

DÉPÔT

Dépôt N°: **8412018**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **063057**

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14232-07
Date	Signature: 84-11-15 Reception: 84-11-22	Durée Du: 84-11-15 Au: 87-06-01	Nombre de salariés régis par la convention collective: 55

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des employés de Service Local 298 F.T.Q. Att: Aimé Gohier 1665 rue Rachel est Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Tout Roti Limitée 1130 Sherbrooke Ouest Montréal, Québec H3A 2M8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties ENTRE: TOUT RÔULIÉE 1130 Ouest, rue Sherbrooke, Suite 420, MONTREAL, Québec,	E.V.: St-Hubert B.B.Q. 12575 Sherbrooke Est P.A.T. Région <u>06-06</u> Activité <u>8863(10)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Celine Carette/ms** *cc*
 Date: **84-12-07**

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1423207

63057

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: **TOUT RÔTI LTÉE**
1130 ouest, rue Sherbrooke,
Suite 420,
MONTREAL, Québec,

et. visé:

ST-HUBERT B.B.Q.
12575 est, rue Sherbrooke,
Pointe-aux-Trembles, Québec.

ET: **L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE**
LOCAL 298 FTQ
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec
H2J 2K6



ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre l'employeur, ses salariés et leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

- 2.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 2.02 Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.
- 2.03 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation à savoir:
- a) Un "salarié à l'essai" est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation;
 - b) un "salarié régulier", à l'exception des hôtesses, est un salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille régulièrement selon un horaire de trente-six (36) heures ou plus par semaine;

est "un salarié régulier", tout salarié hôtesse qui a complété sa période de probation et qui travaille régulièrement selon un horaire de vingt-cinq (25) heures ou plus par semaine;
 - c) Un "salarié temps partiel" est tout salarié à l'exception des hôtesses qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de trente-six (36) heures par semaine;

est aussi un "salarié à temps partiel" tout salarié hôtesse qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de vingt-cinq (25) heures par semaine.
- 2.04 Le mot "union", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'association accréditée, partie à cette convention, ou ses représentants autorisés.

**ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET
PRELEVEMENT DES COTISATIONS**

- 4.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'union.
- 4.02 L'employeur convient à déduire, à chaque remise du salaire de chacun de ses salariés les cotisations syndicales.
- 4.03 L'employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q., avant le vingtième (20e) jour suivant le mois au cours duquel les déductions ont été faites et il joint audit chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites et le montant respectif déduit.
- 4.04 Si un salarié est absent en vacances ou absent pour cause de maladie au moment où on doit prélever les cotisations syndicales, lesdites déductions seront effectuées lors de la première paie complète que le salarié reçoit après son retour au travail. Le montant total de récupération des cotisations pourra être étalé sur plus d'une paie, s'il y a accord du salarié et du syndicat.
- 4.05 L'employeur indiquera sur les formules T4 et TP4 le montant des cotisations syndicales payées par chaque salarié.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Les absences non payées, sont accordées à un délégué du syndicat dûment autorisé afin de lui permettre d'assister aux réunions de comité, aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union le nécessiteront, pourvu, cependant qu'une telle absence ne soit pas accordée à plus de deux (2) représentants locaux dont un (1) par titre d'emploi et n'excède pas un total de vingt (20) jours ouvrables dans toute année de calendrier.
- Le syndicat donnera un préavis de cinq (5) jours à l'employeur dans de tels cas.
- 5.02 Deux (2) délégués syndicaux de l'établissement peuvent, après en avoir avisé le représentant de l'employeur, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective.

ARTICLE 5 **AFFAIRES SYNDICALES (suite)**

5.03 Si un salarié désire un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas un (1) an, dans le but d'accepter un poste auprès de l'union, une telle absence est accordée par l'employeur sur réception d'une demande par écrit qui lui aura été faite par le représentant syndical de l'union, ou le Président Provincial de l'union, et ce trente (30) jours à l'avance.

L'employeur doit reprendre au travail et dans sa classification le salarié à la fin de ce congé sans solde. Le salarié doit donner un préavis d'un (1) mois de son retour au travail.

5.04 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté. Le salarié n'accumule pas mais conserve son ancienneté. (réf. 5.04).

5.05 L'employeur convient de désigner des endroits où l'union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage. Copie de ces avis, sera donnée en même temps à l'employeur.

5.06 Le représentant extérieur de l'union peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, avoir accès aux locaux afin de leur permettre de constater, vérifier si les clauses de la présente convention collective sont respectées, en plus pour fin d'investigation en cas de grief ou de mésentente le tout en dehors des périodes de pointe.

5.07 Le ou la salariée peut après avoir obtenu la permission de l'employeur ou son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, vérifier son dossier personnel, le tout en dehors des périodes de pointe.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi
- la formule d'engagement
- toute autorisation de déduction
- les rapports ou avis disciplinaires
- les demandes de promotion

ARTICLE 6 DELEGUES SYNDICAUX

- 6.01 L'union s'engage à nommer ou à élire, et l'employeur s'engage à reconnaître un maximum de trois (3) délégués du syndicat qui seront des salariés de la compagnie pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements de l'entreprise de l'employeur.
- 6.02 Dès la signature de cette convention, l'union remettra à l'employeur une liste des délégués de l'union. L'union avisera par écrit l'employeur de tout changement dans cette liste.
- 6.03 Il est reconnu qu'un délégué ou un officier de l'union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'union, et qu'il doit parfois enquêter ou voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'union qui tombent sous la juridiction de cette convention. A cette fin, pour ne pas intervenir avec la cédule régulière de travail, le délégué ou l'officier de l'union avisera son gérant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible, sans perte de salaire.
- 6.04 Un délégué de l'union et un représentant syndical peuvent discuter avec le gérant de leur département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de leur département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief.

ARTICLE 7 COMITE DES GRIEFS

- 7.01 Un comité des griefs est composé d'un maximum de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ils ont entre autre, mandat de discuter des griefs lorsque demandé par l'une ou l'autre des parties, conformément à la procédure de grief de l'article 8.02.
- 7.02 Le temps consacré par les membres du comité des griefs aux assemblées avec l'employeur pendant leurs heures cédulées sera rémunéré au taux régulier. Ces dispositions s'appliqueront également au délégué du syndicat lors de la procédure de grief ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grief.

ARTICLE 8 REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Le ou les salariés ayant un grief, sauf dans le cas de grief collectif, peuvent être présents aux deux (2) étapes mentionnées à la section 8.02 de cet article. Lorsqu'un salarié le désire il pourra être accompagné de son délégué lors d'une entrevue avec la direction.
- 8.02 Tout grief, i.e. toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective sera discuté progressivement de la manière suivante:
- Si un salarié, un groupe de salariés ou le syndicat croit qu'il a un grief, il soumet son grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'incident ou de la connaissance de l'incident.
- L'employeur devra répondre au grief par écrit dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief.
- En tout temps au cours de la procédure de grief ou avant le dépôt d'un grief le comité des griefs peut être convoqué sur un simple avis de l'une des deux parties. Cette démarche au comité n'interrompt pas les délais de la procédure de grief.
- 8.03 L'union peut, en tout temps, déposer un grief pour l'ensemble, pour une partie des salariés ou pour un salarié, en suivant la procédure prévue à 8.02.
- 8.04 Les discussions entre l'employeur et l'union en marge de la procédure de griefs n'empêcheront pas le recours à la procédure de griefs ou d'arbitrage.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à l'article 8, règlement des griefs, de cette convention peut être soumis à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de l'expiration du délai de l'employeur pour répondre au grief. Ce délai pourra être prolongé après entente entre les représentants des deux parties.
- 9.02 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un grief qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.
- Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le grief et éviter le recours à l'arbitrage et par le fait même encourager le règlement de griefs entre les parties.

