

Ministère du Québec
du Travail

Commissaire général du travail

A.N.K. (253) DÉPÔT

7919-4

Dépôt N°: 85 07 205

En vertu de l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07919-4

Première convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

M-26626-01

Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-07-12	85-07-16		84-12-13	87-12-13	35

Association

Employeur

Déposant

Union des Employés de Commerce, local 502
Att: M. Sylvain Lussier
1010 Ste-Catherine E. bureau 510
Montréal, QC.
H2L 2G3

Déposant

Pamajo Restaurant Inc
435 rue Harwood
Dorion, QC.
J4V 5W1

Déposant, si autre que les parties

Région 06-03

Activité 8863 (10)

Affiliation 10

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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
Pierrette David/dg	85-07-29

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE
bureau 510
MONTREAL, Qc
H2L 2G3

détenant une charte de l'Union des
Travailleurs Unis de l'Alimentation
et du Commerce, affiliés à F.A.T.-
C.O.I., C.T.C., C.T.M. et F.T.Q.

ou ses successeurs,

ci-après appelée: «L'UNION»

d'autre part.

26626-01 (25362-03)
79194

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
1984 - 1987

ENTRE: PAMAJO RESTAURANT INC.
Pour son établissement situé au:
435, bd Harwood
DORION, Qc
J4V 5W1
ou ses successeurs,
ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502
Située au:
1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
MONTREAL, Qc
H2L 2G3
détenant une charte de l'Union des
Travailleurs Unis de l'Alimentation
et du Commerce, affiliés à F.A.T.-
C.O.I., C.T.C., C.T.M. et F.T.Q.
ou ses successeurs,
ci-après appelée: «L'UNION»

d'autre part.

TABLE DES MATIÈRES

	PRÉAMBULE - NON-DISCRIMINATION	1
	INTERPRÉTATION DES TERMES	1
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE III	ADHÉSION SYNDICALE	5
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	6
ARTICLE V	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	15
ARTICLE VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	16
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	17
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	18
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	21
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	22
ARTICLE XII	SALAIRES	23
ARTICLE XIII	PRIMES ET ALLOCATIONS	24
ARTICLE XIV	VACANCES PAYÉES	24
ARTICLE XV	CONGÉS STATUTAIRES	27
ARTICLE XVI	CONGÉS SOCIAUX	28
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	29
ARTICLE XVIII	SÉCURITÉ SOCIALE	30
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	32
ARTICLE XX	CLAUSES GÉNÉRALES	33
ARTICLE XXI	DURÉE DE LA CONVENTION	34
	ANNEXE «A» - CLASSIFICATION ET ÉCHELLE DE SALAIRES	
	ANNEXE «B»	
	LETTRE D'ENTENTE	

.01

PRÉAMBULE - NON-DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

.02

INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) SALARIE:

Tout salarié régi par la présente convention selon le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail, pour l'établissement mentionné à la clause 1.01 ci-après.

b) SALARIE RÉGULIER:

1. Tout salarié à l'exception des hôtesses, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.
2. Tout salarié hôtesse rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement trente (30) heures par semaine.

c) SALARIE À TEMPS PARTIEL:

1. Tout salarié à l'exception des hôtesses, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.
2. Tout salarié hôtesse rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente (30) heures par semaine.

d) ÉTABLISSEMENT:

Rôtisserie exploitée par l'Employeur et couverte selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

.02

INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)e) SECTIONS:

Les sections dont on fait mention dans la présente convention sont: -

1. Cuisine - Comptoir
2. Salle à manger - bar

f) PROMOTION:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire plus élevée que celui de la classification qu'il occupait.

g) JOUR:

À moins de stipulation contraire, le mot «jour» dans la présente convention signifie jour de calendrier.

h) MISE À PIED - (Salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail pouvant affecter son statut de salarié régulier.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec, à savoir:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant, du gérant de cuisine, du gérant de la salle à manger, des gérants adjoints de cuisine et des gérants adjoints de la salle à manger et du commis de bureau.»

