

NO

22420-02

NOM

Rôtisserie de Cag Rati Inc.

720-27

22420-02



92 OCT -1 13 40

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.,
3575 Boul. Hamel,
Les Saules, Qué.

ci-après appelé: l'Employeur

Pour succursale Stefoy

MB. [Signature]

Partie de première part.

[Signature]

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec
G1J 2C3

ci-après appelé: le Syndicat

Partie de seconde part.

to [Signature]
MB [Signature]

ARTICLE 1.

DEFINITION DES TERMES

1.01

a) Salarié:

"Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention.

b) Salarié à temps complet:

"Salarié à temps complet" désigne tout salarié travaillant une période étalon de:

- 25 heures et plus par semaine pour les serveuses;
- 30 heures et plus par semaine pour toutes les autres classifications.

c) Salarié à temps partiel:

"Salarié à temps partiel" désigne tout salarié travaillant une période étalon inférieure à:

- 25 heures par semaine pour les serveuses;
- 30 heures par semaine pour les autres classifications.

d) Poste:

Le mot "Poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à l'Annexe "A" à l'intérieur d'un département où ces fonctions sont exercées.

e) Département:

Le mot "département" désigne un plan de l'établissement relié à certains titres d'emploi spécifiques où sont habituellement effectuées les tâches de ces titres d'emploi.

Les départements existants sont:

- la cuisine comprenant: rôti-seur, cuisinier, laveur de vaisselle (plongeur) et homme de maintenance;
- la salle à manger comprenant: serveur (se), commis débarrasseur, hôtesse;
- la réception comprenant: caissière, réceptionniste;

ts
M.B.
[Signature]

ARTICLE 1.

DEFINITION DES TERMES (Suite)

- la livraison comprenant: livreur.

f) Promotion:

Le mot "promotion" désigne la mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre comprenant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

g) Transfert:

Le mot "transfert" désigne la mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

h) Rétrogradation:

Le mot "rétrogradation" désigne la mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

i) Période étalon:

Les mots "période étalon" quand ils sont employés dans la présente convention désignent une moyenne d'heures/semaine.

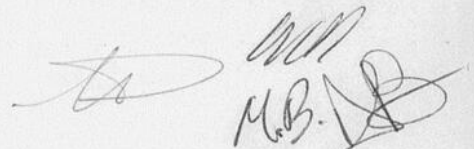
Le calcul de la moyenne d'heures travaillées par semaine pendant les quatre(4) dernières semaines travaillées pour le salarié ayant complété sa période de probation; et la moyenne d'heures travaillées par semaine durant sa période de probation pour le salarié n'ayant pas complété sa période de probation.

j) Période de probation:

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités sont définies ci-dessous:

La période de probation de chaque salarié est complétée après deux cent quarante (240) heures de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de griefs qu'une fois sa période de probation terminée.



ARTICLE 1. DEFINITION DES TERMES (Suite)

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les heures de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de six (6) mois depuis son départ.

k) Poste disponible:

1. L'Employeur comble les postes et les heures disponibles en les offrant par ordre d'ancienneté.
2. Les postes sont disponibles lors de l'absence du titulaire pour au moins l'un des motifs suivants:

- congé annuel
- congés fériés
- congé-maternité
- période d'affichage prévue à l'article 13.01
- congés sociaux
- congés mobiles
- maladie ou accident
- activité syndicale
- congé pour études
- toute absence autorisée

3. Les postes disponibles ne sont pas affichés.

l) Liste de rappel:

La liste de rappel comprend tous les salariés ayant subi une mise à pied et qui sont disponibles à travailler pour l'Employeur incluant tous les salariés ayant communiqué une disponibilité écrite à l'Employeur, à condition qu'ils puissent satisfaire les exigences du poste.

m) Mise à pied:

Quand les mots "mise à pied" sont employés dans la convention, ils désignent toute diminution d'heures/semaine ou de période étalon.

n) Salarié à l'essai:

"Salarié à l'essai" désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation et qui, tout en étant membre de l'unité de négociation, ne peut contester son congédiement.

Handwritten signatures and initials:
A circled signature on the left.
A signature on the right.
The initials "U.B." followed by a signature on the bottom right.

ARTICLE 1. DEFINITION DES TERMES (Suite)

o) Salarié temporaire:

"Salarié temporaire" désigne un salarié qui est embauché pour des périodes définies ou pour remplacer un salarié absent.

ARTICLE 2. OBJET

2.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autre la sécurité et de faciliter le règlement des problèmes de relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 3. DISPOSITIONS GENERALES

3.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective, ou la loi.

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

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

[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 4.

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
- b) embaucher, classier; transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
- c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
- d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

4.02

L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi le salarié pourra soumettre un grief.