ARTICLE 9 **ARBITRAGE (suite)**

- 9.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par les parties.
- 9.04 Pour rendre sa décision l'arbitre sera limité à la considération de la cause qui lui est soumise et sera assujetti aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 10 **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 10.01 Lorsqu'une décision de l'employeur a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement), et que le (la) salarié(e) considère qu'il a été injustement discipliné(e), le (la) salarié(e) ou le délégué de l'union devra, s'il y a lieu de faire un grief, le soumettre par écrit selon la procédure établie à 8.02.
- Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 9, arbitrage, de cette convention.
- 10.02 Toute mesure disciplinaire est remise par écrit le plus tôt possible de l'occurrence du fait donnant naissance à la mesure, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours de l'occurrence avec copie au syndicat.
- 10.03 Seul un avis écrit, dont copie a été remise à l'union, peut être consigné au dossier disciplinaire d'un salarié.
- 10.04 Tout avis disciplinaire est annulé, après six (6) mois, sauf en cas de récidive auquel cas l'avis est gardé six (6) mois supplémentaires.
- 10.05 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception et ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

ARTICLE 11 **ANCIENNETE**

- 11.01 Chaque salarié peut exercer tous les droits que lui reconnaît la présente convention en fonction de l'ancienneté qui lui est reconnue au présent article.
- 11.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- 11.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 11.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est computed en jours et heures de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi.
- 11.05-A Une année d'ancienneté équivaut, pour les salariés de la cuisine, à mille sept cent vingt huit (1728) heures travaillées ou reconnues comme telles dans cette convention et ce, pour un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances.
- Elle est égale à mille six cent quatre-vingt-douze (1692) heures pour un salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances.
 - Elle est égale à mille six cent cinquante-six (1656) heures pour un salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 11.05-B Une année d'ancienneté équivaut, pour les hôtessees à mille deux cent (1200) heures travaillées ou reconnues comme telles dans cette convention et ce, pour un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances.
- Elle est égale à mille cent soixante-quinze (1175) heures pour un salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances.
 - Elle est égale à mille cent cinquante (1150) heures pour un salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 11.06 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.
- 11.07 Sur demande et au moins une fois par mois, l'employeur remet au syndicat une compilation des heures travaillées par chaque salarié à temps partiel.
- 11.08 Lorsqu'un salarié obtient un nouveau poste et/ou change de statut, l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date sert de point de départ pour le cumul futur de son ancienneté qui se fait alors selon les règles pertinentes à son nouveau statut.

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- 11.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties se rencontrent et s'entendent sur l'ancienneté accumulée depuis leur embauche. Cette ancienneté sera alors reconnue et servira de base pour le cumul futur de l'ancienneté. Cette liste d'ancienneté sera affichée par la suite pendant quinze (15) jours et des corrections pourront alors être demandées par les salariés intéressés.
- 11.10 Les salariés qui pourraient être transférés temporairement à des tâches exclues de l'unité de négociation, et ce, pour une période maximale de deux (2) mois annuellement ne perdent pas leurs droits, mais aucun salarié n'est tenu d'accepter ces tâches, le tout est sur une base volontaire et le (la) salarié(e) peut revenir quand il ou elle le décide avant la période terminée.
- 11.11 Durant une période de 300 heures de travail effectif après l'embauchage, les nouveaux salariés seront en période de probation. Après leur période de probation, ils deviendront des salariés réguliers ou des salariés à temps partiel et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.
- 11.12 Durant sa période de probation, le salarié est assujetti aux dispositions de cette convention. Cependant, en cas de congédiement, ni le salarié, ni l'union n'ont droit à la procédure de griefs.
- 11.13 **Interruption de l'ancienneté:**
- L'ancienneté d'un salarié sera rompue, tous ses droits annulés et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:
- a) quitte volontairement le service de l'employeur;
 - b) est congédié et non réintégré par la procédure de grief ou d'arbitrage;
 - c) néglige de retourner au travail en dedans de quarante-huit (48) heures après qu'il eut été avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier;
 - d) néglige de retourner au travail à la date convenue, à la suite d'une absence autorisée par l'employeur sauf si l'employé à une raison valable dont la preuve lui incombe;

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- e) est mis à pied pour une période équivalent à son ancienneté, mais jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
 - f) si un salarié régulier est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, pour une période équivalent à son ancienneté mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'accident de travail ou maladie industrielle où le temps n'est pas limité, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à sa tâche ou si sa tâche n'existe plus, à une autre tâche, pourvu que son ancienneté le permet.
- 11.14 L'employeur remettra à l'union tous les six (6) mois une liste comportant les noms des salariés qui ont de l'ancienneté ainsi que leur ancienneté.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures et de trente-six (36) heures pour les hôtesses, répartie en cinq (5) jours consécutifs.
- 12.02 Les cédules de travail seront affichées le vendredi.
- 12.03 S'il devient nécessaire, à cause d'un manque de travail, de diminuer le nombre d'heures de travail au cours d'une journée, cette diminution se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés en cause. Les salariés qui ont le plus d'ancienneté devront toutefois, être libérés sur demande.
- 12.04 L'employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures de travail par jour dans le cas de réduction d'heures de travail cédulées, sauf en cas de force majeure, si le salarié ne peut effectuer son horaire par manque d'équipement son horaire sera payé.
- 12.05 Les heures de travail à distribuer suite à un surcroît temporaire de travail, ou un remplacement ou pour accomplir de nouvelles tâches sont attribuées par ordre d'ancienneté aux salariés inscrits sur la liste de rappel, mais après avoir offert aux salariés réguliers ces heures pour compléter leur semaine normale de travail.
- La liste de rappel comprend les salariés qui ont été mis à pied, les salariés à temps partiel qui désirent compléter leur semaine de travail ainsi que les salariés embauchés pour faire du remplacement.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 12.06 L'employeur convient de n'effectuer aucun changement aux horaires de travail cédulés sans une bonne raison. Si un changement est effectué et que l'union et l'employeur ne peuvent s'entendre sur ce changement, l'union a le droit de présenter un grief et de le porter à l'arbitrage.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Tout temps travaillé en sus de dix (10) heures par jour ou de quarante (40) heures dans une (1) semaine sera rémunéré à temps et demi (1 1/2).

Pour les hôtesse, en sus de dix (10) heures par jour ou de trente-six (36) heures par semaine.

- 13.02 Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

- 13.03 Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'employeur a recours au volontariat parmi les employés présents par ordre d'ancienneté au sein de la fonction où le travail supplémentaire est requis, la même formule s'applique lorsque le temps supplémentaire est cédulé d'avance.

S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de cette même fonction, il assigne parmi les employés présents par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite fonction.

- 13.04 Un salarié qui a quitté la propriété de la compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence sera libéré lorsque ce travail sera terminé. Pour ce travail d'urgence en sus des heures régulières, le salarié sera payé un minimum de trois (3) heures au taux régulier ou le temps exact qu'il aura travaillé au taux supplémentaire, selon la méthode qui lui est la plus avantageuse. L'article 12.06 s'applique alors pour ces rappels.

ARTICLE 14 PERIODES DE REPOS ET DE REPAS

- 14.01 Tout salarié qui travaille à plein temps dans la cuisine a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pendant chacune de ses deux périodes quotidiennes de travail.

Ses périodes de repos sont prises à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne de travail.

ARTICLE 14 PERIODES DE REPOS ET DE REPAS (suite)

- 14.02 Tout salarié qui travaille à plein temps dans la cuisine a droit à une période de repas d'une demi heure vers le milieu de son horaire quotidien de travail.
- 14.03 Tout salarié à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes si son horaire de travail est de trois (3) heures consécutives, cette période de repos est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de leur horaire; à être déterminé entre le (la) salarié(e) et son supérieur immédiat.
- 14.04 Tout salarié à temps partiel a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes et d'une période de repas d'une demi heure si son horaire de travail est de sept (7) heures consécutives.
- 14.05 Les périodes de repos sont payées au taux régulier.
- 14.06 Les périodes de repas sont payées au taux régulier lorsque le salarié à la demande de l'employeur demeure en disponibilité pendant son repas.
- 14.07 Les salariés qui travaillent au comptoir des commandes et au bar seront payés si elles doivent être en disponibilité pour leur demi heure de repas.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS

- 15.01 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé est affiché pendant sept (7) jours. Sur l'affichage l'employeur indique le titre d'emploi, et le nombre d'heures par semaine et le salaire.
- 15.02 Les salariés posent leur candidature par écrit pendant les sept (7) jours de l'affichage.
- 15.03 L'employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste à combler après une période d'entraînement de quinze (15) jours.

Au cours de cette période, l'employé pourra retourner à son ancien poste ou y être retourné par l'employeur, si ce dernier juge que l'employé ne peut accomplir la tâche adéquatement.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS (suite)

Si l'employeur est convaincu que le postulant qui a le plus d'ancienneté ne pourra remplir les exigences normales du poste, même avec une période d'entraînement de quinze (15) jours il aura le droit d'assigner le postulant suivant qui a le plus d'ancienneté.

