Au Coq Moderne Inc (Cartierville)

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 68130 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	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-19578-03**	
Date	Signature **84-04-27**	Réception **84-05-03**	**Durée**	Du	Au	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant **Syndicat des employés du Restaurant Au Coq 7705 Boul. Gouin est Montréal, Québec H1E 2A2**	☐ Déposant **Au Coq Moderne Inc (Cartierville) 11891 rue Lachapelle Cartierville, Québec H4J 2M2**
☒ Déposant, si autre que les parties **Bureau de service syndical Inc. Att: Johanne Bruneau 7705 est Boul. Gouin Montréal, Québec H1E 2A2**	Région **06-06** Activité **8863(10)** Affiliation **10**

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: Enseigne "STOP"

Pour le commissaire général du travail

Signature **Pierrette David /ms** Date **84-05-24**

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

003(113)

RECHERCHE

19578-03

E N T E N T E

'84 MAY -3 15:36

MCOT MONTREAL MESSAGER

Entre: Au Coq Moderne Inc. (Cartierville)

ET: Syndicat des Employés du Restaurant au Coq

Les parties ont convenu comme suit:

Le syndicat s'engage à faire signer à tous les livreurs-vendeurs une pétition à l'effet de respecter l'enseigne "stop" que la compagnie s'engage à placer dans le stationnement du restaurant Au Coq Moderne Inc. (Cartierville).

Advenant que suite à un accident, avec une voiture de client, une voiture de la compagnie il est prouvé que le chauffeur n'a pas respecté l'arrêt il sera déclaré automatiquement responsable et perdra son droit au bonus d'accident prévu à la convention.

Les parties ont signé la présente lettre d'entente, à Montréal, ce 27e jour de AVRIL 1984

AU COQ MODERNE INC. (CARTIERVILLE) P Sirard pour AU COQ

SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

LUCIEN TREMBLAY

t du Québec
mmissaire
il

DÉPÔT

06813-0

Dépôt N°: 8202071

Commissaire Général du Travail a reçu
cle 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

☒ lière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-19578-03

Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-10-02	81-11-06		81-11-06	84-11-30	70

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des employés du Restaurant Au Coq 7705 Boul. Gouin est Montréal,Qué. H1E 2A2	☐ Déposant Au Coq Moderne Inc(Cartierville) 11891 rue Lachapelle Cartierville, Québec H4J 2M2

Unité de négociation

Tous les salariés sauf les assistants-gérants et les employés de bureau

Région	Activité	Affiliation
06-06	8863(10)	10

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

DEPOSANT:Bureau de Service Syndical Inc.
Att: Lucien Tremblay
7705 est Boul. Gouin
Montréal,Qué.
H1E 2A2

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 82-02-10

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

M.S.

003 (011)

RECHERCHE

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'81 NOV -6 11 45

PAR MESSAGER

INTERVENUE CE 2e JOUR DE octobre 1981

ENTRE:

19578-03

AU COQ MODERNE INC. (CARTIERVILLE); corps politique dûment constitué en vertu des Lois de la Province de Québec et ayant sa principale place d'affaires au 11,891 boulevard Lachapelle, Cartierville, Québec, H4J 2M2

ci-après appelé: "L'Employeur"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ, Association professionnelle légalement constituée en vertu des la loi des Syndicats Professionnels conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc., ayant son siège social situé au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2

ci-après appelé: "Le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

TABLE DES MATIERES

ARTICLE - 1 -	BUTS DE LA CONVENTION	Page 1
ARTICLE - 2 -	DEFINITION	Pages 2 à 4
ARTICLE - 3 -	ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES	Page 4
ARTICLE - 4 -	RECONNAISSANCE	Pages 4 à 5
ARTICLE - 5 -	DROITS DE LA DIRECTION	Pages 5 à 6
ARTICLE - 6 -	SECURITE SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES	Pages 6 à 9
ARTICLE - 7 -	OFFICIERS DE L'ASSOCIATION	Page 9
ARTICLE - 8 -	CONGES STATUAIRES	Pages 10 à 14
ARTICLE - 9 -	PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS	Pages 14 à 18
ARTICLE -10 -	ANCIENNETE	Pages 18 à 21
ARTICLE -11 -	MISE A PIED	Pages 21 à 22
ARTICLE -12 -	GENERALITES	Pages 22 à 26
ARTICLE -13 -	PRUDENCE	Pages 26 à 27
ARTICLE -14 -	ACCIDENT DE TRAVAIL	Pages 27 à 28
ARTICLE -15 -	VACANCES	Pages 28 à 31
ARTICLE -16 -	CONGES SPECIAUX	Pages 31 à 33
ARTICLE -17 -	ASSURANCE-GROUPE	Page 33
ARTICLE -18 -	SALAIRES	Page 34
ARTICLE -19 -	DISCRIMINATION	Page 35
ARTICLE -20 -	PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL	Pages 35 à 36
ARTICLE -21 -	ORGANIGRAMME	Page 36
ARTICLE -22 -	CONDITIONS DE TRAVAIL	Page 36
ARTICLE -23 -	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	Pages 36 à 40
ARTICLE -24 -	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 40
ARTICLE -25 -	CONGE DE MATERNITE	Pages 40 à 41
ARTICLE -26 -	UNIFORMES	Pages 41 à 43
ARTICLE -27 -	GENERALITES	Pages 43 à 49
ARTICLE -28 -	NEGOCIATION DU PROCHAIN CONTRAT DE TRAVAIL	Pages 49 à 79

ARTICLE -29-	CORRESPONDANCE	Pages 79 à 80
ARTICLE -30-	INDEMNITE DE CONDUITE AUTOMOBILE	Pages 80 à 81
ARTICLE -31-	JOURNEES DE MALADIE	Pages 81 à 82
ARTICLE -32-	DUREE	Pages 83 à 84

ARTICLE -1- BUTS DE LA CONVENTION

1.01 L'objet de la présente convention est de:

a) Promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie et les membres du Syndicat, d'assurer d'une part, un meilleur rendement de travail et la protection de la prospérité et d'autre part, d'établir des salaires, des heures et des conditions de travail pour les salariés en même temps que de pourvoir à un mode amical de règlement de différents et/ou interprétations qui peuvent surgir entre eux.

b) D'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir le meilleur rendement pour le fonctionnement profitable des entreprises de la Compagnie.

1.02 Les parties admettent que le fonctionnement efficace et la propérité de l'entreprise de la Compagnie constituent pour eux un intérêt commun et que cet intérêt commun doit toujours régir leurs actes et leurs décisions en tout ce qui concerne l'interprétation et l'application de la présente convention.

1.03 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans invalider pour autant les autres dispositions de cette convention.

.../2

ARTICLE -2- DEFINITION

2.01 Patron: Une personne possédant une ou plusieurs succursales de rôtisseries de poulet à travers la Province de Québec.

2.02 Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

2.03 Le mot employeur quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur, le directeur du personnel, le président de la Compagnie.

2.04 Le mot assistant-gérant ou gérant quand il est utilisé dans la présente convention désigne les représentants et/ou contremaîtres autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.

2.05 Le mot salarié(e) ou salariés quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation.

2.06 Le mot syndicat ou union ou Bureau de Service Syndical Inc., quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'association accréditée partie à cette convention ou ses représentants autorisés.

2.07 Un salarié est un salarié qui a complété sa période de probation de trois (3) mois minimum et qui travaille à temps complet.

2.08 Un salarié à l'essai et/ou un salarié en période de probation est 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, ou mise à pied.

.../3

2.09 Un salarié régulier à temps partiel lorsqu'il est employé dans la présente convention, désigne tout salarié par l'unité de négociation ayant terminé sa période de probation de six (6) mois minimum, prévu pour son poste. Il a droit à tous les avantages au prorata de ses heures de travail.

Le salarié conserve son statut de salarié à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas demandé et obtenu un poste de salarié à temps complet même s'il travaille de temps à autre durant un nombre d'heures plus élevé que prévoit sa classification pour remplacer un employé malade, en vacance ou autre.

2.10 Les mots salarié temporaire et/ou remplaçant de vacance, désignent les salariés qui sont embauchés pour des périodes définies ou pour remplacer des salariés absents en maladie, vacance ou autre raison juste et suffisante qui nécessite l'embauche d'un salarié temporaire.

2.11 Une carte de poinçon blanche désigne un salarié régulier à temps complet, qui a complété sa période de probation de trois (3) mois minimum.

Une carte de poinçon jaune désigne un salarié régulier à temps partiel qui a complété sa période de probation de six (6) mois minimum.

Une carte de poinçon verte désigne un salarié en période de probation à temps complet ou à temps partiel selon le cas.

2.12 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte d'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.

.../4

2.13 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 à la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait l'approbation écrite des membres de la Direction du siège social et des offiers dûment mandatés de l'Union.

2.14 L'Employeur remet à l'Union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés à l'emploi et visés par l'accréditation. Ces listes comprennnent les renseignements suivants: Le nom, l'adresse, la date d'entrée, la classification, le salaire, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance-sociale et le code postal.

ARTICLE -3- ÉTAT DES PARTIES CONTRACTANTES

3.01 Pour les besoins de cette convention collective de travail; la partie de première part est un employeur avec pouvoir de signer la présente convention.

3.02 La partie de deuxième part est une Association d'employés incorporée en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels. Cette partie a été autorisée à signer la présente entente à une assemblée de ses membres.

ARTICLE -4- RECONNAISSANCE

4.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat accrédité comme l'unique représentant collectif des salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans la description de l'agent d'accréditation, M. Maurice Lachapelle, en date du 10 avril 1981.

.../5

4.02 L'employeur reconnaît que le Syndicat est dûment accrédité par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et qu'il est le seul agent autorisé à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du Travail visés par ledit certificat d'accréditation.

4.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail des salariés ne peut être conclue entre un ou des salariés et l'employeur, à moins que l'employeur n'en ait donné avis au Syndicat.

ARTICLE -5- DROITS DE LA DIRECTION

5.01 a) L'administration de l'entreprise et la direction des salariés comprenant sans les limiter; embauche, promotion, permutation, suspension, congédiement, réduction de grade, transfert de succursale, mise à pied et mesure disciplinaire, sont du ressort des droits et des responsabilités de la Compagnie, sujet aux restrictions prévues à la présente convention collective de travail.

b) Les salariés comprennent et reconnaissent que tout manquement aux termes et conditions de cette convention et/ou aux règlements établis, publiés et/ou affichés par la Compagnie de temps à autre, les rend passible de mesures disciplinaires par avis écrit, suivi d'une rencontre avec le gérant, cet avis signé par le directeur du personnel, devra être remis à un officier de l'Association dans les trois (3) jours ouvrables et au salarié aussitôt que possible. Les avis mineurs s'effaceront après une période sans récidive de six (6) mois, avis majeur un (1) an. Le présent alinéa n'empêche pas la Compagnie d'imposer, sans avis, des mesures disciplinaires tel que suspension ou congédiement, pour cause.

.../6

5.02 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.

ARTICLE -6- SECURITE SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES

6.01 Dès la signature de la présente convention, la Compagnie déduira sur la paie de tous les salariés couverts par cette convention et ce, pour la durée de celle-ci, chaque mois, un montant équivalent à la cotisation syndicale de la façon prévue à l'article 6.03 a) de la présente convention. (Voir 6.05).

6.02 Les salariés temporaires devront dès leur embauche, signer la carte d'adhésion au Syndicat par le biais de la Compagnie, remettre copie à la direction et payer la cotisation syndicale mensuelle tel que prévu ci-après. A la terminaison de la période de probation, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat et la Compagnie déduira sur leur paie, chaque mois, de la façon prévue à l'article 6.03 a) une somme équivalente à la cotisation du Syndicat. A la terminaison de la période de probation de trois (3) mois ou six (6) mois, le salarié peut être congédié si la Compagnie n'est pas satisfaite de ses services, si le salarié temporaire devient permanent et il devra payer un montant équivalent aux frais d'initiation tel que prévu à la constitution du Syndicat.