4.03

Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

ARTICLE 5.

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01

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.

5.02

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans

[Handwritten signatures and initials]
M.B.

ARTICLE 5. ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (Suite)

présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

- 5.04 Toute démission écrite doit être communiquée immédiatement au Syndicat. Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.
- 5.05 Tout avis écrit est annulé si la même offense ne s'est pas répétée en dedans de six (6) mois, sauf dans les cas de vol, usage de stupéfiant et/ou boissons alcooliques au travail ou sur les lieux de travail. Dans ces derniers cas, l'avis écrit demeure au dossier du salarié pour une durée d'un (1) an.
- 5.06 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.
- 5.07 Lorsqu'un salarié est congédié ou suspendu, l'arbitre peut:
1. Réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 2. Maintenir le congédiement ou la suspension;
 3. Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances et déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auxquelle le salarié a droit, déduction faite de ce qu'il a pu gagner pendant sa suspension ou depuis son congédiement.
- 5.08 L'Employeur transmet au Syndicat copie des politiques et règlements concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressée à un groupe ou à l'ensemble des salariés.
- 5.09 Seuls les salariés membres en règle du Syndicat peuvent remplir les emplois régis par le certificat d'accréditation. Les salariés exclus de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied, ou partie de mise à pied sauf s'il n'y a personne de l'unité de négociation capable de remplir le poste.

to *MB*
MB

ARTICLE 5.

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (Suite)

Nonobstant ce qui précède, les salariés exclus de l'unité de négociation peuvent effectuer certaines tâches notamment dans des cas imprévus à durée limitée.

ARTICLE 6.

REGIME SYNDICAL

6.01

Tout salarié doit être membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention ainsi que tout nouveau salarié doit devenir membre et tous les salariés doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

6.02

A l'embauche de chaque salarié, l'Employeur remet au représentant syndical une carte d'adhésion syndicale dûment remplie et signée par le nouveau salarié.

6.03

Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention collective, sur la propriété de l'Employeur, sans son consentement.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant leurs périodes de repos.

6.04

L'Employeur convient de déduire, du salaire de chaque salarié, les cotisations syndicales.

6.05

L'Employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à L'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. 1665 est rue Rachel, Montréal, H2J 2K6, dans les dix (10) jours suivant la fin du 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.

6.06

Si un salarié est absent en vacances ou pour cause de maladie au moment où l'on doit prélever les cotisations syndicales hebdomadaires, lesdites déductions seront effectuées à même la première paie complète du salarié, après son retour au travail, ou après entente avec le Syndicat, dans le cas d'une absence de plus de deux (2) mois.

Handwritten signatures and initials:
to
aug. 1980

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL (Suite)

- 6.07 L'Employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent sur le T4 et TP4 de chaque salarié.
- 6.08 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début de la période de paie suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

- 6.09 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, en double exemplaires, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, leur code postal, le service, le titre d'emploi, le salaire, le numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, temps partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste comprend également le numéro d'employé des salariés, lorsqu'il est possible pour l'Employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

ARTICLE 7. ASSURANCE GROUPE

- 7.01 L'Employeur s'engage à mettre sur pied, à la date de la signature de la convention, la police d'assurance-groupe, dont il paiera 50% de la prime, présentement en vigueur dans les autres succursales syndiquées.

ARTICLE 8. AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage.
- 8.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 9.

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du Comité de griefs. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.
- 9.02 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.
- Nonobstant le paragraphe précédent, en absence pour activité syndicale, les salariés reçoivent le salaire qu'ils recevraient s'ils étaient au travail, à condition qu'ils soient cédulés pour travailler les jours d'absence, et ce, pour un total de trois (3) jours par année pour l'ensemble du groupe de salariés.
- 9.03 Congé sans solde pour fonction syndicale:
- S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit faire son choix dans un délai de trois (3) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et il est considéré comme ayant donné sa démission.
- 9.04 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.
- 9.05 Durant les absences mentionnées aux paragraphes 9.03 et 9.04 le salarié conserve son ancienneté.
- 9.06 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.03 et 9.04 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.
- 9.07 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assigne à un autre emploi dont le taux de salaire ou l'échelle de salaire serait équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche.

[Signature]

UP

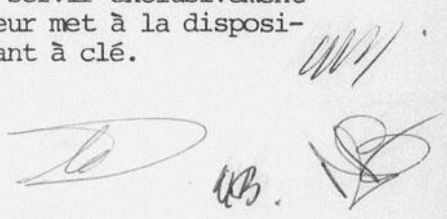
[Signature]

ARTICLE 9.