Toutes décisions de l'employeur touchant les dispositions qui précèdent peuvent être contestées par voie de grief. Dans ce cas la preuve incombe à l'employeur.

- 15.04 Le nom du candidat choisi sera communiqué au délégué syndical dans le plus bref délai possible suivant l'expiration d'affichage.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 16.01 Les vacances annuelles payées sont accordées aux salariés comme étant un droit acquis.
- 16.02 Les vacances seront basées sur le service accumulée au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 16.03 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé moins d'un (1) an de service doit recevoir une vacance d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.04 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé un an de service doit recevoir une vacance dont la durée est de deux (2) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.05 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé cinq (5) ans de service doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à six pourcent (6%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.06 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé huit (8) ans de service doit recevoir une vacance dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pourcent (8%) des gains totaux pendant la période de référence.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 16.07 Le salarié peut prendre toutes ses vacances en une seule période continue ou les diviser après entente avec l'employeur.
- 16.08 Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou être reporté à toute autre date convenue entre les parties. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'employeur pour se faire payer une journée additionnelle de salaire au lieu de reporter son congé.
- 16.09 Les vacances sont accordées aux salariés par département, en suivant l'ordre d'ancienneté.
- 16.10 Les vacances sont accordées entre le 1er mai et le 31 octobre. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié à temps partiel ne peut prendre de vacances entre le 1er décembre et le 1er janvier.
- 16.11 Chaque salarié avise l'employeur entre le 1er et le 15 avril de l'année en cours, de la période durant laquelle il désire prendre ses vacances.
- 16.12 Le programme des vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année et ne peut être changé par la suite sauf de consentement mutuel. Les parties peuvent s'entendre sur le quota.
- 16.13 La rémunération de vacances est remise au salarié sur un chèque séparé et en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ. Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur il a droit aux vacances accumulées selon cet article et à un paiement proportionnel au nombre de semaines travaillées depuis le 30 avril.

ARTICLE 17 CONGES PAYES

- 17.01 a) L'employeur reconnaît pour la durée de la convention dix (10) congés chômés payés pour les salariés.

Les salariés auront pour congés chômés payés les jours suivants:

- 1- Jour de l'An
- 2- Le Vendredi-Saint
- 3- La Fête de Dollard

ARTICLE 17 CONGES PAYES (suite)

- 4- Fête Nationale
- 5- Fête du Canada
- 6- Fête du Travail
- 7- Action de Grâces
- 8- Noel

et 2 congés mobiles à leur choix. Les salariés doivent donner une semaine d'avis pour le choix de leurs congés mobiles.

- b) les salariés lors de ces congés reçoivent la même rémunération comme s'ils étaient au travail;
- c) pour les salariés à temps partiel la moyenne des heures travaillées pour les quatre (4) semaines précédant le congé servira de base de calcul pour leur salaire lors de ces congés.

17.02 Afin de bénéficier de l'article précédent, chaque salarié doit être présent au travail son jour régulier cédulé de travail qui précède et le jour régulier cédulé de travail qui suit chacun de ces congés à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de l'employeur de s'absenter ou ne soit malade, accidenté ou pour toutes autres raisons valables, indépendamment de sa volonté ou jugé acceptable par l'employeur.

17.03 Le salarié appelé ou cédulé par l'employeur à travailler lors d'un congé férié fixé sera payé pour toutes les heures travaillées au taux double de son salaire régulier.

Les salariés peuvent demander à ne pas travailler les jours de congés fériés. L'employeur ne refusera pas ces demandes sans motif valable.

ARTICLE 18 AVIS DE MISE A PIED

18.01 Sauf dans les cas de force majeure, le(s) salarié(s) mis à pied a (ont) droit à un avis de mise à pied de dix (10) jours ouvrables. À défaut de préavis, l'employeur verse une compensation égale au salaire pour le nombre de jours de défaut de préavis.

Si l'avis de mise à pied est donné au salarié et qu'à l'expiration de cet avis le salarié n'est pas mis à pied, cet avis est automatiquement annulé.

18.02 Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, l'employeur avisera l'union du nom des salariés touchés et de la durée approximative de la mise à pied.

ARTICLE 19 **MISE A PIED ET RAPPEL**

19.01 Lorsque l'employeur effectue des mises à pied, il le fera de la manière suivante:

- a) le salarié ayant le moins d'ancienneté et qui est affecté par la réduction de personnel, aura le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son département en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) si le salarié affecté par la réduction de personnel n'a pas assez d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son département, il aura le droit de déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise sera mis à pied.

19.02 L'employeur convient que les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied.

ARTICLE 20 **SECURITE**

20.01 L'employeur adoptera toutes les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi.

ARTICLE 21 **ACCIDENT-GARANTIE QUOTIDIENNE**

Un salarié blessé lors de son travail ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident si conséquemment à cette blessure, il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du représentant de l'employeur.

ARTICLE 22 **ASSURANCE-RESPONSABILITE**

Sauf en cas de faute lourde l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 22 ASSURANCE-RESPONSABILITE (suite)

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 23 GARANTIE-JURE-TEMOIN

L'employeur paiera un salarié assigné pour comparaître ou pour remplir des fonctions comme membre d'un jury ou assigné comme témoin, sauf dans sa propre cause, la différence entre tout honoraire reçu et la somme que le salarié aura gagnée s'il a travaillé ces heures cédulées.

Le salarié avisera son employeur aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou comme témoin. L'employeur peut exiger que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement prescrit par cette clause. Le salarié se rapportera à son employeur dès qu'il sera libéré par la Cour.

ARTICLE 24 CONGES SOCIAUX

- 24.01 Pour cause de décès dans la famille, à savoir conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, et beaux-parents, le salarié peut être absent de son travail, sans perte de salaire, pour une période maximale de trois (3) jours consécutifs, pourvu que ces jours d'absence soient des jours ouvrables du salarié et que l'absence se termine au plus tard le lendemain des funérailles.
- 24.02 Dans le cas du décès des grands-parents, d'un beau-frère, belle-soeur, du gendre, de la bru, un congé d'une journée sera accordé à cette occasion, sans perte de salaire, pourvu que ce jour d'absence soit un jour ouvrable du salarié, et que l'absence coïncide avec la veille ou le jour des funérailles.
- 24.03 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de salaire, lors de l'accouchement ou de la sortie de l'hôpital de son épouse à la suite de l'accouchement ou lors de l'adoption et l'employé(e) pourra après entente avec l'employeur compléter une semaine sans solde.
- 24.04 Dans tous les cas prévus par cet article 24, l'employeur verse au salarié une somme équivalente au nombre d'heures prévues à son taux régulier.

ARTICLE 25 **CONGE DE MATERNITE**

- 25.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines. Elle continue d'accumuler l'ancienneté pendant son congé.
- 25.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé devrait normalement débiter six (6) semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment suggéré par le médecin.

ARTICLE 26 **CONGE SANS SOLDE**

Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé lui sera accordé pour un maximum de deux (2) mois par l'employeur si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons. Toutefois, si ce congé excède une semaine, une demande écrite devra être faite par le salarié à l'employeur et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'union. Toute demande pour un congé sans solde doit être faite avec au moins deux (2) semaines d'avis.

ARTICLE 27 **CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES**

L'employeur accordera aux salariés élus à la législature municipale, provinciale ou au parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention.

En dedans d'un mois de leur avis de retour au travail pour l'employeur, lesdits salariés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, les conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé.

ARTICLE 28 **STATIONNEMENT**

L'employeur permet pour les salariés l'accès au stationnement sans frais.

ARTICLE 29 **PAIEMENT DE SALAIRE**

- 29.01 Le salaire est payé le jeudi à chaque deux (2) semaines, si la possibilité le permet.

ARTICLE 29 **PAIEMENT DE SALAIRE (suite)**

29.02 Bulletin de paie:

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, sur le chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- Le nom de l'employeur;
- Les nom et prénom du salarié;
- L'identification de l'emploi du salarié;
- La date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- La nature et le paiement des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- Le taux de salaire;
- Le montant du salaire brut;
- La nature et le montant des déductions opérées;
- Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 30 **UNIFORMES**

- 30.01 Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis et payés par l'employeur.
- 30.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.
- 30.03 Un casier sous clé sera mis à la disposition de chaque employé pour ranger vêtements et accessoires personnels.