6.03 a) La Compagnie s'engage à retenir sur la paie des salariés tous les mois sans frais au Syndicat ni aux salariés, la somme de douze dollars (12.00$) de cotisation syndicale par mois à raison de $2.70 par semaine ou tout autre montant désigné par le Syndicat conformément à sa constitution, et cela pour tous les salariés couverts par cette convention collective. Le Syndicat avertira la Compagnie par lettre recommandée un mois (30 jours ouvrables) à l'avance de tout changement dans la cotisation syndicale.

.../7

b) La Compagnie s'engage à retenir sans frais à l'Association ni aux salariés, une fois sur la paie de tout nouveau membre de l'Association qui a terminé sa période de probation avec la Compagnie, la somme de quinze dollars (15.00$) de frais d'initiation.

c) Tous les nouveaux salariés doivent comme condition d'emploi, autoriser l'employeur à déduire sur leur paie un montant équivalent à la cotisation syndicale et ce, dès leur date d'embauche, une fois la période de probation terminée, ils autorisent l'employeur à déduire sur leur paie la somme de quinze dollars (15.00$) comme droit d'entrée en plus de la cotisation syndicale.

d) $1.50 avec 1/6 au Syndicat du Restaurant Au Coq pour 30 heures ou pour tout salarié qui a un statut d'emploi à temps partiel. 15.00$ de frais d'initiation en surplus lors de l'embauche.

6.04 Sur demande du Syndicat accrédité et ce, pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à faire parvenir mensuellement de la façon stipulé plus bas, les sommes perçues comme frais d'initiation et de cotisation syndicale.

a) Un chèque à l'ordre du Bureau de Service Syndical Inc., (B.S.S.), posté à ses bureaux au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, vers le quinze (15) du mois suivant pour lequel les déductions ont été faites représentant quinze dollars (15.00$) d'initiation pour tous les nouveaux salariés et douze dollars (12.00$) par mois par membre de cotisation ($2.70 par semaine). Pour la première année de la convention et indexée par la suite au même pourcentage que le pourcentage d'augmentation obtenu pour les salariés ou tout autre montant déterminé suivant l'article 6.03 a).

.../8

Ce chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux salariés, le montant de l'initiation et de la cotisation, les noms des salariés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des salariés cotisants en indiquant clairement le total des initiations et des cotisations pour lesquelles les déductions ont été faites.

b) Un autre chèque à l'ordre du Syndicat des Employés du Restaurant Au Coq, représentant 1/6 de la cotisation mensuelle pour les employés à temps plein et temps partiel par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail. Ce chèque sera expédié au Bureau de Service Syndical Inc., qui sera responsable de la remise dudit chèque aux syndiqués de l'unité de négociation visés. Tout salarié ayant travaillé cinq (5) jours complets et plus dans un mois, doit payer sa cotisation en totalité pour le mois.
De plus, tout nouveau salarié doit payer en plus de sa cotisation mensuelle telle que déterminée à l'article 6.03 a), ses frais d'initiation de quinze dollars (15.00$) et ceci conformément à l'article 6.03 b), après avoir terminé sa période de probation.

c) En conformité avec l'article 47 du Code du Travail, la Compagnie s'engage à percevoir les droits d'initiation et les cotisations syndicales et payer conformément au contrat de service intervenu entre le Syndicat et le Bureau de Service Syndical Inc., et ce, pour la durée complète de la présente convention collective de travail.

d) Le Syndicat s'engage à fournir tout renseignement relatif aux montants des cotisations syndicales qui sont prélevées chaque mois ou les frais d'initiation. L'employeur signalera tout litige entre les parties au bureau du Syndicat au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2.

.../9

6.05 La Compagnie fera signer à tout nouvel employé salarié dès son embauche, la carte d'adhésion au Syndicat et l'original de la carte d'adhésion devra être remise au B.S.S. avec le paiement des cotisations syndicales mensuelles. Cette carte doit indiquer clairement la date d'entrée du nouveau salarié et sa fonction lors de son embauche.

6.06 Tout salarié absent du travail à cause de maladie, accident ou mise à pied, devra payer sa cotisation dûe dans un délai de deux (2) semaines, faute de quoi, il sera sujet à congédiement, n'étant pas membre en règle de l'Association.

ARTICLE -7- OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

7.01 Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie dans les dix (10) jours suivants l'élection des officiers, les trois (3) noms des officiers élus qui devront être des salariés ayant au moins un (1) an de service continu à l'emploi de la Compagnie. La Compagnie sera avisée dans les cinq (5) jours suivants de tout changement qui pourrait survenir au cours de la durée de la convention collective de travail.

7.02 L'employeur met à la disposition du Syndicat, dans chacune des succursales couvertes par la présente convention collective, un tableau d'affichage, placé de telle sorte qu'il soit facilement et visuellement accessible à tout salarié. Ce tableau prévoit un espace disponible de 12 pouces carrés et ne devra pas n'excéder les mesures indiquées aux présentes.

Les avis que le Syndicat désire afficher, pourront être affichés sur un tableau fourni par la Compagnie à cet effet, tel que stipulé ci-haut. Ces avis devront au préalable être signés par le président ou son remplaçant et/ou par le Bureau de Service Syndical Inc., et initialés par le directeur du personnel ou le président de la Compagnie. Aucun de ces avis ne doit être libelleux, ni injurieux envers l'Association, les salariés ou la Compagnie.

.../10

ARTICLE -8- CONGES STATUAIRES

8.01 Pour chacun des congés statuaires mentionnés ci-après:

JOUR DE L'AN (1er janvier) NOEL (25 décembre)
VENDREDI SAINT (précédent Pâques) ST-JEAN-BAPTISTE (24 juin)
FETE DE LA REINE (mai) FETE DU TRAVAIL (septembre)
CONFEDERATION (1er juillet)

Cependant, les salariés exerçant des fonctions pour la cuisine, la livraison, le comptoir et la salle à manger, devront travailler si requis par la Compagnie, la veille du Jour de l'An et la veille de Noël mais seront payés au taux de temps supplémentaire à compter de 9:00 heures p.m. la veille (temps et demi).

La Compagnie s'engage à payer pour la durée de la convention sept (7) fêtes maximum par année tel que ci-haut mentionnées. Adevenant qu'une loi ou un décret déclare un ou des jours fériés chômés et payés non stipulés dans la présente convention, ledit article sera remanié après entente entre les deux parties de façon à faire les changements nécessaires.

8.02 Chaque salarié, membre en règle du Syndicat, recevra une journée régulière de travail aux conditions expresses suivantes:

a) Que le salarié ait travaillé la première journée complète de travail qui précède la fête, et
b) que le salarié ait travaillé la première journée complète de travail qui suit la fête en autant que la Compagnie soit en mesure de lui fournir du travail, et
c) que le salarié ne soit pas sur une mise à pied de plus de trente (30) jours de calendrier précédant la fête.
d) Toutes les dispositions ci-haut mentionnées sont sujettes au calcul fixé par la Commission des Normes du Travail et les dispositions de celles-ci sont exécutives.

.../11

8.03 Tous les salariés qui ne rencontrent pas les conditions expresses de l'article 8.02, ne seront pas rénumérés pour le congé statuaire excepté les salariés absents avec permission autorisée par le directeur du personnel ou son président de la Compagnie, par écrit ou absents pour maladie (couverte par l'assurance-collective) seulement avec certificat médical à l'appui.

8.04 Tous les salariés travaillant un jour de fête statuaire mentionné à l'article 8.01, seront rénumérés au taux de salaire temps et demi (1 1/2) pour les heures travaillées avec un minimum garanti de trois (3) heures, ou les dispositions de la commission.

8.05 Toutes les journées de la semaine sont sujettes aux règlements des articles 8.02, 8.03, 8.04.

8.06 Lorsqu'un jour de congé statuaire tombe pendant la période de vacances annuelles d'un salarié tel que défini à l'article 8.01, ce dernier recevra l'endemnité prévu à l'article 8.02. Le salarié pourra s'il le désire demander la remise de ce congé statuaire à une date ultérieure (maximum de un (1) mois), après entente avec la Compagnie qui pourra considérer cette demande. Cette demande devra être formulée par écrit au gérant de la succursale qui la transmettra au siège social de l'entreprise. Le congé sera déclaré, avoir été accordé lorsqu'il aura reçu l'accord ecrit du directeur du personnel de la Compagnie ou de son président. Dans le cas où la demande sera acceptée, le congé statuaire ainsi remis, sera calculé selon l'article 8.02 dans la semaine où tombe la date ultérieure.

8.07 Les parties conviennent qu'il est possible, par entente mutuelle, écrite et signifiée parle directeur du personnel de la Compagnie ou de son président, d'accumuler à temps simple, des heures avant les vacances de façon à prendre des journées de congé autorisées durant la période comprise entre le 5 janvier et le 5 février suivant le 1er janvier de la même année. Ces heures ne doivent dépasser trois (3) jours au total et devront respecter les vacances des autres salariés.

.../12

8.08 A compter du 1er janvier 1982, tout salarié à temps plein seulement, qui cumule plus de deux (2) ans d'ancienneté, aura droit à une journée de congé payé à temps simple lors de l'Action de Grâce prévu en octobre. Il devra satisfaire aux conditions expresses suivantes:

a) Que le salarié ait cumulé deux (2) ans d'ancienneté dans la compagnie, et

b) que le salarié prenne le congé dans les quinze (15) jours précédant la fête ou les quinze (15) jours suivant la fête, et

c) que le congé soit pris une journée qui ne nuit pas aux opérations de la succursale. Toutefois, la compagnie s'engage à ce que le salarié puisse utiliser ledit congé dans les trente (30) jours prévus à l'article 8.08 b), et

d) toutes les dispositions ci-haut mentionnées sont sujetttes au calcul fixé par la moyenne des heures de travail des quatre (4) dernières semaines précédant la fête, et

e) toutes les journées de la semaine sont sujettes aux règlements des articles 8.08 a) b) c) d) et,

f) lorsqu'un jour de congé prévu à l'article 8.08 et 8.09 tombe pendant la période de vacances annuelles d'un salarié tel que défini à l'article 8.08, ce dernier recevra l'indemnité prévue à l'article 8.02. Le salarié pourra s'il le désire, demander la remise de ce congé statuaire à une date ultérieure (maximum de un mois), après entente avec la Compagnie qui pourra considérer cette demande. Cette demande devra être formulée par écrit au gérant de la succursale qui la transmettra au siège social de l'entreprise. Le congé sera déclaré, avoir été accordé lorsqu'il aura reçu l'accord écrit du directeur du personnel de la Compagnie ou de son président. Dans le cas où la demande sera acceptée, le congé statuaire ainsi remis, sera calculé selon l'article 8.02, dans la semaine où tombe la date ultérieure.

