

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 083139

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----

*PARTIE PATRONALE: NOM: MANDIR DU SPAGHETTI
PLACEMENTS F.O.L.B. (A)

ADRESSE: 3077, CHEMIN ST-LOUIS (A)
STE-FOY, QC (A)

CODE POSTAL: G1W1R6 (A)

CODE ACTIVITE: 8863 (A)

*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND. TRAV. MANDIR SPAGHETTI (A)

LOCAL: 00000 (A) FEDERATION: 528 (A)

CENTRALE: 06 (A) NO. ACC.: Q23512002 (A)

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 851001 (A) DATE DE DEPOT : 851001 (A)

DATE EXPIRATION: 880930 (A) CODE ACTIVITE : 8863 (A)

CODE MUNICIPAL : 20400 (A) CODE DE REGION: 032 (A)

EMPL. PART. COUV.: 00 (A) CAT. PERS. VISE : 06 (A)

TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT. CONVENTION: 02 C.C. MAITRESSE : 000000

DUREE DE CONV. : 36 NBRE EMPLOYES : 000030

NATURE DE CONV.: 0

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :

STAT. CONVENTION: DUREE DE CONV.:

CATEGORIE EEMPL.: NB. COLS BLANCS:

NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :

ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : ARTICLES:

REOUVERTURE: () DATE : ARTICLES:

CLAUSE *ARTICLES* *FREQUENCE* * INDICES *

- I.V.C. : () () () ()

-FORFAIT : () () () ()

-GENERALE: () () () ()

-ENRICHIL.: () () () ()

* ACCES-CODIF.-----* CODE -- DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 007 DATE: 861008 SEQ: 01

ICTSN. - DATE: SEQ:

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

Archivé: accrd. révoqué: 88/09/22

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	2863
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	40 083.139	85/1001	Manoir du spaghetti

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITE CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
5				1	0.1	1	1	1	3	3	3
B01 6.01a	B02	B03	B04	B05 7.04	B06 7.06	B07	B08	B09 7.08	B10 →	B11 →	B12 →

NEGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				DÉLAI/ SENTENCE		ARBITRAGE													
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1 ^{ère} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV	E	M	DIS	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR
1	3	0.2	7.2	1	0.4	1	0.23	1	0												1	0	1/2/198	2	0.50
B13 7.07	B14 →	B15 →	B16 7.10 7.09	B17 22.02	B18 23.03	B19 23.01	B20	B21 23.01	B22	B23	B24 24.05	B25 24.04	B26	B27 23.05	B28 24.01	B29 24.02									

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. EVALUATION DES EMPLOIS	EVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION SI CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
	1720	2	4	2	4	1		400.1	2050.00		7000	1005		51	0		1
C01 4.02	C02 8.06	C03 8.05 9.01	C04 9.01	C05 8.02	C06 8.05 10.01	C07 10.01	C08	C09 8.03d	C10 10.01a	C11	C12	C13 8.07 8.08	C14 9.01d	C15	C16	C17	C18 14.04

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE				
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT: CENTS - IPC		
		8	0				4		0			
D01	D02	D03 11.08	D04	D05	D06	D07	D08 15.05 15.06	D09	D10	D11		

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE			
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTEGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	AUCUN AUCUN AUCUN	DEGR.	RETRAITE	DE PASSION	NON	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
		0	0							50	0			0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23			

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS																		
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME		RÉMUNÉRATION EN CONGÉS		DROIT DE REFUSER		ALLOCATION DE REPAS		SAMEDI		DIMANCHE												
17		26	1500000000	35		44		53	0.6	55		56		58		62		68												
E01		E02	13.01	E03		E04		E05	17.03	E06		E07		E08		E09		E10												
PRIME DE POSTE			PRIME TRAVAIL SALISSANT		PRIME TRAVAIL DANGEREUX		AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE		INDEMNITÉ D'ISOLEMENT			PRIME D'AMPLITUDE		INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL				INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ												
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT							SANTÉ	FAT	CHARGE	CUE	DUREE	AUTRE	PREVUE		POUR 1 JOUR OUVRABLE		POUR 1 JOUR DE REPOS		GRAIS DE DEPLACEMENT									
17		25		31		37		45	0	46	0				52		58	300	61	300	62	99.13	68	300	69	99.13	74	0	75	0
E11		E12		E13		E14		E15	0	E16		E17		E18		E19	12.03	E20	13.02	E21	→	E22	→	E23		E24		E25		
PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF				INDEMNITÉ D'INTÉRIM				PRIME D'ANCIENNETÉ		BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE		ALLOCATION D'OUTILLAGE																		
				PREVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT																						
17				25	0	31		37		45	0	46	0	52	0															
E24		E25		E26		E27		E28		E29		E30		E31																