ARTICLE 31 **ASSURANCE-COLLECTIVE**

Un plan d'assurance collective sera mis en vigueur dans les deux (2) mois de la signature de la convention. L'employeur accepte d'administrer ce plan selon les spécificités dudit plan. L'employeur assumera 100% des coûts de l'assurance-vie des salariés ainsi que 100% de l'assurance-santé des salariés. Les salariés assumeront 100% des coûts de l'assurance-salaire.

ARTICLE 32 DUREE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er juin 1987. Les conditions dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

L'une ou l'autre des parties peut donner avis par écrit de cessation ou amendement entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et la date d'expiration.

32.02 **Grève et contre-grève**

Durant les négociations pour le renouvellement de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou l'utilisation de la grève ou contre-grève, les conditions de travail couvertes par les présentes, demeurent en vigueur. Ni l'une ni l'autre des parties ne pourra avoir recours à la grève ou à la contre-grève durant la durée de la convention.

ARTICLE 33 ANNEXE ET LETTRES D'ENTENTE

L'annexe et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

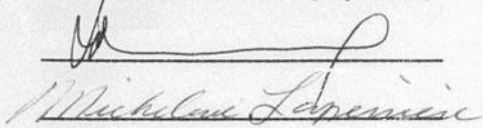
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour du mois de novembre 1984.

TOUT ROTI LTEE
1130 ouest, rue Sherbrooke
Suite 420,
Montréal, Québec

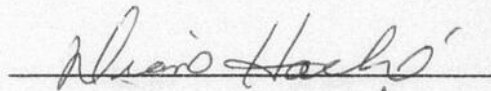
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec,

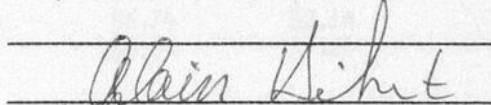
et. visé:

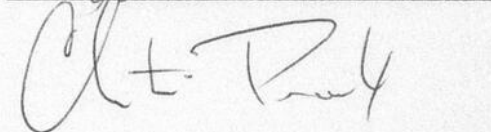
St-Hubert B.B.Q.
12575 est, rue Sherbrooke,
Pointe-aux-Trembles, Québec,



Michel Lapierre







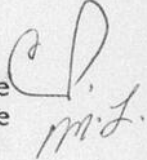
Alain Haché

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	1984-06-01	1985-06-01	1986-06-01
<u>Rôtisseur:</u>			
(ancienneté)			
Début:	\$6.31	\$6.69	\$7.10
1 an	\$6.41	\$6.79	\$7.20
2 ans	\$6.50	\$6.89	\$7.30
<u>Cuisinier:</u>			
Début:	\$5.88	\$6.23	\$6.60
1 an	\$5.98	\$6.33	\$6.70
2 ans	\$6.05	\$6.43	\$6.80
<u>Aide-général:</u>			
Début	\$5.51	\$5.84	\$6.20
1 an	\$5.61	\$5.94	\$6.30
2 ans	\$5.70	\$6.04	\$6.40
<u>Préposé(e) au comptoir:</u>			
Début	\$5.73	\$6.08	\$6.45
1 an	\$5.83	\$6.18	\$6.55
2 ans	\$5.93	\$6.28	\$6.65
<u>Magasinier:</u>			
Début	\$6.36	\$6.74	\$7.15
1 an	\$6.46	\$6.84	\$7.25
2 ans	\$6.55	\$6.94	\$7.35
<u>Hôtesse:</u>	\$3.45	\$3.50	\$3.55
<u>Placeuse:</u>	\$5.30	\$5.62	\$5.95
<u>Barmaid:</u>			
Début	\$6.26	\$6.64	\$7.04
1 an	\$6.36	\$6.74	\$7.14
2 ans	\$6.45	\$6.84	\$7.24

ANNEXE "A" (suite)

- .01 En date de signature, chaque salarié est intégré dans l'échelon correspondant à ses années de service, ce rétroactivement au 1er juin 1984.
- .02 Un salarié qui bénéficie d'un transfert à un autre poste aux termes de l'article 16 "postes vacants" touche le taux de son nouveau poste une fois complété sa période d'entraînement.
- .03 Un salarié affecté comme remplaçant une journée de travail ou plus, à un poste où le taux est plus élevé touche le taux le plus élevé.
- .04 Un salarié affecté temporairement à un poste dont le taux est moins élevé conserve son taux de salaire.
- .05 Pour tous les salariés, pleine rétroactivité au 1er ^{juin} ~~juillet~~ 1984 payable dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective. 
- .06 Les nouveaux salariés à l'exception des hôtesses auront le salaire minimum plus \$0.10 durant leur période de probation, ensuite ils auront l'échelle de salaire prévu à leur classification dans la présente convention.
- .07 Les barmaids n'iront plus prendre le travail des hôtesses sur le plancher.
- .08 L'hôtesse en chef ne fera plus de bar.
- .09 Les hôtesses qui travaillent le matin, de 10:00 à 11:00 heures a.m., recevront pour cette heure \$4.00.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE: **TOUT RÔTI LTÉE**
1130 est, rue Sherbrooke
Suite 420
Montréal, Québec

Et. visé: **ST-HUBERT B.B.Q.**
12575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Québec


ET: **L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.**
1665 est, rue Rachel
Montréal, Québec
H2J 2K6

Objet: **Libérations syndicales:**

- .01 Dans les douze (12) mois de la signature de la présente convention collective, deux (2) délégués syndicaux pourront être libérés de leur travail sans perte de salaire pour un maximum de trois (3) journées chaque afin d'assister à des cours de formation syndicale.
- .02 L'union demande les libérations au moins dix (10) jours à l'avance.
- .03 Les salariés recevront pour cette journée leur salaire régulier pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées.

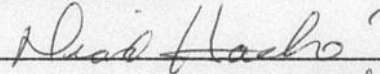
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de novembre 1984.

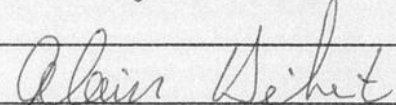
TOUT RÔTI LTÉE
Et. visé: St-Hubert B.B.Q.
12,575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Québec

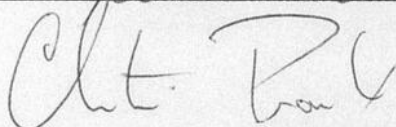


Micheline Lapierre

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal, Québec







LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE: **TOUT RÔTI LTÉE**
1130 ouest, rue Sherbrooke
Suite 420
Montréal, Québec

Et. visé: **ST-HUBERT B.B.Q.**
12575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Québec

ET: **L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
LOCAL 298 - FTQ**
1665 est, rue Rachel
Montréal, Québec
H2J 2K6

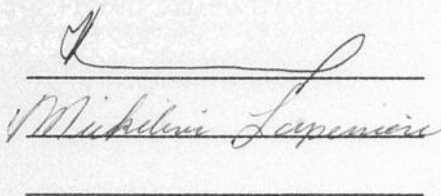
Objet: **Législation sur les pourboires**

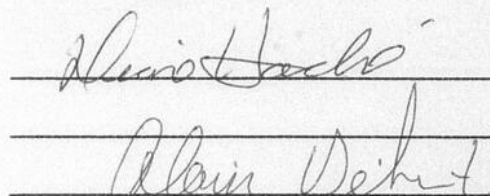
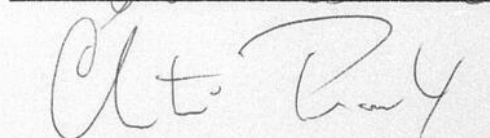
- .01 Les parties conviennent de se rencontrer et de réouvrir la convention collective s'il y a lieu, advenant que le gouvernement fasse entrer en vigueur une législation portant sur la taxation et les bénéfices sociaux des salariés à pourboire et qui aurait pour effet de faire porter sur l'employeur le fardeau financier de ces nouveaux bénéfices sociaux.
- .02 L'une ou l'autre des parties voulant entreprendre ces discussions donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour du mois de novembre 1984.

TOUT RÔTI LTÉE
Et. visé: St-Hubert B.B.Q.
12,575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Qué.

L'UNION DES EMPLOYÉS
DE SERVICE,
LOCAL 298 - FTQ
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qué.