.../13

8.09 A compter du 1er janvier 1982, tout salarié à temps plein seulement qui cumule plus de trois (3) ans d'ancienneté, aura droit à une journée de congé payé à temps simple lors de son anniversaire de naissance tel que spécifié dans les registres fournis par le salarié à la Compagnie. Il devra satisfaire aux conditions expresses suivantes:

a) Que le salarié ait cumulé trois (3) ans d'ancienneté dans la Compagnie, et

b) que le salarié prenne le congé dans les cinq (5) jours précédant la fête ou les cinq (5) jours suivant la fête, et

c) que le congé soit pris une journée qui ne nuit pas aux opérations de la succursale. Toutefois, la Compagnie s'engage à ce que le salarié puisse utiliser ledit congé dans les dix (10) jours prévus à l'article 8.08 b), et

d) toutes les dispositions ci-haut mentionnées sont sujettes au calcul fixé par le moyenne des heures de travail, et

e) toutes les journées de la semaine sont sujettes aux règlements des articles 8.08 a) b) c) d), et

f) lorsqu'un jour de congé prévu à l'article 8.08 et 8.09 tombe pendant la période de vacances annuelles d'un salarié tel que défini à l'article 8.01, ce dernier recevra l'indemnité prévue à l'article 8.02. Le salarié pourra s'il le désire, demander la remise de ce congé statuaire à une date ultérieure (maximum de un mois), après entente avec la Compagnie qui pourra considérer cette demande. Cette demande devra être formulée par écrit au gérant de la succursale qui la transmettra au siège social de l'entreprise. Le congé sera déclaré avoir été accordé lorsqu'il aura reçu l'accord écrit du directeur du personnel de la Compagnie ou de son président. Dans le cas où la demande sera acceptée, le congé statuaire ainsi remis, sera calculé selon l'article 8.02 dans la semaine où tombe la date ultérieure, et

.../14

g) tout salarié dont la date d'anniversaire tombe le 1er janvier, le vendredi saint, fête des mères, fête de la Reine, St-Jean-Baptiste, la Confédération, la fête du travail, l'Action de Grâce, la journée de Noël, devra remettre son congé obligatoirement la [illegible]uxième journée précédant la fête en accord avec l'article 8.02 concernant les conditions expresses des fêtes statuaires fixées par la Commission des Normes du Travail.

8.10 Il est entendu entre le Syndicat et la Compagnie que les articles 8.08 et 8.09 seront appliqués intégralement si toutes les dispositions prévues dans ces articles sont appliquées intégralement.

ARTICLE -9- PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

9.01 Tout désaccord entre les parties résultant de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention constituera un grief et devra être réglé conformément à la procédure suivante:

9.02 PREMIERE ETAPE

Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, doit dans les trois (3) jours ouvrables de l'occurence des faits, présenter un grief verbal, personnellement à son assistant-gérant durant la période comprise entre 8:30 et 11:30 heures a.m., 1:00 et 5:00 heures p.m., ou 7:00 p.m. à la fermeture de l'établissement, et aura droit d'être accompagné d'un officier du syndicat. L'assistant-gérant devra rendre la réponse écrite, c'est-à-dire la décision, à celui qui a soumis le grief, dans les trois (3) jours ouvrables de sa présentation ou à défaut dans les dix (10) jours ouvrables s'il y a absence du directeur du personnel de la Compagnie ou son représentant.

.../15

9.03 DEUXIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans ce délai prévu à la page précédente, il sera signé par le salarié qui se croit lésé et sera référé par écrit, par un officier du syndicat au gérant de la succursale qui le remettra immédiatement à la direction de la Compagnie ou son représentant dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la procédure de la première étape. La direction de la Compagnie ou son représentant devra rendre sa décision par écrit à l'officier du syndicat et dont copie sera remise au salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception par lui du grief.

9.04 TROISIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié dans le délai prévu à l'article 9.03, le salarié avec l'intermédiaire des officiers élus, pourra soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la décision de la direction de la Compagnie ou son représentant au B.S.S. qui tentera de régler le grief à la satisfaction des parties. Si le représentant du B.S.S. ne peut régler le litige dans un autre délai de cinq (5) jours ouvrables, le salarié par l'entremise des officiers du syndicat, pourra procéder à la quatrième étape. Cependant, toutes les décisions qui seront prises entre les représentants du B.S.S., les officiers du syndicats et la direction de la Compagnie et qui contituent un règlement en grief, seront finales et lieront les deux parties. La Compagnie signifiera par lettre recommandée, les modalités de l'entente intervenue à ce stade à toutes les parties.

.../16

9.05 Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après l'intervention du B.S.S., telle que stipulée à la troisième étape à l'article 9.04, il pourra être soumis à un arbitre impartial choisi à l'avance, ce sont: Me Claude Desrosiers, 417 rue St-Pierre suite 402, Montréal, 849-8097, Me Rosaire Desbiens, avocat, 507 Place d'Armes, bureau 1900, Montréal, 845-1122 par rotation, ainsi que Me Louise Comeau. Si l'un de ces arbitres ne convient pas à l'une ou l'autre des parties avant l'entente du grief, le syndicat et l'employeur conviendront ensemble d'un arbitre des griefs tel qu'il apparaît dans la "LISTE ANNOTEE D'ARBITRES DES GRIEFS" du gouvernement du Québec.

9.06 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. L'arbitre unique n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou de substituer toute sentence inconsiliable avec les termes de cette convention. Toute sentence arbitrale devra être communiquée par écrit aux parties et deviendra exécutoire. Le paiement des frais et honoraires de l'arbitre sera cinquante pour cent (50%) par le Bureau de Service Syndical Inc., et cinquante pour cent (50%) par l'employeur.

9.07 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant du B.S.S., la Compagnie s'engage à le recevoir durant les heures normales de travail, autres que les heures de dîner et souper, soit; 11:30 à 1:00 heure p.m. et 5:00 à 7:00 heures p.m. après entente entre les deux parties.

9.08 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief dans les délais indiqués sous peine d'annulation du grief. Par entente mutuelle, les parties peuvent quand même procéder à une extension des délais prévus aux articles 9.04 et 9.11. Cependant, l'entente devra être faite par écrit et dûment signée par les parties.

.../17

9.09 Les jours non ouvrables n'entreront pas en ligne de compte dans l'échéance des délais mentionnés à chacune des étapes ci-dessus.

9.10 Il est entendu que lorsqu'un grief, à l'exception d'un grief collectif, écrit et signé, aura été présenté, un officier membre du Comité du Syndicat pourra rencontrer le ou les salariés inpliqués, avec les représentants de la Compagnie pour règlement durant les heures de travail, autres que celles du dîner et souper, soit; 11:30 à 1:00 heures p.m. et/ou 5:00 à 7:00 heures p.m.

9.11 GRIEF COLLECTIF

Un grief peut être présenté par la Compagnie ou le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention, et doit être soumis à l'autre partie par écrit.
Les parties n'auront pas à suivre la procédure de grief établie, c'est-à-dire la première et la deuxième étape. Les parties auront dix (10) jours ouvrables pour rendre leur décision vis-à-vis les griefs faits soit par la Compagnie, soit par le Syndicat; après ce délai écoulé, l'une ou l'autre des parties pourror se rencontrer pour parvenir à une entente ou décider conjointement de procéder à la quatrième étape qui est l'arbitrage. Ces dispositions peuvent être extensionnées si l'une des parties est absente pour maladie ou vacances.

9.12 La procédure de grief et d'arbitrage ci-haut élaborée ne s'appliquera pas lorsque la décision concerne les salariés en période de probation qui ont moins de trois (3) mois de service continu et/ou six (6) mois de service continu dans le cas des employés à temps partiel.

.../18

9.13 La Compagnie accordera le temps requis sur les heures normales de travail, à un officier du Syndicat devant assister à des séances d'arbitrage seulement, concernant les parties aux présentes.

9.14 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire contitue une constatation des faits entre les parties qu'il y a eu violation des règlements de la Compagnie et/ou de la convention collective et peut être déposée devant l'arbitre des griefs à titre de références.
A défaut de signer l'avis disciplinaire, l'employé et/ou le salarié ne peut reprendre le travail avant d'avoir donné une explication écrite de sa défense au gérant de la succursale dont il fournira copie au syndicat.

9.15 Tout avis disciplinaire écrit est annulé si la même offense ne s'est pas répétée en dedans de six (6) mois pour toute offense mineure.

ARTICLE -10- ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté est la druée de service continu d'un salarié travaillant pour la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage et ne s'acquiert qu'après avoir terminé sa période de probation de trois (3) mois consécutifs et/ou de six (6) mois consécutifs selon le cas.

10.02 a) A la terminaison de la période de probation de trois (3) mois consécutifs ou six (6) mois consécutifs selon le cas, pendant lesquels il travaille, l'ancienneté d'un salarié sera reconnue et comptera à partir de la date du dernier enbauchage du salarié, excepté les étudiants et/ou salariés temporaires.

b) Un salar é régulier acquiert le droit d'ancienneté seulement lorsque la période de probation est complétée à la satisfaction de l'employeur.

.../19

10.03 Un salarié perd son ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

a) Si un salarié quitte volontairement la Compagnie en signant une lettre de démission ou non;

b) S'il est congédié pour juste cause;

c) S'il est absent de son emploi régulier sans permission ou sans raison valable pour une journée de travail et plus;

d) Si un salarié subit une mise à pied pour une période excédant trois (3) mois pour tout salarié à temps plein et un (1) mois pour tout salarié à temps partiel;

e) S'il omet de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le rappel après avoir reçu avis par téléphone par un représentant du syndicat en présence de la direction de la Compagnie et/ou l'assistant-gérant de la Compagnie, au dernier numéro de téléphone apparaissant sur la liste du personnel ou par lettre recommandée à la dernière adresse laissée par lui à la Compagnie et/ou numéro de téléphone.

10.04 Tout salarié ré-embauché dont l'ancienneté a été interrompue sera considéré comme un nouvel employé.

10.05 Un salarié permanent conservera son ancienneté lorsqu'il sera absent pour raison de maladie avec preuve suffisante à l'appui ou d'accident non occupationnel pendant une période ne dépassant pas trois (3) mois. Les dispositions de l'article ci-haut mentionné sont prolongées de neuf (9) mois en ce qui concerne le délai pour tout salarié à temps plein qui est absent pour une raison de maladie avec un certificat médical à l'appui.

.../20

10.06 a) Dans le cas de mise à pied de plus d'une (1) semaine, le salarié et le Syndicat seront avisés une (1) journée à l'avance sauf en cas de bris, de mauvaise température, grève ou toute autre cause ou incident en dehors du contrôle de la Compagnie.

b) Dans le cas de mise à pied et de rappel, les facteurs suivants seront considérés: Les fonctions du salarié et la durée de service continu (ancienneté) avec la Compagnie. Si les fonctions sont jugées équivalentes par la Compagnie, la durée de service ou ancienneté sera le facteur déterminant.

10.07 Il est entendu que rien dans cette convention ne doit être interprété comme enlevant à la Compagnie le droit de déterminer le temps et la durée de la mise à pied d'un salarié.

10.08 Il est entendu que l'ancienneté est une ancienneté générale et de Compagnie pour le choix des vacances, toutefois, dans les cas de mise à pied, l'ancienneté sera par département qui sont les suivants; cuisine, livraison, réception et comptoir.

10.09 Il est entendu que le salarié qui refuse de signer une lettre de démission au gérant ou à l'assistant-gérant, devra venir au siège social chercher sa dernière paie de cessation d'emploi de la Compagnie pour signer sa formule de démission.
Tout salarié qui a terminé sa période d'emploi à la Compagnie, devra se présenter au siège social pour obtenir ses formules de cessation d'emploi pour en vérifier l'exactitude, faute de quoi, la Compagnie n'est pas responsable des erreurs.

10.10 L'ancienneté s'établit, se calcule et se compute distinctivement pour chacune des succursales couvertes par la présente convention collective, pour chaque "patron".

10.11 L'ancienneté se calcule en heures effectivement travaillées.

.../21

10.12 Aux fins de son établissement, l'ancienneté de tout salarié est computé à partir de la date du début de son service et ce, rétroactivement au premier jour de son embauche. Pour y être admissible, chaque salarié devra toutefois avoir effectivement travaillé un minimum de cinq cents (500) heures pendant chacune des années écoulées depuis le premier janvier mille neuf cent quatre-vingt-un (1981). Aux fins de la présente disposition, le terme année signifie année de calendrier.

10.13 Lorsqu'un salarié est transféré, son ancienneté est calculé par rapport à sa succursale de provenance et sera ajusté dans l'ordre de la succursale existante où il est transféré.