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (Suite)

- 9.08 Après demande au gérant de l'établissement ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.09 Le président de l'unité de base peut rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Il peut également, durant les heures de travail, rencontrer à tour de rôle, les salariés à l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu au paragraphe 9.12 et après demande au gérant de l'établissement ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le président de l'unité de base et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.10 A l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, un (1) membre du Comité de griefs, l'intéressé et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) salariés intéressés de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.
- Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les salariés peuvent s'absenter aux conditions ci-haut énumérées.
- 9.11 Lors des négociations, un maximum de deux (2) salariés faisant partie du comité de négociations sont libérés, sans perte de salaire, afin d'assister aux séances de négociations ayant pour but de renouveler ou d'amender la présente convention.
- 9.12 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

Dans le cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un casier fermant à clé.



ARTICLE 9. LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (Suite)

9.13 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 10. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme "grief" comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

Dans le cas de grief dont un salarié, groupe de salariés ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:

10.02 Le salarié seul ou accompagné d'un représentant ou le Syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont découle le grief, le soumet par écrit au gérant de l'établissement qui doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

10.03 A l'intérieur des quinze (15) jours suivant la réponse du gérant les parties peuvent se rencontrer pour tenter d'en venir à une entente.

10.04 Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur à moins d'entente contraire entre les parties.

10.05 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 11. ARBITRAGE

11.01 Si la réponse de l'Employeur ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou s'il ne répond pas au grief dans le délai, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage en envoyant au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre une demande de nomination d'arbitre, dont copie est transmise à l'Employeur, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration du délai accordé à l'Employeur ou à son représentant pour répondre, à moins que les parties se soient entendues à l'intérieur de ce délai sur le choix d'un arbitre.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature and the initials 'MB'.

ARTICLE 11. ARBITRAGE (Suite)

- 11.02 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique doit procéder à l'audition du grief, en autant que possible à l'intérieur d'une période de trente (30) jours de calendrier.
- 11.03 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf dans le cas où les parties auraient convenu par écrit, de les extensionner.
- 11.04 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 11.05 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un salarié dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur ou de maintenir ou modifier la suspension.
- 11.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre les parties aux présentes: Le Coq Rôti et L'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q.
- 11.07 La décision de l'arbitre doit être rendue le plus rapidement possible; elle est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 12. ANCIENNETE

- 12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté sur une base départementale une fois sa période de probation complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime et s'accumule en heures et en années. Un an équivaut à 1,800 heures.
- 12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 L'ancienneté des salariés à temps complet prévaut sur celle du salarié à temps partiel.
- 12.05 Au besoin, l'Employeur informe le salarié, sur demande de ce dernier, de son ancienneté accumulée. Copie est transmise au Syndicat.
- 12.06 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, chaque année, au plus tard le 1er avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend:

[Handwritten signatures and initials]
MB.

ARTICLE 12. ANCIENNETE (Suite)

- nom
- adresse et code postal
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet- temps partiel)
- ancienneté

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat les nouvelles adresses et le code postal des salariés susmentionnés qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

12.07

Cette liste, amputée de l'adresse et du code postal, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'employeur peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

12.09

- a) Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
1. absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant vingt-quatre (24) mois;
 2. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme tel selon les dispositions de la Loi des Accidents de Travail;
 3. absence autorisée pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours;
 4. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux.
- b) Dans le cas de mise à pied complète le salarié ne fait que conserver son ancienneté pendant une période de douze (12) mois.
- c) Aux fins du présent article la période étalon de chaque salarié sert de base au cumul de leur ancienneté.

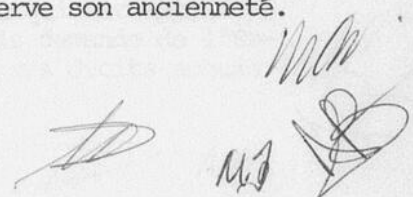
Handwritten notes:
12.08
[scribbles]

Handwritten signatures and initials:
[scribbles]

ARTICLE 12. ANCIENNETE (Suite)

- 12.10 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent selon sa période étalon établie au début de son absence.
- 12.11 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
1. absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e.) au trente-sixième (36e) mois de cette invalidité;
 2. pour absence autorisée et ce, à partir du quatre-vingt-onzième (91e.) jour de l'absence.
- 12.12 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. Abandon volontaire de son emploi;
 2. renvoi;
 3. refus ou négligence du salarié de la liste de rappel de se présenter au travail après un avis écrit de cinq (5) jours juridiques;
 4. mise à pied excédant douze (12) mois;
 5. absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle ci-haut mentionnée après le trente-sixième (36 e) mois d'absence.
- 12.13 Le salarié perd son ancienneté sans perdre son emploi, dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail. Si le cas se produit deux (2) fois consécutives en dedans de quatre (4) mois le salarié perd son ancienneté et son emploi.
- 12.14 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires) et un salarié à temps partiel qui désire devenir un salarié à temps complet peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et il conserve son ancienneté.