Établissement visé:

435, bd Harwood
DORION, Qc
J4V 5W1

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention collective avec aucun salarié visé par celle-ci.
- 1.03 Aux fins d'échange de correspondance:
- a) L'Employeur fournit à l'Union une (1) fois par année, une liste incluant:
 - les noms des personnes cadres de l'établissement ayant autorité sur les salariés ainsi que leurs fonctions.
 - b) L'Union fournit à l'Employeur une (1) fois par année une liste incluant:
 - les noms des représentants syndicaux.
 - c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.
- 1.04
- a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel qui peut être exécuté par des salariés de l'unité de négociation.
 - b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), les parties reconnaissent que:

Les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement peuvent, lorsque la situation l'exige, aider les salariés afin de maintenir un bon service à la clientèle.
- 1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux de la classification où le travail a été accompli, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie également entre les salariés normalement affectés à ladite classification où le travail a été accompli.
- 1.06 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits exclusifs relevant de l'Employeur et plus particulièrement:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;
- c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires ainsi que les procédures administratives;
- d) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
- e) les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective.

2.02 L'Employeur peut créer tout nouveau poste s'il le désire. Il doit cependant, négocier avec l'Union le salaire de ce nouveau poste avant de créer un nouveau poste. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention collective.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié qui demeure en place afin de remplir la nouvelle fonction qui lui est assignée.

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'effectuer des mises à pied. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.
- 3.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire, à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03
- a) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie, après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
 - b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés, au moment de leur embauchage, et en adresse une copie au bureau d'Union en même temps que le rapport de contributions syndicales.
- 3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un «rapport de contributions syndicales» et d'informations générales qui doivent être mises à jour au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'Annexe «B» de la convention.
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui qui est liée à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE III ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.06 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif juste et raisonnable.
- L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié dont la demande d'adhésion à l'Union est refusée ou qui a été expulsé de l'Union.
- 3.07 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.
- 3.08 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.09 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, et/ou constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord obtenir la permission du gérant de l'établissement ou, s'il est absent de son représentant.
- 4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance, obtient un congé sans solde. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste ou un poste similaire, si son poste a été aboli.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02

...

- b) Si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient durant un tel congé sans solde les avantages sociaux prévus à la convention collective.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement des frais ainsi encourus et l'Union convient de les rembourser.

- c) Un tel congé sans solde ne peut excéder la durée de la présente convention.

4.03

Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.)

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

- a) l'Union doit donner un avis de dix (10) jours à l'Employeur pour obtenir un tel permis d'absence;
- b) une telle demande doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence;
- c) le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois dans l'établissement;
- d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de dix (10) jours en totalité par année civile dans l'établissement pour de telles absences.

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04

Le salarié qui est membre du Comité exécutif de l'Union obtient un permis d'absence sans solde pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.05

Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05

...

L'assistant délégué en l'absence du délégué, peut exercer les mêmes fonctions et possède alors les mêmes droits et privilèges.

Un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné sur l'équipe de soir.

Le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué doit, avant tout, accomplir son travail normalement.

4.06

Le délégué d'Union peut soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant afin de discuter des problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué durant les heures normales de travail sans perte de salaire.

Le délégué d'Union doit obtenir, au préalable, la permission du gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail et cette clause ne peut avoir pour effet de permettre au délégué d'Union de quitter l'établissement durant ses heures normales de travail pour effectuer ses fonctions de délégué.

Le travail du délégué d'Union ne doit pas entraver, nuire à la bonne marche des opérations.

4.07

En autant que l'Union le peut, seuls les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué ou assistant-délégué d'Union.

4.08

L'Union fournit à l'Employeur une liste des noms des délégués et assistant-délégués et elle maintient cette liste à jour. Les délégués et assistants-délégués d'Union ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit, au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

4.09

Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation pour le renouvellement de la présente convention collective.

Les salariés membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou de conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal de travail durant les négociations.

4.11 L'Employeur fournit un tableau d'affichage en tout temps pour l'usage de l'Union afin qu'elle puisse afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
2. avis de réunions ou d'assemblées;
3. avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de tout avis affiché par l'Union sur le tableau d'affichage est remise à l'Employeur en même temps. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit accessible au salarié.

4.12 L'Employeur défraie à part égale avec l'Union:
- les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention.

ARTICLE V ANCIENNETÉ

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur depuis sa dernière date d'embauchage, à moins de perte de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention et seulement après qu'il ait complété sa période de probation.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.01

...