ARTICLE -11- MISE A PIED

11.01 Aux fins de la présente convention collective, mise à pied (lay-off) s'entend d'une cessation de travail d'un salarié par manque d'ouvrage ou réduction des opérations normales de l'entreprise et/ou baisse de clientèle.

11.02 Les mises à pied sont effectuées au niveau de chaque succursale considérée distinctement et le mécanisme ci-après décrit quant à la mise à pied et au rappel des salariés mis à pied s'applique en tout point au niveau de chaque succursale distinctement.

11.03 Sous réserve des conditions mentionnées dans les deux (2) paragraphes précédents, les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté en commançant par le salarié ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés les plus anciens aient les qualifications, l'expérience et les capacités normales requises pour effectuer le travail à accomplir.

.../22

11.04 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de celui établi à l'article précédent.

11.05 Lorsque l'employeur transmet à un salarié un avis de rappel, il doit spécifier à ce salarié la date de son retour. L'employeur ne peut toutefois exiger du salarié ainsi rappelé au travail qu'il soit disponible dans un délai de moins de deux (2) jours à compter de la date de transmission de l'avis de rappel.

ARTICLE -12- GENERALITES

12.01 Le fait de demander une promotion ou le fait de la refuser, n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.

12.02 En cas de désastre, de feu ou d'explosion, d'arrêt de pouvoir ou de combustible, de bris de machinerie ou toute autre cause en dehors du contrôle de la Compagnie, il ne sera pas nécessaire pour le Compagnie de donner un avis aux salariés en raison de son ancienneté pour la journée même dans le cas de bris ou manque de travail.

12.03 Après une mise à pied, si un cas d'urgence survient pour quelques jours de travail seulement, la Compagnie pourra faire le rappel des salariés selon la liste d'ancienneté ou qualification de fonction sans qu'il y ait attente de deux (2) jours alors les appels seront faits par téléphone par un officier de la Compagnie en présence du délégué syndical. Les gens présents au moment du téléphone du gérant ou de l'assistant-gérant, seront considérés avoir été appelés selon l'ordre spécifié en 11.04.

.../23

12.04 REPRESENTATION

a) Un représentant mandaté par les membres, pourra s'absenter de l'établissement pour accomplir des fonctions syndicales pour une période n'excédant pas deux (2) jours par année. Par contre, celui-ci devra obtenir la permission de la Compagnie quinze (15) jours à l'avance de manière à ce que l'assistant-gérant et le gérant en soient avertis et ceci avec rénumération pour un maximum de deux (2) jours ouvrables par année, en autant que le salarié est cédulé normalement cette journée-là.

b) Les fonctions syndicales auxquelles on réfère à l'article 12.04 a) sont les suivantes: Assistance à l'assemblée annuelle du Bureau de Service Syndical Inc., n'excédant pas deux (2) jours ouvrables par année et/ou les journées de l'information syndicale n'excédant jamais une (1) journée ouvrable par année, en autant que le salarié est cédulé normalement cette journée-là.

c) Un représentant syndical ne pourra prendre plus de journées que celles allouées dans le paragraphe a).

12.05 Toute salarié appelé par la Compagnie durant ses heures de travail à une assemblée réunissant un ou des représentants des deux parties, ne subira aucune perte de salaire.

12.06 SECURITE DES SALARIES

La Compagnie assumera la sécurité des salariés et maintiendra une trousse de premiers soins adéquate sous la direction d'une personne qualifiée.

.../24

La Compagnie s'engage à prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires pour la protection de la santé et du bien-être des salariés. Le salarié s'engage à utiliser les moyens mis à sa disposition pour se prévenir des accidents dû à des négligences à effectuer une tâche prévue par ses fonctions tel que essuyer le plancher lorsqu'il est trempe, ramasser les débris de verre, surveiller le transversage de l'huile chaude, vider les seaux de graisse et autres fonctions découlant de son travail.

12.07 Lors de l'embauchage d'un salarié, les conditions d'emploi seront stipulées par écrit et placées en filière dans le bureau de la Compagnie pour références futures.

12.08 Une fiche complète de chaque cas de discipline appliquée y compris suspension et congédiement du service sera gardée dans un classeur séparé dans le bureau de la Compagnie dont copie sera fournie au Syndicat par le biais du courrier.

12.09 Le renvoi d'un membre dont la période de probation est complétée, ne se fera que par le directeur du personnel de la Compagnie ou le président de la Compagnie et/ou le gérant délégué à cette tâche.

12.10 a) La Compagnie convient de fournir aux salariés un endroit non-mixe où ils peuvent se changer et utiliser un casier qui ferme à clé pour l'usage des salariés visés. Il est entendu qu'il y aura deux (2) salariés par casier.

b) La Compagnie permet au salarié de cuisine, de livraison et de comptoir, d'utiliser la table prévue à l'arrière de la cuisine pour consommer leur repas durant la période attribuée à cet effet dans leur convention.

c) La Compagnie permet au salarié de la salle à manger, d'utiliser une table de la salle à manger du sous-sol et/ou du premier plancher autre que mezzanine désignée par le gérant, pour consommer leur repas durant la période attribuée à cet effet dans leur convention.

.../25

12.11 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, les parties formeront un Comité de relations patronales-ouvrières et de sécurité. Ce comité sera composé d'un (1) membre en règle avec le Syndicat nommé par celui-ci et d'un (1) représentant de la Compagnie nommé par la Direction.

a) Le comité se réunira au moins une fois par trois (3) mois à des dates convenues par les membres du comité. Ce comité de relations patronales-ouvrières et de sécurité s'efforcera d'établir un dialogue et des idées constructives entre les parties.

b) Le comité étudiera entre autre, toute plainte (autre qu'un grief officiel), suggestion visant à améliorer les conditions de travail des salariés tout en recherchant également à améliorer les standards de production et tout autre sujet se rapportant au travail, qui peut lui être référé, soit par les salariés représentés par le Syndicat, soit par la Direction.

c) Dans la semaine suivant chacune de ces assemblées, une copie des minutes de cette rencontre devra être fournie au président du syndicat et à la direction de la Compagnie, portant la signature authentique des représentants.

12.12 a) La Compagnie s'engage à payer à tout salarié rappelé en dehors de ses heures régulières de travail, un minimum de trois (3) heures à temps simple travaillées ou non.

.../26

b) Tous les salariés appelés à travailler et n'ayant pas été avisés du contraire la veille qui se présentent au travail, recevront un minimum de trois (3) heures de paie pour "temps d'appel", incluant samedis, dimanches et fêtes, au taux de paie fixé pour le jour où le salarié est appelé. Dans le cas de mauvaise température, pluie, neige, froid, un horaire non-cédulé, etc..., la Compagnie ne sera pas obligée de payer le temps d'appel si le salarié a négligé de vérifier avec l'assistant-gérant ou son représentant si sa présence était requise avant de se présenter au travail.

ARTICLE -13- PRUDENCE

13.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions nécessaires pour protéger et sauvegarder la sécurité des salariés. Tous les salariés s'engagent à respecter les loi, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et la Compagnie.
A défaut de respecter les lois, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et la Compagnie, le salarié peut être congédié sur le champ s'il commet une imprudence ou une négligence de nature à mettre en péril la vie des autres salariés, l'existence de la Compagnie et/ou d'un client.

Exemple: Conduite abusive avec facultés affaiblies.
Conduite abusive.
Utilisation inadéquate d'équipement ou de matériel pouvant provoquer des blessures graves et/ou assaut sur toute personne qu'elle soit salariée ou non, près d'équipement représentant un danger potentiel.

.../27

13.02 COMITE DE SECURITE

Les parties conviennent d'établir un comité de sécurité composé de quatre (4) membres, deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de la Compagnie. Ce comité se rencontrera périodiquement, soit à tous les trois (3) mois dans le but de faire rapport de toutes mesures préventives et d'apporter toutes corrections qui pourraient éventuellement diminuer les incidents industriels. Le compte-rendu sera affiché par la Direction.

ARTICLE -14- ACCIDENT DE TRAVAIL

14.01 En cas d'accident de travail, si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit, en vue de recevoir des soins immédiats, la Compagnie lui paiera la balance des heures non travaillées de la journée à son taux régulier suivant son horaire établie.

14.02 Dans le cas d'un salarié victime d'un accident de travail pour plus d'une journée, la Compagnie paiera un montant équivalent à l'indemnité payable par la Commission de Santé et Sécurité au travail (CSST), non seulement pour la première semaine tel que prévu par la loi, mais pour toutes les semaines consécutives à condition que le salarié signe une cessation de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants ainsi avancés. Toute fausse déclaration de la part d'un salarié concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet, deviendra un congédiement immédiat pour usage de faux.

.../28

14.03 Lorsqu'un salarié ayant subit un accident de travail, doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subit lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant incluant l'adresse et le téléphone et avoir l'autorisation écrite du gérant de la Compagnie. Ces heures sont rémunérées.

14.04 Tout accident ou maladie d'un salarié qui réclame l'assurance collective, sera sujette à un examen médical par un médecin à la discrétion de la compagnie d'assurance collective. A défaut de s'exécuter vis-à-vis cette disposition énoncée ci-haut, le salarié reconnaît à la Compagnie l'autorisation de faire suspendre les paiements et bénéfices autorisés par l'assurance-groupe de la Compagnie.

14.05 Tout accident ou maladie de quelque nature que ce soit, qui a entraîné l'absence du salarié, devra être justifié par un avis médical en bonne et dûe forme remis au gérant de la succursale.

ARTICLE -15- VACANCES

15.01 La Compagnie accordera à ses salariés des vacances annuelles aux conditions suivantes:

Les salariés qui au premier janvier de l'année n'ont pas complété une année de service continu pour la Compagnie, auront droit à une rémunération correspondante à quatre pour cent (4%) de leur paie depuis leur embauche jusqu'à la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

.../29

Le salarié convient que ce montant sera versé en totalité entre le 1er février et le 29 février de chaque année au fond du Syndicat à l'adresse suivante: 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2 et/ou au salarié moyennant la signature préalable d'un document attestant qu'il désire recevoir son chèque de vacances en main propre pour l'utiliser à bon escient.

15.02 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de ladite année.
Il est entendu que le salarié devra avoir complété une année de service continu pour avoir le droit d'utiliser l'article 15.02 premier paragraphe.
Le salarié convient que ce montant sera versé en totalité entre le 1er février et le 29 février de chaque année au fond du Syndicat à l'adresse suivante: 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2 et/ou au salarié moyennant la signature préalable d'un document attestant qu'il désire recevoir son chèque de vacances en main propre pour l'utiliser à bon escient.

15.03 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété cinq (5) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de ladite année.
Il est entendu que le salarié devra avoir complété sa cinquième année au cours de l'année précédente pour bénéficier de ce privilège et devra respecter les conditions suivantes:

.../30

Le salarié qui prend ses vacances entre le 15 juin et le 15 septembre, ne pourra pas prendre plus que deux (2) semaines à la fois.
Le salarié convient que ce montant sera versé en totalité entre le 1er février et le 29 février de chaque année au fond du Syndicat à l'adresse suivante: 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec. H1W 2A2 et/ou au salarié moyennant la signature préalable d'un document attestant qu'il désire recevoir son chèque de vacances en main propre pour l'utilisation à bon escient.

15.04 Les salariés qui au premier janvier de l'année, auront complété dix (10) années et plus de service continu pour la Compagnie, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de la rénumération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de ladite année.
Il est entendu que le salarié devra avoir complété sa dixième année au cours de l'année précédente pour bénéficier de ce privilège.
Le salarié qui prend ses vacances entre le 15 juin et le 15 septembre ne pourra pas prendre plus que deux (2) semaines à la fois.
Le salarié convient que ce montant sera versé en totalité entre le 1er février et le 29 février de chaque année au fond du Syndicat à l'adresse suivante: 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec. H1W 2A2 et/ou au salarié moyennant la signature préalable d'un document attestant qu'il désire recevoir son chèque de vacances en main propre pour l'utilisation à bon escient.

