitement, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur, laquelle ne peut être refusée sans motif valable.
3. Le comité de santé et sécurité soumet par écrit au représentant patronal, ses recommandations ou rapports et en transmet copie au représentant syndical.

4. L'Employeur doit, dans le plus court délai possible, donner suite à toute recommandation majoritaire du comité.
5. En cas de recommandation non majoritaire, le comité de santé et sécurité soumet le rapport des représentants des parties au représentant patronal pour étude et décision de l'Employeur, lequel en avise le comité de santé et sécurité.
6. Un (1) représentant de chaque partie au sein du comité de santé et sécurité peut être présent lors de la visite sur les lieux de travail d'un inspecteur du ministère du Travail.

7.03 **Réunions du comité de santé et sécurité**

Le comité de santé et sécurité se réunit au besoin, lorsque nécessaire.

7.04 **Accident de travail**

1. En autant que la chose soit physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.
2. Le salarié blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit aux services d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de salaire normal de sa programmation normale de travail lors de la journée où l'accident survient. Il est également convenu qu'il n'y a pas de perte de salaire normal pour la première journée, lors d'une maladie reliée au travail et reconnue par la C.N.E.S.S.T.
3. L'Employeur et le Syndicat conviennent en partenariat de faciliter l'assignation temporaire suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

7.05 **Indemnité**

Un salarié ayant droit à une indemnité provenant de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.) ne subit aucune perte de salaire pour la journée de l'incident; les journées subséquentes requises afin de recevoir les traitements médicaux appropriés sont, s'il y a lieu, compensées selon les normes de la C.N.E.S.S.T. pour les quatorze (14) premiers jours. Par la suite, le salarié doit se référer à la loi de la C.N.E.S.S.T.

7.06 **Retour au travail**

Le travailleur qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

7.07 **Trousse de premiers soins**

L'Employeur voit à l'installation d'une trousse de premiers soins adéquate et complète pour le traitement de ses salariés et facilement accessible.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 **Définition**

- a) Ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service, à compter de la dernière date d'embauche au sein de l'unité d'accréditation de tout employé qui a terminé sa période probatoire.

- b) Si deux salariés ou plus sont embauchés la même journée, l'ordre d'ancienneté s'établit par tirage au sort en présence du délégué syndical.

- c) Pour fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté du salarié à temps plein et du salarié à temps partiel est distincte et prioritaire sur l'ancienneté du salarié occasionnel.

8.02 Période probatoire

- a) Un salarié est considéré en période probatoire tant qu'il n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours activement travaillés. Durant cette période, si le salarié est congédié, il n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

- b) Si l'Employeur réembauche un salarié qui n'a pas terminé sa période probatoire, le salarié ne fait que compléter les jours de travail qu'il lui manque à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de six (6) mois depuis son départ.

8.03 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté continue de s'accumuler tant qu'elle ne se perd pas.

8.04 Perte d'ancienneté

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

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;

- c) lorsqu'il est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'expédition de l'avis de rappel sauf en cas d'impossibilité physique dont la preuve lui incombe;

- d) s'il est absent trois (3) jours ou plus sans autorisation et sans motif valable dont la preuve lui incombe;

e) après une absence pour une période équivalente à son ancienneté s'il a moins de six (6) mois d'ancienneté, ou après une période de seize (16) mois s'il a six (6) mois d'ancienneté ou plus suite à une mise à pied.

f) après une absence de vingt-quatre (24) mois pour maladie ou accident.

8.05 **Liste d'ancienneté**

L'Employeur convient de remettre au Syndicat à tous les trois (3) mois, une liste des salariés comprenant les renseignements suivants: nom, adresse et code postal, date d'embauche, service, titre d'emploi, salaire, statut, ancienneté, quart de travail.

8.06 **Poste exclu de l'unité d'accréditation**

Lorsqu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté est nommé et/ou travaille à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve, mais cesse d'accumuler, son ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois consécutifs et peut réintégrer son ancien poste en tout temps à l'intérieur de cette période. Durant cette période, le salarié ainsi nommé continue de payer ses cotisations syndicales en fonction du poste qu'il occupait avant sa nomination jusqu'au moment où il décide de ne plus faire partie de l'unité de négociation. Après cette période, ce salarié ne fait plus partie de l'unité de négociation.

Lors de la nomination d'un salarié, le délégué syndical est présent à la rencontre. L'Employeur remet au délégué syndical un document l'informant de la date d'entrée en poste et la durée prévue du mandat. De plus, l'Employeur informe par écrit le délégué syndical de la décision du salarié de quitter définitivement l'unité d'accréditation.

Un salarié ne peut se prévaloir du présent article qu'une seule fois pendant la durée de la convention.

ARTICLE 9 - REMANIEMENT DU PERSONNEL

9.01 Avis de mise à pied

Sauf lors d'un cas fortuit, ou en cas de force majeure, toute mise à pied de plus de deux (2) semaines doit être précédée d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables ou à défaut d'une indemnité en argent en tenant lieu.

Dans le cas d'une mise à pied de six (6) mois ou plus, l'Employeur devra respecter les obligations prévues à l'article 82 de la L.N.T.

L'Employeur convient de ne pas abolir un poste à temps plein dans le but uniquement de créer deux (2) postes à temps partiel.

9.02 Liste de rappel

Les salariés à temps plein et à temps partiel mis à pied demeurent sur la liste de rappel pour la période prévue à l'article 8.04 e).