Michel Lapin


Alain Veihet

Alti

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	1	2	0	1	8
---	---	---	---	---	---	---

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **063057**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-14232-07
Date	Signature: 84-11-15 Réception: 84-11-22 Durée: 84-11-15 Du: 87-06-01 Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective: 55

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des employés de Service Local 298 F.T.Q. Att: Aimé Gohier 1665 rue Rachel est Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Tout Roti Limitée 1130 Sherbrooke Ouest Montréal, Québec H3A 2M8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	E.V.: St-Hubert B.B.Q. 12575 Sherbrooke Est P.A.T. Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8863(10)</u> Affiliation: <u>7</u>

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Celine Carette/ms <i>cc</i>	84-12-07

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1423207

63057

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: **TOUT RÔTI LTÉE**
1130 ouest, rue Sherbrooke,
Suite 420,
MONTREAL, Québec,

et. visé:

ST-HUBERT B.B.Q.
12575 est, rue Sherbrooke,
Pointe-aux-Trembles, Québec.

ET: **L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE**
LOCAL 298 FTQ
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec
H2J 2K6



ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre l'employeur, ses salariés et leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

- 2.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 2.02 Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.
- 2.03 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation à savoir:
- a) Un "salarié à l'essai" est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation;
 - b) un "salarié régulier", à l'exception des hôtesses, est un salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille régulièrement selon un horaire de trente-six (36) heures ou plus par semaine;

est "un salarié régulier", tout salarié hôtesse qui a complété sa période de probation et qui travaille régulièrement selon un horaire de vingt-cinq (25) heures ou plus par semaine;
 - c) Un "salarié temps partiel" est tout salarié à l'exception des hôtesses qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de trente-six (36) heures par semaine;

est aussi un "salarié à temps partiel" tout salarié hôtesse qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de vingt-cinq (25) heures par semaine.
- 2.04 Le mot "union", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'association accréditée, partie à cette convention, ou ses représentants autorisés.

ARTICLE 4 **SECURITE SYNDICALE ET
PRELEVEMENT DES COTISATIONS**

- 4.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'union.
- 4.02 L'employeur convient à déduire, à chaque remise du salaire de chacun de ses salariés les cotisations syndicales.
- 4.03 L'employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q., avant le vingtième (20e) jour suivant le mois au cours duquel les déductions ont été faites et il joint audit chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites et le montant respectif déduit.
- 4.04 Si un salarié est absent en vacances ou absent pour cause de maladie au moment où on doit prélever les cotisations syndicales, lesdites déductions seront effectuées lors de la première paie complète que le salarié reçoit après son retour au travail. Le montant total de récupération des cotisations pourra être étalé sur plus d'une paie, s'il y a accord du salarié et du syndicat.
- 4.05 L'employeur indiquera sur les formules T4 et TP4 le montant des cotisations syndicales payées par chaque salarié.

ARTICLE 5 **AFFAIRES SYNDICALES**

- 5.01 Les absences non payées, sont accordées à un délégué du syndicat dûment autorisé afin de lui permettre d'assister aux réunions de comité, aux conférences de l'union ou lorsque les affaires de l'union le nécessiteront, pourvu, cependant qu'une telle absence ne soit pas accordée à plus de deux (2) représentants locaux dont un (1) par titre d'emploi et n'excède pas un total de vingt (20) jours ouvrables dans toute année de calendrier.
- Le syndicat donnera un préavis de cinq (5) jours à l'employeur dans de tels cas.
- 5.02 Deux (2) délégués syndicaux de l'établissement peuvent, après en avoir avisé le représentant de l'employeur, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective.

ARTICLE 5 **AFFAIRES SYNDICALES (suite)**

5.03 Si un salarié désire un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas un (1) an, dans le but d'accepter un poste auprès de l'union, une telle absence est accordée par l'employeur sur réception d'une demande par écrit qui lui aura été faite par le représentant syndical de l'union, ou le Président Provincial de l'union, et ce trente (30) jours à l'avance.

L'employeur doit reprendre au travail et dans sa classification le salarié à la fin de ce congé sans solde. Le salarié doit donner un préavis d'un (1) mois de son retour au travail.

5.04 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté. Le salarié n'accumule pas mais conserve son ancienneté. (réf. 5.04).

5.05 L'employeur convient de désigner des endroits où l'union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage. Copie de ces avis, sera donnée en même temps à l'employeur.

5.06 Le représentant extérieur de l'union peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, avoir accès aux locaux afin de leur permettre de constater, vérifier si les clauses de la présente convention collective sont respectées, en plus pour fin d'investigation en cas de grief ou de mésentente le tout en dehors des périodes de pointe.

5.07 Le ou la salariée peut après avoir obtenu la permission de l'employeur ou son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, vérifier son dossier personnel, le tout en dehors des périodes de pointe.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi
- la formule d'engagement
- toute autorisation de déduction
- les rapports ou avis disciplinaires
- les demandes de promotion

ARTICLE 6 DELEGUES SYNDICAUX

- 6.01 L'union s'engage à nommer ou à élire, et l'employeur s'engage à reconnaître un maximum de trois (3) délégués du syndicat qui seront des salariés de la compagnie pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements de l'entreprise de l'employeur.
- 6.02 Dès la signature de cette convention, l'union remettra à l'employeur une liste des délégués de l'union. L'union avisera par écrit l'employeur de tout changement dans cette liste.
- 6.03 Il est reconnu qu'un délégué ou un officier de l'union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'union, et qu'il doit parfois enquêter ou voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'union qui tombent sous la juridiction de cette convention. A cette fin, pour ne pas intervenir avec la cédule régulière de travail, le délégué ou l'officier de l'union avisera son gérant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible, sans perte de salaire.
- 6.04 Un délégué de l'union et un représentant syndical peuvent discuter avec le gérant de leur département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de leur département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief.

ARTICLE 7 COMITE DES GRIEFS

- 7.01 Un comité des griefs est composé d'un maximum de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ils ont entre autre, mandat de discuter des griefs lorsque demandé par l'une ou l'autre des parties, conformément à la procédure de grief de l'article 8.02.
- 7.02 Le temps consacré par les membres du comité des griefs aux assemblées avec l'employeur pendant leurs heures cédulées sera rémunéré au taux régulier. Ces dispositions s'appliqueront également au délégué du syndicat lors de la procédure de grief ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grief.

ARTICLE 8 REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Le ou les salariés ayant un grief, sauf dans le cas de grief collectif, peuvent être présents aux deux (2) étapes mentionnées à la section 8.02 de cet article. Lorsqu'un salarié le désire il pourra être accompagné de son délégué lors d'une entrevue avec la direction.
- 8.02 Tout grief, i.e. toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective sera discuté progressivement de la manière suivante:
- Si un salarié, un groupe de salariés ou le syndicat croit qu'il a un grief, il soumet son grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'incident ou de la connaissance de l'incident.
- L'employeur devra répondre au grief par écrit dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief.
- En tout temps au cours de la procédure de grief ou avant le dépôt d'un grief le comité des griefs peut être convoqué sur un simple avis de l'une des deux parties. Cette démarche au comité n'interrompt pas les délais de la procédure de grief.
- 8.03 L'union peut, en tout temps, déposer un grief pour l'ensemble, pour une partie des salariés ou pour un salarié, en suivant la procédure prévue à 8.02.
- 8.04 Les discussions entre l'employeur et l'union en marge de la procédure de griefs n'empêcheront pas le recours à la procédure de griefs ou d'arbitrage.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à l'article 8, règlement des griefs, de cette convention peut être soumis à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de l'expiration du délai de l'employeur pour répondre au grief. Ce délai pourra être prolongé après entente entre les représentants des deux parties.
- 9.02 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un grief qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.
- Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le grief et éviter le recours à l'arbitrage et par le fait même encourager le règlement de griefs entre les parties.