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS																																							
ACCUMULATION MOINS D'UN AN		DROIT À 2 SEMAINES		DROIT À 3 SEMAINES		DROIT À 4 SEMAINES		DROIT À 5 SEMAINES		DROIT À 6 SEMAINES		DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES		NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES		BASE DE CALCUL																							
17	1100		12		10							0		03			1																						
F01	21.01	F02	→	F03	→	F04		F05		F06		F07		F08	21.01	F09	→																						
CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)										IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS								JOURS FÉRIÉS PAYÉS																					
RÉMUNÉRATION		CHOIX DE LA PÉRIODE		EXTENSION		COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS		JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS		1 JAN	2 JAN	VEN SAINT	LUN PAQ	1 MAI	LUN MAI	DOLL REINE	24 JUN	1 JUL	LUN AOUT	FÊTE TRAV	ACT GRACE	24 DEC	25 DEC	26 DEC	31 DEC	24 DEC 2 JAN	ANN	AUTRE	ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS						
35	07	37	05	39		40	20.1	41	000	49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68	0.5	70	2060	74	1					
F10	21.01	F11	21.046	F12	21.05	F13		F14	17.01	F15	17.01	F16		F17	17.04	F18	→	F19		F20		F21		F22		F23		F24		F25		F26		F27		F28	17.06		
CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS				CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE		CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE		CONGÉ DE PATERNITÉ		FONCTION DE JURE		FONCTION DE TÊMOIN		CONGÉ SABBATIQUE		CONGÉ - EDUCATION																							
CONJOINT OU ENFANT		FAMILLE IMMÉDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTE																																			
17	20.10	21	20.110	25	0	26	20.1	29	0	33	2	34	0	35	0	36	0																						
F19	18.01	F20	→	F21		F22	18.02	F23		F24		F25	20.01	F26		F27		F28		F29		F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38	
CONGÉ DE MATERNITÉ																		CONGÉ PARENTAL																					
PREVUE		ÉLIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETÉ		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION																							
39	1	38	3	39	9.5	41	18	43	0.1	45	2	46	2	47	3	48	96	50	0																				
F29	17.01	F30	→	F31	→	F32	→	F33	→	F34	→	F35	→	F36	→	F37	→	F38																					

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
3.03					80.00				

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
0					27.01							

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES	
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
0					0			0	0		

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIERS PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		PRÉVUS	CIRCONSTANCES	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68						
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15						
1.0	0.1	999.5	999.3	9.99.4	999.2	20.20	0.30	1	9.9	0.01		1	0	0						
11.01-11.02		4.04				12.02	12.01	12.01	→			11.10								

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL				DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX										ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE			
PRÉVU	SALARIES LIBÉRÉS	REMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC DISP	AUC PREC.	SALA-RIE	SYN-DICAT	DEL SYN	COM PAR	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNÉRATION	FORMATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNÉRATION AU RETOUR			
17	19	20	22	23	24	25	26	28	31	32	33	34	35	36					
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13							
16		96																	

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION		ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE		PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES		UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX		RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS		PROLONGATION		APPLICATION TEMPS PARTIEL		PRÉSENCE DE DISCRIMINATION										
PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	AVC DISP	REP SYND	REG ANC	DURÉE PP	HRES SUP	COÛT R.R.	HO-RAIRE	ECH SAL	TIT EMP	ENT VET	AUTRE
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14																		
0	1	2	3	0					0		19	9																			
		25.12	25.15	25.16	→	25.13	25.17	25.19			28.02	4.05	4.06																		

Codificateur **080** *Lyne Fousseau* Date **8/6/04/16** Vérificateur **07.10** *Denis Dechane*



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

08313-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-01	85-10-01		85-10-01	88-09-30	30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses et Travailleurs du manoir du Spaghetti 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Pierre Plante	<input type="checkbox"/> Déposant Les Placements F.O.L.M.B. Inc. Le Manoir du Spaghetti Inc. 3077, Chemin St-Louis Sainte-Foy, Qc G1W 1R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8863-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

28 PSE

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

10/21/01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierre Plante</i>	86-02-285

Pour renseignements

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

8313-9.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES PLACEMENTS F.O.L.B.
3077, chemin St-Louis
Sainte-Foy

ETABLISSEMENT VISE:
MANOIR DU SPAGHETTI
3077 Chemin St-Louis
Ste-Foy

3141 01 01

85 OCT -1 14:32

PAR MESSAGEUR
B.C.G.T.
QUEBEC

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
DU MANOIR DU SPAGHETTI (CSN)

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de promouvoir de bonnes relations entre les parties et d'établir de bonnes conditions de travail, de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'EMPLOYEUR et les salariés régis par la présente et pourvoir au bon fonctionnement de l'entreprise.

ARTICLE 2 -RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique négociateur et mandataire des employés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention entre un employé et l'EMPLOYEUR n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du syndicat.

2.03 Il est interdit de conclure avec un employé une entente ayant pour objet de stipuler des conditions de travail inférieures aux normes prévues par la présente convention.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le syndicat reconnaît que c'est le droit de l'EMPLOYEUR:

- a) d'administrer complètement et entièrement son entreprise, y compris le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production;
- b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
- c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- d) de déterminer les qualifications des salariés pour remplir un poste en tenant compte des critères normalement requis pour le poste à combler;

- e) d'embaucher, de congédier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner.

L'EMPLOYEUR exercera ces droits conformément aux stipulations de la présente convention collective.

3.02 Le syndicat coopérera à faire observer les règles et réglementations de l'EMPLOYEUR en ce qui a trait à l'assiduité et à la ponctualité au travail, à la conduite des salariés pendant le travail et au maintien du meilleur rendement possible.