9.03 Mise à pied

a) Dans les cas de remaniement du personnel incluant la mise à pied, l'Employeur procède selon l'ordre suivant :

1. les salariés occasionnels sont mis à pied les premiers;
2. le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée est mis à pied;
3. le salarié mis à pied doit supplanter dans l'établissement un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure en autant qu'il possède les qualifications requises et nécessaires pour accomplir immédiatement le travail.

- b) Si le salarié n'a pu supplanter selon la procédure précédente, ce dernier peut supplanter dans tout autre établissement dans une classification égale ou inférieure sur un poste qu'il peut accomplir immédiatement en autant qu'il possède les qualifications requises et nécessaires, sinon il est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

9.04 **Rappel**

Avant d'embaucher du personnel, l'Employeur a l'obligation de recourir à la liste de rappel par ordre d'ancienneté par classification pourvu que le salarié possède les qualifications requises pour remplir efficacement et avec habileté les exigences normales et pertinentes aux tâches à accomplir.

Ledit poste est offert par ancienneté. À défaut de salarié volontaire, le moins ancien inscrit sur la liste de rappel et qui possède les qualifications requises pour remplir efficacement et avec habileté les exigences normales et pertinentes aux tâches à accomplir a l'obligation d'accepter le travail proposé.

- 9.05 Le salarié inscrit sur la liste de rappel a priorité pour les remplacements effectués par les salariés occasionnels.
- 9.06 Dans le cas d'une fermeture, un préavis sera donné au Syndicat et les parties devront se rencontrer.
- 9.07 Les nouveaux salariés auront une formation sur la caisse enregistreuse s'ils ont à travailler les fins de semaine.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DE POSTE

- 10.01 Tout poste vacant qui n'est pas aboli, ou tout poste nouvellement créé, doit être affiché à un endroit à la vue des salariés dans chacun des établissements durant une période de sept (7) jours de calendrier. En

même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

- a) Les indications apparaissant sur les affichages sont:
1. la classification;
 2. le taux de salaire;
 3. la date et la période d'affichage;
 4. le statut rattaché au poste (temps partiel ou temps plein);
 5. les qualifications requises pour remplir efficacement et avec habileté les exigences normales et pertinentes aux tâches à accomplir;
 6. l'établissement;
 7. le quart de travail;
 8. toute autre information pertinente.
- b) Le salarié intéressé pose sa candidature durant la période d'affichage. Le Syndicat peut postuler au nom d'un salarié absent pourvu qu'il soit de retour dans les quinze (15) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage.
- c) Le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté qui possède les qualifications requises pour remplir efficacement et avec habileté les exigences normales et pertinentes aux tâches à accomplir dans l'ordre suivant:
1. l'établissement visé;
 2. tous les autres établissements.
- d) L'Employeur informe par écrit le Syndicat de toute nomination dans les quinze (15) jours ouvrables de la fin de période d'affichage.

10.02 Période d'essai

La période d'essai est de sept (7) jours ouvrables maximum. Si le salarié à qui le poste a été attribué par voie d'affichage trouve l'emploi insatisfaisant ou si l'Employeur est insatisfait, le salarié peut retourner ou être retourné à son ancien poste dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signification de retour par l'employé ou l'Employeur.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Convocation

Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, le délégué syndical ou le dirigeant local sera présent à moins que le salarié s'y oppose devant le délégué. Lorsqu'il s'agit d'une faute grave nécessitant d'intervenir immédiatement, si aucun délégué syndical ou dirigeant local n'est disponible sur les lieux, le salarié se fait accompagner d'un autre salarié de son choix, à moins qu'il confirme par écrit son refus d'avoir un témoin devant un salarié témoin.

11.02 Avis écrit

L'Employeur convient d'aviser par écrit simultanément le salarié et le délégué syndical ou le dirigeant local selon le cas, de la prise de toute mesure disciplinaire et des raisons de ladite mesure.

11.03 Dossier disciplinaire

- a) Une mesure disciplinaire est rayée du dossier du salarié lorsque douze (12) mois se sont écoulés, sans autre mesure disciplinaire.
- b) Un salarié peut, sur demande, consulter son dossier.
- c) Sont également versées au dossier d'un salarié, toutes les notes positives dont il est l'objet.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

12.01 Grief

- a) Le Syndicat ou un salarié qui se croit lésé, au sujet de l'application, de l'interprétation de la convention collective ou par toute mesure disciplinaire peut formuler un grief conformément à la procédure établie à la présente section.

- b) L'Employeur peut déposer un grief conformément à la procédure établie en le déposant au représentant du Syndicat national.

- c) Les salariés doivent passer par l'entremise de leur délégué syndical ou du dirigeant local, selon le cas, pour soumettre un grief.

12.02 Contenu du grief

Le grief doit comprendre le nom de celui qui le fait et la nature du grief, l'article violé, le correctif demandé. Il doit être daté et signé par un représentant du Syndicat.

12.03 Étapes

- a) Première étape : Le grief est soumis par écrit à la direction dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent les faits ou la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Le supérieur immédiat rencontre le salarié concerné avec le délégué syndical afin de tenter de régler le grief.

Le supérieur immédiat doit rendre une décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

- b) Deuxième étape : Si un grief n'est pas réglé ou à défaut de réponse dans le délai prévu pour rendre décision à la première étape, l'Employeur et le Syndicat doivent, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse ou la fin du délai de la première étape, se fixer une rencontre pour tenter de régler le grief.