15.05 Il est entendu que le salarié doit respecter les deux (2) semaines règlementaires allouées pour tous les salariés qui prennent leurs vacances entre le 15 juin et le 15 septembre.

.../31

15.06 Il est entendu que la Compagnie ne peut autoriser aucune période de vacances entre le 1er décembre et le 2 janvier de chaque année.

15.07 Il est entendu que la Compagnie ne peut autoriser aucun congé autorisé, spécial ou vacances payées ou non pour la journée prévue au calendrier pour la fête des mères prévue au mois de mai.

15.08 Il est entendu que le salarié perd ses vacances d'une année à l'autre. Elles sont automatiquement considérées révolues à la fin de l'année ou elles devraient être utilisées.

15.09 L'ancienneté sert de base aux calculs et à la fixation de la période choisie pour les vacances en tenant compte d'un employé de jour et un de soir absent par département. Les dispositions des articles 15.01 à 15.08 s'appliquent aux choix de la période de vacances.

ARTICLE -16- CONGES SPECIAUX

16.01 a) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à deux (2) jours de congés payés à condition que ces évènements surviennent un jour cédulé dans son horaire pour le salarié; lors du décès de son père, mère, frère, soeur.
Le salarié devra fournir à la direction une preuve attestant le lien de parenté à la satisfaction de la direction.

.../32

b) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie, aura droit à trois (3) jours de congés payés à condition que ces évènements surviennent un jour cédulé dans son horaire pour le salarié; lors du décès de son conjoint ou un de ses enfants.
Le salarié devra fournir à la direction une preuve attestant le lien de parenté à la satisfaction de la direction.

16.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie, aura droit à un (1) jour de congé payé à condition que ces évènement surviennent un jour cédulé pour le salarié; lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre, ou grands-parents, à condition que le salarié assiste aux funérailles; lors de la naissance d'un de ses enfants ou à la sortie de la mère de l'hôpital. Le salarié devra fournir à la direction une preuve attestant le lien de parenté à la satisfaction de la direction.

16.03 Il est entendu et convenu qu'il ne s'agit ici que des parents liés par le dernier mariage reconnu officiel et que tous les autres anciens parents alliés par mariage n'étant plus reconnus officiellement sont automatiquement exclus, ou toutes dispositions prévues dans la loi en ce qui a trait au coinjoint de fait.

16.04 Pour fins de calcul aux articles 16.01 et 16.02, une journée de travail sera fixée sur le moyenne des quatre (4) dernières semaines de travail continu. Ces jours de congés spéciaux seront payés en autant que ces évènements eux-mêmes surviennent un jour cédulé normalement. Ces jours ne seront pas payés s'ils coincident avec des jours de congés prévus dans cette convention.

.../33

16.05 Tout salarié ayant complété sa période de probation de trois (3) mois avec la Compagnie, aura droit à deux (2) jours de congés payés lors de son mariage.
La Compagnie accepte que ces deux (2) jours peuvent s'ajouter aux vacances annuelles du salarié s'ils coincident avec son absence pour mariage.
Le salarié reconnaît que ces dispositions s'appliquent aux salariés à temps complet seulement.

16.06 Il est entendu que les dispositions et privilèges qui précèdent sont versés monétairement seulement aux salariés à temps plein ayant complété leur période de probation de trois (3) mois.

ARTICLE -17- ASSURANCE-GROUPE

17.01 La Compagnie participera au plan d'assurance-groupe par l'entremise d'une compagnie fixée par elle et/ou celle qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention, soit la Prudentielle d'Amérique contrat # G 70730-4. Le salarié reconnaît que ce privilège est réservé aux employés à temps plein qui cumule 30 heures et plus par semaine et ce, pendant trois (3) mois.

17.02 La prime sera payée à 50% de ses coûts par la Compagnie et 50% par le salarié.

17.03 Il est entendu que le salarié à temps plein consent que des déductions à la source soient prélevées sur sa paie pour couvrir les frais de ce bénéfice.

.../34

ARTICLE -18- SALAIRES

18.01 Tout salarié régie par cette convention, a droit selon ses occupations, au taux de salaire mentionné à l'annexe "A" ci-attaché, formant partie intégrante de cette convention.

18.02 Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tous les salariés; le nom et le numéro du salarié, la date et la période de la paie, le total des heures travaillées, le total des heures supplémentaires, la somme totale de la paie, les détails des déductions, la paie nette selon les normes gouvernementales.

18.03 JOUR DE PAIE

La Compagnie s'engage à payer les salariés chaque semaine le jeudi entre 1:30 et 6:00 heures p.m. Sauf en cas de congé férié qui tombe un lundi ou toute autre journée ne permettant pas d'émettre les chèques de paie pour cette journée; (bris d'ordinateur ou toute autre circonstance hors du contrôle interne de la Compagnie).

18.04 Si le salarié est présent sur les lieux de travail; qu'il n'est pas en fonction; que son chèque de paie est prêt; qu'il est entre 1:30 et 6:00 heures p.m., il peut demander à recevoir son chèque immédiatement.

18.05 Si le salarié est en fonction, il ne peut s'absenter pour changer son chèque de paie pour quelque raison que ce soit.

.../35

ARTICLE -19- DISCRIMINATION

19.01 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre toute personne à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa nationalité, ses croyances et activités extra-occupationnelles.
Les activités extra-occupationnelles ne doivent cependant pas nuire au travail du salarié. Toutefois, il est interdit à un salarié d'aller travailler chez un compétiteur en dehors des heures de travail, une telle offense sera sujette à un congédiement immédiat.

ARTICLE -20- PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

20.01 Un salarié qui justifie chez le même employeur au moins trois (3) mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou congédiement.
Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus. Le présent article le s'applique pas dans le cas des cadres. L'employeur peut exiger que le salarié quitte les lieux dès qu'il a été congédié moyennant le paiement de ses dûs lors de la paie suivante.

20.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas forfuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

.../36

20.03 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE -21- ORGANIGRAMME

21.01 La Compagnie s'engage à afficher sur le bulletin d'affichage, l'organigramme de la Compagnie, de façon à ce que les salariés sachent qui peut leur donner les ordres au nom de la Compagnie.

ARTICLE -22- CONDITIONS DE TRAVAIL

22.01 La Compagnie et le Syndicat discuteront et établieront en négociation, les conditions de travail de chaque salarié. De plus, la Compagnie fera connaître les tâches à accomplir pour chaque salarié.

ARTICLE -23- HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

23.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre heures (44) pour tous les salariés. La présente clause ne signifie pas que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par semaine ou par jour.

23.02 La semaine régulière de travail commence le dimanche matin et se termine la samedi soir à la fermeture.

.../37

23.03 Les salariés ont droit à un minimum de trente (30) minutes payés pour prendre un repas s'ils demeurent à la succursale. Ils devront poinçonner leur carte de travail s'il désirent s'absenter de-la succursale. Le temps alloué pour prendre leur repas est de quarante-cinq (45) minutes maximum. Tout salarié qui contrevient à cet article recevra un avis disciplinaire. Le temps non-comptabilité ne sera pas rénuméré.

23.04 Les heures de dîner et de pause café doivent être autorisées par l'assistant-gérant ou le gérant seulement.

23.05 L'employeur ne peut autoriser l'employé à prendre son repas, s'il est impossible de garantir la bonne marche du commerce. Toutefois, l'employeur agira de façon juste et raisonnable afin de permettre au salarié de prendre son repas le plus tôt possible pour la bonne marche du commerce.

23.06 Les salariés ont droit, dans une journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de quatre (4) heures régulières de travail pour les premières huit (8) heures régulières et à une autre de même durée pour une tranche de trois (3) heures régulières de travail effectuées en plus des premières huit (8) heures régulières le cas échéant. Il est accordé à tout salarié régit par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

23.07 Tout salarié qui cumule plus que quatre (4) minutes de retard sur son horaire de travail, subira une pénalité de quinze (15) minutes par la suite pour chaque quart d'heure.

.../38

23.08 Au départ, pour chaque minute poinçonnée par le salarié avant l'heure de prévue, il subira une pénalité pour la balance de quart d'heure et par la suite, pour chaque quart d'heure additionnel.

23.09 En raison du coût élevé du remplacement de la vaisselle, verres et ustensiles servant à la salle à manger; le salarié convient au cours de la présente convention, de rembourser $1.00 dollar pour tout morceau brisé par négligence, accident ou autrement autre qu'un choc survenu avec un client. Le salarié ne paiera pas les deux (2) premiers morceaux qu'il brisera pour le mois mais devra payer tous les autres morceaux par la suite au tarif énuméré ci-haut. A chaque fin de mois, le nombre de morceaux brisés sera annulé pour recommencer à neuf. Toutes les serveuses, les aide-cuisiniers, rôtisseurs, les caissières et laveurs de vaisselle, sont assujettis à cet article. Un livre comptable conservera en bonne et dûe forme le nombre d'items pour chaque employé par mois.

23.10 Le salarié convient lors d'un conflit de personnalité avec un assistant-gérant ou le gérant qui paraît irréconciliable, de procéder aux étapes suivantes:

a) De s'engager par écrit vis-à-vis l'assistant-gérant et le gérant, de cesser le grabuge et la direction s'engage à faire respecter cette consigne par la personne visée chez elle.

b) Si aucune entente intervient suite à l'étape a), le salarié se verra offrir un transfert sans perte d'ancienneté dans les succursales de la Compagnie.

c) Si le salarié refuse de régler le différend en a) et b) et que le grabuge augmente de façon démesurée, le salarié sera obligé d'offrir sa démission moyennant quinze (15) jours d'avis.

.../39

23.11 Le salarié convient de subir une évaluation de rendement quatre (4) fois par année, soit à tous les trois (3) mois. L'employeur consignera dans ce rapport, toutes les remarques qu'il veut faire sur le rendement du salarié. Le salarié aura droit de répondre par écrit dans une des pages de l'évaluation prévue à cet effet et pourra obtenir une copie, sur demande écrite de son évaluation. L'évaluation sert d'instrument de mesure en fonction des normes de rendement jugé acceptable dans l'entreprise et il est entendu que cette évaluation peut servir de base à une discussion sur la compétence du salarié et/ou son adaptation au sein de l'entreprise et/ou démontrer un rendement nettement inefficace pour l'entreprise. Le salarié qui se croit lésé dans son évaluation peut demander de rencontrer le directeur du personnel et/ou le syndicat pour expliquer son cas.

23.12 Toute caissière ou salarié(e) en fonction aux caisses enregistreuses, doit balancer sa caisse tous les jours qu'elle est en devoir, sans exception.
Le terme "balancer" signifie que la caissière doit rembourser tout surplus d'argent à la Compagnie et/ou toute perte d'argent de ses caisses. L'assistant-gérant signera les dépôts desdits montants sur les formules prévues à cet effet.

23.13 Tout(e) salarié(e) à l'emploi de la Compagnie, convient de respecter intégralement les politiques mises par la Compagnie au niveau des caisses enregistreuses et procédures de dépôt. Ces procédures peuvent être changées moyennant une semaine de préavis par la Compagnie.

23.14 Tout(e) salarié(e) à l'emploi de la Compagnie, ne peut consommer de breuvage ou de nourriture quelque ce soit au comptoir des ventes et/ou salle à manger sous peine de recevoir une suspension de deux (2) jours pour première offense allant jusqu'à congédiement lors de la troisième offense.

.../40

23.15 Tout temps comptabilisé en surplus de l'horaire prévu, doit être approuvé par l'assistant-gérant ou le gérant sur la carte de poinçon pour être valide par la comptabilité.

ARTICLE -24- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

24.01 Tout travail fait à la demande de l'employeur, en plus des quarante-quatre (44) heures régulières de travail, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux et demi.