ARTICLE 12. ANCIENNETE (Suite)

12.15 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel.

ARTICLE 13. MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre et le libellé apparaissant à la convention;
2. l'échelle de salaire
3. le département
4. la période d'affichage
5. le statut rattaché au poste (temps complet-temps partiel)

13.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.01 k) pendant la période d'affichage.

13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

13.04 Le poste est accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

13.05 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

13.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent quarante (240) heures de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

[Handwritten signatures and initials]
U.S.

ARTICLE 13. MUTATIONS VOLONTAIRES (Suite)

Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.07 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

13.08 Postes réservés:

Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de Santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans ce dernier cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché.

ARTICLE 14. PROCEDURE DE MISE A PIED

14.01 Lorsque l'Employeur procède à une ou des mises à pied, il détermine sur quel quart de travail et dans quel département il doit diminuer le nombre d'heures de travail.

14.02 Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté par département.

14.03 Les salariés ayant le moins d'ancienneté sont les premiers mis à pied et les derniers à être rappelés au travail.

14.04 Le salarié qui subit une mise à pied peut déplacer un autre salarié moins ancien, dans un même titre ou dans un autre titre d'emploi à condition qu'il puisse satisfaire les exigences de la tâche.

14.05 Le salarié mis à pied qui se prévaut du présent article est payé selon la convention.

14.06 Dans tous les cas de mise à pied totale et de licenciement, l'Employeur doit donner un préavis d'au moins quinze (15) jours aux salariés touchés par cette mesure.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several scribbles and what appears to be the initials 'WB'.

ARTICLE 15.

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.
- 15.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier i.e. du lundi 5h01 au lundi 5h00.
- 15.03 Le temps alloué pour les repas est de: minimum trente (30) minutes et maximum une (1) heure.
- 15.04 Les salariés désireux de prendre leur période de repas et/ ou de repos à la fin ou au début ou à tout autre moment de leur quart de travail, peuvent en convenir avec le responsable.
- 15.05 Les salariés qui acceptent de demeurer en disponibilité pour les urgences de travail, durant leur période de repas, sont rémunérés au taux régulier pendant leur temps de repas. Il est entendu qu'une telle offre sera offerte à tour de rôle par ordre d'ancienneté dans les services qui le requièrent.
- 15.06 Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de quatre (4) heures de travail.
- 15.07 Dans la mesure où cela est possible, il est accordé à tout salarié deux (2) jours complets de repos consécutifs par semaine, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 15.08 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi d'échanger leurs heures de travail, à condition toutefois qu'ils obtiennent le consentement de l'Employeur qui ne peut refuser sans motif valable.
- 15.09 La cédule de travail est établie en fonctions des besoins du département, en tenant compte de l'ancienneté des salariés.
- L'Employeur tiendra également compte dans la mesure du possible des préférences et de la disponibilité des salariés.
- 15.10 L'Employeur ne peut modifier un horaire régulier et habituel sans un préavis de sept (7) jours de calendrier.

to *MM*
u3 *[Signature]*

ARTICLE 15. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (Suite)

15.11 Les heures et les quarts de travail existants pour chacun des salariés présents lors de la signature demeurent et demeureront en vigueur à moins d'entente entre les parties et ce, pour la durée de la convention collective à moins de mise à pied due à une baisse d'activité de l'établissement, ceci n'empêche pas le roulement de quart de travail après entente entre les parties.

ARTICLE 16. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Tout travail fait à la demande de l'Employeur, en plus de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et est payé à taux et demi.

16.02 Le temps supplémentaire est fait par les salariés qui sont normalement affectés aux tâches pour lesquelles le surtemps est requis.

16.03 Le salarié rappelé au travail, après avoir quitté l'établissement de l'Employeur depuis plus de quinze (15) minutes, a droit à trois (3) heures de travail ou à une rémunération équivalente.

ARTICLE 17. CONGES FERIES CHOMES ET PAYES

17.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année neuf (9) congés fériés suivants:

1. Le Vendredi Saint
2. Le Lundi de Pâques
3. La Fête Nationale
4. La Confédération
5. La Fête du Travail
6. Noël
7. Le Jour de l'An
8. Un congé mobile
9. Un congé mobile

Pour la deuxième année de la convention:

10. Un congé mobile

Les congés mobiles peuvent être pris après entente avec le supérieur immédiat.