Le représentant national du Syndicat peut être présent à la demande du Syndicat.

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

- c) Troisième étape : Si un grief n'est pas réglé ou à défaut de réponse, dans le délai prévu pour rendre décision à la deuxième étape, l'une ou l'autre des parties peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la décision ou l'expiration du délai pour répondre, référer ce grief à l'arbitrage et en aviser l'autre partie par écrit.

12.04 **Arbitrage**

- a) Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement par les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail d'en nommer un d'office.

- b) Les parties peuvent référer tout grief à la procédure accélérée d'arbitrage des griefs du ministère du Travail.

12.05 **Juridiction de l'arbitre**

- a) Lorsque la cause en litige concerne la discipline, l'arbitre a, sous réserve des dispositions de la présente convention, le pouvoir :
 1. de maintenir la sanction imposée;
 2. d'annuler la sanction imposée, ou;

3. de modifier la sanction imposée d'une manière juste et raisonnable, à la lumière des faits portés à son attention.

b) L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de l'audition en se basant sur les dispositions de la présente convention. Il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.

c) La décision arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

12.06 Honoraires

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à 50 % par l'Employeur et 50 % par le Syndicat.

12.07 Délais

Les délais prévus au présent article sont de rigueur; ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat. L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus, s'il lui est démontré raisonnablement que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'agir.

ARTICLE 13 - PERFECTIONNEMENT

13.01 L'Employeur rembourse à tout salarié à temps plein ou à temps partiel qui en fait la demande, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par l'Employeur. Le remboursement est conditionnel au fait que le salarié ait réussi.

13.02 Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de paie et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours. Le tout est sujet à une entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 La présente disposition sert à délimiter la semaine ou la journée normale de travail. Il est entendu que ceci ne constitue pas une garantie d'heures de travail.

La semaine normale de travail pour les salariés à temps plein est de vingt-cinq (25) à quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) journées de travail.

14.02 Un quart de travail normal est de huit (8) heures de travail.

14.03 Heures supplémentaires

- a) Tout travail fait en plus de quarante (40) heures de travail approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part est considéré comme des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire normal du salaire majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Les heures supplémentaires dans l'établissement sont accordées à tour de rôle en tenant compte de l'ancienneté et des besoins immédiats.
- c) À défaut de volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur assignera les heures supplémentaires par ordre inverse d'ancienneté dans l'établissement pour les salariés de l'établissement, en autant que le salarié ait déjà accompli le travail.

- d) Aucun salarié ne peut être obligé d'effectuer plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire continues après avoir complété sa journée régulière de travail.

14.04 **Indemnité de rappel**

Un salarié rappelé au travail après son quart de travail et après avoir quitté les lieux du travail est payé pour quatre (4) heures. Ces heures sont payables au taux horaire normal jusqu'à l'équivalent de huit (8) heures par jour, et au taux et demi si le nombre total dépasse huit (8) heures dans la journée.

14.05 **Horaire de travail**

- a) Les horaires de travail sont établis en fonction de l'ancienneté des salariés et des besoins du service. Ils doivent être affichés au moins trois (3) semaines à l'avance. Les demandes de congé doivent se faire avant l'affichage.

Une fois l'horaire affiché, celui-ci ne sera pas modifié, sous réserve de cas fortuit, de force majeure ou en raison de congés autorisés aux termes de la présente convention collective.

L'Employeur maximise le nombre d'heures hebdomadaires des salariés en fonction de leur ancienneté. Lorsque des heures additionnelles à celles déjà cédulées deviennent disponibles, celles-ci sont offertes par ordre d'ancienneté et de disponibilité aux salariés qui n'ont pas été cédulés pour une période de quarante (40) heures dans leur semaine de travail. L'ajout de telles heures additionnelles à la semaine de travail d'un salarié n'occasionnera aucune coupure des heures subséquentes cédulées dans la même semaine de travail sous réserve de force majeure.

- b) Lors de la réduction ou de l'augmentation du nombre d'heures de travail d'un quart de travail inscrit à l'horaire, les quarts de travail sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariés détenteurs de poste de la classification concernée au sein de l'établissement pourvu que cette modification soit pour une période de dix-sept (17) jours et plus, en

autant que le salarié possède les qualifications requises pour remplir efficacement et avec habileté les exigences normales et pertinentes aux tâches à accomplir.

- c) Si dans un établissement la réduction du nombre d'heures de travail de quart de travail excède dix (10) heures dans une semaine, le salarié concerné peut supplanter tout autre salarié de sa classification ayant moins d'ancienneté pourvu que cette réduction soit pour une période de dix-sept (17) jours et plus, en autant que le salarié possède les qualifications requises pour remplir efficacement et avec habileté les exigences normales et pertinentes aux tâches à accomplir.
- d) L'Employeur attribue, dans la mesure du possible, les jours de fins de semaine aux salariés occasionnels.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de programmer les salariés à temps plein ou à temps partiel les fins de semaine en cas de besoin. Dans ces cas, l'attribution se fait par volontariat par ancienneté. À défaut de volontaire, les jours sont assignés à tour de rôle par ordre inverse d'ancienneté en commençant par les temps partiel, puis par les temps plein.