3.03 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'EMPLOYEUR doit mettre en oeuvre, les mécanismes afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

3.04 L'EMPLOYEUR entraîne le salarié impliqué dans une période d'adaptation normale d'au maximum quinze (15) jours. Advenant le cas où l'employé ne peut s'adapter, une décision devra être prise par la direction tant que, à sa mutation, rétrogradation ou mise à pied, il sera rémunéré au taux de la nouvelle fonction.

ARTICLE 4 -DEFINITIONS

- 4.01 Salarié: Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociations, travaillant pour l'EMPLOYEUR moyennant rémunération.
- 4.02 Salarié en probation:
Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de sept cent vingt (720) heures travaillées de façon continue. Durant cette période de probation, l'EMPLOYEUR peut le suspendre ou le congédier et, tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le déplacement, la mise à pied, la suspension ou le congédiement d'un tel salarié.
- 4.03 Salarié confirmé en emploi:
Le salarié ayant terminé sa période de probation.
- 4.04 Salarié régulier: Désigne tout salarié qui travaille au moins trente-huit (38) heures en moyenne par semaine pour les salariés de la cuisine et au moins trente-deux (32) heures en moyenne par semaine pour les salariés du service.
- 4.05 Salarié à temps partiel: Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi pour un salarié régulier. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.
- 4.06 Salarié occasionnel: Est utilisé pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée. Il n'est pas assujette à la convention collective.

4.07 CONJOINT:

L'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - sont publiquement représentés comme conjoint.

ARTICLE 5 -DISPOSITIONS GENERALES

- 5.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.
- 5.02 Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'une classification, est réputée non discriminatoire.
- 5.03 Les salariés n'exerceront aucune discrimination à l'égard de la clientèle pour les motifs mentionnés au premier paragraphe.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01
 - a) Tout salarié peut devenir membre du syndicat et le demeurer conformément au disposition de la charte des droits et libertés de la personne.
 - b) L'EMPLOYEUR retient sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les sommes ainsi perçues mensuellement.
- 6.02 Chaque remise est accompagnée d'une liste mentionnant le nom des salariés avec leur titre d'emploi, le nom des salariés qui ont quitté et le montant de la cotisation syndicale perçue.
- 6.03 Les relevés d'impôts T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 7-ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Le syndicat avise l'EMPLOYEUR, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 7.02 Il est convenu que le Comité de négociations du syndicat est formé de permanents et de deux (2) salariés membres du syndicat. Les salariés membres faisant partie du Comité de négociations ne reçoivent pas de salaire pour toute absence relative aux rencontres de négociations.
- 7.03 L'EMPLOYEUR libère, sans perte de salaire, les salariés qui auront été convoqués par ce dernier, seulement si ces rencontres ont lieu pendant les heures de travail. Un officier du syndicat pourra être présent à la demande de l'un ou de l'autre partie.
- 7.04 Tout salarié élu à une fonction permanente de syndicat et qui en fait la demande, par écrit, trente (30) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum.
- 7.05 A l'expiration du congé sans solde, le salarié est réinstallé dans ses anciennes fonctions ou est affecté à une occupation similaire et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration de ce congé sans solde.
- 7.06 Les présentes dispositions deviennent toutefois nulles si l'absence se prolonge au-delà de six (6) mois. Le syndicat convient de donner à l'EMPLOYEUR un avis de trente (30) jours avant la date du retour du salarié chez l'EMPLOYEUR. Un seul salarié à la fois peut obtenir un tel permis d'absence.
- 7.07 Un délégué et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. Dans les dix (10) jours de leur élection ou de leur désignation, leurs noms doivent être communiqués par écrit à l'EMPLOYEUR.
- 7.08 Le délégué ou son substitut peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. Le syndicat fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. La durée de cette absence ne dépasse pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 7.09 Les délégués du syndicat ont leur travail régulier à accomplir pour l'EMPLOYEUR; cependant, l'EMPLOYEUR convient que le délégué du syndicat peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le propriétaire de l'établissement afin de discuter de problèmes de relations de travail.

- 7.10 L'EMPLOYEUR convient que le délégué du syndicat pourra remplir ses fonctions de délégués sans perte de salaire durant les heures de travail, après en avoir obtenu la permission de son supérieur. Le supérieur ne pourra refuser cette permission qu'en cas de nécessité vis-à-vis les opérations du département où le délégué est en fonction.
- 7.11 Il n'y a pas d'intimidation, menace, contrainte exercée contre le délégué du syndicat ou son substitut en raison de ses fonctions syndicales.
- 7.12 L'EMPLOYEUR convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage du syndicat afin d'afficher les avis suivants:
- a) Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers du syndicat du Manoir,
 - b) Avis de réunions ou d'assemblées du syndicat du Manoir.
 - c) Avis d'activités sociales ou récréatives du syndicat du Manoir.
 - d) Le nom du délégué du syndicat du Manoir.
- 7.13 Tout autre avis ou document qui pourrait faire l'objet d'un affichage sur le tableau doit au préalable être soumis à l'EMPLOYEUR avant l'affichage et signé par celui-ci au préalable.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté ne s'appliquent qu'aux salariés à temps complet et à temps partiel.

8.02 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié à temps complet ou à temps partiel chez l'EMPLOYEUR depuis son dernier embauchage, conformément aux dispositions du présent article.