ARTICLE 9 ARBITRAGE (suite)

- 9.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par les parties.
- 9.04 Pour rendre sa décision l'arbitre sera limité à la considération de la cause qui lui est soumise et sera assujetti aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Lorsqu'une décision de l'employeur a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement), et que le (la) salarié(e) considère qu'il a été injustement discipliné(e), le (la) salarié(e) ou le délégué de l'union devra, s'il y a lieu de faire un grief, le soumettre par écrit selon la procédure établie à 8.02.
- Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 9, arbitrage, de cette convention.
- 10.02 Toute mesure disciplinaire est remise par écrit le plus tôt possible de l'occurrence du fait donnant naissance à la mesure, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours de l'occurrence avec copie au syndicat.
- 10.03 Seul un avis écrit, dont copie a été remise à l'union, peut être consigné au dossier disciplinaire d'un salarié.
- 10.04 Tout avis disciplinaire est annulé, après six (6) mois, sauf en cas de récidive auquel cas l'avis est gardé six (6) mois supplémentaires.
- 10.05 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception et ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

- 11.01 Chaque salarié peut exercer tous les droits que lui reconnaît la présente convention en fonction de l'ancienneté qui lui est reconnue au présent article.
- 11.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- 11.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 11.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est computed en jours et heures de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi.
- 11.05-A Une année d'ancienneté équivaut, pour les salariés de la cuisine, à mille sept cent vingt huit (1728) heures travaillées ou reconnues comme telles dans cette convention et ce, pour un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances.
- Elle est égale à mille six cent quatre-vingt-douze (1692) heures pour un salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances.
 - Elle est égale à mille six cent cinquante-six (1656) heures pour un salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 11.05-B Une année d'ancienneté équivaut, pour les hôtessees à mille deux cent (1200) heures travaillées ou reconnues comme telles dans cette convention et ce, pour un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances.
- Elle est égale à mille cent soixante-quinze (1175) heures pour un salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances.
 - Elle est égale à mille cent cinquante (1150) heures pour un salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 11.06 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.
- 11.07 Sur demande et au moins une fois par mois, l'employeur remet au syndicat une compilation des heures travaillées par chaque salarié à temps partiel.
- 11.08 Lorsqu'un salarié obtient un nouveau poste et/ou change de statut, l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date sert de point de départ pour le cumul futur de son ancienneté qui se fait alors selon les règles pertinentes à son nouveau statut.

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- 11.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties se rencontrent et s'entendent sur l'ancienneté accumulée depuis leur embauche. Cette ancienneté sera alors reconnue et servira de base pour le cumul futur de l'ancienneté. Cette liste d'ancienneté sera affichée par la suite pendant quinze (15) jours et des corrections pourront alors être demandées par les salariés intéressés.
- 11.10 Les salariés qui pourraient être transférés temporairement à des tâches exclues de l'unité de négociation, et ce, pour une période maximale de deux (2) mois annuellement ne perdent pas leurs droits, mais aucun salarié n'est tenu d'accepter ces tâches, le tout est sur une base volontaire et le (la) salarié(e) peut revenir quand il ou elle le décide avant la période terminée.
- 11.11 Durant une période de 300 heures de travail effectif après l'embauchage, les nouveaux salariés seront en période de probation. Après leur période de probation, ils deviendront des salariés réguliers ou des salariés à temps partiel et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.
- 11.12 Durant sa période de probation, le salarié est assujetti aux dispositions de cette convention. Cependant, en cas de congédiement, ni le salarié, ni l'union n'ont droit à la procédure de griefs.
- 11.13 **Interruption de l'ancienneté:**
- L'ancienneté d'un salarié sera rompue, tous ses droits annulés et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:
- a) quitte volontairement le service de l'employeur;
 - b) est congédié et non réintégré par la procédure de grief ou d'arbitrage;
 - c) néglige de retourner au travail en dedans de quarante-huit (48) heures après qu'il eut été avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier;
 - d) néglige de retourner au travail à la date convenue, à la suite d'une absence autorisée par l'employeur sauf si l'employé à une raison valable dont la preuve lui incombe;

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- e) est mis à pied pour une période équivalent à son ancienneté, mais jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
 - f) si un salarié régulier est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, pour une période équivalent à son ancienneté mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'accident de travail ou maladie industrielle où le temps n'est pas limité, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à sa tâche ou si sa tâche n'existe plus, à une autre tâche, pourvu que son ancienneté le permet.
- 11.14 L'employeur remettra à l'union tous les six (6) mois une liste comportant les noms des salariés qui ont de l'ancienneté ainsi que leur ancienneté.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures et de trente-six (36) heures pour les hôtesses, répartie en cinq (5) jours consécutifs.
- 12.02 Les cédules de travail seront affichées le vendredi.
- 12.03 S'il devient nécessaire, à cause d'un manque de travail, de diminuer le nombre d'heures de travail au cours d'une journée, cette diminution se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés en cause. Les salariés qui ont le plus d'ancienneté devront toutefois, être libérés sur demande.
- 12.04 L'employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures de travail par jour dans le cas de réduction d'heures de travail cédulées, sauf en cas de force majeure, si le salarié ne peut effectuer son horaire par manque d'équipement son horaire sera payé.
- 12.05 Les heures de travail à distribuer suite à un surcroît temporaire de travail, ou un remplacement ou pour accomplir de nouvelles tâches sont attribuées par ordre d'ancienneté aux salariés inscrits sur la liste de rappel, mais après avoir offert aux salariés réguliers ces heures pour compléter leur semaine normale de travail.
- La liste de rappel comprend les salariés qui ont été mis à pied, les salariés à temps partiel qui désirent compléter leur semaine de travail ainsi que les salariés embauchés pour faire du remplacement.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 12.06 L'employeur convient de n'effectuer aucun changement aux horaires de travail cédulés sans une bonne raison. Si un changement est effectué et que l'union et l'employeur ne peuvent s'entendre sur ce changement, l'union a le droit de présenter un grief et de le porter à l'arbitrage.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Tout temps travaillé en sus de dix (10) heures par jour ou de quarante (40) heures dans une (1) semaine sera rémunéré à temps et demi (1 1/2).

Pour les hôtesse, en sus de dix (10) heures par jour ou de trente-six (36) heures par semaine.

- 13.02 Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

- 13.03 Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'employeur a recours au volontariat parmi les employés présents par ordre d'ancienneté au sein de la fonction où le travail supplémentaire est requis, la même formule s'applique lorsque le temps supplémentaire est cédulé d'avance.

S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de cette même fonction, il assigne parmi les employés présents par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite fonction.

- 13.04 Un salarié qui a quitté la propriété de la compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence sera libéré lorsque ce travail sera terminé. Pour ce travail d'urgence en sus des heures régulières, le salarié sera payé un minimum de trois (3) heures au taux régulier ou le temps exact qu'il aura travaillé au taux supplémentaire, selon la méthode qui lui est la plus avantageuse. L'article 12.06 s'applique alors pour ces rappels.

ARTICLE 14 PERIODES DE REPOS ET DE REPAS

- 14.01 Tout salarié qui travaille à plein temps dans la cuisine a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pendant chacune de ses deux périodes quotidiennes de travail.

Ses périodes de repos sont prises à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne de travail.

ARTICLE 14 PERIODES DE REPOS ET DE REPAS (suite)

- 14.02 Tout salarié qui travaille à plein temps dans la cuisine a droit à une période de repas d'une demi heure vers le milieu de son horaire quotidien de travail.
- 14.03 Tout salarié à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes si son horaire de travail est de trois (3) heures consécutives, cette période de repos est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de leur horaire; à être déterminé entre le (la) salarié(e) et son supérieur immédiat.
- 14.04 Tout salarié à temps partiel a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes et d'une période de repas d'une demi heure si son horaire de travail est de sept (7) heures consécutives.
- 14.05 Les périodes de repos sont payées au taux régulier.
- 14.06 Les périodes de repas sont payées au taux régulier lorsque le salarié à la demande de l'employeur demeure en disponibilité pendant son repas.
- 14.07 Les salariés qui travaillent au comptoir des commandes et au bar seront payés si elles doivent être en disponibilité pour leur demi heure de repas.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS

- 15.01 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé est affiché pendant sept (7) jours. Sur l'affichage l'employeur indique le titre d'emploi, et le nombre d'heures par semaine et le salaire.
- 15.02 Les salariés posent leur candidature par écrit pendant les sept (7) jours de l'affichage.
- 15.03 L'employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste à combler après une période d'entraînement de quinze (15) jours.

Au cours de cette période, l'employé pourra retourner à son ancien poste ou y être retourné par l'employeur, si ce dernier juge que l'employé ne peut accomplir la tâche adéquatement.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS (suite)

Si l'employeur est convaincu que le postulant qui a le plus d'ancienneté ne pourra remplir les exigences normales du poste, même avec une période d'entraînement de quinze (15) jours il aura le droit d'assigner le postulant suivant qui a le plus d'ancienneté.