- e) Les salariés pourront, sur une base volontaire, échanger entre eux leurs fins de semaine de travail seulement si toutes les conditions suivantes sont cumulativement respectées :
 1. La permission de l'Employeur doit être obtenue avant le début du quart de travail et l'échange de fins de semaine ne doit pas nuire aux opérations et à la performance de l'Employeur. L'Employeur ne pourra pas refuser sans raison.
 2. l'échange de fins de semaine ne crée aucune situation de surtemps pour l'Employeur;

3. l'échange de fins de semaine ne nuit pas aux congés annuels prévus à l'article 17 des présentes.

14.06 **Prime de quart**

- a) Les salariés recevront une prime de dix-sept cents (0,17 \$) pour chaque heure travaillée après dix-sept (17) heures.

- b) Il est de plus convenu que les primes de quart ne sont pas majorées pour les heures supplémentaires.

14.07 **Réaménagement d'horaire**

- a) Dans le cas où il y a une réaffectation des postes actuels de jour en quart de soir ou de nuit, ces postes sont offerts par ancienneté dans l'établissement et dans la classification où il y a un réaménagement d'horaire.

- b) À défaut de volontaire, l'Employeur affecte le salarié détenant le moins d'ancienneté de la classification désignée.

14.08 **Réunion d'équipe obligatoire**

Lorsque les salariés sont obligés de participer à une réunion d'équipe en dehors de leur horaire régulier de travail, ils sont rémunérés à leur taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) selon les heures effectuées.

ARTICLE 15 - MUTATION DU SALARIÉ OCCUPANT LE POSTE D'AIDE-GÉNÉRAL/AIDE-CUISINIER

- 15.01 a) Compte tenu des exigences et contraintes pertinentes à la nature de l'entreprise, les salariés occupant un poste d'aide-général/aide-cuisinier peuvent refuser d'être mutés temporairement d'un établissement à un autre si aucun transport en commun ne dessert le trajet du domicile du salarié au nouvel emplacement de travail, sauf pour le salarié qui voyage normalement avec son véhicule automobile. Autrement, ces

transferts obligés le seront pour une période maximum d'une (1) semaine.

- b) La mutation est offerte par ordre d'ancienneté aux salariés qui se portent volontaires. Dans l'éventualité où il n'y a pas de volontaires en nombre suffisant, la mutation sera faite par ordre inverse d'ancienneté selon les modalités prévues au paragraphe précédent.
 - c) Lors d'une mutation, le salarié ne peut être rémunéré pour un nombre d'heures moindre que celui de l'horaire de son ancien poste.
- 15.02 a) Suite à une demande initiée par le responsable de l'établissement d'affaires, à l'effet que dans son établissement, un salarié occupant un poste d'aide-général/aide-cuisinier ne peut y occuper son poste, ce poste doit être affiché.
- b) L'employé peut alors occuper le poste du candidat qui a obtenu son poste ou supplanter tout employé ayant moins d'ancienneté à l'extérieur de son établissement.
 - c) À défaut de candidat, l'employé peut supplanter une personne ayant moins d'ancienneté à l'extérieur de son établissement ou s'inscrire sur la liste de rappel.
 - d) L'article 9.03 s'applique pour tous les autres salariés affectés directement ou indirectement par cette supplantation.

ARTICLE 16 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 16.01 a) Si un salarié se présente au travail à l'heure prévue pour le début de son horaire de travail et qu'il n'avait pas été avisé de ne pas se présenter au travail, l'Employeur lui accorde 50 % de son horaire prévu.

- b) L'Employeur cependant s'engage à payer le salaire normal des salariés touchés par des cas de force majeure lors de tels événements pour la moitié de l'horaire prévu, et pour tout l'horaire prévu s'il a travaillé plus de la moitié de l'horaire prévu.

- c) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque le salarié omet d'aviser par écrit son chef de service de sa dernière adresse et de son numéro de téléphone.

ARTICLE 17 - CONGÉS ANNUELS

17.01 Les vacances du salarié sont calculées en fonction de ses années d'ancienneté au sein de la compagnie. La période de référence pour le calcul des congés annuels est de douze (12) mois, commençant le 1^{er} mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente.

L'année de référence est la période pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.

17.02 Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, moins d'un (1) an d'ancienneté, a droit à une journée par mois de congé jusqu'à un maximum de dix (10) jours. La paie de ces congés est de quatre pour cent (4%) du total de ses gains durant la période de référence.

17.03 Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de congés. La paie de ces congés est de quatre pour cent (4%) du total de ses gains durant la période de référence.

17.04 Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de congé. La paie de ces congés est de six pour cent (6%) du total de ses gains durant la période de référence.

- 17.05 Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de congé. La paie de ces congés est de huit pour cent (8%) du total de ses gains durant la période de référence.
- 17.06 Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, vingt (20) ans et plus d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de congé. La paie de ces congés est de dix pour cent (10%) du total de ses gains durant la période de référence.
- 17.07 La période normale des vacances s'étend du 15 mai au 15 août et du 15 décembre au 15 janvier de l'année en cours. Les salariés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des salariés est toutefois soumis à l'approbation de l'Employeur, qui tient compte des besoins opérationnels. À cet effet, à l'extérieur de la période normale des vacances, l'Employeur ne peut autoriser, sauf circonstances particulières, plus d'un employé en vacances à la fois.
- 17.08 Cependant, si le client de l'Employeur modifie sa période de fermeture, une fois les vacances planifiées, et qu'en conséquence l'Employeur doit fournir un quelconque service au client, ce dernier pourra, afin de préserver les vacances des salariés, faire appel à des personnes hors unité, étant entendu que telles personnes ne sont pas sujettes aux dispositions de la présente convention collective.
- 17.09 a) Entre le 15 et le 30 mars, les salariés effectuent leur choix de congés annuels par ordre d'ancienneté. S'ils le font plus tard, ils ne peuvent alors déranger le choix déjà fait par les autres salariés.
- b) L'Employeur affiche, au plus tard le 30 avril de chaque année l'horaire des congés annuels.