TO
M.B.
[Signature]

ARTICLE 17. CONGES FERIES CHOMES ET PAYES (Suite)

- 17.02 A l'occasion de la prise des congés fériés, le salarié à temps complet sera payé huit (8) heures au taux régulier et le salarié à temps partiel cinq (5) heures à taux régulier.
- 17.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces congés fériés, l'Employeur doit lui accorder ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le congé.
- Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé dans le délai ci-haut mentionné, il s'engage à payer le salarié à son taux régulier de salaire en plus du paiement de son congé férié au taux régulier. Le salarié peut accumuler un maximum de quatre (4) congés fériés dont il pourra bénéficier en donnant un avis d'au moins cinq (5) jours à l'Employeur.
- 17.04 Lorsque l'un de ces congés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas six (6) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.
- 17.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

ARTICLE 18. VACANCES

- 18.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu au 31 décembre, depuis son embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains au 31 décembre.
- 18.02 Un salarié ayant un (1) an de service continu au 31 décembre a droit à deux (2) semaines et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains du 1er janvier au 31 décembre.
- 18.03 Un salarié ayant trois (3) ans de service continu au 31 décembre a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité égale à cinq pour cent (5%) de ses gains, du 1er janvier au 31 décembre.

[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 18. VACANCES (Suite)

- 18.04 Les vacances se prennent en général entre le 1er mai et le 30 octobre. Un salarié peut cependant prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'Employeur, qui ne peut refuser telle demande sans raison valable.
- 18.05 Un salarié ayant huit (8) ans de service continu au 31 décembre a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacance égale à sept pour cent (7%) de ses gains, du 1er janvier au 31 décembre.
- 18.06 Pour fins de la détermination des gains servant de base au calcul de l'indemnité de vacances les montants versés par la C.S.S.T. à titre d'indemnité pour une invalidité qu'elle couvre, ainsi que ceux verser pas l'assureur en vertu de l'assurance-groupe, sont pris en considération comme s'il s'agissait d'un salaire.
- 18.07 Le salarié prend un maximum de deux (2) semaines de vacances à la fois. Dans les cas où il y a possibilité que le salarié puisse en prendre plus à la fois, l'Employeur lui accorde.
- 18.08 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 (1) journée additionnelle de salaire au lieu de reporter ce congé.
- 18.09 Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er janvier.
- 18.10 L'indemnité de vacances est versée au salarié avec la dernière paie précédent son départ pour vacances.
- 18.11 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie ou accident, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.
- 18.12 Il est entendu que pour les salariés à pourboire leur paie de vacances sera augmentée de 10%.
- 18.13 Au plus tard le 1er avril de chaque année l'Employeur affiche une liste comprenant le nom des salariés, leur ancienneté et le quantum de vacances et ce, pour une période de sept (7) jours.

[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 18. VACANCES (Suite)

18.14 Le 15 avril de chaque année, le salarié devra avoir fait son choix pour la prise de vacances. Le salarié qui omet de faire son choix ne perd pas ses vacances.

Toute modification subséquente à son choix devra être autorisée par l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 19. CONGE DE MATERNITE

19.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans traitement, d'une durée de quinze (15) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c) du présent paragraphe, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e.) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé-maternité.

b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

c) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

d) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

19.02 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'N.B.'.

ARTICLE 19.

CONGE DE MATERNITE (Suite)

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e.) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e.) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

19.03 Un congé payé d'une (1) journée ouvrable est accordé au salarié qui en fait la demande et dont la conjointe accouche.

19.04 Un congé sans traitement d'une durée maximale de: un (1) an est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

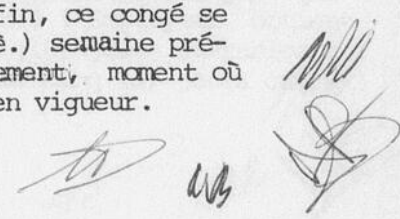
19.05 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse:

Affectation provisoire et congé spécial:

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8^e.) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.



ARTICLE 19.

CONGE DE MATERNITE (Suite)

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 42 de la Loi des Accidents du Travail (L.R.Q. 1977, chapitre A-3).

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

19.06

Avant le retour de la salariée, l'Employeur doit faire parvenir un avis écrit de quatre (4) semaines lui indiquant la date d'entrée en service. A son retour elle reprend le poste qu'elle occupait, s'il n'existe plus l'Employeur lui offre un poste comparable, selon son ancienneté.

Le ou la salarié (e) qui adopte un enfant bénéficie des dispositions du présent paragraphe comme s'il s'agissait d'un accouchement.

Le ou la salarié (e) bénéficiant d'un congé ci-haut mentionné continue de bénéficier des avantages de la présente convention. Il ou elle continue de participer au plan d'assurance-groupe à condition qu'elle en fasse la demande et qu'elle verse sa quote-part.

19.07

Le ou la salarié (e) bénéficiant d'un congé prévu aux présentes, peut en tout temps mettre fin à son congé en envoyant un avis de quinze (15) à l'Employeur.