- b) Dans le cas de perte de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage et seulement après qu'il ait complété sa période de probation.
- c) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise et/ou autorisée par la convention collective sauf si expressément prévu du contraire.
- d) Les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier après le dernier embauchage de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur et ce, sans recours.

Nonobstant ce qui précède, les salariés embauchés pour la période estivale sont considérés comme étant en période de probation.

- e) Une (1) fois l'an, vers le 1er octobre, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté des salariés régis par la présente convention collective; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant:

- le numéro du salarié
- nom et prénom au complet du salarié
- sa date d'ancienneté
- la classification du salarié
- son numéro d'assurance-sociale

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement durant une période de trente (30) jours. Cette liste est fournie à titre officieux seulement et ne peut préjudicier les droits des parties.

- f) Après la signature de la convention collective si deux (2) ou plusieurs salariés commençant à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille à la naissance.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

- 5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
1. s'il est congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
 2. s'il met fin volontairement à son emploi;
 3. s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de six (6) mois ou une période égale à son ancienneté si elle est moindre;
 4. s'il s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés et consécutifs sans autorisation;
 5. s'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel au travail à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie. Ce rappel est fait par lettre recommandée et expédiée au salarié à la dernière adresse connue de l'Employeur avec copie à l'Union;
 6. s'il s'absente pour cause de maladie ou accident pour une période de plus de douze (12) mois.
- 5.03 a) L'ancienneté des salariés réguliers prévaut sur celles des salariés à temps partiel dans tous les cas de mise à pied en autant que les salariés qui rentrent à l'emploi de l'Employeur puisse accomplir le travail.
- b) Le nom du salarié à temps partiel qui subit une absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de six (6) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel et du rappel au travail. Un tel salarié à temps partiel conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans sa classification.
- Si un salarié à temps partiel refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.03 b) ...

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque l'Employeur doit effectuer un rappel au travail dans une classification et qu'il n'y a aucun salarié à temps partiel inscrit sur la liste de rappel au travail dans ladite classification, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel inscrit sur la liste de rappel au travail selon l'ordre de l'ancienneté ledit rappel en autant qu'il soit dans une classification égale ou inférieure à la sienne et qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

- c) Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur met d'abord à pied le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où doit s'effectuer la mise à pied, le salarié régulier ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure dans sa section en autant qu'il puisse accomplir normalement la fonction. Ce dernier salarié est alors mis à pied.

5.04

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre de l'ancienneté dans leur classification, c'est-à-dire que les salariés en mise à pied qui ont le plus d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer le rappel au travail sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque l'Employeur doit effectuer un rappel au travail dans une classification et qu'il n'y a aucun salarié régulier en mise à pied dans ladite classification, l'Employeur doit offrir aux salariés réguliers en mise à pied qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre de l'ancienneté ledit rappel en autant qu'ils soient dans une classification égale ou inférieure à la leur et qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.05 Un salarié régulier qui désire devenir salarié à temps partiel peut le faire en donnant un avis écrit au directeur du personnel d'un tel fait. À compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de la date qui apparaît sur sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telle que décrite en Annexe «A». Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage avec l'Employeur.

Ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.06 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:

Il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte.

b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier si la modification s'effectue à l'intérieur de la même classification.

c) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de paie et de durée de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

5.07 Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

5.08 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)5.09 Mécanisme d'affichage pour poste disponible

- a) Lorsqu'un poste devient disponible dans l'établissement, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe, au salarié possédant le plus d'ancienneté dans la section de l'établissement en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
- b) L'Employeur affiche pendant une période de quatre (4) jours au tableau d'affichage de l'établissement tout poste disponible et les salariés de la section où le poste est disponible peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.
- c) L'Employeur rend une réponse écrite à chaque candidat qui a posé sa candidature sur un poste disponible dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'affichage et le délégué d'Union ou en son absence, l'assistant-délégué d'Union doit être avisé dans le même délai de toute décision de l'Employeur concernant la nomination d'un salarié à un poste disponible.
- d) Si une nomination est faite à un poste disponible sans que le mécanisme d'affichage ait été utilisé, un grief peut être fait en tout temps.
- e) L'Employeur met à la disposition des salariés des formulaires de demande de poste disponible tel qu'il apparaît à l'Annexe «D».
- f) Le délégué syndical peut postuler sur un affichage pour un salarié absent à cause de maladie ou en vacances annuelles ou en congé de maternité à condition que le salarié pour qui il postule puisse occuper la fonction dès que l'Employeur le requiert.