8.03 Tout salarié à temps complet ou à temps partiel perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé suite à la procédure de griefs et d'arbitrage;
- c) s'il s'absente du travail plus de un (1) jour ouvrable, sans donner avis ou sans autorisation. S'il revient avant l'expiration de ce un (1) jour ouvrable, le salarié régulier doit motiver par écrit les raisons de son absence;
- d) s'il est mis à pied plus de (1) mois à cause d'un manque de travail;
- e) si dans tout cas de rappel au travail, à la suite de mise à pied, le salarié régulier ou à temps partiel ne se rapporte pas au travail dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent son rappel, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie dont preuve incomble au salarié. Ce rappel se fait par lettre recommandée ou verbalement, mais dans ce cas, en présence du membre de l'UNION.

8.04 Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'EMPLOYEUR toute nouvelle adresse et numéro de téléphone.

8.05 Pour les fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent trois (3) départements:

- 1) cuisine
 - cuisinier
 - aide-cuisinier
 - plongeur
- 2) service
 - serveuse
 - hôtesse
 - commis-débarasseur
- 3) maintenance

- 8.06 Le salarié à temps complet ou à temps partiel promu à un poste hors de l'unité de négociations conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociations, pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 8.07 L'ancienneté d'un salarié à temps complet ou à temps partiel continue de s'accumuler jusqu'à un maximum de six (6) mois durant une absence due à une maladie industrielle ou un accident de travail survenu chez l'EMPLOYEUR.
- 8.08 Le salarié à temps complet ou à temps partiel conserve son ancienneté mais sans accumulation lorsqu'il est absent pour une maladie ou accident autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail pour une durée supérieure de six (6) mois consécutifs.
- 8.09 L'ancienneté des salariés à temps complet prévaut toujours sur celle des salariés à temps partiel.
- 8.10 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne vaut qu'entre eux. Le salarié à temps partiel reçoit crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté à temps partiel lorsqu'il est promu salarié à temps complet.
- 8.11 L'ancienneté des partiels, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et en jours de calendrier selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à .75 d'année d'ancienneté. Des salariés (ées) à temps partiel s'accumulent en heure de travail effectuée huit (8) heures régulières de travail constitué un jour.
- 8.12 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut s'accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

ARTICLE 9 --POSTE A COMBLER

9.01 Lorsque L'EMPLOYEUR désire combler un poste de façon permanente, la procédure suivante est suivie:

- 1) L'EMPLOYEUR affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, en un endroit convenu un avis de poste vacant; demande 7 jours
- 2) Les salariés à temps complet et à temps partiel du département dans lequel il y a poste vacant peuvent poser leur candidature par écrit au bureau de l'EMPLOYEUR dans le délai prévu au paragraphe 1.
- 3) L'avis de poste vacant comporte le titre et les exigences normales de la fonction.
- 4) Le poste vacant est accordé au salarié à temps complet ou à temps partiel ayant le plus d'ancienneté départementale à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 5) Si aucun salarié n'a posé sa candidature ou n'a été sélectionné, l'EMPLOYEUR pourra puiser à l'extérieur de l'entreprise un salarié pour autant qu'il puisse remplir les exigences requises par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 10 - REDUCTION DU PERSONNEL

- 10.01 1) Dans le cas de réduction du personnel, le salarié à temps complet ou à temps partiel affecté, est celui ayant le moins d'ancienneté départementale dans le département et la fonction où doit s'effectuer la réduction du personnel.
- 2) Un salarié à temps complet peut déplacer plus d'un salarié à temps partiel d'un même département à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace, constituent une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail.
- 3) Le salarié à temps complet ou à temps partiel ayant utilisé son droit de déplacement reçoit le salaire de la nouvelle fonction et il ne doit en résulter, en aucun temps, une promotion de part le fait de l'utilisation de la procédure de déplacement, sauf dans le cas des salariés à temps complet ou à temps partiel qui reçoivent des pourboires.
- 4) Le rappel au travail, suite à une réduction du personnel, se fait par ordre d'ancienneté, à la condition que les salariés à temps complet ou à temps partiel rappelés puissent satisfaire aux exigences normales de la fonction dans laquelle il y a rappel.
- 5) La présente clause ne s'appliquent pas si le rappel au travail est pour une période inférieure à trois (3) semaines.

ARTICLE 11 -

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Département de la cuisine

11.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est réparti en cinq (5) jours de travail.

Département de service

11.02 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est réparti en quatre (4) jours de travail.

11.03 La distribution des heures de travail régulier ou partiel s'établissent selon les besoins de l'EMPLOYEUR et sont distribués par classification, en rotation de quart de travail.

11.04 Une sixième (6ème) journée de travail ou une cinquième (5ème) journée de travail, selon le cas, pourra être cédulée volontairement pour les salariés réguliers qui en feront la demande, en autant qu'ils ne dépassent pas quarante-quatre (44) heures de travail par semaine.

11.05 Les heures de travail des salariés de l'établissement, écrites à l'encre, sont affichées au tableau d'affichage dans chaque département avant 17h00 heures le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

11.06 Les heures de travail des salariés sont établies par l'EMPLOYEUR, selon les règles stipulées dans cette convention.

11.07 Les heures de travail du salarié régulier sont réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail selon la fonction du salarié, tel que prévu au présent article.