- c) Les salariés ayant trois (3) semaines et plus de congés annuels, pourront prendre jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives.

17.10 Tout salarié régulier absent du travail pour cause de maladie, d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence a droit, si son absence a pour effet de diminuer son indemnité de congés annuels, a droit à une indemnité équivalente à ce que la loi prévoit à cet effet.

17.11 Si un salarié est absent du travail à la suite d'un accident, accident de travail, maladie ou maladie professionnelle au moment où débute sa période de congés annuels, il peut, s'il le désire, reporter cette période de congés annuels à un moment fixé après entente avec l'Employeur. De plus, si un salarié est hospitalisé pendant sa période de congés annuels payés, il peut reporter le nombre de jours auxquels il a encore droit à un moment fixé après entente avec l'Employeur.

17.12 En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de congés annuels accumulés en vertu des dispositions du présent article qui ne lui ont pas été versés, doivent être payés en entier à lui ou à sa succession.

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

18.01 Les jours mentionnés au présent article sont reconnus comme jours fériés chômés payés aux salariés à temps plein et aux salariés à temps partiel. Lors de tels jours fériés, à l'exception des employés en période probatoire, les salariés concernés reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail.

1. Fête du Travail
2. Fête de l'Action de Grâce
3. Veille de Noël
4. Noël
5. Lendemain de Noël

6. Veille du Jour de l'An
7. Jour de l'An
8. Vendredi Saint
9. Fête de la Reine, Dollard
10. Fête Nationale du Québec
11. Confédération

18.02 Pour avoir droit au paiement d'un tel congé, un salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, à moins qu'il se soit absenté pour :

- activités syndicales;
- congés annuels;
- pour un devoir civique,
- ou lors d'une absence à court terme pour toute raison légitime et jugée acceptable dans les circonstances par l'Employeur.

18.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail de l'horaire normal d'un salarié, l'Employeur lui accorde un congé chômé et payé soit la journée même ou dans les dix (10) jours précédant ou suivant le jour férié ou un autre jour au choix du salarié après entente avec l'Employeur pour les salariés à temps complet.

Les jours chômés reportés ne devront pas excéder deux (2) journées parmi la liste des journées chômées par année civile par salarié à temps complet. Les fériés de Noël et du Jour de l'An ne peuvent pas être reportés, sauf pour Cité de la Santé. Les journées reportées ne peuvent pas nuire aux besoins des opérations. La demande écrite doit parvenir au responsable dix (10) jours avant l'affichage de l'horaire.

À défaut, le salarié reçoit la rémunération du jour férié plus son taux horaire normal pour chaque heure travaillée ce jour férié.

18.04 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler un jour férié qui ne coïncide pas avec un jour de travail de son horaire normal, celui-ci reçoit la rémunération du jour férié plus son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure travaillée ce jour férié.

18.05 Tout salarié ayant terminé sa période probatoire et travaillant un minimum de vingt (20) heures par semaine a droit à deux (2) congés mobiles par année de convention collective, sans perte de salaire. Pour avoir droit à ces congés, le salarié doit aviser la direction par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance et doit de préférence faire coïncider ces congés avec une journée où l'entreprise cliente est fermée. L'Employeur peut, aux mêmes conditions, autoriser ces congés en dehors d'une journée de fermeture si les besoins des opérations le permettent. Ces congés ne pourront être refusés indûment.

Les congés mobiles non utilisés seront remboursés à la fin de chaque année vers le 15 décembre et ce versement sera payé sur un chèque séparé. Cependant, un salarié qui a droit aux congés mobiles pourra les prendre comme vacances au lieu du paiement du solde des jours de congés auxquels il a droit.

Le 1^{er} mai 2019, trois (3) congés mobiles seront autorisés aux salariés ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté à la date de références des vacances.

18.06 Le salarié occasionnel se voit appliquer les dispositions de la L.N.T. tant pour le nombre que pour la rémunération des jours fériés et n'est pas éligible à 18.05.

ARTICLE 19 - TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

19.01 Tous les salariés sont classifiés et rémunérés selon les classifications prévues à l'annexe A des présentes.

19.02 Les salariés sont payés toutes les deux (2) semaines, le jeudi, par l'intermédiaire du dépôt direct pour toutes les heures travaillées la semaine précédente ou le mercredi lorsque le vendredi qui suit est un congé férié prévu à la présente convention. Le relevé bancaire indique le nom de l'employé, le taux de salaire horaire, le nombre d'heures normales de travail et le nombre d'heures supplémentaires, le montant du salaire brut, le détail des déductions et le salaire net. L'Employeur avisera trente (30) jours à l'avance le Syndicat s'il y a changement de jour de paie.

19.03 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à une classification dont le taux de salaire est supérieur, il est payé au taux de salaire de cette classification pourvu qu'il occupe cette classification pour au moins deux (2) heures au cours de cette journée.