5.10 Dans tous les cas de promotion, une période d'essai de quinze (15) jours est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. De plus, il peut s'il le désire, retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable, un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.10 ...

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans de tels cas, le salarié reçoit le salaire qu'il toucherait comme s'il était demeuré au poste qu'il occupait avant sa promotion.

5.11 Aux fins d'application de l'article V, la classification «hôtesse» est considérée la plus élevée.

5.12 Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention collective.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 a) Le gérant de l'établissement ou en son absence son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au délégué en même temps qu'au salarié et une copie est adressée à l'Union.

b) À la demande du salarié, un délégué d'Union peut assister à toute entrevue ou interrogatoire mené par l'Employeur relatif à la conduite de ce salarié.

c) Tout avis de suspension doit indiquer les raisons et la date de début et la durée de la suspension. L'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

d) Tout avertissement écrit doit être fait selon les règles établies à l'article VI et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement.

Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

- 6.01 ...
- e) Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit et contenir les motifs de ladite mesure.
- 6.02 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.03 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence ou celle d'un témoin de son choix.
- 6.04
- a) Tout avis disciplinaire inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- b) La signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- c) Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause de par la procédure de griefs est retirée de son dossier et doit être détruite.
- d) Un salarié peut vérifier le contenu de son dossier et ce, sur ses heures normales de travail.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape:Par écrit au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)7.03 Deuxième étape:Par écrit au représentant des propriétaires

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le salarié ou le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit, par courrier recommandé au représentant des propriétaires dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le représentant des propriétaires doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.04 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.05 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de trois (3) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)

- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) L'horaire de travail du salarié est établie par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) L'horaire de travail quotidien du salarié régulier doit prévoir des heures consécutives à l'exception des repas.
- Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, les hôtesses peuvent travailler sur des heures brisées.
- 9.02 a) La semaine normale de travail du salarié régulier à l'exception des hôtesses est de quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours de travail.
- Les congés hebdomadaires de chaque salarié régulier doivent être consécutifs. Cependant, un salarié régulier peut renoncer à ses congés hebdomadaires consécutifs pour des congés hebdomadaires non consécutifs.
- La semaine normale de travail du salarié régulier hôtesse est de trente (30) heures par semaine à faire en cinq (5) jours de travail ou moins consécutifs ou non consécutifs.
- b) Les périodes quotidiennes de travail du salarié régulier sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de douze (12) heures.
- 9.03 a) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel à l'exception des hôtesses est de moins de quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours ou moins.
- La semaine normale de travail du salarié à temps partiel hôtesse est de moins de trente (30) heures par semaine à faire en cinq (5) jours ou moins.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 ...

- b) Les périodes quotidiennes de travail du salarié à temps partiel sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de douze (12) heures.

9.04

- a) L'horaire de travail du salarié régulier de jour s'étale entre six heures (6h) et vingt et une heures (21h).
- b) L'horaire de travail du salarié régulier de soir s'établit entre seize heures (16h) et au plus tard deux (2) heures après la fermeture de l'établissement.
- c) L'horaire de travail du salarié à temps partiel doit se terminer au plus tard deux (2) heures après la fermeture de l'établissement.

9.05

- a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre, est affichée dans chaque section avant midi (12h) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante se terminant le lundi soir.
- b) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel. Les noms des salariés apparaissent par ordre d'ancienneté sur l'horaire de travail.
- c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché du salarié régulier après dix-huit heures (18h) le jour de l'affichage. Une copie est remise au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué d'Union pour dix-huit heures (18h).
- d) Les congés hebdomadaires doivent être déterminés sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation «CH» et pour un congé statutaire «CS». Tout autre congé ou absence doit être déterminé par une abréviation appropriée et constante.
- e) Le salarié absent du travail entre le moment de l'affichage et l'entrée en vigueur de l'horaire de travail doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail, sinon il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent pointer leur carte à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail après les repas et quitte son travail à la fin de sa journée.