- 11.08 L'horaire affiché ne constitue pas une garantie d'un nombre minimum d'heures de travail dans une semaine régulière de travail.
- 11.09 Les heures de travail sont établies par ordre d'ancienneté dans chacun des département. Les salariés réguliers sont cédulés en premier lieu, puis les salariés à temps partiel.
- 11.10 L'EMPLOYEUR se réserve le droit de diminuer ou d'augmenter les heures cédulées selon les besoins des opérations. Chaque fois que la chose est possible, l'EMPLOYEUR donnera au salarié un avis raisonnable de tout changement à leurs heures de travail. Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de l'EMPLOYEUR sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.
- 11.11 La répartition de clientèle sera équitable en tenant compte des désirs de cette dernière.
- 11.12 Le salarié à qui il est accordé, à sa demande, un jour de congé lors d'un jour de travail cédulé ne peut exiger que ce jour de travail soit remplacé.
- a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.
- Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler et quitte son travail à la fin de la journée.
- b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

ARTICLE 12- PAUSES ET REPAS

- 12.01 Tout salarié à temps complet et tout salarié à temps partiel doivent prendre une période de repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) heure consécutive selon la nécessité du service, s'ils sont cédulés cinq (5) heures consécutives et plus. Cette période doit être rémunérée s'il n'est pas autorisé à quitter son travail.
- 12.02 Une pause-café de dix (10) minutes est accordée à l'employé et ce, une le matin, une l'après-midi et une le soir, suivant les nécessités du service et avec l'approbation du responsable du département.
- 12.03 Sauf pour les salariés affectés à la terrasse, les cas fortuits ou de force majeure, le salarié qui se présente au travail selon son horaire et qui n'a pas été avisé au moins six (6) heures à l'avance de ne pas se présenter au travail prévue selon l'horaire, a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux régulier.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante-quatre (44) heures par semaine sont rémunérées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) si de telles heures sont effectuées à la demande expresse de l'EMPLOYEUR.
- 13.02 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire cédulé et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement est assuré de travailler au moins trois (3) heures ou de recevoir une rémunération équivalente à au moins trois (3) heures de salaire au taux applicable. Cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement la période programmée de travail ou si le salarié a été prévenu avant son départ. Cette clause ne s'applique pas dans le cas de feu, inondation, manque d'électricité, tempête de neige et autre cause hors du contrôle de l'EMPLOYEUR et ACT of GOD.
- 13.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'EMPLOYEUR doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.

ARTICLE 14 SALAIRES

- 14.01 Les titres d'emploi visés par la présente convention et les taux de salaires payés pour ces titres d'emploi apparaissent à l'annexe A.
- 14.02 Il est entendu que l'EMPLOYEUR se réserve le droit de créer toute nouvelle fonction, s'il le désire. Il convient, cependant, d'aviser le syndicat qu'il crée une nouvelle fonction.
- 14.03 L'EMPLOYEUR tient alors compte dans la création de cette nouvelle fonction des taux de salaires de la présente convention pour les tâches similaires ou comparables.
- 14.04 A défaut d'entente sur les taux de salaire à établir après une période d'essai dans les trente (30) jours, le syndicat peut se prévaloir de la procédure de griefs prévue à la présente convention. Ce délai est pas de rigueur et les parties peuvent s'entendre pour l'extensionner.
- 14.05 Si pendant la durée de la présente convention, un nouveau titre d'emploi est créé, l'EMPLOYEUR en fixe le taux de salaire et en aviser le syndicat.
- 14.06 Le syndicat convient que les salairés doivent exécutés tout travail que l'EMPLOYEUR peut leur confier.

ARTICLE 15- PAIEMENT DES SALAIRES

- 15.01 Les chèques de paie seront remis par l'EMPLOYEUR à tous les jeudi entre 15h00 et 16h30 et ce au bureau du restaurant. Advenant le cas où un jeudi serait jour férié, les chèques de paie seront remis aux salariés le jour ouvrable précédent ce jour. L'EMPLOYEUR gardera en réserve une semaine de salaire pour lui garantir la distribution du paragraphe précédent.
- 15.02 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident de travail pour une période de cinq (5) jours à compter du jour de paie, l'EMPLOYEUR expédie par courrier le bulletin de paie au domicile du salarié.
- 15.03 L'EMPLOYEUR remet au salarié un bulletin comprenant:
 - 1- le nom de l'employeur
 - 2- le nom et prénom du salarié
 - 3- le titre du salarié
 - 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
 - 5- le nombre d'heures payées au taux normal
 - 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
 - 7- le taux du salaire
 - 8- le montant du salaire brut
 - 9- la nature et le montant des déductions effectuées
 - 10- le montant net versé au salarié.

- 15.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision sous réserve de ce qui est dû à l'EMPLOYEUR. Un temps de sept (7) jours devra s'être écoulé entre l'évènement et le jour de paie pour permettre la compilation des montants dûs.
- 15.05 Exception faite pour le cas d'un remplacement pour vacances, il est entendu qu'un salarié qui est affecté temporairement à une fonction moins bien rémunérée que la sienne, a droit à son taux de salaire régulier.
- 15.06 Exception faite pour le cas d'un remplacement pour vacances, il est entendu qu'un salarié qui est affecté temporairement à une fonction mieux rémunérée que la sienne, conserve son taux régulier pourvu que cette affectation ne dure pas plus de quatre (4) heures.
- 15.07 Si le salarié accomplit un travail d'une autre occupation mais à sa demande, il reçoit le taux de salaire de cette occupation et ce, même si ce taux de salaire est inférieur au taux de salaire de son occupation régulière.
- 15.08 Tout salarié dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de l'occupation qu'il remplit.