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

24.03 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 rénumération équivalente.

ARTICLE -25- CONGE DE MATERNITE

25.01 La salariée enceinte ayant complété sa période de probation de trois (3) mois, a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

25.02 La salarié enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. La Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

.../41

25.03 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.
En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.

25.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

25.05 Durant son congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté. Si elle n'a pas repris son travail, le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier après l'accouchement, parce qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail régulier et elle présente alors et par la suite, sur demande de la Compagnie, un ou des certificats de son médecin attestant son incapacité à reprendre le travail (la Compagnie se réserve le droit de faire subir un examen médical à la salariée pour établir le certificat), elle continue alors d'accumuler son ancienneté durant une période de dix-huit (18) mois à partir du quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant son accouchement. Après cette période de dix-huit (18) mois, elle perd son ancienneté.

25.06 Durant tout le temps que dure son absence, la Compagnie comble son poste temporairement à sa discrétion. L'employée qui remplace la salariée, consent à être mise à pied lors du retour de cette salariée.

ARTICLE -26- UNIFORMES

26.01 Le salarié convient que la Compagnie lui facilité l'acquisition d'un uniforme pour les fins de son travail.

.../42

26.02 Le salarié doit en tout temps, porter son uniforme de travail faute de quoi, la direction se réserve le droit de lui refuser de travailler sans rénumération.

26.03 Tout salarié qui a plus de quinze (15) jours d'ancienneté et moins d'un an d'ancienneté, doit faire l'acquisition de son uniforme dans les quinze (15) jours qui suivent son embauche et/ou la mise en vigueur de la présente convention et régler la note par chèque à l'ordre de l'employeur visé dès la réception de son uniforme par le gérant de la succursale. A défaut de recevoir le paiement lors de la réception de son uniforme, la Compagnie se réserve le droit de lui refuser de travailler sans rénumération.

26.04 L'employeur s'engage à rembourser au salarié 50% des frais d'achat de l'uniforme de travail dans un délai maximum de six (6) mois suivant le dernier paiement effectué par le salarié respectant les clauses édictées en 26.03.

26.05 Le salarié doit en tout temps conserver en bonne et dûe forme son uniforme de travail. La Compagnie se réserve le droit de refuser à un salarié de travailler si son uniforme n'est pas acceptable.

26.06 Tout salarié est tenu de porter l'uniforme de la Compagnie sans modification et d'une façon sobre.

Exemple: Chemise ouverte pour le cuisinier ou le livreur.
Un pantalon avec la robe pour la caissière ou la serveuse.

26.07 Tout salarié qui a plus d'un (1) an d'ancienneté, doit faire l'acquisition de l'uniforme de la façon suivante: 50% du coût d'achat de l'uniforme est remboursable par chèque à l'ordre de l'employeur visé, dès réception de l'uniforme; faute de quoi, la Compagnie se réserve le droit de lui refuser de lui remettre les pièces demandés par le salarié.

.../43

26.08 Les salariés à temps partiel sont tenus de porter l'uniforme à même titre que les salariés à temps plein, sauf en se limitant à une blouse, une jupe, une chemise, un pantalon, un coupe-vent d'hiver ou d'été, selon le cas.

Le salarié à temps partiel est sujet aux mêmes procédures édictées en 26.01, 26.02, 26.03, 26.04, 26.05, 26.06, 26.07, 26.08, 26.09 et 26.10.

26.09 Les salariés de cuisine assument 50% des coûts de location des uniformes de cuisine de couleur blanche en autant qu'ils puissent porter lesdits uniformes. L'employeur s'engage à afficher le coût de location des uniformes.

26.10 Le salarié accepte qu'une somme équivalente à 50% du coût de location des uniformes soit prélevée sur sa paie chaque semaine.

ARTICLE -27- GENERALITES

27.01 La Compagnie accordera une fois l'an à la période de Noël, un boni des fêtes (dinde de Noël) à la discrétion de la Compagnie à tout salarié qui aura assumé sa responsabilité pour travailler durant la semaine avant la fête de Noël et à l'occasion des deux (2) fêtes.

27.02 Il est entendu que la Compagnie se réserve le droit d'ouvrir la succursale durant la fête de Noël et du Jour de l'An. Dans ce cas, le salarié aura droit à une des deux (2) fêtes à titre de congé et sera payé selon la loi des Normes du Travail.

27.03 Durant une période de travail, l'employé qui prend son repas régulier sur place, jouit d'un escompte de trente-cinq pour cent (35%) du prix régulier.

.../44

Toute caissière ou caissier à l'emploi de la Compagnie qui octroira un escompte de trente-cinq pour cent (35%) à toute personne autre qu'un salarié inscrit sur les listes de paies de la Compagnie, constitue une fraude passible de recevoir un avis disciplinaire avec suspension pouvant aller du remboursement au congédiement.

27.04 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de la Compagnie, est tenu de monter des boîtes de livraison lorsqu'il n'effectue pas de livraison ou lorsqu'il est en période d'attente dans la succursale sans égard à la quantité et/ou le moment de la journée. La seule personne autorisée à faire cesser cette activité est l'assistant-gérant ou le gérant durant sa période de travail de huit (8) heures.

27.05 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de la Compagnie est tenu de laver l'extérieur et l'intérieur de sa voiture tous les jours sous peine de recevoir un avis disciplinaire avec suspension pouvant aller jusqu'au congédiement.

27.06 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de la Compagnie est tenu de livrer toutes les commandes qui lui sont octroyées par l'assistant-gérant aux adresses indiquées sur les bons de livraison. L'employeur s'engage à respecter l'ordre d'entrée des livreurs pour effectuer une livraison. Le maximum de livraisons allouées pour un même livreur et/ou chauffeur est de cinq (5) commandes de client et le minimum de une (1) commande de client. Les limites de territoire seront respectées pour toute commande de $20.00 dollars et moins. Lesdites limites seront affichées à la vue des livreurs et/ou chauffeurs.

27.07 Tout bris de véhicule ou accident responsable ou non devra être signifié à la Compagnie par le biais des constats amiables et être porté à la connaissance immédiatement de l'assistant-gérant en devoir.

.../45

L'employeur s'engage à fournir la pièce du véhicule endommagée pour tout avis disciplinaire sur un bris de véhicule.

27.08 Tout bris ou accident responsable résultant d'une négligence grave du conducteur du véhicule, peut amener une suspension sévère et/ou un renvoi pur et simple sans autre avis.

27.09 Tout salarié qui poinçonne la carte de temps d'un autre salarié sans autorisation préalable de l'assistant-gérant en devoir, sera suspendu pour une période d'une semaine lors de la première offense et passible d'un congédiement immédiat lors de la deuxième offense.

27.10 Toute consommation de boissons alcooliques, drogues et autres barbituriques sur les lieux de travail au volant d'un véhicule de la Compagnie, est passible d'un renvoi immédia .

27.11 Tout salarié qui sciemment effectue un vol au sein de la succursale et/ou emprunte un article sans effectuer le paiement à la caissière, est passible d'un congédiement à la première offense.

27.12 Toute impolitesse flagrante vis-à-vis un client, le salarié est passible d'une suspension à la première offense et d'un congédiement à la deuxième offense.

27.13 Pour toute offense non indiquée dans cet appendice, le salarié conviendra une entente avec la direction et le syndicat à ce qui a trait à la pénalité qui sera appliquée.

27.14 Le salarié convient qu'il est interdit de fumer dans la cuisine lorsqu'il effectue la préparation d'aliments, la cuisson et toutes autres fonctions touchant de près l'hygiène alimentaire.

.../46

27.15 Toute autre offense sera sujette aux sanctions suggérées de l'appendice "A" des règlements de la Compagnie. A défaut d'être indiquées dans l'appendice "A" de la Compagnie, une décision conjointe sera prise entre l'employeur et le syndicat.

27.16 Tout salarié ne peut recevoir d'appel ou effectuer des appels en utilisant les appareils de téléphone en service dans la succursale sauf en cas d'urgence justifié. Dans ce cas, l'appel justifié est de trois (3) minutes maximum. Le téléphone public à l'intérieure de la succursale peut être utilisé par les salariés durant les périodes de repos ou de repas.

27.17 Le port de la barbe est interdit pour tous les salariés masculins pour des raisons d'hygiène (règlement municipal) et d'esthétique. Tout contrevenant se verra refusé au travail tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas corrigé la situation à la satisfaction de l'employeur.

27.18 La coupe de cheveux des salariés masculins, doit être protée au maximum à la hauteur du bas des oreilles, en conformité avec les règlements d'hygiène minicipaux, le bonnet ou le filet devra recouvrir le cuir chevelu des employés de cuisine durant leur travail tel que spécifié dans la présente convention. L'employeur se réserve le droit de refuser tout travailleur qui ne peut se présenter au travail dans des conditions acceptables au niveau de la coupe de cheveux.

27.19 Tout employé féminin est tenu de conserver sa coiffure propre et esthétique pour le service aux clients. Les employés féminins doivent attacher les cheveux qui flottent sur les épaules ou qui peuvent nuire à leur vue. Tout employé ou salarié refusant de suivre cette directive sera verra refusé au travail jusqu'à ce qu'il y ait correction de la situation.

.../47

27.20 Tout bracelet, breloque, pendatif, bague autre que l'alliance, est interdit au travail pour des raisons d'esthétique, de sécurité, d'hygiène et d'éthique professionnelle. Tout employé ou salarié qui ne convient pas aux normes édictées, devra corriger la situation immédiatement ou dans les plus délais possible.

27.21 Tout maquillage, manicure des ongles des doigts de la main, doit être sobre et de nature à ne pas choquer la vue des clients. Une salariée qui contrevient à cet article, se verra invitée à corriger la situation pour le lendemain faute de quoi, l'employeur se réserve le droit de la refuser au travail le lendemain.

27.22 Les souliers de course (type adidas, sandales, bottes de construction, souliers de bois, souliers avec talon de métal), sont interdits durant le travail, pour des raisons évidentes de sécurité au travail en fonction des matières graisseuses qui émanent des cuissons des aliments. L'employeur se réserve le droit de refuser tout salarié qui contrevient à cet article pour des raisons de sécurité.

27.23 Tout chauffeur est tenu de changer toute crevaison qui survient sur sa voiture. Tout frais qu'il encourera sans l'accord préalable de la direction est à la charge de celui-ci.

27.24 a) Toute contravention de vitesse, lumières de signalisation, arrêt obligatoire, virage, dépassement, lumières brûlées, autre que billet de stationnement avec pièce justificative (facture et adresse du client) est à la charge du chauffeur.livreur. Le salarié qui abuse ou qui perd son permis de conduire est susceptible d'être mis à pied ou congédié pour juste cause.

.../48

b) Tout livreur/chauffeur à l'emploi de la Compagnie, doit utiliser l'entrée du trottoir prévu à cet effet pour monter ou descendre avec sa voiture du trottoir. L'employeur se réserve le droit de suspendre le contrevenant à la troisième offense.

c) Tout livreur/chauffeur à l'emploi de la Compagnie, doit remiser sa voiture à l'intérieur du garage de la façon prévue par le gérant dès la fin de sa période de travail. L'employeur se réserve le droit de suspendre ou mettre à pied volontairement une personne qui serait inapte à utiliser l'entrée du garage prévue à cet effet.

27.25 L'entretien du stationnement extérieur et du coin des livreurs est à la charge de tous les chauffeurs/livreurs.

27.26 La vérification des lumières, de la jauge d'essence, de l'huile, des pneus, ou de tout autre bris de la voiture, est à la charge du chauffeur/livreur. Tout bris résultant d'un abus négligent est sujet à suspension

27.27 Le maître-chauffeur est tenu d'effectuer les commissions ou autres transferts entre les succursales à la discrétion de la Compagnie. Le salarié assume la responsabilité pleine et entière de vérifier en détail toute la flotte de voitures et de porter au garage de la Compagnie ou tout autre garage désigné par elle, les voitures défectueuses.
Le salarié est tenu de souligner à la direction tout bris de véhicule ou abus de véhicule dans les plus brefs délais. Le salarié lorsque son travail de maître-chauffeur est terminé, est tenu d'effectuer le travail normalement désigné aux autres chauffeurs/livreurs.