ARTICLE 20.

CONGES SPECIAUX

20.01

L'Employeur accorde un congé sans solde, pour fins de perfectionnement professionnel aux conditions suivantes:

- a) les études poursuivies doivent être dans le domaine du choix du salarié;
- b) la demande de congé est faite par écrit, et elle expose la nature des études projetées;
- c) un tel congé n'excède pas six (6) mois à moins d'entente mutuelle entre les parties;
- d) pendant son congé sans solde le salarié conserve et accumule son ancienneté que pour les 3 premiers mois et par la suite il ne fait que conserver son ancienneté pour la durée du congé.

20.02

Un salarié qui se porte candidat à une fonction publique après un préavis de sept (7) jours à l'Employeur, obtient un congé sans solde, pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.

ARTICLE 20. CONGES SPECIAUX (Suite)

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affecte pas le statut du salarié, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

ARTICLE 21. UNIFORME

21.01 L'Employeur s'engage à payer pour l'achat ou la confection de tout uniforme ou partie d'uniforme dont il exigera le port par les salariés.

21.02 L'uniforme demeure la propriété de l'Employeur, et le salarié doit le remettre à l'Employeur lors de la remise d'une pièce neuve ou lors de son départ.

ARTICLE 22. COMITE SANTE ET SECURITE

22.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention les parties s'entendent pour former un comité de santé et sécurité au travail tel que prévu par la loi 17.

ARTICLE 23. REPAS DU SALARIE

23.01 L'Employeur s'engage à maintenir le privilège actuel concernant les repas aux salariés durant les jours de travail à savoir: 50% du prix régulier à la salle à manger.

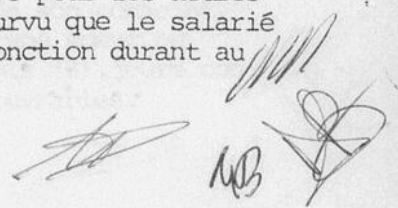
ARTICLE 24. PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'annexe "A".

24.02 Le salaire est payé en entier par chèque ou virement bancaire à toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, la paie est remise le jour précédent ou suivant.

24.03 Le bordereau de paie doit mentionner les informations suivantes: le nom du salarié, le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de salaire, les retenues, le montant net du salaire.

24.04 Si un salarié est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, ce salarié est payé au taux de salaire le plus élevé pour les heures travaillées dans cette fonction, pourvu que le salarié effectue substantiellement ladite fonction durant au moins trois (3) heures de travail.



ARTICLE 24. PAIEMENT DES SALAIRES (Suite)

24.05 Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, sauf en cas de négligence grave.

24.06 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un salarié de son emploi ordinaire à un autre emploi dont le taux de salaire est normalement moins élevé le taux de salaire de l'emploi ordinaire du salarié est payé.

24.07 Pour tous les salariés ayant une responsabilité de transaction monétaire tel que caissière il ne pourra être imputé au salarié un déficit de ± \$10 au total par période de quatre (4) semaines (la somme de tous les déficits et surplus du mois).

 Pour les déficits supérieurs l'Employeur convient d'instituer une enquête dont il pourra fournir une copie du rapport au Syndicat.

 A la réception du rapport, le Syndicat, l'Employeur le ou les salariés impliqués doivent se rencontrer afin d'étudier le rapport.

 La présente clause n'annule en aucun temps le droit à la procédure de grief soit pour le Syndicat, soit pour le salarié ni le droit de gérance de l'Employeur durant ladite période.

ARTICLE 25. NOUVELLE CLASSIFICATION

25.01 Advenant la création pendant la durée de la convention d'une nouvelle classification, département ou quart de travail, les parties en négocient les modalités d'intégration à la convention collective.

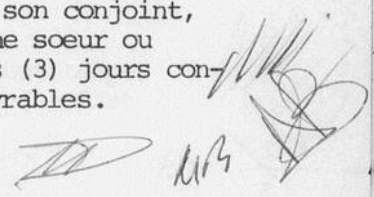
 A défaut d'entente dans un délai raisonnable la procédure de règlement de grief s'applique.

ARTICLE 26. PRIVILEGES ACQUIS

26.01 Les salariés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes, continuent d'en bénéficier durant toute la durée de cette convention collective de travail.

ARTICLE 27. CONGES SOCIAUX

27.01 Un salarié a droit à trois (3) jours de congé, sans perte de traitement, lors du décès de son conjoint, de son père, sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant, à condition que les trois (3) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables.