15.09 Les salariés remplissant les autres fonctions suivantes:

15.10 Le salarié à temps complet qui ne travaille pas lors de l'un des jours mentionnés à l'article 15-09 sera rémunéré au titre de rémunération une fois le salaire régulier des deux (2) semaines précédant le jour de son départ.

15.11 Le salarié à temps complet qui travaille lors d'un de ces jours mentionnés à l'article 15-09 sera rémunéré pour les heures travaillées et reçoit en plus une indemnité égale à la somme de salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour. Cette indemnité sera versée pour le jour de départ et sera versée en plus à titre de salaire régulier des deux (2) semaines précédant le jour de son départ.

ARTICLE 16-SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 16.01 L'EMPLOYEUR convient de prendre les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés; à cette fin, il s'engage à respecter comme base minimum la loi sur la sécurité et santé au travail ainsi que les règlements qui en découlent.
- 16.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'EMPLOYEUR afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 16.03 L'EMPLOYEUR doit fournir les moyens de protection légalement requis. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'EMPLOYEUR.
- 16.04 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de terminer ou de compléter sa journée normale de travail à cause de l'accident.

ARTICLE 17-JOURS FERIES

- 17.01 L'EMPLOYEUR reconnaît les jours fériés suivants:

 Jour de l'An
 Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
 Fête de Dollard
 St-Jean Baptiste
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Noël

- 17.02 Le salarié à temps complet qui ne travaille pas lors de l'un des jours mentionnés à l'article ci-dessus reçoit à titre de rémunération une indemnité égale au salaire régulier des deux (2) semaines précédant ce jour férié divisé par 10.
- 17.03 Le salarié à temps complet qui travaille lors de l'un de ces jours mentionnés à l'article ci-dessus mentionné est rémunéré pour les heures ainsi travaillées et reçoit en plus une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié ou est rémunéré pour le temps travaillé et un congé compensatoire d'une (1) journée devra être prise dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour, après entente entre les parties.

- 17.04 Pour bénéficier d'un jour férié visé à l'article ci-haut mentionné, un salarié à temps complet ou à temps partiel doit justifier de soixante (60) jours de service continu pour l'EMPLOYEUR et ne pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'EMPLOYEUR ou sans une raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant ce jour férié.
- 17.05 Le salarié à temps partiel a droit aux jours fériés mentionnés à l'article ci-haut, seulement s'il travaille cette journée-là. Il reçoit en plus de la rémunération pour le temps travaillé une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié.
- 17.06 Un salarié à temps complet ou partiel est admissible au congé, si ce jour férié tombe un jour où il devrait normalement travailler.

ARTICLE 18- CONGES SOCIAUX

- 18.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens de la loi, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.
- 18.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- 18.03 Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 18.04 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 19- CONGES DE MATERNITE

- 19.01 La salariée a droit d'obtenir un congé de maternité selon les dispositions du règlement sur les normes du travail approuvé le 11 mars 1981 et entré en vigueur le 1er avril 1981, ainsi que tout amendement qui y sera apporté.

ARTICLE 20- FONCTION DE JURE

- 20.01 Un salarié appelé à agir comme juré, reçoit la différence entre son salaire régulier au taux horaire prévu à la convention en regard de son occupation et l'indemnité versée à ce titre par la Cour. Le paiement pour chacune des journées est la moyenne du salaire, journalier de deux semaines précédentes, déduction faite de l'indemnité. Le paiement est égal au salaire régulier des deux (2) semaines précédent ce jour férié divisé par 10.

ARTICLE 21-VACANCES

- 21.01 a) L'EMPLOYEUR convient d'accorder des vacances à tous les salariés selon le tableau suivant:
- les salariés ayant à leur crédit du 30 avril de l'année courante.

SERVICE CONTINU

VACANCES CHOMEES ET PAYEES

Moins d'un (1) an

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

Un (1) an mais moins de dix (10) ans.

Deux semaines à 4% du salaire gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

Dix (10) ans et plus

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

21.02 La période de référence pour fins de vacances est du 1er mai d'une année au 30 avril.

21.03 Le salarié peut fractionner ses vacances en plusieurs périodes d'une semaine chacune. La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 avril au tableau d'affichage.

21.04 a) Pour la période de prise de vacances de 1985, le choix déjà effectué est maintenu.

b) Pour les années subséquentes, le choix de vacances s'effectue par ancienneté départementale, et selon la procédure ci-après décrite:

1- Au 15 avril, l'employeur affiche et ce pendant 15 jours ouvrables, la cédule pour les vacances à être prises entre le 1er mai et le 31 août. Les salariés y inscrivent alors leur choix de vacances. Le 1er mai, la cédule complétée, en tenant compte des dispositions du présent article, est affichée.

2- Au 15 août, l'employeur affiche et ce, pendant 15 jours ouvrables la cédule de vacances pour les vacances à être prises entre le 1er septembre et le 30 avril. Les salariés y inscrivent alors leur choix de vacances. Le 1er septembre, la cédule complétée, en tenant compte des dispositions du présent article, est affichée.