19.04 Lorsque le salarié est affecté temporairement à une classification dont le taux de salaire est inférieur, il maintient le taux de salaire de sa classification.

19.05 Advenant le cas où un salarié supplante un autre salarié il reçoit le taux de salaire de la classification où il a supplanté.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Congé de deuil

- a) Conjoint, enfant, père et mère, parents adoptifs ou tuteurs s'il y a lieu: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès sans perte de salaire.

- b) Frère, soeur, belle-mère, beau-père, demi-soeur et demi-frère: trois (3) jours ouvrables à compter du décès sans perte de salaire.

- c) Beau-frère, belle-soeur, grands-parents, petits-enfants, un (1) jour ouvrable, pris dans les quatre (4) jours suivant le jour du décès, sans perte de salaire, sans excéder le jour des funérailles.

- d) Un salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel sans perte de salaire pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de résidence.

- e) À ces occasions, le salarié peut bénéficier d'une absence sans paie si nécessaire.

- f) Les jours ouvrables désignent les jours de travail inscrits à l'horaire de l'employé.

- g) L'une des journées autorisées en vertu des sous-paragraphes qui précèdent peut être reportée pour coïncider avec l'inhumation.

20.02 **Mariage, naissance, adoption**

Deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire.

ARTICLE 21 - ABSENCE

- 21.01 Le salarié est tenu d'aviser le plus tôt possible un représentant de l'Employeur trois (3) heures à l'avance de la nature et de la durée probable de son absence.

- 21.02 Lorsqu'un salarié manque trois (3) jours consécutifs de travail, il doit fournir un certificat médical ou une pièce justificative dès son retour. L'Employeur peut également exiger un certificat médical ou une pièce justificative en cas de doute raisonnable sur le motif valable de l'absence.

- 21.03 Nonobstant ce qui précède, le salarié devra justifier toute absence du travail par un billet médical, lorsque son absence précède de deux (2) jours ou moins le début de son congé annuel prévu à l'article 17 de la présente convention collective, ou lorsque son absence survient dans les deux (2) jours de son retour du congé annuel.

ARTICLE 22 - PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

22.01 Tous les salariés à temps plein peuvent prendre une période d'une demi-heure (1/2) non rémunérée pour leur repas, en dehors des heures d'affluence du service, selon la coutume existante. Les salariés qui ne peuvent prendre leur période de repas, seront rémunérés pour cette dernière. Par contre, les salariés ne peuvent décider de ne pas prendre leur période de repas; cette directive est formulée par le supérieur immédiat.

22.02 Tous les autres salariés, compte tenu de leurs différents horaires de travail peuvent, sur demande au chef de service, prendre une période de temps non rémunérée pour leur repas, en dehors des heures d'affluence du service, selon la coutume existante.

22.03 a) Les salariés ont droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes à chaque période complète de quatre (4) heures continues de travail. La période doit être prise en dehors des heures d'affluence du service selon la décision du chef de service.

b) Il est entendu qu'un salarié affecté à un horaire de huit (8) heures par jour a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes.

c) Il est entendu qu'un salarié affecté à un horaire de travail de six (6) heures et plus par jour mais moins de huit (8) heures, a droit à deux (2) périodes de dix (10) minutes ou une (1) période de vingt (20) minutes, après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 L'Employeur convient de maintenir le plan d'assurance collective tout en y apportant, en date de la signature de la convention collective, les modifications qui ont été négociées entre les parties. L'adhésion des salariés est obligatoire pour la partie assurance médicaments. Les autres couvertures sont facultatives. L'employé paie la moitié du coût des primes.

23.02 Toute décision de l'assureur concernant l'assurabilité d'un salarié ne peut faire l'objet d'un grief, ni être soumise à l'arbitrage.

23.03 Le salarié en mise à pied peut continuer de bénéficier de la couverture des assurances collectives qui sont applicables pendant la période où il conserve son ancienneté, dans la mesure où il paie d'avance la totalité de la prime et en avise l'Employeur par écrit.

ARTICLE 24 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

24.01 Non-discrimination

Il est interdit à l'Employeur de rétrograder ou de congédier une salariée ou de lui refuser une promotion ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

24.02 Congé de maternité

Les parties s'entendent pour appliquer la législation en vigueur en ce qui a trait au congé de maternité et au congé parental.

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Discrimination

Ni la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de l'absence de ces dernières, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste sont réputées non discriminatoires.

25.02 **Harcèlement**

- a) Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- b) Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- c) L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.
- d) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

25.03 **Erreur sur la paie**

L'Employeur s'engage à rembourser dans les deux (2) jours ouvrables suivants tout montant supérieur à 25 \$ qui aurait été oublié sur la paie. Dans les cas inférieurs, le montant est remboursé à la paie suivante.

25.04 **Retenue sur la paie**

- a) Si pour une raison quelconque, les retenues hebdomadaires sur la paie d'un salarié ne sont pas faites, lesdites retenues sont alors déduites de

la paie suivante. Si la période pendant laquelle les retenues n'ont pas été déduites excède deux (2) semaines, la période et les modalités de remboursement sont déterminées après consultation par l'Employeur auprès du Syndicat et du salarié en cause eu égard à l'importance de l'arriéré.

- b) Si une somme a été versée en trop sur la paie d'un salarié, l'Employeur doit le consulter sur les modalités de remboursement.