ARTICLE 27. CONGES SOCIAUX (Suite)

- 27.02 Un salarié a droit à une (1) journée de congé, sans perte de traitement pour assister aux funérailles de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, ou de ses grands-parents.
- 27.03 Un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance, de l'adoption ou du baptême d'un enfant.
- 27.04 Un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de traitement, à l'occasion de son mariage.
- 27.05 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder la différence entre le montant perçu de la cour et son salaire normal de la journée calculé selon le gain régulier quotidien des quatorze (14) jours précédents.
- 27.06 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motif sérieux.
- 27.07 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, deux (2) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.

ARTICLE 28. CORRESPONDANCE

- 28.01 Tout avis que l'une des parties désire donner à l'autre devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé adressé comme suit:

à l'Employeur:

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.,
3575 Boul. Hamel,
Les Saules, Qué.

au Syndicat:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec.
GLJ 2C3

- 28.02 Tout avis expédié sera censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste. Le reçu de recommandation postale servira à établir la date de la mise à la poste.

L'une ou l'autre des parties peut en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme susmentionné.



ARTICLE 29.

RETROACTIVITE

29.01

Les salaires prévus aux annexes A et B sont en vigueur au 30 août 1982.

Le réajustement de salaire ainsi que la rétroactivité due à l'application des nouveaux salaires est payable à la paie suivant immédiatement la signature de la convention collective.

ARTICLE 30.

DUREE ET RENOUVELLEMENT

30.01

La présente convention collective de travail prend effet à compter de la date de la signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

30.02

Si l'une des parties désire, à l'expiration de cette convention collective en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, entre le quatre-vingt-dixième (90^e.) jour et le soixantième (60^e.) jour précédant l'expiration de cette convention, en donner avis à l'autre partie en lui indiquant, en même temps, les modifications qu'elle désire y apporter.

30.03

Durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective et jusqu'à la signature de celle-ci les dispositions de la présente convention s'appliquent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 23^e jour *[Signature]*1982.

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.,
3575 Boul. Hamel,
Des Saules, Qué.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec.

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

A N N E X E " A "

PROPOSITION SALARIALE

	<u>A LA SIGNATURE</u>			<u>1ER MARS 1983</u>			<u>31 DECEMBRE 1983</u>		
	* Echelon			* Echelon			* Echelon		
	<u>I</u>	<u>II</u>	<u>III</u>	<u>I</u>	<u>II</u>	<u>III</u>	<u>I</u>	<u>II</u>	<u>III</u>
<u>Rôtisseurs</u>	4.50	4.80	4.90	4.50	4.90	5.00	4.60	5.20	5.30
<u>Livreurs</u>	3.38	3.48	3.58	3.38	3.58	3.68	3.43	3.68	3.78
* <u>Autres</u>	4.20	4.30	4.40	4.25	4.40	4.50	4.30	4.65	4.85

*Echelon I: Après 240 heures de travail

Echelon II: Après 1800 heures de travail

Echelon III: Après 3600 heures de travail

* Autres: Inclus hôtesse d'accueil, commis débarasseur, caissière-réceptionniste, aide-général et cuisinier.

A l'embauche: salaire minimum- 0.05 durant la période de probation (240 heures), après selon la classe.

Garantie 0.20 de plus que le salaire minimum.

Garantie d'augmentation de 0.10 pour le 1er mars 1983 et le 31 décembre 1983, pour tous les salariés, sauf serveurs et serveuses

SERVEURS/SERVEUSES:

Salaire minimum, plus 0.20 après la période de probation (240 heures) pour toute la durée de la convention pour tous les salariés présents à la signature.

Salaire minimum, plus 0.15 après la période de probation (240 heures) pour toute la durée de la convention pour les salariés embauchés après la signature de la convention.



 MB

A N N E X E "B"

COQ ROTI- STE FOY

DEPARTEMENT	NOMS	SALAIRE ACTUEL	SALAIRE CONVENTION LORETTE	NOMBRE HEURES CUMULEES	SALAIRE PROPOSE SIGNATURE	ECHÉLON
<u>CUISINE</u>						
- Rôtisseurs	Daniel Bérubé	4.50	4.70	3,433.04	4.80	2
	René Bouchard	4.00	4.80	4,119.80	4.90	3
	Jean Hugues Paradis	4.50	4.65	3,653.88	4.90	3
	Roger Caissie	4.00	4.05	992.13	4.50	1
	Jacques Tremblay	4.25	4.55	2,916.21	4.80	2
- Cuisiniers et Aide-général	Marcel Alain	4.00	4.20	340.31	4.20	1
	Marc Bolduc	4.00	4.25	1,899.85	4.30	2
	Michel Butler	4.25	4.50	3,751.98	4.50	3
	Claude Demers	4.00	4.40	1,500.99	4.40	1
	Dany Guilbault	4.00	4.45	2,059.97	4.45	2
	Denis Lacombe	3.54	3.94	1,562.62	4.20	1



ANNEXE " B "