- b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude de ses entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

- 9.07 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou ne travaillent pas de façon à remplacer ou priver un éventuel salarié régulier.

- b) La pratique existante avant la signature de la présente convention collective concernant la distribution des heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque des heures de travail additionnelles à celles déjà cédulées deviennent disponibles dans la fonction hôtesse, en autant que l'Employeur le peut et selon les besoins des opérations, il doit les offrir aux salariés à temps partiel (hôtesses) à l'emploi de l'Employeur, jusqu'à un maximum des heures de la journée ou de la semaine normale des hôtesse à temps partiel, avant d'embaucher un autre salarié à temps partiel de l'extérieur de l'établissement.

À l'exception des hôtesse, les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans chaque classification et dans chaque section dans l'établissement. Les salariés à temps partiel à l'exception des hôtesse sont programmées, par ordre d'ancienneté, dans chaque classification, le maximum d'heures de travail possible à l'intérieur d'une journée et/ou d'une semaine normale telle que définie à l'article IX, en autant qu'ils soient capables d'effectuer le travail à accomplir et qu'ils soient disponibles.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.07 c) Nonobstant ce qui est prévu ci-haut, les hôtesses pourront à nouveau rétablir leur rang d'ancienneté à la fin de la deuxième année de la convention collective aux fins d'application de la présente clause.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS

10.01 Le salarié doit prendre une (1) heure sans paie pour le repas, s'il travaille plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

10.02 a) À l'exception des hôtesses, le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de quatre (4) heures consécutives doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de sept (7) heures consécutives ou plus, doit prendre deux (2) pauses de quinze (15) minutes chacune.

c) Autant que possible, la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.03 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de trois (3) heures, avant et/ou après sa journée normale de travail doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire effectué.

10.04 En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées sous le principe: «Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti».

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1-1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de quarante (40) heures, trente (30) heures pour les hôtesse et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1-1/2).

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

11.02 Tout salarié est rémunéré au taux double s'il travaille plus de cinquante (50) heures au cours d'une (1) semaine.

11.03 Un salarié régulier ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

11.04 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de trois (3) heures de travail à son taux régulier ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux qui s'applique.

11.05 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur s'engage à aviser le salarié impliqué le plus tôt possible.

11.06 Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

- Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de la classification où le travail supplémentaire est requis en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de cette même classification, il assigne par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite classification en commençant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

ARTICLE XII SALAIRES

- 12.01 L'énumération des classifications, les taux de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'Annexe «A».
- 12.02 a) Le salaire de tous les salariés est versé tous les deux (2) jeudis sous enveloppes scellées.
- Si le jeudi est un jour chômé, le salaire est distribué le mercredi si possible.
- b) Dans le cas d'erreur substantielle sur la paie d'un salarié, l'Employeur s'engage à lui faire une avance, si celui-ci lui en fait la demande.
- 12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- Nonobstant ce qui précède, ceci ne s'applique pas dans le cas de mise à pied.
- 12.05 a) Le salarié qui travaille à la demande de l'Employeur à une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur au sien pour le temps où il est ainsi affecté.
- Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.
- b) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si tel congé survient durant une semaine complète de remplacement.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

- 12.06 a) Une prime de cinquante cents (0,50\$) sera versée à chaque salariée hôtesse appelée à entraîner toute autre salariée hôtesse.
- b) La salariée hôtesse appelée à effectuer la tâche générale de la caissière-barmaid en plus de sa tâche habituelle recevra une prime de un dollar (1,00\$) l'heure pour toutes les heures ainsi effectuées.

ARTICLE XIII PRIMES ET ALLOCATIONS13.01 Allocation de repas

Pour tout repas consommé par un salarié durant son horaire de travail, le salarié bénéficie d'un escompte de cinquante pour cent (50%) du menu du comptoir ou de la salle à manger qui doit être payé au préalable.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés selon le tableau suivant: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Pour la première année de la présente convention collective:

SERVICE CONTINUVACANCES PAYÉES ET CHÔMÉES

Moins d'un (1) an

Une (1) journée par mois de service (maximum dix (10) jours) payables à quatre pour cent (4%) du salaire gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Un (1) an mais moins de trois (3) ans

Deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Trois (3) ans mais moins de six (6) ans

Deux (2) semaines payables à cinq pour cent (5%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Six (6) ans et plus

Trois (3) semaines payables à six pour cent (6%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

14.01

...