La Compagnie versera un montant de $1.50 au maître-chauffeur s'il est tenu d'effectuer des commissions ou autre travail à la demande de la Compagnie entre 11:30 et 1:00 heure p.m. et entre 5:00 et 7:00 heures p.m.
Tout salarié qui remplacera le maître-chauffeur durant sa période de vacances, recevra le taux prévu à cet effet pour la période prévue du remplacement aux heures normales assignées au maître-chauffeur.

.../49

27.28 L'employeur peut dissocier deux (2) employés ayant des liaisons communes qui sont de nature à nuire au travail normal de la succursale. L'employé se verra offrir un transfert ou devra tout simplement démissionner de son poste.

27.29 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de la Compagnie, est tenu de livrer toute grosse commande à l'adresse indiquée sur la facture quelque soit le moment de la journée. Toutefois, le livreur et/ou chauffeur recevra une indemnité de 1¢ par quart de poulet pour toute commande de vingt (20) quarts de poulet et plus. Quart de poulet est ici défini par une poitrine, une cuisse, un demi-poulet, un club-sandwich, un hot-chicken, un coquet, trois à six côtes levées. Sont exclus de ce décompte, les liqueurs, les desserts, les soupes, les cafés, les frites seules, les sauces, les salades du chef et autres à côté.
Le poulet entier si la commande dépasse vingt (20) quarts de poulet, comptera pour 2¢. Le montant sera remboursé moyennant une formule spéciale prévue à cet effet à tous les mois. Advenant le départ du salarié, les sommes accumulées à son départ lui seront remboursés immédiatement.

27.30 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de la Compagnie, tenu de livrer une grosse commande à la même adresse telle qu'indiquée sur la facture de plus de vingt (20) quarts de poulet, recevra une indemnité de 1¢ par quart de poulet moyennant une formule spéciale prévue à cet effet qui sera envoyée au siège social de la Compagnie incluant le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du client ainsi que numéro de la facture

ARTICLE -28- NEGOCIATION DU PROCHAIN CONTRAT DE TRAVAIL

28.01 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer dans les six (6) mois précédant la fin de cette convention, pour y mettre fin dans le but de négocier et de signer une autre convention.

.../50

28.02 Toute augmentation sera datée du lendemain de la date de la terminaison de la présente convention à moins d'une augmentation de salaire ontenue avant terme.

.../51

APPENDICE "A"

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

INFRACTIONS SUGGEREES A SUSPENSION DE TROIS (3) JOURS SANS PAYE A LA PREMIERE OFFENSE - CONGEDIEMENT IMMEDIAT A LA DEUXIEME OFFENSE - (OFFENSES MAJEURES)

1. Insubordination
2. Endommager, détruire ou faire mauvais usage de la propriété d'un employé ou de la Compagnie.
3. Se battre durant les heures de travail ou dans l'établissement.
4. Conduite immorale ou indécente.
5. Distribuer des imprimés sans l'autorisation de la Compagnie.
6. Afficher ou enlever des imprimés mis sur les tableaux sans autorisation.
7. Dormir à l'ouvrage.
8. Imcompétence.
9. Dissimuler un travail défectueux.
10. Falsifier des documents.
11. Se rendre coupable de sabotage.
12. Poinçonner sciemment la carte de temps d'un autre employé, ou faire poinçonner sa carte de temps par un autre, ou altérer sa carte de temps.
13. Fumer dans des endroits interdits.
14. Utiliser une voiture de la Compagnie sans autorisation de l'assistant-gérant ou du gérant.

.../52

INFRACTIONS PASSIBLE DE UN (1) JOUR DE SUSPENSION SANS PAYE A LA PREMIERE OFFENSE - DEUX (2) JOURS DE SUSPENSION A LA DEUXIEME OFFENSE - CONGEDIEMENT IMMEDIAT A LA TROISIEME OFFENSE -

---

1. Vendre, solliciter ou collecter des contributions sans autorisation de la Compagnie ou du Syndicat.
2. Sortir de l'établissement sans autorisation durant les heures de travail.
3. Perdre son temps, flâner ou quitter sans permission.
4. Pas avertir la Compagnie avant 9:30 heures a.m. et 5:30 heures p.m. en cas d'absence, ou une demie heure avant son travail.
5. Utiliser une voiture de la Compagnie, autre que celle autorisée sans avertissement préalable d'une personne responsable. (S'applique pour le livreur et/ou chauffeur).

.../53

AVERTISSEMENT ECRIT A LA PREMIERE OFFENSE - SUSPENSION DE DEUX (2) JOURS SANS PAYE A LA DEUXIEME OFFENSE - CONGEDIEMENT IMMEDIAT A LA TROISIEME OFFENSE -

(OFFENSES MINEURES)

---

1. Menacer, intimider, gêner ses compagnons ou compagnes.
2. Aller à l'encontre des conditions d'hygiène et de l'entretien.
3. Se chamailler, lancer des objets ou troubler la paix.
4. Jouer à l'argent.
5. S'adresser à ses compagnons ou compagnes dans un language vulgaire.
6. Opérer, utiliser ou garder en sa possession de l'outillage ou équipement de la Compagnie pour des fins autre que son travail.
7. Manquer habituellement de poinçonner sa carte de temps.
8. Etre habituellement en retard ou absent.
9. Excéder le temps alloué pour les repas et les périodes de repos.
10. Fumer dans la cuisine, près des aliments.
11. Aucun employé doit cesser de travailler avant les heures fixées sur son horaire, ou à la fin de la journée régulière.
12. Négliger de poinçonner votre carte de temps deux (2) fois par jour.
13. Aucune vente, aucune collecte ne sera tolérée parmi les employés et les assistants-gérants durant les heures de travail.
14. Les entrées et les sorties des employés devront être par la porte arrière de l'établissement.

.../54

15. Toutes chaussures doivent être fermées pour ne pas permettre aux doigts des pieds de paraître. Ceci est une mesure de sécurité (Ministère du Travail - Santé 12.4.1).

16. Les chapeaux et nets doivent être portés de sorte à ce que les cheveux ne dépassent pas à l'avant sur le front ou sur les côtés (Ministère du Travail - Santé 12.1.12).

17. Les chapeaux, nets et uniformes doivent être portés en tout temps dans tous les départements de production, de cuisine (Ministère du Travail - Santé 12.1.2).

18. Les chapeaux et les uniformes doivent être maintenus très propres (garçons et filles) (Ministère du Travail - Santé 13.8).

19. Les vêtements doivent être bien ajustés et ne comporter aucune partie découverte (Code Travail 12.1.2. section a).

20. Seuls les uniformes acceptés par la Compagnie doivent être portés.

21. Effectuer un changement sur son horaire sans l'autorisation écrite du gérant et de l'assistant-gérant.

22. Une période de six (6) mois travaillés sans avertissement enlèvere automatiquement toute offense mineure.

23. Refuser de faire un travail prévu dans ses tâches demandé par l'assistant-gérant et/ou le gérant.

24. Etre sciemment impoli ou employer un language ordurier vis-à-vis un membre de la direction.

25. Refuser de suivre les normes ou directives émises par la Compagnie.

.../55

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION

1. Les salariés reçoivent le salaire prévu à l'échelle salariale par ordre d'ancienneté en fonction de la date d'embauche, inscrite au registre de la Compagnie, et recevront le salaire prévu en annexe C, D et E conformément aux présentes.

2. Les salariés à temps plein et à temps partiel sont sujets aux conditions d'approbation prévues à la présente convention collective et au nombre d'heures requis pour avoir le statut de salarié permanent ou de temps partiel selon les dispositions de la présente convention collective.

3. Toute changement d'échelle entre aide-cuisinier et rôtisseur, sera sujet à approbation écrite du gérant, des assistants-gérants en place et des rôtisseurs en place avant d'être appliqué.

4. Tout changement d'échelle entre livreur et maître-chauffeur, sera sujet à approbation écrite du gérant en place avant d'être appliqué.

5. Tout salarié qui passera du statut permanent au statut partiel, sera ajusté selon l'échelle en vigueur pour les temps partiel.

.../56

ANNEXE "B"

A compter du 1er juillet 1981, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er juillet 1981, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, maître-chauffeurs et hôtesses, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

A compter du 1er janvier 1982, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er janvier 1982, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, maître-chauffeurs et hôtesses, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

A compter du 1er juillet 1982, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er juillet 1982, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, maître-chauffeurs et hôtesses, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

A compter du 1er janvier 1983, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er janvier 1983, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, maître-chauffeurs et hôtesses, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

.../57

ANNEXE "B"

A compter du 1er juillet 1983, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er juillet 1983, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, maître-chauffeurs et hôtesses, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

A compter du 1er janvier 1984, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er janvier 1984, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, maître-chauffeurs et hôtesses, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

.../58

ANNEXE "B"

A compter du 1er juillet 1981, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et D.

A compter du 1er juillet 1981, toutes les serveuses, chauffeurs/livreurs, et maître-chauffeurs, couverts par la présente convention, seront ajustés en fonction de l'échelle salariale en annexe C et E.

A compter du 1er janvier 1982, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .20¢ l'heure tel que prévu en annexe C et D.

A compter du 1er janvier 1982, toutes les serveuses, livreurs et maître-chauffeurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .10¢ l'heure tel que prévu en annexe C et E.

A compter du 1er juillet 1982, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .20¢ l'heure tel que prévu en annexe C et D.

A compter du 1er juillet 1982, toutes les serveuses, livreurs et maître-chauffeurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .10¢ l'heure tel que prévu en annexe C et E.

A compter du 1er janvier 1983, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .20¢ l'heure tel que prévu en annexe C et D.

A compter du 1er janvier 1983, toutes les serveuses, livreurs et maître-chauffeurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .10¢ l'heure tel que prévu en annexe C et E.

.../57

ANNEXE "B"

A compter du 1er juillet 1983, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .20¢ l'heure tel que prévu en annexe C et D.

A compter du 1er juillet 1983, toutes les serveuses, livreurs et maître-chauffeurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .10¢ l'heure tel que prévu en annexe C et E.

A compter du 1er janvier 1984, toutes les caissières, aide-cuisiniers, rôtisseurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .20¢ l'heure tel que prévu en annexe C et D.

A compter du 1er janvier 1984, toutes les serveuses, livreurs et maître-chauffeurs, couverts par la présente convention, recevront une augmentation de .10¢ l'heure tel que prévu en annexe C et E.