COQ ROTI STE-FOY

DEPARTEMENT	NOMS	SALAIRE ACTUEL	SALAIRE CONVENTION LORETTE	NOMBRE HEURES CUMULEES	SALAIRE PROPOSE SIGNATURE	ECHOLON
				15-08-82		
<u>LIVRAISON</u>	André Blanchet	3.28	3.48	5,632.96	3.58	3
	Raymond Côté	3.31	3.48	2,541.81	3.48	2
	Julien Couture	3.28	3.48	1,422.72	3.48	1
	Mario Demers	3.28	3.58	3,773.98	3.58	3
	Bernard Furlotte	3.55	3.48 + .25 3.73	1,925.07	3.73	2
	Jean Messier	3.28	3.48	4,817.07	3.58	3
	Yves Morasse	3.28	3.48	978.86	3.48	1
	Jean Roch Simard	3.28	3.33	199.16	3.33	Prok
<u>RECEPTION</u>	Sylvie Blouin	4.20	4.25	4,784.47	4.40	3
	Diane Boudreau	4.10	4.25	3,901.41	4.40	3
	Maryonne Hamel	4.20	4.25	4,443.83	4.40	3
	Diane Lahaie	4.75	4.50+.50 5.00	8,138.85	5.00	3
	Lucy Robitaille	4.25	4.50	6,908.66	4.50	3

[Handwritten signatures and initials]

A N N E X E " B "

COQ ROTI- STE FOY

DEPARTEMENT	NOMS	SALAIRE ACTUEL	SALAIRE CONVENTION LORETTE	NOMBRE HEURES CUMULEES	SALAIRE PROPOSE SIGNATURE	ECHÉLON
<u>SERVICE</u>				15-08-82		
- Accueil	Céline Élément	4.95	4.50 + 0.50 = 5.00	6870.36	5.00	3
- Serveurs/ Serveuses	Brian Buisnière	3.28	3.48	2911.52	3.48	
	Ann Cameron	3.31	3.48	214.84	3.48	
	Doris Canuel	3.28	3.48	2565.11	3.48	
	Isabelle Côté	3.31	3.48	4969.22	3.48	
	Line Deneault	3.28	3.48	1834.35	3.48	
	Geneviève Dupuis	3.29	3.48	1228.39	3.48	
	Diane Imbeault	3.28	3.48	1456.97	3.48	
	Diane Lamontagne	3.28	3.48	2511.64	3.48	
	Harold McElroy	3.28	3.48	4059.47	3.48	
	Donna McLaughlin	3.28	3.48	1274.52	3.48	
	Claude Perron	3.28	3.48	1343.84	3.48	
	Linda Pigeon	3.28	3.48	760.33	3.48	
	Caroline Létourneau	3.28	3.48	464.43	3.48	
- Commis	Michel Bolduc	4.00	4.20	264.1	4.20	1
	David Buisnière	4.00	4.40	1588.29	4.40	1

[Handwritten signatures and initials]

ANNEXE "C"

CELINE ELEMENT

Cette employée cumule en même temps que le poste d'hôtesse d'accueil celui de responsable du service de la salle à manger.

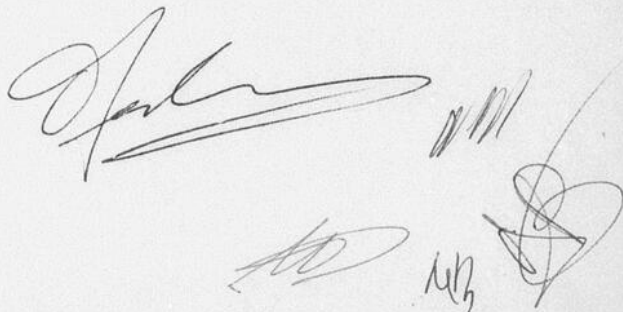
Le poste de responsable du service étant un poste cadre à mi-temps, il est laissé à la discrétion de l'employeur d'évaluer le rendement sur ce poste en ce qui concerne le salaire supplémentaire versé, c'est-à-dire que l'écart de sa classe pourrait être conservé, augmenté ou diminué, selon son évaluation.

ANNEXE "D"

BERNARD FURLOTTE

Cet employé cumule en même temps que le poste de livreur, celui de responsable de livraison.

Le poste de responsable de la livraison étant un poste cadre à mi-temps, il est laissé à la discrétion de l'employeur d'évaluer le rendement sur ce poste, en ce qui concerne le salaire supplémentaire versé, c'est-à-dire que l'écart de sa classe pourrait être conservé, augmenté ou diminué, selon son évaluation.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature that appears to be 'Furlotte'. To its right are several smaller initials, including 'M/M', 'AD', and 'MB', along with a circular stamp or mark.