Toutes décisions de l'employeur touchant les dispositions qui précèdent peuvent être contestées par voie de grief. Dans ce cas la preuve incombe à l'employeur.

- 15.04 Le nom du candidat choisi sera communiqué au délégué syndical dans le plus bref délai possible suivant l'expiration d'affichage.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 16.01 Les vacances annuelles payées sont accordées aux salariés comme étant un droit acquis.
- 16.02 Les vacances seront basées sur le service accumulé au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 16.03 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé moins d'un (1) an de service doit recevoir une vacance d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.04 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé un an de service doit recevoir une vacance dont la durée est de deux (2) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.05 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé cinq (5) ans de service doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à six pourcent (6%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 16.06 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé huit (8) ans de service doit recevoir une vacance dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pourcent (8%) des gains totaux pendant la période de référence.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 16.07 Le salarié peut prendre toutes ses vacances en une seule période continue ou les diviser après entente avec l'employeur.
- 16.08 Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou être reporté à toute autre date convenue entre les parties. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'employeur pour se faire payer une journée additionnelle de salaire au lieu de reporter son congé.
- 16.09 Les vacances sont accordées aux salariés par département, en suivant l'ordre d'ancienneté.
- 16.10 Les vacances sont accordées entre le 1er mai et le 31 octobre. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié à temps partiel ne peut prendre de vacances entre le 1er décembre et le 1er janvier.
- 16.11 Chaque salarié avise l'employeur entre le 1er et le 15 avril de l'année en cours, de la période durant laquelle il désire prendre ses vacances.
- 16.12 Le programme des vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année et ne peut être changé par la suite sauf de consentement mutuel. Les parties peuvent s'entendre sur le quota.
- 16.13 La rémunération de vacances est remise au salarié sur un chèque séparé et en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ. Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur il a droit aux vacances accumulées selon cet article et à un paiement proportionnel au nombre de semaines travaillées depuis le 30 avril.

ARTICLE 17 CONGES PAYES

- 17.01 a) L'employeur reconnaît pour la durée de la convention dix (10) congés chômés payés pour les salariés.

Les salariés auront pour congés chômés payés les jours suivants:

- 1- Jour de l'An
- 2- Le Vendredi-Saint
- 3- La Fête de Dollard

ARTICLE 17 CONGES PAYES (suite)

- 4- Fête Nationale
- 5- Fête du Canada
- 6- Fête du Travail
- 7- Action de Grâces
- 8- Noel

et 2 congés mobiles à leur choix. Les salariés doivent donner une semaine d'avis pour le choix de leurs congés mobiles.

- b) les salariés lors de ces congés reçoivent la même rémunération comme s'ils étaient au travail;
- c) pour les salariés à temps partiel la moyenne des heures travaillées pour les quatre (4) semaines précédant le congé servira de base de calcul pour leur salaire lors de ces congés.

17.02 Afin de bénéficier de l'article précédent, chaque salarié doit être présent au travail son jour régulier cédulé de travail qui précède et le jour régulier cédulé de travail qui suit chacun de ces congés à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de l'employeur de s'absenter ou ne soit malade, accidenté ou pour toutes autres raisons valables, indépendamment de sa volonté ou jugé acceptable par l'employeur.

17.03 Le salarié appelé ou cédulé par l'employeur à travailler lors d'un congé férié fixé sera payé pour toutes les heures travaillées au taux double de son salaire régulier.

Les salariés peuvent demander à ne pas travailler les jours de congés fériés. L'employeur ne refusera pas ces demandes sans motif valable.

ARTICLE 18 AVIS DE MISE A PIED

18.01 Sauf dans les cas de force majeure, le(s) salarié(s) mis à pied a (ont) droit à un avis de mise à pied de dix (10) jours ouvrables. À défaut de préavis, l'employeur verse une compensation égale au salaire pour le nombre de jours de défaut de préavis.

Si l'avis de mise à pied est donné au salarié et qu'à l'expiration de cet avis le salarié n'est pas mis à pied, cet avis est automatiquement annulé.

18.02 Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, l'employeur avisera l'union du nom des salariés touchés et de la durée approximative de la mise à pied.

ARTICLE 19 **MISE A PIED ET RAPPEL**

19.01 Lorsque l'employeur effectue des mises à pied, il le fera de la manière suivante:

- a) le salarié ayant le moins d'ancienneté et qui est affecté par la réduction de personnel, aura le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son département en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) si le salarié affecté par la réduction de personnel n'a pas assez d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son département, il aura le droit de déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise sera mis à pied.

19.02 L'employeur convient que les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied.

ARTICLE 20 **SECURITE**

20.01 L'employeur adoptera toutes les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi.

ARTICLE 21 **ACCIDENT-GARANTIE QUOTIDIENNE**

Un salarié blessé lors de son travail ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident si conséquemment à cette blessure, il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du représentant de l'employeur.

ARTICLE 22 **ASSURANCE-RESPONSABILITE**

Sauf en cas de faute lourde l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 22 ASSURANCE-RESPONSABILITE (suite)

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 23 GARANTIE-JURE-TEMOIN

L'employeur paiera un salarié assigné pour comparaître ou pour remplir des fonctions comme membre d'un jury ou assigné comme témoin, sauf dans sa propre cause, la différence entre tout honoraire reçu et la somme que le salarié aura gagnée s'il a travaillé ces heures cédulées.

Le salarié avisera son employeur aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou comme témoin. L'employeur peut exiger que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement prescrit par cette clause. Le salarié se rapportera à son employeur dès qu'il sera libéré par la Cour.

ARTICLE 24 CONGES SOCIAUX

- 24.01 Pour cause de décès dans la famille, à savoir conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, et beaux-parents, le salarié peut être absent de son travail, sans perte de salaire, pour une période maximale de trois (3) jours consécutifs, pourvu que ces jours d'absence soient des jours ouvrables du salarié et que l'absence se termine au plus tard le lendemain des funérailles.
- 24.02 Dans le cas du décès des grands-parents, d'un beau-frère, belle-soeur, du gendre, de la bru, un congé d'une journée sera accordé à cette occasion, sans perte de salaire, pourvu que ce jour d'absence soit un jour ouvrable du salarié, et que l'absence coïncide avec la veille ou le jour des funérailles.
- 24.03 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de salaire, lors de l'accouchement ou de la sortie de l'hôpital de son épouse à la suite de l'accouchement ou lors de l'adoption et l'employé(e) pourra après entente avec l'employeur compléter une semaine sans solde.
- 24.04 Dans tous les cas prévus par cet article 24, l'employeur verse au salarié une somme équivalente au nombre d'heures prévues à son taux régulier.

ARTICLE 25 **CONGE DE MATERNITE**

- 25.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines. Elle continue d'accumuler l'ancienneté pendant son congé.
- 25.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé devrait normalement débiter six (6) semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment suggéré par le médecin.

ARTICLE 26 **CONGE SANS SOLDE**

Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé lui sera accordé pour un maximum de deux (2) mois par l'employeur si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons. Toutefois, si ce congé excède une semaine, une demande écrite devra être faite par le salarié à l'employeur et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'union. Toute demande pour un congé sans solde doit être faite avec au moins deux (2) semaines d'avis.

ARTICLE 27 **CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES**

L'employeur accordera aux salariés élus à la législature municipale, provinciale ou au parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention.

En dedans d'un mois de leur avis de retour au travail pour l'employeur, lesdits salariés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, les conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé.

ARTICLE 28 **STATIONNEMENT**

L'employeur permet pour les salariés l'accès au stationnement sans frais.

ARTICLE 29 **PAIEMENT DE SALAIRE**

- 29.01 Le salaire est payé le jeudi à chaque deux (2) semaines, si la possibilité le permet.

ARTICLE 29 **PAIEMENT DE SALAIRE (suite)**

29.02 Bulletin de paie:

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, sur le chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- Le nom de l'employeur;
- Les nom et prénom du salarié;
- L'identification de l'emploi du salarié;
- La date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- La nature et le paiement des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- Le taux de salaire;
- Le montant du salaire brut;
- La nature et le montant des déductions opérées;
- Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 30 **UNIFORMES**

- 30.01 Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis et payés par l'employeur.
- 30.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.
- 30.03 Un casier sous clé sera mis à la disposition de chaque employé pour ranger vêtements et accessoires personnels.