25.05 Uniformes

Les uniformes, au minimum le pantalon et la blouse, sont fournis par l'Employeur. Un nombre de trois (3) uniformes pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel et de deux (2) pour le salarié occasionnel est accordé pour la durée de la présente convention collective. L'Employeur fournit gratuitement au salarié à temps plein et au salarié à temps partiel nouvellement embauché deux (2) uniformes et il en fournit un (1) pour le salarié occasionnel nouvellement embauché. Quand le salarié termine sa période de probation, il obtient de l'Employeur, un (1) uniforme additionnel. Les salariés sont tenus de porter l'uniforme. Le remplacement ne peut être effectué que sur remise des anciens uniformes et l'Employeur remplace les uniformes suite à un usage ou une usure normal. Chaque salarié est responsable du nettoyage, de l'entretien et assumera les frais d'altération ou de réparations mineures de ses uniformes. Il est entendu que tout uniforme demeure la propriété de l'Employeur et peut être requis à des fins de contrôle. Lorsque l'emploi prend fin tout uniforme en possession d'un salarié doit être retourné à l'Employeur.

Un manteau piqué pour chambre froide sera fourni pour les unités ayant une chambre froide.

Les filets à cheveux nécessaires seront fournis avec l'uniforme. Le port de ce filet est obligatoire.

Le port de tout type de bijoux est prohibé en tout temps sur les lieux du travail.

25.06 **Endroit pour le repas**

L'Employeur met à la disposition des salariés un endroit propre et convenable pour prendre le repas en autant que faire se peut.

25.07 **Prix du repas**

Un (1) repas par jour travaillé est accordé aux salariés au prix de quatre dollars et vingt-trois cents (4,23 \$), retenu sur la paie, à la date de la signature de la convention collective. Le prix du repas sera majoré à quatre dollars et trente-huit cents (4,38 \$) en date du 1^{er} mai 2019 et à quatre dollars et cinquante-trois cents (4,53 \$) en date du 1^{er} mai 2020.

Trimestriellement, le salarié peut décider de se retirer de son assujettissement au présent paragraphe (soit les 1^{er} mai, 1^{er} août, 1^{er} novembre et 1^{er} février).

S'il opte de se retirer du plan et désire un item offert par l'Employeur, il devra payer le coût intégral de l'item.

Que le salarié participe ou non au programme de repas, il s'engage à conserver le reçu de caisse de ses achats pendant toute la journée pour des fins de vérification.

25.08 **Fonds de solidarité**

a) L'Employeur collabore avec le Syndicat pour permettre aux salariés permanents de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

b) De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué.

- c) La période de souscription est faite en décembre de chaque année. Un salarié peut modifier une (1) fois l'an le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur et le salarié doit attendre à la prochaine souscription annuelle avant de se réinscrire.

- d) 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 quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement, les sommes déduites en vertu du présent article. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fait parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

- e) L'Employeur s'engage à fournir au Fonds, lors de la première contribution versée en vertu de l'article b) au nom d'un salarié un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié.

25.09 Congé sans traitement

Sur demande formulée par écrit au moins un (1) mois à l'avance auprès de l'Employeur, un salarié peut obtenir un congé sans traitement d'une durée d'un (1) mois et maximum d'une (1) année. L'Employeur répond par écrit.

Un maximum d'un (1) salarié de la même classification et de la même unité peut bénéficier en même temps d'un congé sans traitement. Si un choix s'impose, le critère de l'ancienneté prévaut pour déterminer quel salarié a droit au congé sans traitement.

À moins d'entente contraire entre le salarié et l'Employeur, à l'expiration de son congé sans traitement, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ ou, si le poste est aboli, un poste équivalent, le tout en respectant les dispositions de la présente convention collective.

Si le salarié utilise son congé sans traitement pour une autre raison que celle invoquée, il est considéré comme ayant démissionné.

25.10 Allocations diverses

L'Employeur consent à payer les taux horaires applicables aux salariés qui doivent se déplacer pour travailler à l'extérieur de leur lieu de travail pendant leurs heures de travail, à la demande de l'Employeur.

Le salarié qui à la demande de l'Employeur effectue un déplacement avec son véhicule personnel en dehors du lieu de travail habituel reçoit pour le kilométrage parcouru pour ce déplacement une allocation de quarante-cinq cents (0,45 \$) par kilomètre.

ARTICLE 26 - DURÉE

26.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mai 2018 et le demeure jusqu'au 30 avril 2021.

26.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire amender les dispositions de la convention, un avis écrit d'une telle intention est donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention, conformément aux dispositions du Code du travail.

26.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.



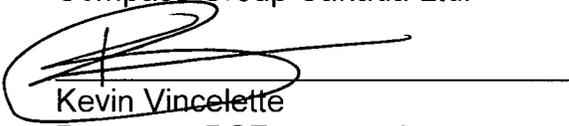
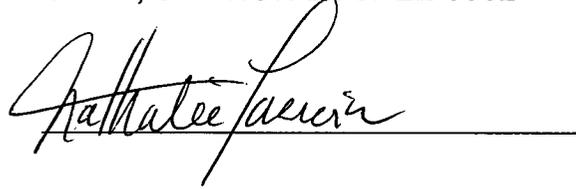
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29 Mai 2018 à Laval.