- 21.05 Au plus, deux salariés par département peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 21.06 Un employé peut changer des dates de vacances après entente avec son supérieur immédiat, à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée.
- 21.07 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en congé annuel.
- 21.08 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'EMPLOYEUR, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.
- 21.09 Aucun salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances dans la période allant du 1er mai au 1er septembre.

ARTICLE 22 PLAINTES ET QUESTIONS ---

- 22.01 C'est le désir des deux (2) parties à la présente convention que les plaintes des employés reçoivent une attention aussi rapide que possible et il est entendu qu'il n'y a pas matière à grief tant qu'un employé n'a pas donné à son supérieur immédiat la chance de faire droit à sa plainte.
- 22.02 Quand un employé a une plainte ou un problème à discuter avec l'EMPLOYEUR, il doit d'abord soulever la question auprès de son supérieur immédiat, et il peut alors se faire accompagner de son délégué, s'il demande son assistance.
- 22.03 Un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables est prévu pour la présentation d'une plainte.
- 22.04 Le supérieur immédiat devra alors fournir à l'employé une réponse à sa plainte dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la présentation d'une plainte.
- 22.05 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut par l'entremise du syndicat soumettre son cas à la procédure des griefs dans le délai prévu à cet effet et s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.
- 22.06 Lorsqu'une suspension ou un congédiement est annulé par une sentence arbitrale, le service de l'employé est réputé ne pas avoir été affecté.
- 22.07 Si la question n'est pas réglée, dans le délai ci-haut mentionné, on passe alors au mode de redressement des griefs.
- 22.08 Tout avis de mesure disciplinaire doit être ratifié par le directeur du personnel ou son représentant.

ARTICLE 23-MODE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

23.01 La procédure de grief sera la suivante:

- 1) Le salarié soumettra le grief par écrit au directeur du personnel dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réponse du supérieur immédiat ou l'expiration du délai accordé au supérieur immédiat pour fournir sa réponse. L'EMPLOYEUR devra rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit et en aviser l'employé et/ou le syndicat par écrit.
- 2) Si telle décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief pourra être référé par écrit à l'arbitrage.

- 23.02 Si on ne respecte pas les délais prévus stipulés dans les paragraphes précédents, le grief est considéré comme abandonné, non avenu et non existant à toutes fins que de droit.
- 23.03 Il est convenu que l'EMPLOYEUR et le syndicat peuvent faire des griefs.

Grief de la direction

- 23.04 Il est entendu que la direction peut à l'occasion de toute rencontre avec les dirigeants du syndicat exprimer des doléances à l'endroit de la conduite du syndicat, de celle de ses dirigeants, membres du comité ou délégué et que si un tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut faire l'objet d'un grief formel et être soumis à l'arbitrage de la même manière qu'un grief d'employé.
- 23.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'EMPLOYEUR inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué, s'il est daté de douze (12) mois et plus, à moins qu'il y ait infraction de même nature à lui reprocher.

ARTICLE 24-ARBITRAGE

- 24.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties désire que le grief soit soumis à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie à la présente convention par écrit, dans les quinze (15) jours de la réponse écrite de l'EMPLOYEUR ou de l'expiration du délai pour la produire. A défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, ce dernier est nommé par le Ministère du Travail en conformité avec les dispositions du Code du Travail.
- 24.02 Les frais de l'arbitrage sont défrayés à part égale par l'EMPLOYEUR et le syndicat.
- 24.03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant que ne soient franchies les étapes précédentes de la procédure des griefs.
- 24.04 L'arbitre ne sera pas autorisé à prendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention ni à altérer, modifier ou amender une partie quelconque de cette convention.
- 24.05 L'arbitre s'engage à rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin des auditions. La décision est finale et lie les parties.

ARTICLE 25-CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 25.01 L'EMPLOYEUR ne fait aucune retenue pour frais de finance ou d'administration sur la portion des pourboires payés par carte de crédit à la fin de chaque journée de travail.
- 25.02 L'EMPLOYEUR ou son représentant se prémunira de l'accès à un fond de caisse afin de pourvoir aux besoins des clients pour des cigarettes.
- 25.03 Une cabine privée sera réservée au personnel féminin pour se mettre en tenue de travail (toilette au deuxième plancher près de la salle des employés).
- a) L'EMPLOYEUR met à la disposition de chaque salarié à temps complet les cases individuelles existantes pour déposer, leurs effets personnels.
- b) L'EMPLOYEUR met à la disposition des autres salariés à temps partiel, les cases existantes, une pour deux salariés.
- c) Ces cases seront nettoyées par les salariés au minimum deux (2) fois par année.
- 25.04 Les annexes font parties intégrantes de la présente convention.
- 25.05 Les salariés peuvent s'échanger des jours de congé en autant qu'ils aient un remplaçant et avec l'autorisation du chef ou de la gérante, lequel ou laquelle ne peut refuser sans raison valable.
- 25.06 Dans les jours d'affluence, soient jeudi, vendredi, samedi et dimanche, les salariés doivent stationner leur voiture dans un stationnement extérieur à celui du restaurant. En d'autres temps, ils peuvent stationner leur voiture à l'arrière du restaurant.
- 25.07 Le droit de fumer ne sera toléré que dans la salle de repos des employés aux périodes de repos avant et après le travail.
- 25.08 Le droit des breuvages doux sans frais aux périodes de repos:
- Brevages permis: thé, café, lait, liqueur douce.
- Brevages non permis: Eau de Vichy, Eau Evian, Club Soda, Bitter Lemon, et toute boisson d'accompagnement.
- 25.09 La politique actuelle quant aux repas gratuits et quant aux pris payés pour les repas sera continuée pour la durée de la présente convention. Les items permis pourront être modifiés et feront l'objet d'un bulletin de service.