Pour les deuxième et troisième année de la présente convention collective:

SERVICE CONTINUVACANCES PAYÉES ET CHÔMÉES

Moins d'un (1) an

Une (1) journée par mois de service (maximum dix (10) jours) payables à quatre pour cent (4%) du salaire gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Un (1) an mais moins de trois (3) ans

Deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans

Deux (2) semaines payables à cinq pour cent (5%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Cinq (5) ans et plus

Trois (3) semaines payables à six pour cent (6%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

14.02

Semaine de vacances

La semaine de vacances est une période de sept (7) jours civils consécutifs s'étendant de minuit (0h), un jour civil donné à la fin du septième (7e) jour civil suivant.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)14.03 Jour de vacances

Un jour de vacances est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives s'étendant de minuit (0h), un jour civil donné à la fin du même jour.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés.

Cependant, un salarié peut prendre ses vacances tel que prévu à l'article 14.01 de façon consécutive ou non-consécutive à son choix.

14.05 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il inscrive son choix sur la liste de vacances prévue en 14.08.

14.06 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de leur décès, ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, d'après quatre pour cent (4%), cinq pour cent (5%) ou six pour cent (6%) de leur salaire total gagné tel qu'applicable depuis le 1er mai.

14.07 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

14.08 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances.

Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux doivent les choisir avant le 15 avril.

Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque section séparément.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

- 14.09 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même section.
- 14.10 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril pour les salariés réguliers et le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé avec copie remise au délégué d'Union.
- 14.11 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour ses vacances.
- 14.12 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut être invoquée pour empêcher le choix de vacances des salariés.

ARTICLE XV CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 a) Tous les salariés ont droit aux congés statutaires chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
 - Noël
 - Vendredi Saint
 - Fête Nationale des Québécois
 - Fête de Dollard
 - Action de Grâces
 - Fête du Travail
 - Jour anniversaire du salarié
 - La Confédération
- b) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier pendant les deux (2) semaines précédant ce congé statutaire et ce, jusqu'à un maximum de huit (8) heures.
- 15.02 Le congé se définit comme la période comprise entre 0h1 et vingt-quatre heures (24h) le jour du congé.

ARTICLE XV CONGÉS STATUTAIRES (suite)

15.03 Tout salarié qui travaille durant son congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1-1/2) pour toutes les heures travaillées au cours de ladite journée en plus du paiement du congé; cependant, l'Employeur et/ou le salarié peut déplacer l'observance d'un congé statutaire durant la semaine dudit congé statutaire ou la semaine précédente ou suivante du congé statutaire ou être payé pour ledit congé statutaire et ce, à son choix.

Si un salarié accepte de travailler durant le jour où son congé statutaire a été déplacé, il est alors rémunéré au taux de temps et demi (1-1/2) pour toutes les heures travaillées au cours de ladite journée.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX

16.01 Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congé sans perte de salaire lors du décès d'un des parents suivants pourvu qu'ils soient pris entre le jour du décès et celui des funérailles:

- conjoint
- fils
- fille

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé sans perte de salaire lors du décès d'un des parents suivants pourvu qu'ils soient pris entre le jour du décès et celui des funérailles:

- père
- frère
- mère
- soeur

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire lors du décès d'un des parents suivants pourvu qu'il soit pris entre le jour du décès et celui des funérailles:

- beau-père
- gendre
- belle-mère
- bru

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)16.02 Naissance ou adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire.

16.03 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider le congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours pour obtenir un tel congé.

16.04 Dans tous les cas prévus au présent article l'Employeur doit compenser au salarié le nombre d'heures cédulées et il le fait à son taux régulier.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle, sans paie, d'une durée maximale de trois (3) mois non autorisée par d'autres clauses de la convention, doit être adressée, par écrit, au gérant de l'établissement, par le salarié concerné, avec copie adressée à l'Union au moins vingt (20) jours avant le début de l'absence désirée.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait, par écrit, par le gérant de l'établissement, au salarié concerné en indiquant les motifs du refus. Une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01

...