ARTICLE 31 **ASSURANCE-COLLECTIVE**

Un plan d'assurance collective sera mis en vigueur dans les deux (2) mois de la signature de la convention. L'employeur accepte d'administrer ce plan selon les spécificités dudit plan. L'employeur assumera 100% des coûts de l'assurance-vie des salariés ainsi que 100% de l'assurance-santé des salariés. Les salariés assumeront 100% des coûts de l'assurance-salaire.

ARTICLE 32 DUREE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er juin 1987. Les conditions dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

L'une ou l'autre des parties peut donner avis par écrit de cessation ou amendement entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et la date d'expiration.

32.02 **Grève et contre-grève**

Durant les négociations pour le renouvellement de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou l'utilisation de la grève ou contre-grève, les conditions de travail couvertes par les présentes, demeurent en vigueur. Ni l'une ni l'autre des parties ne pourra avoir recours à la grève ou à la contre-grève durant la durée de la convention.

ARTICLE 33 ANNEXE ET LETTRES D'ENTENTE

L'annexe et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

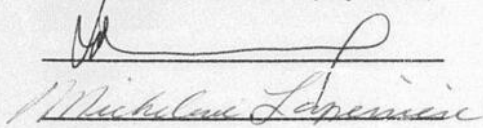
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour du mois de novembre 1984.

TOUT ROTI LTEE
1130 ouest, rue Sherbrooke
Suite 420,
Montréal, Québec

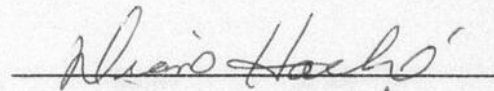
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec,

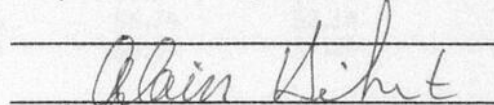
et. visé:

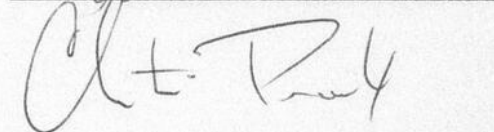
St-Hubert B.B.Q.
12575 est, rue Sherbrooke,
Pointe-aux-Trembles, Québec,



Michel Lapierre







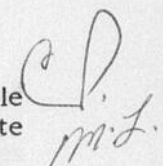
Alain Haché

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	1984-06-01	1985-06-01	1986-06-01
<u>Rôtisseur:</u>			
(ancienneté)			
Début:	\$6.31	\$6.69	\$7.10
1 an	\$6.41	\$6.79	\$7.20
2 ans	\$6.50	\$6.89	\$7.30
<u>Cuisinier:</u>			
Début:	\$5.88	\$6.23	\$6.60
1 an	\$5.98	\$6.33	\$6.70
2 ans	\$6.05	\$6.43	\$6.80
<u>Aide-général:</u>			
Début	\$5.51	\$5.84	\$6.20
1 an	\$5.61	\$5.94	\$6.30
2 ans	\$5.70	\$6.04	\$6.40
<u>Préposé(e) au comptoir:</u>			
Début	\$5.73	\$6.08	\$6.45
1 an	\$5.83	\$6.18	\$6.55
2 ans	\$5.93	\$6.28	\$6.65
<u>Magasinier:</u>			
Début	\$6.36	\$6.74	\$7.15
1 an	\$6.46	\$6.84	\$7.25
2 ans	\$6.55	\$6.94	\$7.35
<u>Hôtesse:</u>	\$3.45	\$3.50	\$3.55
<u>Placeuse:</u>	\$5.30	\$5.62	\$5.95
<u>Barmaid:</u>			
Début	\$6.26	\$6.64	\$7.04
1 an	\$6.36	\$6.74	\$7.14
2 ans	\$6.45	\$6.84	\$7.24

ANNEXE "A" (suite)

- .01 En date de signature, chaque salarié est intégré dans l'échelon correspondant à ses années de service, ce rétroactivement au 1er juin 1984.
- .02 Un salarié qui bénéficie d'un transfert à un autre poste aux termes de l'article 16 "postes vacants" touche le taux de son nouveau poste une fois complété sa période d'entraînement.
- .03 Un salarié affecté comme remplaçant une journée de travail ou plus, à un poste où le taux est plus élevé touche le taux le plus élevé.
- .04 Un salarié affecté temporairement à un poste dont le taux est moins élevé conserve son taux de salaire.
- .05 Pour tous les salariés, pleine rétroactivité au 1er ^{juin} ~~juillet~~ 1984 payable dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective. 
- .06 Les nouveaux salariés à l'exception des hôtesses auront le salaire minimum plus \$0.10 durant leur période de probation, ensuite ils auront l'échelle de salaire prévu à leur classification dans la présente convention.
- .07 Les barmaids n'iront plus prendre le travail des hôtesses sur le plancher.
- .08 L'hôtesse en chef ne fera plus de bar.
- .09 Les hôtesses qui travaillent le matin, de 10:00 à 11:00 heures a.m., recevront pour cette heure \$4.00.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE: **TOUT RÔTI LTÉE**
1130 est, rue Sherbrooke
Suite 420
Montréal, Québec

Et. visé: **ST-HUBERT B.B.Q.**
12575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Québec


ET: **L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.**
1665 est, rue Rachel
Montréal, Québec
H2J 2K6

Objet: Libérations syndicales:

- .01 Dans les douze (12) mois de la signature de la présente convention collective, deux (2) délégués syndicaux pourront être libérés de leur travail sans perte de salaire pour un maximum de trois (3) journées chaque afin d'assister à des cours de formation syndicale.
- .02 L'union demande les libérations au moins dix (10) jours à l'avance.
- .03 Les salariés recevront pour cette journée leur salaire régulier pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées.

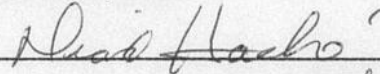
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de novembre 1984.

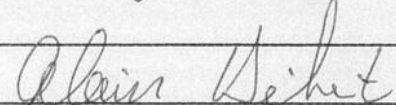
TOUT RÔTI LTÉE
Et. visé: St-Hubert B.B.Q.
12,575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Québec

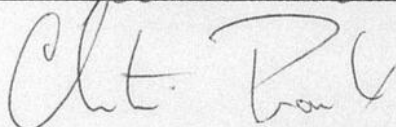


Micheline Lapierre

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
LOCAL 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal, Québec







LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE: **TOUT RÔTI LTÉE**
1130 ouest, rue Sherbrooke
Suite 420
Montréal, Québec

Et. visé: **ST-HUBERT B.B.Q.**
12575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Québec

ET: **L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
LOCAL 298 - FTQ**
1665 est, rue Rachel
Montréal, Québec
H2J 2K6

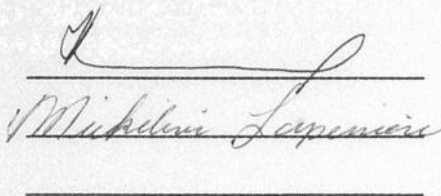
Objet: **Législation sur les pourboires**

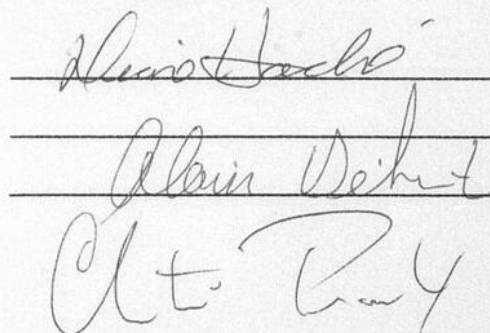
- .01 Les parties conviennent de se rencontrer et de réouvrir la convention collective s'il y a lieu, advenant que le gouvernement fasse entrer en vigueur une législation portant sur la taxation et les bénéfices sociaux des salariés à pourboire et qui aurait pour effet de faire porter sur l'employeur le fardeau financier de ces nouveaux bénéfices sociaux.
- .02 L'une ou l'autre des parties voulant entreprendre ces discussions donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour du mois de novembre 1984.

TOUT RÔTI LTÉE
Et. visé: St-Hubert B.B.Q.
12,575 est, rue Sherbrooke
Pointe-aux-Trembles, Qué.

L'UNION DES EMPLOYÉS
DE SERVICE,
LOCAL 298 - FTQ
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qué.


Michel Lapin


Alain Veil
Alain Veil
Alain Veil