**GRUPE COMPASS (QUÉBEC)
LTÉE**

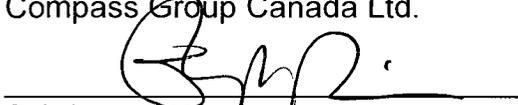
Unifor, SECTION LOCALE 6002



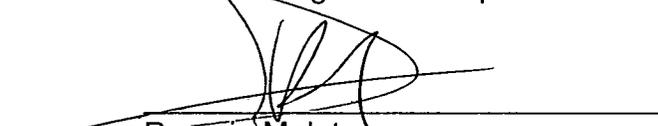
David Seymour
Vice President of Labour Relations
Compass Group Canada Ltd.



Kevin Vincelette
Procureur BCF s.e.n.c.r.l.
Compass Group Canada Ltd.



Stéphane Beauchemin
Directeur régional à l'exploitation



Romain Molet
Gérant à l'exploitation

ANNEXE A - Salaires

ÉCHELLE SALARIALE TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL/OCCASIONNELS

Poste d'aide-général / aide-cuisinier

	1 ^{er} mai 2018	Années subséquentes
À l'embauche	12,10 \$	Le taux de l'échelle augmentera annuellement au 1 ^{er} mai selon l'option la plus élevée applicable : <ul style="list-style-type: none"> • Si le salaire minimum augmente, le taux de l'échelle augmentera du montant le plus élevé de (i) la valeur de l'augmentation du salaire minimum ou (ii) 2 %; ou • Si le salaire minimum demeure inchangé, le taux de l'échelle augmentera de 2%.
1 an de service	12,20 \$	
2 ans de service	12,30 \$	
3 ans de service	12,45 \$	

Poste de préposé aux machines distributrices

	1 ^{er} mai 2018	Années subséquentes
À l'embauche	12,15 \$	Le taux de l'échelle augmentera annuellement au 1 ^{er} mai selon l'option la plus élevée applicable : <ul style="list-style-type: none"> • Si le salaire minimum augmente, le taux de l'échelle augmentera du montant le plus élevé de (i) la valeur de l'augmentation du salaire minimum ou (ii) 2 %; ou • Si le salaire minimum demeure inchangé, le taux de l'échelle augmentera de 2%.
1 an service	12,30 \$	
2 ans service	12,40 \$	
3 ans service	12,55 \$	

ANNEXE B - Formulaire de disponibilité pour les salariés occasionnels

Disponibilité

Formulaire de disponibilité

Prénom du salarié :	
Nom du salarié :	
Date de remise du formulaire :	

	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
De	Tout temps						
A							

Le salarié doit être disponible en tout temps les samedis et dimanches.

Il est permis au salarié de ne pas respecter ses disponibilités, de façon occasionnelle lorsque ce dernier est aux études et qu'il doit s'absenter en raison de son horaire scolaire et de ses examens. Le salarié est tenu d'aviser l'Employeur d'une telle situation au moins (3) trois semaines à l'avance. Une pièce justificative à cet effet devra être remise à l'Employeur.

Un salarié peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule s'applique à compter du troisième (3^e) dimanche suivant la date de remise à l'Employeur. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins huit (8) semaines consécutives, à moins d'un congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou pour raison majeure dont la preuve lui incombe.

L'Employeur se réserve le droit de ne pas offrir de travail à un salarié qui ne peut remplir immédiatement toute et chacune des exigences normales de la tâche.

ANNEXE C – Description de tâches

Poste d'aide-cuisinier/ aide-général

- préparer et assembler les aliments
- répondre et servir les clients
- nettoyer les tables et le comptoir
- vider et nettoyer les cabarets
- remplir les distributrices à café et les paniers à condiments
- opérer la caisse enregistreuse
- toute autre tâche connexe

Poste de préposé aux machines distributrices

- transporter le matériel et remplir les machines distributrices
- ramasser et rapporter l'argent des machines distributrices à la gérante
- nettoyer les machines distributrices au besoin
- toute autre tâche connexe

Un salarié peut occuper plus d'un poste sur son quart de travail dans les cas où il a accompli ses tâches et que son horaire n'est pas complété.

LETTRE D'ENTENTE #1 – Retraite anticipée

Dans la mesure où les besoins opérationnels le permettent et sous réserve du respect des dispositions législatives provinciales et fédérales, un salarié ayant atteint l'âge d'admissibilité au régime de la Régie des Rentes du Québec peut demander à l'Employeur l'autorisation de travailler sur un horaire de quatre (4) jours. Dans un tel cas, 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. L'article 23 concernant les assurances collectives s'appliquent à ce salarié sans modification.

Il appartient à l'Employeur de déterminer l'horaire et l'aménagement du temps de travail de ce salarié en fonction des besoins opérationnels. L'Employeur informera le salarié de la journée pour laquelle il ne sera plus tenu de travailler.

La demande doit être présentée par le salarié par écrit à l'Employeur au plus tard huit (8) semaines précédant le 1er janvier de chaque année. Dans la mesure où plusieurs demandes sont présentées, l'Employeur fera un choix sur la base de l'ancienneté et du respect des délais prévus dans la présente lettre d'entente.

Cette autorisation est à l'entière discrétion de l'Employeur et le salarié n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage quant au présent article.

Le salarié peut, conditionnellement à la transmission à l'Employeur d'un préavis de huit (8) semaines, revenir à un horaire de cinq (5) jours, mais dans ce cas, Il ne pourra plus faire de telle demande jusqu'à la prise effective de la retraite.