- c) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est valable.

Sont considérés comme motifs valables:

- 1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de la famille immédiate est dans le besoin sérieux pour maladie;
 - 2) Toute cause de séparation et/ou divorce;
 - 3) Pour fins de répondre à des examens scolaires.
- d) Le salarié devra fournir une preuve des motifs évoqués ci-haut, à la demande de l'Employeur.
- e) À son retour au travail, le salarié réintègre son poste, ou un poste similaire, si son poste a été aboli.

17.02

Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans paie qui débute normalement, quatre (4) semaines avant le début de l'accouchement ou à tout autre moment déterminé par son médecin si le congé doit débiter avant la fin de la quatrième (4e) semaine de l'accouchement.

Dans tous les cas, ce congé prend fin, au plus tard, six (6) mois après la fin de sa grossesse.

À son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire si son poste a été aboli.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE

18.01

L'Employeur s'engage à entretenir l'établissement de façon à assurer la santé, la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

- 18.02
- a) L'Employeur s'engage à maintenir le régime actuel d'assurances collectives et ce, pour la durée de la présente convention collective.
 - b) L'Employeur et l'Union se rencontreront pendant la présente convention collective afin de discuter du régime d'assurances collectives pour les salariés travaillant vingt (20) heures et plus par semaine et qui ont comme employeur principal Pamajo Restaurants Inc.
- 18.03
- Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen médical exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.
- 18.04
- a) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident s'il ne peut compléter sa journée avec un certificat médical l'attestant.
 - b) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Tel paiement doit être considéré comme une avance.
 - c) L'Employeur remet à tout salarié qui est victime d'un accident de travail, une formule d'accident de travail et doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.
- 18.05
- a) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un maximum de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au tableau d'affichage.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.05

...

- b) Le comité peut faire enquête sur tout accident de travail causant des pertes de journées de travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

ARTICLE XIX FONCTIONS JURIDIQUES

19.01

- a) Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena dans une cause autre que la sienne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- b) Tout salarié à temps partiel convoqué comme témoin par subpoena dans une cause autre que la sienne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales en autant qu'il soit programmé la journée où il est convoqué comme témoin et qu'il avise l'Employeur au moment où il reçoit sa convocation comme témoin.

19.02

- a) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales en autant qu'il soit programmé la journée où il est appelé à servir et/ou sert comme juré et qu'il avise l'Employeur au moment où il reçoit sa convocation comme juré.

ARTICLE XX CLAUSES GÉNÉRALES20.01 Buanderie et uniformes

1. Les vêtements requis par l'Employeur ou pour raison de sécurité sont fournis aux frais de l'Employeur; cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien.
2. L'Employeur maintient la pratique existante avant la signature de la présente convention collective concernant le remplacement des uniformes.

- 20.02
- a) Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.
 - b) L'Employeur doit accorder un permis d'absence sans rémunération à tout salarié élu à la suite d'une élection fédérale ou provinciale.

20.03

Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.

20.04 Caisse d'économie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Économie des Trois-C. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.05

L'Employeur fournit aux salariés un (1) vestiaire pour ses effets personnels.

Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres. Cette case est munie d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

ARTICLE XX CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

20.06 Les hôtesses peuvent fumer dans la salle à manger, à une table qui leur est désignée, mais seulement en dehors des heures d'affluence; cependant, les hôtesses ne peuvent fumer lorsqu'elles servent des clients.

ARTICLE XXI DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 13 décembre 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 13 décembre 1987.

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée ou jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

21.03 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment mandatées ont signé en ce 12 ième jour du mois de Juillet 1985.

PAMAJO RESTAURANT INC.