- 25.10 La direction se réserve le droit de modifier cette politique selon les besoins.
- 25.11 Le droit de téléphoner et de recevoir des appels est restreint aux cas d'urgence.

Uniforme ou partie d'uniforme

- 25.12 Tout uniforme ou partie d'uniforme est fourni gratuitement et sans dépôt. Le salarié reconnaîtra par écrit avoir reçu un tel uniforme (ou partie) et s'engager à remettre le tout, propre (avec étiquette de nettoyage) lors de départ. S'il quitte sans faire la remise conformément à ce qui est indiqué plus haut, il est entendu qu'une somme de cinquante dollars (50.00 \$) sera retenue sur sa dernière paie pour un uniforme complet, ou de quinze dollars (15.00 \$) pour une partie d'uniforme (cravate(s), tablier(s)).
- 25.13 Un uniforme ou partie d'uniforme est remplacé après usure et usages normaux sur remise du vieil uniforme (ou partie). Le salarié doit cependant, les entretenir correctement. Aucune modification à l'uniforme (ou partie) ne peut être effectuée sans l'autorisation du supérieur immédiat.

L'uniforme de service

- 25.14 1- l'uniforme comporte un tablier qui sert à porter l'argent ainsi que les factures (dans certains cas, une cravate ou une boucle et une épinglette pourront être ajoutés et fournis par l'EMPLOYEUR).
- 2- La plaque portant le prénom du salarié, doit être portée en tout temps.
- 25.15 L'EMPLOYEUR convient de fournir un tablier, une boucle ou une cravate, etc... au commis-débarasseur, si la politique de l'EMPLOYEUR exige le port de cet uniforme. La politique de responsabilité et de retenue s'applique tel que ci-haut mentionné.

L'uniforme de cuisine

- 25.16 Deux uniformes de couleur blanche se composant de chemises et de pantalons, sont remis par le Manoir du Spaghetti, gratuitement après la période de probation.
- 25.17 Ces uniformes sont la propriété du Manoir du Spaghetti. Ils sont renouvelés à tous les trente (30) mois. Il est de la responsabilité du salarié, de bien les entretenir personnellement et de voir à faire faire à ses frais les ajustements nécessaires pour sa taille,

tel que longueur de pantalons, etc...

25.18 S'il y a départ, ils devront être retournés au Manoir du Spaghetti, sinon un montant de cinquante (50.00 \$) dollars par uniforme sera retenu sur sa dernière paie jusqu'à ce qu'il les aient retournés.

L'uniforme de plongeur

25.19 Deux tabliers fournis par l'EMPLOYEUR et il doit les entretenir à ses frais.

ARTICLE ~~26~~ ARTAGE DES POURBOIRES

26.01 A titre de partage des pourboires des commis-débarasseurs, ils recevront des serveuses un pour cent (1%) des ventes de celles-ci effectuées au restaurant "Le Manoir du Spaghetti" excluant la taxe.

ARTICLE ~~27~~ SURANCES COLLECTIVES

27.01 Les parties conviennent de maintenir en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, le régime d'assurances collectives existant à la signature de la présente convention en autant que le coût n'excède pas les primes déjà en vigueur à la signature de la présente convention.

27.02 Et s'il y a augmentation, les employés défrayeront la différence.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une période de trente-six (36) mois.

28.02 A son expiration, cette convention devient une convention intérimaire et continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties sous réserve par chacune des parties d'exercer les droits qui leurs sont conférés par le Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 1^{er} octobre 1985.

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DU MANOIR DU
SPAGHETTI DE SAINTE-FOY (CSN)

Rene Clout

LES PLACEMENTS F.O.L.B.
3077, chemin St-Louis
Sainte-Foy

Paul Fortin

- A N N E X E -

SALAIRES

A) SALARIES SANS POURBOIRE

	<u>DEBUT</u>	<u>3 MOIS</u> 325 HRES	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
CUISINIER	5,00\$	5,20\$		4% 0-1-2%
AIDE-CUISINIER	4,50	4,65		4% 0-1-2%
PLONGEUR	4,00	4,15		4% 0-1-2%
HOTESSE D'EXPERIENCE	4,50	4,65		4% 0-1-2%
HOTESSE PARTIELLE	4,25	4,40		4% 0-1-2%
COMMIS-DEBARRASSEUR	4,00	4,15		4% 0-1-2%

Basé sur les critères suivants:

- 1) augmentation minimum de 4% annuelle.
- 2) prime en surplus de (0 - 1 - 2%) basée sur l'évaluation de la personne: productivité, désir d'apprendre, efficacité, coopération, propreté, etc... (voir formule d'évaluation.)

B) SALARIES AVEC POURBOIRES

SERVEUR(SE)

<u>DEBUT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>36 MOIS</u>	<u>48 MOIS</u>
3,28\$	3,35\$	3,40\$	3,45\$	3,50\$	3,55\$