.../58

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1981

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN					
CAISSIERES	MINIMUM	4.05	4.30	4.55	5.05
SERVEUSES	MINIMUM	3.26	3.41	3.61	3.81
LIVREURS	MINIMUM	3.26	3.41	3.61	3.81
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	3.90	4.00	4.00	4.40
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.20	5.00	5.30	5.55
TEMPS PARTIEL					
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.05	4.25	4.75
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.26	3.41	3.41
LIVREURS	MINIMUM	MINIMUM	3.31	3.46	3.46
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.00	4.00	4.40
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.00	4.20	4.20	4.40

.../59

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JUILLET 1981

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN					
CAISSIERES	MINIMUM	4.25	4.50	4.75	5.25
SERVEUSES	MINIMUM	3.36	3.51	3.71	3.91
LIVREURS	MINIMUM	3.36	3.51	3.71	3.91
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	4.10	4.20	4.20	4.60
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.40	5.20	5.50	5.75
TEMPS PARTIEL					
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.25	4.45	4.95
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.36	3.51	3.51
LIVREURS	MINIMUM	MINIMUM	3.41	3.56	3.56
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.20	4.20	4.60
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.20	4.40	4.40	4.60

.../60

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1982

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN					
CAISSIERES	MINIMUM	4.45	4.70	4.95	5.45
SERVEUSES	MINIMUM	3.46	3.61	3.81	4.01
LIVREURS	MINIMUM	3.46	3.61	3.81	4.01
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	4.30	4.40	4.40	4.80
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.60	5.40	5.70	5.95
TEMPS PARTIEL					
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.45	4.65	5.15
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.46	3.61	3.61
LIVREURS	MINIMUM	MINIMUM	3.51	3.66	3.66
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.40	4.40	4.80
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.40	4.60	4.60	4.80

.../61

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JUILLET 1982

.../62

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN					
CAISSIERES	MINIMUM	4.65	4.90	5.15	5.65
SERVEUSES	MINIMUM	3.56	3.71	3.91	4.11
LIVREURS	MINIMUM	3.56	3.71	3.91	4.11
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	4.50	4.60	4.60	5.00
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.80	5.60	5.90	6.15
TEMPS PARTIEL					
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.65	4.85	5.35
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.56	3.71	3.71
LIVREURS	MINIMUM	MINIMUM	3.61	3.76	3.76
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.60	4.60	5.00
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	4.60	4.80	4.80	5.00

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1983

.../63

		0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN						
CAISSIERES		MINIMUM	4.85	5.10	5.35	5.85
SERVEUSES		MINIMUM	3.66	3.81	4.01	4.21
LIVREURS		MINIMUM	3.66	3.81	4.01	4.21
AIDES-CUISINIERS		Minimum plus 2¢	4.70	4.80	4.80	5.20
RÔTISSEURS		Minimum plus 2¢	5.00	5.80	6.10	6.35
TEMPS PARTIEL						
CAISSIERES		MINIMUM	MINIMUM	4.85	5.05	5.55
SERVEUSES		MINIMUM	MINIMUM	3.66	3.81	3.81
LIVREURS		MINIMUM	MINIMUM	3.71	3.86	3.86
AIDES-CUISINIERS		Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.80	4.80	5.20
RÔTISSEURS		Minimum plus 2¢	4.80	5.00	5.00	5.20

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JUILLET 1983

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN					
CAISSIERES	MINIMUM	5.05	5.30	5.55	6.05
SERVEUSES	MINIMUM	3.76	3.91	4.11	4.31
LIVREURS	MINIMUM	3.76	3.91	4.11	4.31
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	4.90	5.00	5.00	5.40
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	5.20	6.00	6.30	6.55
TEMPS PARTIEL					
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	5.05	5.25	5.75
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.76	3.91	3.91
LIVREURS	MINIMUM	MINIMUM	3.81	3.96	3.96
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	5.00	5.00	5.40
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	5.00	5.20	5.20	5.40

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES POUR PLUS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1984

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS	3 ANS à 7 ANS	7 ANS et PLUS
TEMPS PLEIN					
CAISSIERES	MINIMUM	5.25	5.50	5.75	6.25
SERVEUSES	MINIMUM	3.86	4.01	4.21	4.41
LIVREURS	MINIMUM	3.86	4.01	4.21	4.41
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	5.10	5.20	5.20	5.60
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	5.40	6.20	6.50	6.75
TEMPS PARTIEL					
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	5.25	5.45	5.95
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.86	4.01	4.01
LIVREURS	MINIMUM	MINIMUM	3.91	4.06	4.06
AIDES-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	5.20	5.20	5.60
RÔTISSEURS	Minimum plus 2¢	5.20	5.40	5.40	5.60

.../65

A N N E X E " D "

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1981

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN			
CAISSIERES	MINIMUM	3.56	3.76
SERVEUSES	MINIMUM	2.94	3.19
AIDE-CUISINIERS	MINIMUM plus 2¢	3.56	3.76
TEMPS PARTIEL			
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	3.61
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	2.94
AIDE-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	3.76

.../66

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JUILLET 1981

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN			
CAISSIERES	MINIMUM	3.76	3.96
SERVEUSES	MINIMUM	3.04	3.29
AIDE-CUISINIERS	MINIMUM plus 2¢	3.76	3.96
TEMPS PARTIEL			
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	3.81
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.04
AIDE-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	3.96

.../67

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1982

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN			
CAISSIERES	MINIMUM	3.96	4.16
SERVEUSES	MINIMUM	3.14	3.39
AIDE-CUISINIERS	MINIMUM plus 2¢	3.96	4.16
TEMPS PARTIEL			
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.01
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.14
AIDE-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.16

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JUILLET 1982

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN			
CAISSIERES	MINIMUM	4.16	4.36
SERVEUSES	MINIMUM	3.24	3.49
AIDE-CUISINIERS	MINIMUM plus 2¢	4.16	4.36
TEMPS PARTIEL			
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.21
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.24
AIDE-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.36

69/...

A N N E X E " D "

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1983

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN			
CAISSIERES	MINIMUM	4.36	4.56
SERVEUSES	MINIMUM	3.34	3.59
AIDE-CUISINIERS	MINIMUM plus 2¢	4.36	4.56
TEMPS PARTIEL			
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.41
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.34
AIDE-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.56

.../70

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JUILLET 1983

	0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN			
CAISSIERES	MINIMUM	4.56	4.76
SERVEUSES	MINIMUM	3.44	3.69
AIDE-CUISINIERS	MINIMUM plus 2¢	4.56	4.76
TEMPS PARTIEL			
CAISSIERES	MINIMUM	MINIMUM	4.61
SERVEUSES	MINIMUM	MINIMUM	3.44
AIDE-CUISINIERS	Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.76

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES POUR MOINS DE 18 ANS

A COMPTER DU 1er JANVIER 1984

		0 à 3 MOIS	3 MOIS à 1 AN	1 AN à 3 ANS
TEMPS PLEIN				
CAISSIERES		MINIMUM	4.76	4.96
SERVEUSES		MINIMUM	3.54	3.79
AIDE-CUISINIERS		MINIMUM plus 2¢	4.76	4.96
TEMPS PARTIEL				
CAISSIERES		MINIMUM	MINIMUM	4.81
SERVEUSES		MINIMUM	MINIMUM	3.54
AIDE-CUISINIERS		Minimum plus 2¢	Minimum plus 2¢	4.96

.../72

ANNEXE "E"

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JANVIER 1981

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.15	4.35
HOTESSE	4.15	4.35

ANNEXE "E"

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JUILLET 1981

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.25	4.45
HOTESSE	4.25	4.45

ANNEXE "E"

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JANVIER 1982

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.35	4.55
HOTESSE	4.35	4.55

ANNEXE "E"

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JUILLET 1982

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.45	4.65
HOTESSE	4.45	4.65

ANNEXE "E"

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JANVIER 1983

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.55	4.75
HOTESSE	4.55	4.75

ANNEXE "E"

.../78

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JUILLET 1983

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.65	4.85
HOTESSE	4.65	4.85

ANNEXE "E"

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES MAITRES-CHAUFFEURS ET HOTESSES

A COMPTER DU 1er JANVIER 1984

	0 à 5 ANS	5 à 15 ANS
MAITRE-CHAUFFEUR	4.75	4.95
HOTESSE	4.75	4.95

ARTICLE -29- CORRESPONDANCE

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

A L'EMPLOYEUR

AU COQ MODERNE INC. (CARTIERVILLE)

11,891 boulevard Lachapelle
Cartierville, Québec
H4J 2M2

A L'UNION

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

7705 est, boulevard Gouin
Montréal, Québec
H1E 2A2

29.02 Les parties conviennent qu'elles verseront l'excédent de 12% d'inflation en conformité avec l'I.P.C. fédéral pour les augmentations du 1er juillet 1983 et du 1er janvier 1984 prévues en annexe C, D et E de la présente convention.

.../80

29.03 Tous les salariés couverts par la présente convention, seront réajustés rétroactivement au 1er juillet 1981, en fonction de l'échelle C, D et E à condition qu'ils soient salariés de la Compagnie à la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE -30- INDEMNITE DE CONDUITE AUTOMOBILE

30.01 Pour la durée de la convention collective en vigueur, un montant forfaitaire sera versé entre le 1er janvier et le 10 janvier suivant le 31 décembre de l'année précédente à tout chauffeur/livreur à temps plein à l'emploi de la Compagnie au 31 décembre de l'année précédente qui n'aura eu aucun accident ou bris responsable avec dommage matériel au cours de l'année comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre.
L'indemnité sera payable de la façon suivante:

a) $125.00 dollars pour une année entière pour tout salarié à l'emploi de la Compagnie entre le 1er janvier et le 31 décembre.

b) Pour tout mois complet qui ne totalise pas une année au salarié, il sera versé $10.00 dollars pour chaque mois comptabilisé durant l'année concernée.

30.02 Une indemnité de $5.00 dollars sera versée à tout salarié à temps partiel qui n'aura pas été responsable d'un accident ou d'un bris pour l'année comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre.

30.03 a) Les indemnités énoncées en 30.01 et 30.02, sont sujettes au calcul et au jugement de les compagnie d'assurance automobile de la Compagnie et le salarié doit se conformer au jugement énoncé par elle.

.../81

b) Les bénéfices mentionnés en 30.01 et 30.02, sont applicables aux salariés à l'emploi de la Compagnie seulement.

ARTICLE -31- JOURNEES DE MALADIE

31.01 a) Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein seulement (30 heures et plus) qui cumulent plus d'un (1) an d'ancienneté, absents du travail pour cause de maladie.

Description du bénéfice

Six (6) jours de maladie cumulatifs payables selon un nombre d'heures maximum de sept (7) heures pour la journée et/ou le nombre d'heures programmées pour la journée ne dépassant pas sept (7) heures de travail durant la journée.
Cependant, toutes journées de maladie non prises par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, lui sont payées en fonction de l'échelle salariale en vigueur durant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année terminée pour chaque journée de maladie non utilisée.

Ce bénéfice sera versé aux salariés entre le 1er janvier et le 15 janvier de l'année suivant le 31 décembre de l'année concernée.

.../82

b) Conditions de paiement

Le paiement de cette indemnité pour maladie est soumis aux conditions suivantes:

1) Le salarié doit prévenir son gérant ou son assistant-gérant de l'établissement, d'une telle absence une demie (1/2) heure avant de se présenter au travail et il doit donner les renseignements suivants:

   - Les raisons pour lesquelles il ne peut se présenter au travail.
   - La durée approximative de son absence.
   - Apporter un certificat médical en bonne et dûe forme quelque soit le nombre de journées qu'il est absent.

2) Le paiement est effectué lors de la paie suivante pour tout salarié à temps plein à l'emploi de la Compagnie seulement qui cumule plus d'un (1) an d'ancienneté et qui effectue plus que trente (30) heures de travail par semaine.

3) Si la maladie ou l'accident persiste plus d'une (1) semaine, l'employeur se réserve le droit d'exiger un examen médical avec un médecin de son choix.

.../83

ARTICLE -32- DUREE

32.01 La convention collective entre en vigueur le jour de son dépôt selon la loi et expire le 30 novembre 1984.

SIGNE A MONTREAL, ce 23e jour de octobre 1981.

AU COQ MODERNE INC. (CARTIERVILLE)

Par: (S) Pierre Girard
Pierre Girard

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ

Par: (S) Georges Chabot Georges Chabot

(S) Jurgen Zaldys Jurgen Zaldys

(S)

(S)

(S)

.../85

JE SOUSSIGNE(E), CONFIRME AVOIR RECU COPIE DE LA CONVENTION

COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE.....

ENTRE:

AU COQ MODERNE INC. (CARTIERVILLE)

ET:

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.
SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ

SIGNEE LE JOUR DE 1981.

SIGNATURE:_____

DATE:_____