[Signature]

[Signature]

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE «A»

SALAIRES

	Taux d'embauche	<u>400h</u>	<u>1000h</u>	<u>2000h</u>	<u>3000h</u>	<u>4000h</u>
Fonctions						
Cuisinier : Recette Rôtissage	Sal. min.	5,30\$	5,50\$	5,70\$	5,95\$	6,20\$
Aide-général: Cuisine Comptoir Salle à manger Placière	Sal. min.	4,50\$	4,80\$	5,00\$	5,20\$	5,35\$
Caissière : Bar Comptoir	Sal. min.	4,75\$	4,88\$	5,02\$	5,28\$	5,54\$
Hôtesse :				Salaire minimum		

Les salaires ci-haut prévus valent à compter de la date de la signature et jusqu'au 3 octobre 1984 inclusivement.

À compter du 4 octobre 1984 et jusqu'au 3 octobre 1985 inclusivement, les salaires ci-haut prévus sont majorés de 4% à l'exception du salaire des hôtesse et des salariés qui n'ont pas atteint quatre cents (400) heures dont le salaire suit le taux prévu par la Loi.

Les parties conviennent de négocier les taux de salaire devant s'appliquer à compter du 4 octobre 1985 jusqu'à l'expiration de la convention collective le 4 octobre 1986.

RÉTROACTIVITÉ

Les salariés à l'emploi de la pâtisserie à la date de la signature de la convention collective recevront une rétroactivité pour toutes les heures qu'ils ont travaillées entre le 4 octobre 1983 et la date de la signature de la convention.

Telle rétroactivité est égale à la différence entre le salaire touché par un salarié pour ses heures travaillées et le salaire qu'il aurait touché depuis le 4 octobre 1983 si les salaires en vigueur au moment de la signature de la convention collective s'étaient appliqués depuis cette date.



LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur défraie à part égale avec l'Union les coûts d'impression et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et les frais d'impression et de mise en page doivent être raisonnables.



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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26626-01	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-07	85-10-08				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 Att: M. Sylvain Lussier 1010 Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Pamajo Restaurant Inc 435 rue Harwood Dorion, QC. J4V 5W1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties MADAME ROXANNE RIOUX	Région <u>06-03</u> Activité <u>8363 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente: Madame Roxanne Rioux

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-10-17

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1H 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorion,
 en ce 7 ème jour du mois de Octobre,
 mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

PAMAJO RESTAURANT INC.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
 LOCAL 502

[Signature]

[Signature]

85 OCT -8 15:51

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAMAJO RESTAURANT INC.
 ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
 LOCAL 502
 ci-après appelée «L'UNION»

OBJET: MADAME ROXANNE RIOUX

L'Employeur et l'Union confirment, par la présente, que Madame Roxanne Rioux classifiée «Caissière-Bar», touchera le salaire de la classification «Rotisseur» pour la première et deuxième année de la convention collective.

Il est convenu qu'à la troisième année de la convention collective, Madame Roxanne Rioux sera classifiée «Caissière-Bar» et touchera le salaire correspondant à sa classification.

Il est entendu que les augmentations entrent en vigueur au moment de la ratification et sont rétroactives au 13 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorval,
en ce 7 ème jour du mois de Octobre,
mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

PAMAJO RESTAURANT INC.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

3 0 0 1
MONTREAL
MESSAGIER

85 OCT -8 15:51

[Handwritten mark]

25362-03

DÉPÔT

7919-4

Dépôt N°:

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26626-01
Date	Signature: 85-07-19 Reception: 85-07-19	Durée Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 Att: M. Sylvain Lussier 1010 Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Pamajo Restaurant Inc 435 rue Harwood Dorion, QC. J4V 5W1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-03 Activité: 8863 (10) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Annexe "A" de la convention collective.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
CÉLINE CARETTE/dg	85-08-08

Pour renseignements

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

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN CE QUATRIÈME JOUR DU MOIS DE JUILLET MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ.

PAMAJO RESTAURANT INC.

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE LOCAL 502

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

26626-01

(A.E.M.-25362-03)

'85 JUL 19 14:30

LETTRE D'ENTENTE

B
MON
MESSAGER

ENTRE: PAMAJO RESTAURANT INC.

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

ET: L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 502

ci-après appelée «L'UNION»

OBJET: ANNEXE «A» de la convention collective.

L'Employeur et l'Union conviennent que les salariés visés par l'Annexe «A» sont ceux dont la période de probation était complétée au 8 avril 1985.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN CE 19. IÈME
JOUR DU MOIS DE JUILLET MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-
CINQ.

PAMAJO RESTAURANT INC.

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 502



